



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

Anja Piel
Vorstandsmitglied

DGB-Anforderungen an die Anerkennung ausländischer Qualifikationen

23. Juni 2025

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Vera Egenberger
Referat Demokratie, Migrations-
und Antirassismuspoleitik

vera.egenberger@dgb.de
Telefon: 030 24060-507

Mario Patuzzi
Referat Grundsatzfragen
der Aus- und Weiterbildung
mario.patuzzi@dgb.de
Telefon: 030 24060-647

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Eine Kultur der Anerkennung stärken	4
3	Anerkennungsverfahren beschleunigen und verbessern	5
4	Anerkennungsberatung absichern	6
5	Verbindliche Förderung von Anerkennungsverfahren	7
6	Nachqualifizierungsangebote ausbauen	8
7	Spracherwerb uneingeschränkt fördern	10

1 Einleitung

Zugewanderte sollen einen fairen und gleichberechtigten Zugang in die Arbeitswelt erhalten. Dafür wollen wir alle Möglichkeiten nutzen: beim Zugang zu Ausbildung und Beruf, bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen, bei der Anerkennung und dem Ausbau der beruflichen Qualifikation und der Beteiligung an beruflicher Fort- und Weiterbildung. Ziel ist die Gleichstellung aller Beschäftigten unabhängig von ihrer Herkunft oder Geschlecht. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation fördert gesellschaftliche Teilhabe und Integration und ist daher ein zentrales gewerkschaftliches Anliegen.

Deutschland ist seit langem ein Einwanderungsland. Viele Zugewanderte verfügen zwar über eine berufliche Qualifikation oder Fachkompetenzen, die jedoch in Deutschland nicht formal anerkannt sind. Die seit 2012 mögliche Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen ist ein Schlüssel für gleiche Teilhabechancen und Gleichbehandlung aller erwerbstätigen Menschen in Deutschland. Sie unterstützt außerdem eine faire Entlohnung, befördert die berufliche Weiterbildung der Zugewanderten und ist nicht zuletzt mitunter Voraussetzung für einen langfristigen Aufenthalt in Deutschland.

Die derzeitigen Anerkennungsverfahren sind nicht zufriedenstellend. Sie werden als zu bürokratisch, unübersichtlich und langwierig wahrgenommen. Anerkennungsprozesse erscheinen aus Sicht der Antragstellenden oft intransparent und schwerfällig und verursachen zudem hohe Kosten. Qualifikationen, Berufsabschlüsse und auch berufliche Erfahrung müssen leichter und schneller anzuerkennen sein – unter Beibehaltung der anerkannten Standards.

Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen werden formal gehäuft in Helfertätigkeiten beschäftigt, führen aber Facharbeiten aus und werden trotzdem mit Niedriglöhnen vergütet. Der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten ist gering und die Arbeitsbedingungen sind häufig schlecht. In einigen Branchen ist der Zuwachs von Beschäftigung migrantischer Arbeitskräfte in den letzten Jahrzehnten mit einer ausgeprägten Informalisierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen verbunden. Im Zuge von betrieblichen Umstrukturierungen sind sie ungleich stärker von Arbeitsplatzverlust bedroht. Bei der Anerkennung von und dem respektvollen Umgang mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen – auch in Einstellungsverfahren und Ausschreibungen – gibt es, freundlich formuliert, noch viel Luft nach oben.

Durch den drängenden demografischen Wandel und hohen Fachkräftebedarf müssen vorhandene Qualifikationsressourcen besser ausgeschöpft werden. Der Nachweis formaler beruflicher Qualifikationen trägt zur Sicherung der Beschäftigung bei, ermöglicht eine bessere Eingruppierung, erhöht

Entwicklungschancen innerhalb des Betriebs und die Mobilität zwischen Betrieben. Wir brauchen eine Anerkennungskultur in der Gesellschaft, bei Behörden und in den Betrieben – und ein Update im Feld der Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die neue Bundesregierung an der Beschleunigung von Anerkennungsverfahren weiterarbeiten und die Anerkennungsberatung fest an die Bundesagentur für Arbeit (BA) angliedern will. Viele Herausforderungen im Bereich der Anerkennung bleiben im Koalitionsvertrag allerdings unbeantwortet.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in sechs Handlungsfeldern erheblichen Handlungsbedarf.

2 Eine Kultur der Anerkennung stärken

Die im Anerkennungsgesetz definierten Verfahren sind ein entscheidender Schlüssel für eine Kultur der Anerkennung in Betrieb und Gesellschaft. Sofern durch einen Anerkennungsbescheid nachgewiesen ist, dass eine im Ausland erworbene berufliche Qualifikation mit einem deutschen Referenzberuf gleichwertig ist, darf es für die Beschäftigungsperspektiven keine Rolle mehr spielen, ob sie im Ausland oder im Inland erworben wurde.

- Damit sich in unserer Gesellschaft eine Kultur der Anerkennung etabliert, muss stärker dafür sensibilisiert werden, dass Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen mit deutschem Recht und hiesigen arbeits-, sozial- und bildungsrechtlichen Regelungen vertraut gemacht werden müssen, um sie vor Arbeitsausbeutung, prekärer Beschäftigung, rassistischer und/oder sexistischer Diskriminierung sowie sexueller Belästigung zu schützen. Gerade bei mobilen Beschäftigten zeigt sich, dass sie im Fall von plötzlicher Arbeitslosigkeit nichts von Beratungsangeboten wissen und das Land wieder verlassen. Zudem müssen Zugewanderte in ihrer Unterschiedlichkeit und mit ihren besonderen Bedürfnissen wahrgenommen und akzeptiert werden. Diese Heterogenität muss sich in der zielgruppengerechten und geschlechtersensiblen Beratung und Information abbilden.
- Arbeitgeber müssen stärker in die Verantwortung genommen werden, die Unterstützung anerkennungssuchender Beschäftigter zu stärken und insbesondere Nachqualifizierungen, aber auch Sprachkurse, durch Zuschüsse und Freistellungen besser zu ermöglichen. Eine Kultur der Anerkennung in den Betrieben steht und fällt mit der Bereitschaft der Arbeitgeber, zugewanderte Beschäftigte in allen Aspekten fair und gleichberechtigt zu behandeln.
- Damit Betriebs- und Personalräte den Stellenwert der Gleichwertigkeitsfeststellung und der damit verbundenen Anerkennung ausländischer Qualifikationen für Einstellungen, Weiterbildung zum Beschäftigungserhalt und zum beruflichen Aufstieg sowie zur angemessenen und gerechten Entlohnung einordnen und vermitteln können, müssen sie aktiv in den

Anerkennungsprozess einbezogen werden. Hierfür sollten betriebliche Interessensvertretungen gestärkt und besser befähigt werden.

3 Anerkennungsverfahren beschleunigen und verbessern

Die Dauer der Verfahren – insbesondere der Anerkennungsverfahren im reglementierten Bereich – ist aus Sicht des DGB zu lang. Die Gründe dafür liegen neben fehlenden Personalkapazitäten in den zuständigen Stellen und unterschiedlichen beruflichen Standards der Bundesländer für reglementierte Berufe auch an fehlenden Angeboten für Ausgleichsmaßnahmen. Darüber hinaus sind mitunter Nachforderungen von zusätzlichen Unterlagen, die von den Beantragenden beizubringen sind, Grund für lange Verfahrenswege. Nicht zuletzt hat sich das Antragsaufkommen seit 2023 deutlich erhöht. Das lange Warten auf eine Nachqualifizierungsmaßnahme und den Bescheid der vollen Gleichwertigkeit bedeutet, dass Zugewanderte häufig als Hilfskräfte in Assistenz Tätigkeiten – mit entsprechend geringer Entlohnung – stecken bleiben.

Um den qualifikationsadäquaten Zugang eingewanderter Fachkräfte zum Arbeitsmarkt nicht zu verzögern, muss an der Reduzierung der Dauer der Anerkennungsverfahren – vor allem im reglementierten Bereich – gearbeitet werden:

- Neben einer Aufstockung der Personalkapazitäten in den zuständigen Stellen und Behörden müssen Standards der Anerkennungsverfahren – insbesondere im reglementierten Bereich in der Zuständigkeit der Länder – gebündelt und gestrafft werden. Der DGB begrüßt deshalb den gemeinsamen Beschluss des damaligen Bundeskanzlers und der Ministerpräsident*innen der Länder vom 06.12.2024. Digitale Bearbeitungswege sollen vorangetrieben, englischsprachige Unterlagen akzeptiert und auf Beglaubigungen verzichtet werden. Das Potential von KI muss stärker in den Blick genommen werden, um Prozesse im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung zu automatisieren und zu beschleunigen. Auch harmonisierte Musterbescheide in einfacher Sprache sind anzustreben. Der Beschluss ist ein guter Start. Nun kommt es auf die Umsetzung an, die am ambitionierten Ziel des Koalitionsvertrages zu messen sein wird, einheitliche Anerkennungsverfahren innerhalb von acht Wochen durchzuführen.
- Die im Koalitionsvertrag angekündigte digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung („Work-and-stay-Agentur“) mit einer zentralen IT-Plattform als einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte soll unter Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit alle Prozesse der Erwerbsmigration und der Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bündeln und beschleunigen und diese mit den Strukturen der Länder verzahnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es, dass die Anerkennungsprozesse im Bereich der Fachkräfteeinwanderung bei einer Agentur gebündelt und bearbeitet werden sollen. Weitere im Koalitionsvertrag

angekündigte Vorhaben wie z. B. die Anpassung der Struktur und Organisation der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (ZAB) in der KMK werden vom DGB begrüßt.

- Es braucht darüber hinaus eine weitere Bündelung von Zuständigkeiten, um vorhandene Unübersichtlichkeiten zu reduzieren. Aus unserer Sicht ist eine zuständige Anerkennungsstelle je Bundesland und Beruf anzustreben. Alternativ könnten auch mehrere Bundesländer eine gemeinsame zuständige Stelle für bestimmte Berufe einrichten.

Die Anerkennungsverfahren sind aber nicht für alle Zugewanderten eine vernünftige Option. Für Zugewanderte, die keine anerkennungsfähige Qualifikation oder nur wenig aussagekräftige Nachweise vorlegen können, können die neu im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung eingeführten Validierungsverfahren zur Feststellung einer individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit eine Möglichkeit sein, ihre beruflich erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und anerkennen zu lassen. Auf Grundlage dieser Analyse ist zum einen zu prüfen, ob die Verfahren systemisch miteinander verzahnt werden können, sodass ein „Spurwechsel“ unkompliziert möglich wird. Zum anderen bedarf die Umsetzung der Validierungsverfahren einer intensiven Begleitung.

4 Anerkennungsberatung absichern

Die seit 2015 aufgebaute Beratungsstruktur zur beruflichen Qualifikationsanerkennung für bereits Eingewanderte durch das IQ-Netzwerk wird in absehbarer Zeit eingestellt. Es besteht die Gefahr, dass es bei der Anerkennungsberatung daher zu einer Flaschenhals-Situation kommt.

Wir befürworten den Übergang der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB) zur Bundesagentur für Arbeit. Die BA verfügt über eine bundesweite und bundeseinheitliche Organisationsstruktur, um ein flächendeckendes Angebot zu gewährleisten und ist in der Lage, Beratung, Arbeitsförderung und -vermittlung künftig aus einer Hand anzubieten. Allerdings muss geklärt werden, wie die BA die fachliche Beratung, die bislang im Rahmen des IQ-Netzwerk geleistet wird, übernehmen kann und durch welche Mittel die Anerkennungsberatung gefördert wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen hierzu folgende Anforderungen:

- Die BA muss aufgrund verlässlicher gesetzlicher Grundlagen so schnell wie möglich das für die Übernahme notwendige Fach- und Erfahrungswissen zur AQB aufbauen. Dafür braucht es zügig eine gesetzliche Regelung, die auch die Finanzierung der AQB miteinschließt.
- Der Aufbau von fachlicher Kompetenz und Expertise sollte so weit wie möglich über die Personalgewinnung aus den IQ-Beratungsstellen geschehen. Die BA sollte aber auch zeitnah prüfen, ob bestehende Beratungsstellen aus dem IQ-Netzwerk mit der AQB beauftragt werden können.

Darüber hinaus sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgende Gelingensbedingungen für den Erfolg einer zukünftigen AQB:

- Es hat sich über die Jahre hinweg gezeigt, dass sich Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung aus einer Hand („Verfahrensbegleitung“) bewährt hat, um Fachkräfte möglichst lückenlos im Anerkennungsprozess zu unterstützen. Ein umfassendes Kompetenz- und Qualifikationsprofil der Beratungskräfte ist zu entwickeln.
- Das Beratungsangebot sollte niedrigschwellig aufgebaut werden (mehrsprachig, einfache Sprache, offene Sprechstunden, verschiedene Beratungskanäle), um der Heterogenität der Ratsuchenden gerecht zu werden. Die besonderen Lebenswirklichkeiten und Erfahrungen von Frauen mit Migrationsgeschichte müssen bei der Beratung Berücksichtigung finden. Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz der Berater*innen ist sicherzustellen.
- Ein Schnittstellenmanagement, die Vernetzung und Strukturarbeit der AQB mit zentralen Akteuren der beruflichen Anerkennung und angrenzender Bereiche (Migrationsberatung, Bildungsträger, zuständige Stellen, etc.) ist Voraussetzung, damit Übergänge der Anerkennungssuchenden zwischen verschiedenen Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen nahtlos verlaufen (Stichwort: „warme Übergaben“). Ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch unter den Beratungsstellen sowie deren Qualitätssicherung und fachliche Weiterentwicklung ist zu gewährleisten.

5 Verbindliche Förderung von Anerkennungsverfahren

Anerkennungsverfahren sind mitunter sehr teuer. Neben den (variierenden) Gebühren für die Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren bei den zuständigen Stellen fallen auch Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen und Gutachten sowie Auslagen für die Beschaffung von Dokumenten an. Diese finanziellen Aufwände stellen für Anerkennungsinteressierte mitunter eine außerordentlich hohe Hürde dar. Anerkennungsinteressierte müssen, bevor sie ein Berufsamerkennungsverfahren beantragen, erst einmal die Finanzierung und damit die Frage klären, ob und durch welche Mittel sie gefördert werden könnten. Daraus resultiert nicht nur ein außerordentlich hoher Beratungsaufwand, sondern vor allem eine Unsicherheit, ob ein Anerkennungsverfahren wirklich angestrebt werden soll und ob es sich am Ende lohnt, das Risiko hoher Kosten aufzunehmen, wenn Refinanzierungsaussichten unsicher sind.

Obwohl die Anerkennungsverfahren mittlerweile häufig genutzt werden, fehlt es in der Förderung der Anerkennungsverfahren an der nötigen Verbindlichkeit, Systematik und Transparenz. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, dass die Förderung der Kosten von Anerkennungsverfahren für

Anerkennungsinteressierte dauerhaft und umfassend als Regelinstrument etabliert werden muss:

- Kosten für Anerkennungsverfahren sollten umfassend und regelhaft im SGB II und SGB III förderfähig werden. Dies soll der hohen Bedeutung dieser Verfahren für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte Rechnung tragen und der Zielsetzung dienen, der überproportional hohen Arbeitslosigkeit von geringqualifizierten Arbeitnehmer*innen entgegenzuwirken, nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung vorzubeugen und dem Arbeitsmarkt die benötigten Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Zu prüfen ist deshalb, ob es ausreicht, diese Förderfähigkeit in den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit abzubilden oder ob eine Ergänzung im SGB II und SGB III notwendig ist.
- Nicht gefördert werden sollten Kosten für Anerkennungsverfahren bei der gezielten Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Hier müssen die Kosten durch die Arbeitgeber getragen werden.
- Jedoch werden nicht ausnahmslos alle Anerkennungsverfahren nach SGB III und SGB II förderfähig sein, etwa die selbstgewählte Anerkennung eines zweiten Berufsabschlusses. Deshalb braucht es hier ein nachrangiges Förderinstrument. Der bislang nur auf Projektbasis etablierte Anerkennungszuschuss sollte als Regelförderinstrument etabliert werden. Der DGB schlägt vor, einen Teil der förderfähigen Kosten zu bezuschussen und einen Teil als zinsloses KfW-Darlehen zu vergeben.

6 Nachqualifizierungsangebote ausbauen

Nicht alle Anerkennungsverfahren enden mit einer festgestellten Gleichwertigkeit. Im Gegenteil gehen in den letzten Jahren die Anteile festgestellter Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen zu deutschen Referenzberufen stetig zurück. Dies ist auf die zunehmende Zuwanderung aus Staaten außerhalb der Europäischen Union zurückzuführen. Fehlende Ausgleichs- oder Anpassungsmaßnahmen und fehlende Kenntnisprüfungen haben zur Folge, dass die Betroffenen häufig prekär und zu Niedriglöhnen beschäftigt werden und bei reglementierten Berufen keine oder nur eine eingeschränkte Berechtigung für die Berufsausübung haben.

Seit Bestehen des Anerkennungsgesetzes des Bundes haben sich viele Qualifizierungsangebote entwickelt. Es lassen sich jedoch systemische Problemlagen benennen, die je nach Berufsfeld und Bundesland variieren. Beispielsweise fehlen passende Qualifizierungs- und Ausgleichsmaßnahmen (Anpassungslehrgänge, Vorbereitungskurse und Kenntnis- und Eignungsprüfungen) oder sie sind nicht ausreichend vorhanden, was zu langen Wartezeiten führt. Dies betrifft auch das Angebot von (Fach-)Sprachkursen. Das gesetzlich vorgesehene Wahlrecht zwischen Anpassungslehrgang und Kenntnis- oder Eignungsprüfung ist de facto nicht immer erfüllt, weil keine Prüfungen angeboten werden. Hier mangelt es

zum Teil an der Mitwirkung und/oder den Ressourcen der zuständigen Stellen und/oder der Bildungseinrichtungen. Angebotene Qualifizierungsmaßnahmen sind aufgrund individueller Bedarfslagen und struktureller Benachteiligungen nicht immer zielgruppengerecht. So stellen nicht selten eine fehlende Kinderbetreuung oder die fehlende Vereinbarkeit von Qualifizierung und Erwerbsarbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts ein Hindernis dar.

Um prekäre Beschäftigung zu verhindern, Zugänge zu guter Arbeit über Qualifizierung und Beratung systematisch zu fördern und so Brücken für eine nachhaltige (Fachkräfte-)Integration zu bauen, schlagen der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften folgende Handlungsansätze vor:

- Um Qualifizierungsangebote flächendeckend anbieten zu können, müssen sie auf die Bedürfnisse und Lebenslagen der Teilnehmenden zugeschnitten sein. Eine stärkere Modularisierung und Digitalisierung des Angebots kann hilfreich sein, birgt aber die Gefahr, dass mit einer Zerstückelung des Qualifizierungsangebots das übergeordnete Qualifizierungsziel aus dem Blick gerät oder Zielgruppen, die weniger digital-affin sind, ausgeschlossen werden. Eine institutionell abgesicherte Verfahrensbegleitung könnte gegen solche Tendenzen wirken. Außerdem sollten eine spracherwerbsintegrierte Qualifizierung und Teilzeitmodelle bei der Nachqualifizierung stärker ermöglicht werden.
- Die Bundesländer sollten eine gegenseitige Akzeptanz von Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen, z. B. über entsprechende Mustercurricula, sicherstellen und am Aufbau von Qualifizierungsangeboten weiterarbeiten und dabei jeweils eigene Umsetzungsstrategien im Bereich der Anerkennung entwickeln. Länder und Kommunen spielen eine zentrale Rolle, um Bildungsträger und Betriebe, Qualifizierungsangebote und Beschäftigungsmöglichkeiten besser miteinander zu verzahnen. Unter Einbeziehung von Kommunen, Arbeitsagenturen/Jobcentern, Kammern, Bildungsanbietern und Organisationen in der Beratung und von sozialen Dienstleistungen könnten regionale Strategien der Netzwerkbildung und des Aufbaus an Beratungs- und Qualifizierungsangeboten angestoßen oder weiter vorangetrieben werden.
- Auch ein größeres Engagement von Arbeitgebern ist notwendig. Betriebe, insbesondere KMU, sind nicht immer ausreichend auf zielgruppenspezifische Erfordernisse zugewandelter Fachkräfte im Rahmen einer (betrieblichen) Qualifizierung und ggf. einer anschließenden Beschäftigung vorbereitet. Arbeitgeber müssen Weiterbildungen (und somit auch die Anerkennung) im Rahmen einer Beschäftigung ermöglichen und so eine gelungene, nachhaltige Integration sicherstellen. Sie müssen eine stärker fördernde Rolle einnehmen, z. B. über die Freistellung und angemessene Bezahlung während eines Praktikums.
- Die Förderung von Anpassungs- und Ausgleichsmaßen zur Erreichung der vollen Gleichwertigkeit muss – wie die Förderung der Anerkennungs-

verfahren – regelhaft im SGB II, im SGB III und beim Anerkennungszuspruch des Bundes einbezogen werden.

7 Spracherwerb uneingeschränkt fördern

Die Rahmenbedingungen zum Deutsch-Spracherwerb für Eingewanderte haben sich immer wieder geändert. Eine kontinuierliche Tätigkeit als Lehrer*in in Integrations- und Berufssprachkursen mit einer auskömmlichen Lebensunterhaltssicherung ist kaum gewährleistet. Auch deswegen sind Angebote zum Deutsch-Spracherwerb nicht in ausreichender Menge vorhanden. Ein besonderes Gefälle ist auf dem Land zu verzeichnen, wo Sprachkurse häufig nur an weit entlegenen Orten angeboten werden. Online-Kurse haben seit der Pandemie zwar zugenommen, sind aber nicht weiter ausgebaut worden. Dies setzt die Hürden für einen kontinuierlichen Auf- und Ausbau von Deutsch-Sprachkompetenzen unangemessen hoch. Außerdem besteht bei Arbeitgebenden nur bedingt eine Bereitschaft, den Deutsch-Spracherwerb von eingewanderten Beschäftigten zu unterstützen.

Die Bundesregierung formuliert im Koalitionsvertrag 2025 die Absicht, die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu stärken und hierfür auch berufsbegleitenden Spracherwerb zu fördern. Auch sollen Integrationskurse – mit ihren Deutsch-Spracherwerb Anteilen – fortgeführt werden. Dies stärkt die Hoffnung, dass zukünftig ausreichend Deutsch-Spracherwerb Angebote finanziert werden, um diesem Ziel nahe zu kommen.

Um Integration und Deutsch-Spracherwerb uneingeschränkt und für alle Personengruppen zu fördern, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgende Maßnahmen:

- Allen eingewanderten Personen muss – mit oder ohne langfristige Bleibeperspektive, mit einem Aufenthaltstitel, der auf humanitären Gründen oder einer Beschäftigung basiert – Zugang zu qualitativ hochwertigen und bedarfsorientierten Deutschsprachkursen ermöglicht werden. Dies muss sich sowohl in der zugrundeliegenden Gesetzgebung als auch in den relevanten Strukturen und Haushaltsmitteln widerspiegeln. Gleiches muss für den Deutsch-Spracherwerb begleitend zu Qualifizierungsmaßnahmen gelten.
- Auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in den Deutschsprachkursen ist zu achten und bei Bedarf sind reine Frauenkurse mit Kinderbetreuung anzubieten. Die Teilnahme an Deutschkursen darf nicht durch mangelnde Kinderbetreuungsangebote erschwert oder verhindert werden.
- Da der Deutsch-Spracherwerb mittels Online-Formaten eine Alternative darstellt, müssten Deutsch-Sprachlernangebote nicht immer regional und überall angeboten werden. Flexibel und auf spezifische Bedürfnisse (Schichtarbeitende, Eltern, Alleinerziehende etc.) ausgerichtete Angebote

könnten durch Online-Formate unterstützt und so weitreichende Zugänge eröffnet werden.

- Über den Deutsch-Spracherwerb hinaus sind gleichermaßen weitere integrationsfördernde Maßnahmen wie beispielsweise die Unterstützung von Community-Organisationen, Unterstützung beim Ankommen der Eingewanderten, wie der Wohnungssuche, der Identifikation von Schulen für miteinreisende Kinder etc. notwendig.
- Die Qualität der Fördermaßnahmen hängt sehr stark von den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der dort Tätigen ab. Dies sind im Wesentlichen der zugrunde zu legende Tarifvertrag und die Unterrichtsverpflichtung bei Vollzeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für die Beschäftigten im Gesamtprogramm Sprache eine Gültigkeit des TVöD und eine maximale Unterrichtsverpflichtung bei Vollzeit im Umfang von 25 Unterrichtseinheiten.