clavis

02 | 2009

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik

AUF DEM RICHTIGEN WEG

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz
Anerkennung gesetzlich regeln

Arbeitsmarktexperte Herbert Brücker
„Krise trifft Migranten härter"

Kurzarbeit
Unternehmen setzen auf Qualifizierung

www.clavis-magazin.de

WEITERBILDUNG LOHNT SICH. MEHR SALZ, MEHR PFEFFER, MEHR VERANTWORTUNG.

ENTFALTEN SIE MEHR KÖNNEN. DENN WEITERBILDUNG DARF IN KEINER KARRIERE FEHLEN.
Für mehr Jobsicherheit. Für mehr Herausforderung. Für mehr Aufstiegschancen. Gehen Sie in die Bildungsoffensive: Bei KURSNET, Deutschlands größter Datenbank für Weiterbildung, finden Sie unter 400.000 Angeboten garantiert eines, das Sie persönlich weiterbringt. Strecken Sie Ihre Fühler aus auf **www.kursnet.arbeitsagentur.de**

WEITER DURCH BILDUNG.

Bundesagentur für Arbeit

INHALT

03 Kompetenzen wahrnehmen, anerkennen und fördern

08 Wieviel Anerkennung braucht der Arbeitsmarkt

10 Experten befürchten Anstieg der Arbeitslosigkeit
„Krise trifft Migranten härter“

12 Gesellschaften bieten Alternativen zur Arbeitslosigkeit
Transfer in die Zukunft

13 Qualifizierung in der Kurzarbeit
„Nach der Krise stehen wir besser da“

14 Krise traf Zeitarbeitsbranche zuerst
Flexible Mitarbeiter haben bessere Chancen

16 Staat hilft in der Krise
Unternehmen setzen auf Qualifizierung

18 Juweliergeschäft MinDor in Berlin
Wir haben uns einen Traum erfüllt

19 Adiam Hailesillassie – Unternehmerin und Künstlerin aus Krefeld
Bilder voller Energie

20 Blick zum Nachbarn: **Dänemark**

22 Friseur-Meisterin Aylin Bulut führt erfolgreich ihren eigenen Salon
„Selbstständigkeit war mein großes Ziel“

23 Migranten sind im Handwerk willkommen
Kollege statt Humankapital

Eckpunkte des BMAS für ein Gesetz zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Kompetenzen wahrnehmen, anerkennen und fördern

Von Olaf Scholz

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft und führt in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten schon jetzt – trotz Krise und steigender Arbeitslosigkeit – zu einem Mangel an (hoch-)qualifizierten Fachkräften, z.B. bei den mathematisch-naturwissenschaftlichen Berufen, Ingenieuren, Ärzten, Lehrern und Pflegefachkräften. Zwar gibt es derzeit keinen flächendeckenden und berufsübergreifenden Fachkräftemangel, dennoch bestehen branchenspezifische, unternehmensgrößenbezogene und regionale Engpässe bei den Stellenbesetzungen. Geburtenrückgang, alternde Gesellschaft und eine erhebliche Verringerung der Zahl der Erwerbstätigen in den nächsten Jahrzehnten gehen mit einem wirtschaftlichen Strukturwandel einher. In einem rohstoffarmen Land, wie Deutschland, gehört die Zukunft der qualifizierten Arbeit. Unternehmen und Betriebe benötigen immer mehr gut qualifizierte Arbeitskräfte. Schon im nächsten Jahrzehnt wird die Nachfrage nach Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss und mit abgeschlossener Berufsausbildung steigen. Um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen und damit den Standort Deutschlands zu sichern, besteht Handlungsbedarf.

Wenn Deutschland angesichts der demografischen Entwicklung seinen Platz in der Weltwirtschaft behaupten und seinen Wohlstand mittelfristig nicht verlieren will, müssen insbesondere die inländischen Qualifikationspotenziale besser als bisher genutzt werden. Dies gilt auch für die in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund, deren Potenziale und beruflichen Kompetenzen meist nicht anerkannt, abgewertet oder gar nicht wahrgenommen werden. Über welche Berufsabschlüsse aus dem Herkunftsland Zuwanderinnen und Zuwanderer bei ihrer Einreise nach Deutschland verfügen, wird nicht erfasst. Verfahren zur Anerkennung von Berufsabschlüssen und beruflichen Erfahrungen werden in Deutschland nur für einen kleinen Teil der Zuwanderinnen und Zuwanderer durchgeführt. Auch deshalb wird in den Statistiken der Arbeitsverwaltung für Menschen mit nicht anerkannten ausländischen Berufsabschlüssen keine Qualifikation eingetragen, was dazu führt, dass sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt beruflich nicht adäquat vermittelt und beschäftigt werden können. Die Bundesagentur für Arbeit ist dabei, ein Merkmal „Ausländische Abschlüsse“ in ihre Vermittlungssoftware aufzunehmen. Die flächendeckende Einführung soll im Dezember 2009 erfolgen. Ohne formale Anerkennung der Abschlüsse werden aber weiterhin aus Ingenieuren Taxifahrer und aus Ärztinnen Putzfrauen. Damit verzichtet Deutschland auf die Nutzung erheblicher Ressourcen. Dieser Zustand ist weder für die qualifizierten Zuwanderinnen und Zu-

Olaf Scholz,
Bundesminister für Arbeit und Soziales

wanderer akzeptabel, noch für die Gesellschaft und Wirtschaft perspektivisch hinnehmbar.

Die Notwendigkeit, die Anerkennungspraxis zu verbessern und die Transparenz der Verfahren und Entscheidungen zu erhöhen, ist sowohl im Rahmen des Dritten Integrationsgipfels und dem ersten Fortschrittsbericht zum Nationalen Integrationsplan vom November 2008 als auch in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland im Oktober 2008 verdeutlicht worden. Da statistische Informationen weder über Art und Umfang ausländischer Qualifikationen noch über Anerkennungsverfahren und -ergebnisse vorliegen, kann der quantitative Handlungsbedarf nur geschätzt werden. Ausgehend von den Ergebnissen des Mikrozensus 2007 hatten rund 2,8 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund vor Einreise nach Deutschland eine berufliche Qualifikation im Ausland erworben, weil das Jahr des Qualifikationserwerbs vor dem Einreisezeitpunkt nach Deutschland lag oder mit ihm zusammenfiel. Bei den Hochqualifizierten mit (Fach-)Hochschulabschluss waren dies insbesondere Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, gefolgt von Eingebürgerten und Spätausiedlerinnen und Spätaussiedlern.

Von den insgesamt 2,8 Mio. Menschen gaben 800.000 Zuwanderinnen und Zuwanderer beim Mikrozensus an, über einen (Fach-)Hochschulabschluss, 200.000 über eine Techniker/Meisterausbildung und 1,8 Mio. über eine Lehre bzw. berufsqualifizierenden Abschluss zu verfügen. Bei 63 % der Menschen mit Migrationshintergrund (Ausländer nur 51 %) lag der akademische Abschluss 15 Jahre und länger zurück und nur bei 11 % (Ausländer 17 %) fünf Jahre oder weniger. Die Erwerbslosigkeit der Menschen mit Migrationshintergrund mit einem akademischen Berufsabschluss aus dem Ausland liegt mit 8,3 % höher als die Erwerbslosigkeit von Menschen mit einem (Fach-) Hochschulabschluss aus Deutschland (4 %). Gleichzeitig weisen die Zahlen nach, dass nur rund 40 % von ihnen nach der Internationalen Standardklassifizierung der Berufe (ISCO 88) als Wissenschaftler bzw. Akademiker beschäftigt sind. Das bedeutet: Mehr als die Hälfte der zugewanderten Erwerbstätigen mit ausländischem akademischen Abschluss arbeitet unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Hier gilt es, über eine verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zur Deckung des mittel- und langfristigen Fachkräftebedarfs beizutragen, Dequalifizierungstendenzen zu stoppen und die Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

Ziele und Handlungsbedarf

Die gegenwärtige Situation ist geprägt durch eine unübersichtliche Vielfalt von Zuständigkeiten, gesetzlichen Regelungen und Verfahren. Die daraus folgende Intransparenz ist nicht nur für die Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch für das (Beratungs-)Personal in den Regelinstitutionen kaum zu durchschauen. Hunderte von Anerkennungsstellen, wie z.B. verschiedene Landesministerien, IHK und HWK, sind in Deutschland mit der Bewertung von ausländischen Abschlüssen befasst und zahlreiche Rechtsgrundlagen auf der Bundes- und Länderebene sowie der Europäischen Gemeinschaft regeln Anerkennungsverfahren. Der Zugang zu einem Anerkennungsverfahren hängt dabei nicht nur vom jeweiligen Beruf ab, sondern auch von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Migrantengruppe sowie vom Bundesland, in dem der potenzielle Antragsteller lebt.

In Deutschland besteht kein genereller Rechtsanspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens. Dies bedeutet konkret: Nicht jeder Inhaber eines ausländischen Berufsabschlusses hat das Recht, eine Bewertung seiner Qualifikationen und seiner Kompetenzen zu erhalten, selbst dann nicht, wenn seit Jahren der gewöhnliche und rechtmäßige Aufenthalt in Deutschland besteht. Nur Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen können grundsätzlich für jeden Abschluss ein Anerkennungsverfahren durchlaufen (Bundesvertriebenengesetz, Berechtigte nach dem BVFG haben Anspruch auf die Durchführung eines Anerkennungsverfahrens). EU-Bürgerinnen und Bürger sind in reglementierten Berufen durch das Recht auf Teilanerkennung privilegiert, doch in anderen Bereichen wie z.B. der dualen Berufsausbildung haben sie keine entsprechenden Ansprüche (Richtlinie 2005/36 EG – sie regelt die Anerkennung der sog. reglementierten Berufe für Staatsangehörige der EU/EWR und der Schweiz; die Lissaboner Anerkennungskonvention, die 1997 auf Initiative von Europarat und UNESCO verabschiedet wurde, umfasst allgemeine Grundsätze über die akademische Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in Europa mit Anspruch auf Erhalt einer Zeugnisbewertung). Drittstaatsangehörige haben besonders große Schwierigkeiten, eine Anerkennung zu erreichen, und dies gilt insbesondere für Staatsbürger der Türkei, Russlands oder China.

Die zuständige Anerkennungsstelle zu finden und die Verfahren zu durchschauen, gestaltet sich nicht nur für Migrantinnen und Migranten als nahezu unüberwindliche Hürde; auch die jeweils zuständigen Behörden und Kammern leiden an Informationsdefiziten und sind deshalb kaum in der Lage, eine effektive Beratungsleistung zu erbringen. Es besteht keine bundeseinheitliche Verbindlichkeit der Anerkennungsentscheidung durch die Landesbehörden oder die regionalen Kammern. Auch fehlen gemeinsame Standards und Kriterien für die Entscheidungspraxis. So ist es beispielsweise nicht gewährleistet, dass die berufliche Anerkennung eines russischen Friseurs durch die Handwerkskammer in Bremen auch von der Kammer in München akzeptiert wird. Darüber hinaus werden Anerkennungsverfahren bisher nicht evaluiert und die Anerkennungsstellen der Länder führen keine Statistiken, die Rückschlüsse über Herkunftsland, Beruf und Bewertung zulassen würden. Besonders nachteilig wirkt sich aus, dass das System der Verknüpfung von Teilanerkennung und Anpassungsqualifizierung, das durch EG-Richtlinien eingeführt wurde, kaum angewendet wird.

Fazit:
Wenn eine ausländische Ausbildung deutschen Standards nicht genügt, sollte dem Zuwanderer eine passende Weiterbildung als Auflage für eine Anerkennung angeboten werden. Mit einem Anerkennungsgesetz sollte ein Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren geschaffen werden. Bestandteil dieses Verfahrens sollte dabei eine Bewertung der ausländischen Zertifikate, die individuelle Kompetenzfeststellung sowie die formale Anerkennung sein, verbunden mit der Möglichkeit von ergänzenden Anpassungsqualifizierungen bei Teilanerkennung. Begleitet werden sollte dieser Prozess durch eine individuelle Beratung und Coaching des Antragstellers. Der Bund sollte dabei für ein verbindliches System der Qualitätssicherung und den Aufbau eines einheitlichen statistischen Monitorings verantwortlich sein, um eine bundesweite Vereinheitlichung und Standardisierung der dezentralen Anerkennungspraxis zu gewährleisten.

Eckpunkte für ein Anerkennungsgesetz

I. Persönlicher Geltungsbereich des Gesetzes

Die derzeitigen Rechtsgrundlagen differieren für die Statusgruppen Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, Unionsbürgerinnen und -bürger sowie Drittstaatsangehörige erheblich. Unionsbürgerinnen und Unionsbürger mit innerhalb der EU erworbenen Qualifikationen sind im Bereich der reglementierten Berufe aufgrund von EG-Recht gegenüber Drittstaatsangehörigen privilegiert. Für Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sehen das Bundesvertriebenengesetz und in der Folge zum Teil auch Ländergesetze privilegierende Regelungen vor.

Um gesetzlich optimale Voraussetzungen für die berufliche Integration zu schaffen, sollte daher das Recht auf ein Anerkennungsverfahren durch eine gesetzliche Regelung (Anerkennungsgesetz) einheitlich auf deutsche Staatsangehörige einschließlich Spätaussiedler, Unionsbürger und alle Drittstaatsangehörige erstreckt werden, die im Ausland Bildungsabschlüsse und Qualifikationen erworben haben und diese in einem durch dieses Gesetz geregelten Verfahren anerkennen lassen möchten. Diskussionswürdig ist, ob und ggf. wie außerdem Bürger in Drittstaaten, die eine berechtigte Aussicht auf Zuwanderung nach Deutschland haben, in das Verfahren einbezogen werden sollten, um frühzeitig die Qualifikation und damit die Beschäftigungschancen und Beschäftigungsmöglichkeiten bereits vor Einreise nach Deutschland zu klären.

II. Sachlicher Geltungsbereich des Gesetzes

Bei beruflichen Anerkennungen wird bislang zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen sowie hinsichtlich des Anerkennungszweckes zwischen beruflicher und akademischer Anerkennung unterschieden. Während die Aufnahme und Ausübung von nicht reglementierten Berufen nicht an den Nachweis bestimmter Berufsqualifikationen geknüpft ist und die Akzeptanz und Bewertung von Abschlüssen und Qualifikationen letztlich dem jeweiligen Arbeitgeber obliegt, erfordern die Aufnahme und Ausübung von reglementierten Berufe eine staatliche Anerkennung, die nach Inhalt und Form (etwa Berufserlaubnis, Approbation, Eintrag in eine Liste/Rolle) gesetzlich geregelt ist. Diese für die Integration auf dem Arbeitsmarkt ungünstige Zweiteilung sollte bei einer Neuregelung des Anerkennungsverfahrens überwunden werden.

Das Recht auf Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen sollte nach dem Vorbild des § 10 BVFG unabhängig davon bestehen, ob es sich um einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf und Qualifikation handelt. Einbezogen werden sollten grundsätzlich alle Aus- und Fortbildungsberufe sowie akademische ausländische Abschlüsse.

Der Bund hat nach dem Grundgesetz nicht für alle, allerdings für den weit überwiegenden Teil der beruflichen Abschlüsse und Qualifikationen Regelungskompetenzen. Für sämtliche (zumindest) vom Bund regelbaren Berufsbereiche sollte der gesetzliche Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren durch eine entsprechende bundesgesetzliche Regelung normiert (Anerkennungsgesetz) und damit eine bundeseinheitliche Gleichwertigkeitsfeststellung gewährleist werden. Berufsregelnde Fachgesetze sind entsprechend anzupassen.

III. Wesentliche Inhalte eines Anerkennungsgesetzes

1. Rechtsanspruch auf Anerkennungsverfahren und Bewertung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse

Der genannte Personenkreis sollte einen Rechtsanspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens und einer Bewertung des im Ausland erworbenen beruflichen oder akademischen Abschlusses erhalten. Ziel muss es sein, allen an einer Anerkennung Interessierten mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss unter Wahrung der hiesigen Ausbildungsstandards auch in Deutschland eine Tätigkeit im erlernten Beruf zu eröffnen.

Aus Gründen der Transparenz, der Chancengleichheit und der Qualitätssicherung sollten Anerkennungsverfahren in allen beruflichen Bereichen, in denen der Bund zuständig ist, und für alle Migrantengruppen künftig nach bundeseinheitlichen Standards und damit bundesweit verbindlich durchgeführt werden. Diese sollten für akademische Berufe und alle anderen Aus- und Fortbildungsberufe, insbesondere den dualen Ausbildungsberufen, nach gleichen Grundsätzen erfolgen. Um eine zügige Entscheidung der zuständigen Anerkennungsstelle zu gewährleisten, sollte diese innerhalb von drei Monaten nach vollständigem Eingang der Unterlagen ergehen.

Die (volle) Anerkennung einer beruflichen Qualifikation sollte nur verweigert werden können, wenn diese von der entsprechenden inländischen Qualifikation nach Zugangsvoraussetzungen, formalem Niveau, Inhalt und Dauer erheblich abweicht. Liegen erhebliche Abweichungen vor, sollte jedoch hinsichtlich der als gleichwertig anerkannten Qualifikationen eine Teilanerkennung erfolgen. Mit der Teilanerkennung können die Arbeitsmarktchancen verbessert und die Chance auf eine Vollanerkennung gewahrt werden. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn bestimmte, die Ausbildung kennzeichnende Ausbildungsteile nicht oder derzeit nicht in vollem Umfang nachgewiesen werden können.

Die zuständige Stelle kann die volle Feststellung der Gleichwertigkeit vom Nachweis einer Kompetenzprüfung, einer Anpassungsmaßnahme und dem Nachweis von fachsprachlichen Kenntnissen abhängig machen. Dabei sollte insbesondere die Berufserfahrung des Antragstellers berücksichtigt werden. In Analogie zu der EG-Richtlinie über die Anerkennung reglementierter Berufe sollte der Antragsteller ein Wahlrecht zwischen einer Kompetenzprüfung oder einer Anpassungsmaßnahme haben. Eine Kompetenzprüfung sollte an die Person des Antragstellers und seinem Kenntnisstand anknüpfen und nur in den Bereichen erfolgen, in denen Nachholbedarf festgestellt wurden und nicht den Umfang einer vollständigen Abschlussprüfung umfassen.

Anpassungsmaßnahmen sollten die Dauer von zwei Jahren grundsätzlich nicht überschreiten.

Mit dem erfolgreichen Absolvieren einer Anpassungsmaßnahme oder der bestanden Kompetenzprüfung erhält der Antragsteller neben der Feststellung der Gleichwertigkeit einen Ausbildungsnachweis, der dem inländischen Ausbildungsnachweis des entsprechenden Berufes entspricht. Damit soll auch sichergestellt werden, dass die fehlende Erfahrung von Arbeitgebern mit ausländischen Abschlüssen nicht zum Einstellungshindernis wird.

2. Einheitliche Qualitätssicherung und Standardisierung durch zentrale Anerkennungsagentur

Eine länder- und institutionsübergreifende Bindungswirkung von Anerkennungsentscheidungen wird nur dann auf breite Akzeptanz aller Beteiligten stoßen, wenn einheitliche Qualitätsstandards für Anerkennungsentscheidungen und Verfahren formuliert und verbindlich eingeführt werden.

Deshalb sollte der Bund eine zentrale Anerkennungsagentur mit dem Ziel einrichten, einheitliche Qualitätsstandards für die dezentrale Anerkennungspraxis auch im Rahmen von Forschungsvorhaben zu entwickeln. Diese Agentur hat die Aufgabe, bislang fehlende Daten zu erfassen und auszuwerten. Dazu zählt nicht nur eine umfassende Statistik zu den Anerkennungsanträgen und -ergebnissen, sondern auch eine weiterreichende Erfassung der Teilzertifikate und der Anpassungsqualifizierungen.

Die zentrale Anerkennungsagentur wird zudem die Aufgabe haben, die Anerkennungsverfahren der dezentralen Stellen zu evaluieren und ein umfassendes Monitoringsystem zu entwickeln. Auf dieser Grundlage sollen unter Einbeziehung der Ergebnisse der Forschungsvorhaben Qualitätsstandards festgelegt, gesichert und fortgeschrieben werden. Auch die Entwicklungen der Bildungsforschung und die europäischen Entwicklungen z.B. über den Europäischen Qualifikationsrahmen müssen hier berücksichtigt werden.

3. Dezentrale Anlauf- und Clearingstellen

Die Durchführung von Anerkennungsverfahren in den sog. reglementierten Berufen ist nach geltendem Recht auch dann Aufgabe der Länder, wenn der Beruf bundesgesetzlich geregelt ist. Hier sind die unterschiedlichsten Stellen mit dieser Aufgabe betraut (Ministerien, Kammern, Regierungsbezirke etc.). Im Bereich der dualen Ausbildungsberufe haben Migranten zum Teil die Möglichkeit, die Gleichwertigkeit bei den Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern in einem informellen Verfahren begutachten zu lassen. Im Hinblick auf die Vielzahl der unterschiedlichen Anerkennungs- bzw. Gutachterstellen ist es erforderlich, dezentrale Anlauf- und Clearingstellen für Anerkennungsinteressierte aufzubauen, um Antragstellern den Weg durch den „Anerkennungsdschungel“ zu weisen und das individuelle Verfahren zu begleiten. Diese sollten die Funktion einer ersten Anlauf- und Clearingstelle übernehmen. Sie sollten in erster Linie die Aufgabe haben, durch anerkennungsspezifisch geschulte Fachkräfte Anerkennungsinteressierten eine erste Beratung anzubieten, den Weg zu den zuständigen Anerkennungsstellen zu weisen und Hilfestellung im weiteren Verfahren zu leisten. Diese individuelle Beratung, die häufig die Form eines Coachings annehmen wird, kann nur von dezentralen Servicestellen geleistet werden.

Bevor ein Anerkennungsverfahren beantragt werden kann, sollte durch die dezentrale Clearingstelle eine Übersicht über die vorliegenden Zertifikate bzw. Unterlagen erstellt, Übersetzungen der ausländischen Zertifikate in Auftrag gegeben sowie die zuständige Anerkennungsstelle identifiziert werden. Die formale Zuständigkeit für die Durchführung von Anerkennungsverfahren sollte bei den jeweils fachlich zuständigen Anerkennungsstellen verbleiben. Die dezentralen Anlauf- und Clearingsstellen müssen in der Fläche vertreten sein und über entsprechende Fachkompetenzen der beruflichen Beratung und Qualifizierung verfügen. Diese Aufgabe könnten primär die

Kammern übernehmen. Alternativ wäre auch die Übertragung dieser Aufgabe an die Agenturen für Arbeit denkbar.

4. Anspruch auf individuelle Kompetenzfeststellung

Migrantinnen und Migranten verfügen häufig über im Ausland erworbene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, auch wenn sie keine formale Qualifizierung haben. Oft können Kompetenzen auch nicht zeitnah durch entsprechende Zertifikate oder andere Urkunden nachgewiesen werden.

In diesen Fällen sollte die beruflichen Kompetenzen individuell festgestellt werden. Dies sollte insbesondere dazu dienen, informell bzw. berufspraktisch erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten zu ermitteln, ergänzenden Qualifikationsbedarf aufzuspüren und Grundlage für auf dieser Analyse aufbauende Qualifizierungsmaßnahmen sein. Sie sollten vor allem auf das Nachholen eines Berufsabschlusses gerichtet sein. Wie alle Arbeitnehmer können Migranten bei Vorliegen der Voraussetzungen nach dem Berufsbildungsgesetz einen Berufsabschluss in einem dualen Ausbildungsberuf im Wege der sog. Externenprüfung bei den Kammern nachholen.

Die festgestellten individuellen, beruflich relevanten Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen sollten dokumentiert werden (z.B. im Europass) und so potentiellen Arbeitgebern die Bewertung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen erleichtern.

Es spricht viel dafür, die Aufgabenwahrnehmung bei der Einrichtung anzusiedeln, die auch für ein Anerkennungsverfahren zuständig wäre. Denkbar wäre auch, die dezentralen Anlauf- und Clearingstellen mit der federführenden Wahrnehmung dieser Aufgabe zu betrauen.

5. Gezielte Anerkennungsförderung

Derzeit werden Anerkennungsinteressierte überwiegend auf das Nachholen von Berufsabschlüsse im Zuge der Externenprüfung und die darauf vorbereitenden Nachqualifizierungsangebote verwiesen. Durch eine gesetzliche Neuregelung sollten zwei Wege eröffnet werden: Das Anerkennungsverfahren für Menschen, die ausländische Qualifikationen in Form von Zertifikaten nachweisen können, und die Vorbereitung auf die Externenprüfung mit Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung für diejenigen, die keinerlei Berufszertifikate vorlegen können, aber durchaus über berufliche Kenntnisse und Erfahrungen verfügen.

Für Migranten, die eine volle Anerkennung nur durch die vorgeschlagenen Ausgleichsmaßnahmen (Kompetenzprüfung, Anpassungsmaßnahme) erreichen können, wird eine gezielte Vorbereitung bzw. Begleitung der Maßnahmen erforderlich sein.

Deshalb sollten auch Kurse zur Vorbereitung auf die Kompetenzprüfung und Anpassungsmaßnahmen angeboten werden. Dies sollte neben Vorbereitungslehrgängen bei beruflichen Weiterbildungsanbietern auch Lehrgänge betreffen, die an Hoch- oder Fachhochschulen durchgeführt werden. Die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende könnten die Teilnahme an Kursen zur Vorbereitung auf die Kompetenzprüfung und Anpassungsmaßnahmen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach dem SGB III bzw. SGB II fördern. In Zusammenarbeit mit Aus- und Weiterbildungsanbietern, den Anerkennungsstellen, insbesondere den Kammern und den Arbeitsagenturen sollten für einzelne Berufsbereiche gezielt förderfähige Vorbereitungs- und Anpassungsmaßnahmen entwickelt werden. Um möglichst bedarfsgerechte und flexible Maßnahmen anbieten zu können, sollten die Maßnahmen möglichst modular aufgebaut sein und auch die Vermittlung (fach-)sprachlicher Kenntnisse einbeziehen.

Ohne formale Anerkennung der Abschlüsse werden aber weiterhin aus Ingenieuren Taxifahrer und aus Ärztinnen Putzfrauen. Damit verzichtet Deutschland auf die Nutzung erheblicher Ressourcen. Dieser Zustand ist weder für die qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderer akzeptabel, noch für die Gesellschaft und Wirtschaft perspektivisch hinnehmbar.

Finanzierung

Verbesserungen im Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind nicht kostenneutral zu erreichen. Der Verzicht auf die Nutzung vorhandenen Humankapitals ist weder arbeitsmarktpolitisch noch volkswirtschaftlich sinnvoll; zudem entstehen auch im Status quo erhebliche Kosten. Die Einrichtung einer zentralen Anerkennungsagentur, die dezentralen Beratungs- und Coachingangebote, die Kosten für Kompetenzerfassung, Übersetzungen, Bewertungen der ausländischen Zertifikate, für Teilzertifikate und insbesondere für Anpassungsqualifizierungen sind derzeit kaum quantifizierbar, da u.a. nicht einzuschätzen ist, über welche Qualifikationselemente Antragstellerinnen und Antragsteller nicht verfügen und somit einer Anpassungsqualifizierung bedürfen. Grundsätzlich müsste der überwiegende Teil der dafür erforderlichen Kosten steuerfinanziert werden, um bundesweit Strukturen schaffen zu können, die sowohl arbeitslosen als auch erwerbstätigen Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen offen stehen.

Je nach Anspruchsberechtigung könnten die Kosten für konkrete Maßnahmen z.T. aus der Arbeitsförderung (z.B. im Rahmen der bestehenden Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und den entsprechenden Haushaltsansätzen) getragen werden.

Wieviel Anerkennung braucht der Arbeitsmarkt?

Hadir G. war Physiklehrer an einem Gymnasium in Bagdad, bevor er als Flüchtling nach Deutschland kam. Dass er an der Universität Physik studiert hatte und auch Unterrichtspraxis in Englisch vorweisen konnte, interessierte lange niemanden. Inzwischen hat er Deutsch gelernt, eine Niederlassungserlaubnis erhalten und seine Familie nach Augsburg geholt. Die Hoffnung, wieder als Lehrer zu arbeiten, hat sich nicht erfüllt. Er schlägt sich mit Jobs im niedrig qualifizierten Bereich durch. Gleichzeitig suchen immer mehr Schulen nach Physiklehrern und Unternehmen nach Physikern.

Von Dr. Bettina Englmann

Aus einem hochqualifizierten Zuwanderer ist nach sechs Jahren in Deutschland eine Hilfskraft in einer Kantine geworden. Was ist bei seiner Integration schief gelaufen?

Lehrer zählen zu den „reglementierten Berufen“. Das heißt, dass die Berufstätigkeit oder das Führen der Berufsbezeichnung an eine Genehmigung gebunden ist. Um als Lehrer zu arbeiten, müssen Inhaber ausländischer Diplome ein Anerkennungsverfahren durchlaufen. Behörden prüfen, ob eine gleichwertige Qualifikation vorliegt, indem sie Dauer und Inhalte der ausländischen Ausbildung mit der deutschen vergleichen. Die akademische Ausbildung von Hadir G. ist jedoch nie geprüft worden – er lebt in einem Bundesland, das Drittstaatsangehörigen den Zugang zu einem Lehrer-Anerkennungsverfahren verwehrt. Bewertungen für ausländische Akademiker, die in einem Teil der Länder von den Wissenschaftsministerien ausgestellt werden, um Transparenz für Arbeitgeber herzustellen, gibt es dort auch nicht.

In Deutschland kann eine Anerkennung nicht grundsätzlich beantragt werden, wenn ein Zuwanderer über eine Qualifikation verfügt. Die komplizierte Rechtslage wirkt sich negativ auf die Arbeitsmarktintegration von Fachkräften aus. EU-Bürger haben andere Voraussetzungen als Spätaussiedler oder Drittstaatsangehörige; ob ein reglementierter oder nicht-reglementierter Beruf betroffen ist, spielt eine Rolle. Anerkennungsmöglichkeiten unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland, teilweise – im Bereich der beruflichen Bildung – von Stadt zu Stadt. Hunderte von Anerkennungsstellen bearbeiten Anträge; die richtige zu finden, ist eine Herausforderung. Auch Arbeitsvermittler und Migrationsberater leiden an Informationsdefiziten. Die Folge ist, dass sogar Zuwanderer, die Anerkennungsmöglichkeiten haben, keine Anträge stellen.

Hadir G. hätte in einem anderen Bundesland vielleicht mehr Erfolg gehabt. Die Anerkennungsverfahren für Lehrer verändern sich langsam, nicht nur durch den Lehrermangel. Gleichwertigkeit nachzuweisen, galt bis vor einigen Jahren für ausländische Lehrer als fast unmöglich. Doch dann klagte sich die österreichische Lehrerin Ingeborg Beuttenmüller durch alle Instanzen, bis vor den Europäischen Gerichtshof. Seitdem sehen

die Lehreranerkennungsstellen zumindest für EU-Bürger die Möglichkeit einer Teilanerkennung vor: Antragsteller können eine Ausgleichsmaßnahme nutzen, falls große Unterschiede in der Ausbildung vorliegen. Sie haben die Wahl zwischen einer Eignungsprüfung, die sich auf die festgestellten Unterschiede bezieht, oder einer Anpassungsmaßnahme, die als Lehrgang oder Praktikum gestaltet werden kann.

Das System der Teilanerkennung wurde durch Anerkennungsrichtlinien der EU geschaffen, aber in der Praxis der deutschen Anerkennungsstellen wird es viel zu selten genutzt. Dabei könnte es ein Modell für jeden Migranten sein, der ein Studium oder eine Berufsausbildung mitbringt. Heute enden Anerkennungsverfahren meist positiv oder negativ. Dieses Entweder-Oder wird dem Bedarf des Arbeitsmarktes nicht gerecht; auch bei vollen Anerkennungen fehlt vielleicht die Fachsprache, auch bei einer Nicht-Anerkennung verfügt der Zuwanderer doch über weit mehr Kompetenzen als ein Ungelernter.

Dass Optimierungsbedarf besteht, wurde im „Nationalen Integrationsplan“ thematisiert: Das BAMF will ein Konzept für eine bessere Anerkennung von Akademikern vorlegen. Die Länder prüfen eine Verknüpfung von Teilanerkennung und Anpassungsqualifizierung. Die Bundesagentur für Arbeit sicherte zu, die Effektivität der Arbeitsförderung im Hinblick auf die spezifischen Bedarfe von Zuwanderern zu prüfen: Bislang sind kombinierte Brückenmaßnahmen, die ein Anknüpfen am erlernten Beruf ermöglichen und Fachsprache vermitteln, nicht vorgesehen. Dass sogar Ingenieure – oder andere Berufe, die bereits vom Fachkräftemangel betroffen sind – von Arbeitsvermittlern als Ungelernte kategorisiert und vermittelt werden, wenn eine Anerkennung fehlt oder ihr Deutsch nicht ausreichend erscheint, ist ein ungelöstes Problem.

„Wenn zugewanderte Ärzte als Taxifahrer oder Lehrerinnen als Putzfrauen arbeiten, ist das eine nicht hinnehmbare Verschwendung von Talenten und Ressourcen.“ So Maria Böhmer, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung anlässlich der Präsentation der vom BMAS geförderten Studie „Brain Waste“, die Defizite der Anerkennungspraxis analysiert. Jeder qualifizierte Migrant benötigt Anerkennung. „Das wäre integrationspolitisch ein großer und wichtiger Schritt, von dem nicht nur die Zugewanderten, sondern unsere gesamte Wirtschaft und Gesellschaft profitieren würden.“

Ein deutsches Anerkennungsgesetz könnte sich als wirkungsvolles Instrument für eine bessere Arbeitsmarktintegration erweisen. Dänemark bietet sich als Vorbild an: Hier haben im Ausland qualifizierte Migranten ein Recht auf ein dänisches Gutachten über Wert und Bedeutung ihrer Qualifikation. Dieses Recht erstreckt sich auf Arbeitgeber und Arbeitsvermittler. Falls berufliche Standards nicht erreicht sind, wird vereinbart, welche Weiterbildungskurse benötigt werden, um Gleichwertigkeit mit der dänischen Qualifikation herzustellen. Auch die Feststellung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen durch Experten ist vorgesehen. Dänemark und Deutschland haben einen vergleichbaren Wettbewerbsnachteil beim Werben um Hochqualifizierte, da ihre Sprache – im Gegensatz zu Englisch oder Französisch – nicht zur Attraktivität eines Aufnahmelandes beiträgt. Auch im sprachlichen Bereich ist unser Nachbar weit voraus: Das Integrationsangebot für Zuwanderer erstreckt sich auf 2000 Stunden Dänisch.

Inzwischen bringt der zunehmende Bedarf an Fachkräften neuen Schwung in die politische Debatte. Hamburg nahm das Thema Anerkennung in den Koalitionsvertrag auf, Baden-Württemberg berücksichtigt es im Landesintegrationsplan. Das Bundeskabinett stellte in seinem Aktionsprogramm vom 16. Juli 2008 Erleichterungen bei der Anerkennung in Aussicht; „gutes Profiling und gezielte Anpassungsqualifizierung“ sollen sicher stellen, dass Zuwanderer künftig nicht mehr dequalifiziert werden.

Hadir G. ist von einer qualifizierten Arbeit weit entfernt. Inzwischen traut er sich Bewerbungen als Physiker nicht mehr zu. Geförderte Weiterbildung ist für ihn nicht verfügbar – er ist schließlich nicht arbeitslos.

www.tuer-an-tuer.de

Schlüssel liegt in der Qualifizierung

Holger Schäfer, Referent für Arbeitsmarktökonomie im Institut der deutschen Wirtschaft

Migranten sind in Deutschland überdurchschnittlich häufig gering qualifiziert. Während elf Prozent der Personen im Haupterwerbsalter ohne Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss vorweisen können, sind es bei den Migranten 40 Prozent. In der Folge sind Migranten doppelt so häufig arbeitslos wie im Durchschnitt, da das Arbeitslosigkeitsrisiko von der Qualifikation abhängt. Und wenn sie erwerbstätig sind, üben sie besonders häufig einfache Tätigkeiten aus.

Der vergangene Aufschwung war vor allem dadurch charakterisiert, dass auch viele Geringqualifizierte eine Beschäftigung gefunden haben. Dies gelang nicht zuletzt dank einer gestiegenen Flexibilität des Arbeitsmarktes. In der Krise wirkt die Flexibilität allerdings in die Gegenrichtung: Viele der im Aufschwung neu geschaffenen Jobs stehen nun auch wieder in besonderem Maße zur Disposition.

Daher sind Geringqualifizierte überdurchschnittlich vom Personalabbau betroffen, was Migranten besonders betrifft. Sie profitieren auch seltener von Instrumenten wie der Kurzarbeit, da sie nur wenige betriebsspezifische Kenntnisse haben, die den Unternehmen im Falle einer Entlassung verloren gehen könnten. Der Schlüssel zur Stabilisierung der Arbeitsmarktlage von Migranten liegt mithin in der Qualifizierung.

Experten befürchten Anstieg der Arbeitslosigkeit

„Krise trifft Migranten härter“

Im Herbst könnte die Arbeitslosigkeit drastisch in die Höhe schnellen, prognostizieren Marktbeobachter. Menschen mit Migrationshintergrund dürften – so die Einschätzung von Experten – besonders betroffen sein. Eine Analyse.

Von Jürgen Grosche

Deutschland im Würgegriff der weltweiten Wirtschaftskrise: Die schlimmsten Gewitter scheinen abgezogen zu sein; erste Signale – so genannte Frühindikatoren – werden gerne so gedeutet, dass sich die Wirtschaft vielleicht ab Herbst erholen könnte. Selbst wenn: Es wird dann ein Neustart auf niedrigerem Niveau sein, entsprechend werden viele Unternehmen ihren Personalbestand reduzieren. Das jedenfalls befürchten Arbeitsmarktexperten; ab Herbst droht demnach ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit.

„Diese Krise wird die Migranten härter treffen“, prognostiziert Prof. Dr. Herbert Brücker, Migrationsexperte des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); „sie werden in einem solchen Konjunkturzyklus schneller entlassen“. Dafür sieht der Volkswirt spezifische Ursachen: Oft haben Migranten Sprachprobleme, sie üben häufiger geringer qualifizierte Tätigkeiten aus. Einige sind noch nicht so lange im Land und erst seit kurzem beschäftigt. Bei Entlassungen trifft es sie allein deswegen schon oft zuerst. „Darüber hinaus ist aber auch eine zusätzliche Diskriminierung denkbar, weil sie Ausländer sind“, sagt Brücker.

Bislang schon sind Einwanderer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen deutscher Herkunft. Das zeigen immer wieder die Zahlen der Bundesagentur. Die Arbeitsmarktanalyse weist für April bei Deutschen eine Arbeitslosenquote von 7,8 Prozent aus, für Ausländer hingegen von 17,3 Prozent, also mehr als doppelt so hoch. Die Quote für Ausländer hat sich dabei gegenüber dem Vorjahr um 1,0, für Deutsche aber nur um 0,4 Prozentpunkte erhöht. Im April waren mehr als 540.000 Ausländer arbeitslos.

„Da Ausländer im Durchschnitt eine geringere Qualifikation aufweisen, haben sie schlechtere Arbeitsmarktchancen als Deutsche“, heißt es in dem Report. „Hinzu kommt, dass Ausländer in höherem Maße im vom Strukturwandel stärker betroffenen sekundären Sektor arbeiten.“

Der Analytikreport offenbart in dem Zusammenhang einige interessante Einsichten: Vor der Krise, also bis September 2008, waren nur 32,1 aller in Deutschland lebenden Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt – gegenüber 53,5 Prozent aller Deutschen. Die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigten Ausländer hatte im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozent zugenommen, bei Deutschen hatte sich die Zahl dagegen um 0,4 Prozent leicht verringert.

Hier ist auch ein Teil der Ursachen zu suchen, wieso die Integration in den Arbeitsmarkt schwierig ist. Nach Angaben der Bundesagentur haben rund 80 Prozent der arbeitslosen Ausländer keinen Berufsabschluss, 30 Prozent der Jüngeren unter 25 Jahre keinen Hauptschulabschluss, und nur 18 Prozent konnten erfolgreich die Realschule verlassen, im Vergleich dazu aber 34 Prozent der deutschen Jugendlichen. Zudem sind vorhandene schulische oder berufliche Qualifikationen oft nicht verwertbar, da sie in Deutschland nicht anerkannt sind.

„Unterschiedliche Kulturen und Vorurteile auf beiden Seiten erschweren zusätzlich die Integration in den Arbeitsmarkt“, sagt Heinrich Alt, Vorstand Grundsicherung der Bundesagentur. Wo liegen nun Lösungsansätze – insbesondere mit Blick auf die Krise? „Schulische und berufliche Qualifikation sowie deutsche Sprachkenntnisse sind die Grundvoraussetzungen und damit der Schlüssel zum Arbeitsmarkt“, sagt Alt. Hier seien alle gefordert – „die Bundesagentur allein kann diese Hemmnisse nicht abbauen“.

Wobei die Agentur durchaus einiges zu bieten hat, von Sprachkursen über spezielle Bildungs- und Trainingsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen bis hin zu ausbildungsbegleitenden Hilfen. Alt ap-

pelliert dabei an das Engagement der Betroffenen: „Die Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur sind für Menschen mit Migrationshintergrund genauso zugänglich wie für alle anderen auch – die Teilnahmequote mit derzeit zwölf Prozent hat aber durchaus noch Luft nach oben."

In der Qualifizierung sieht auch Prof. Dr. Gerald Mann von der Fachhochschule für Oekonomie & Management (FOM) einen entscheidenden Schlüssel. Zurzeit versuchen viele Unternehmen, mit dem Mittel der Kurzarbeit Entlassungen zu vermeiden. Mann rät allen Betroffenen, die freie Zeit für Bildung zu nutzen. Interesse daran hätten alle – auch die Unternehmen: „Humankapital kann durch Inflation nicht entwertet werden", sagt der Volkswirt mit Blick auf Szenarien, nach denen die von Staat und Notenbanken in die Märkte gepumpten Gelder später einmal inflationäre Wirkung haben könnten.

IAB-Experte Brückner ist mit Blick auf Qualifizierungsbemühungen weniger optimistisch: „Kurzfristig kann man wenig erreichen." Brückner empfiehlt, in Bildung zu investieren und dazu auch Anreize über die Einwanderungspolitik zu setzen: „Die Aufenthaltsbedingungen müssten stabilisiert werden." Das könne Einwanderer motivieren, zum Beispiel in ihre Sprachausbildung zu investieren.

An die Eigenverantwortung, etwa beim Thema Sprache, appelliert auch Hochschullehrer Mann und nimmt dabei Deutsche ebenso in die Pflicht: „Wir haben ausländische Studenten, die besser Deutsch können als manche Leute, die Maier, Müller oder Schmidt heißen." In ihrer Sprachausbildung, aber auch bei anderen Fragen der Qualifikation, müssten sich Migranten wie Deutsche mehr engagieren. Unternehmen könnten die Defizite nicht auffangen.

Vielleicht könnten Vorbilder helfen, hofft Mann: Menschen jeder Herkunft orientieren sich gerne an Modellen aus der eigenen Kultur. Und hier biete zum Beispiel die Türkei interessante Ansätze. In der zentralanatolischen Provinz Kayseri hat sich eine aufstrebende Mittelschicht gebildet, die einer strengen Wirtschaftsethik folgt. Als „islamische Calvinisten" haben die Unternehmer sogar in Deutschland Schlagzeilen gemacht: Sie sparen und investieren, stellen Reichtum kaum zur Schau – ein Erfolgsmodell. „Solche Unternehmer sollte man einmal einladen und mit türkischstämmigen Jugendlichen zusammenbringen", schlägt Mann vor.

Menschen mit Migrationshintergrund

Nach dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes lebten 2007 rund 7,3 Millionen Ausländer und 8,1 Millionen Deutsche mit Migrationshintergrund im Land, insgesamt also 15,4 Millionen. Statistiker und Analysten können allerdings bislang nur auf Datenmaterial zugreifen, das vor allem auf die Staatsangehörigkeit abstellt. Eine allgemein akzeptierte Definition von Personen mit Migrationshintergrund gibt es derzeit nicht. So erfassen die Statistiken zum Beispiel eingebürgerte Ausländer oder Spätaussiedler als Deutsche.

Verantwortung anmahnen

Wolfgang Rhode, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

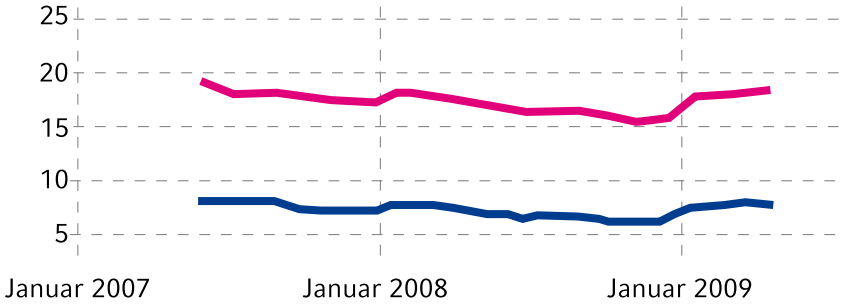
Wer trägt die Lasten der Krise? Ausgang noch ungewiss! Bislang ist nur entschieden, dass der Steuerzahler mit Milliarden die Banken retten muss. Noch ist ungewiss, ob die Beschäftigten auf breiter Linie mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes für diese Krise bezahlen müssen. Durch kluge Arbeitszeitmodelle und die massive Nutzung der Kurzarbeit ist es gelungen, dass es bislang noch keinen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit gegeben hat.

Keine Entlassungen – das ist das Ziel der IG Metall! Diese Forderung ist besonders für Beschäftigte mit ausländischen Wurzeln zukunftsentscheidend! Traditionell hat es diese Gruppe auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer. So ist die spezifische Arbeitslosenrate mit 17,3 Prozent doppelt so hoch wie der Durchschnitt.

Auch im Niedriglohnsektor sind ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich überrepräsentiert. Ähnlich sieht es in der Leiharbeit aus: Alarmierend – noch vor einigen Monaten wurde diese Beschäftigungsform mit dem Etikett Beschäftigungswunder versehen; jetzt wurden die Leiharbeitnehmer einfach nach Hause bzw. zur Arbeitsagentur geschickt.

Spitzt sich der Abschwung weiter zu, werden Migrantinnen und Migranten es sehr schwer haben. Es muss alles dafür getan werden, die Regierung und die Unternehmen auf ihre arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Verantwortung festzuklopfen.

Arbeitslosenquoten für Ausländer und Deutsche in Prozent – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen –



Die Arbeitslosenquote der Ausländer ist nach wie vor mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen. Sie lag im April bei 17,3 Prozent, für Deutsche bei 7,8 Prozent.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Gesellschaften bieten Alternativen zur Arbeitslosigkeit

Transfer in die Zukunft

Die deutsche Wirtschaft muss sich auf einen drastischen Stellenabbau vorbereiten. Ein Instrument könnte dabei künftig eine wichtige Rolle spielen: der geregelte Übergang von Beschäftigten in neue Perspektiven. Gerade für Menschen mit Migrationshintergrund bieten Transfergesellschaften einige Vorteile.

Von Jörg R. Hermann

Jochen Marquardt schaut besorgt in die Zukunft: „Da kommt einiges auf unser Land zu.“ Marquardt hat als Personalexperte der Dortmunder PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarktagentur GmbH Kontakt zu vielen Unternehmern und spürt daher die Trends frühzeitig. Immer mehr Betriebe schließen Entlassungen nicht mehr aus, hat er beobachtet – Ursache: „Aufträge brechen weg.“ Sollte es ab Herbst zu einem Stellenabbau in größerem Stil kommen, werden vermutlich vor allem gering qualifizierte Mitarbeiter in Produktionsbetrieben betroffen sein – und damit viele Migranten. Denn ihr Anteil ist in diesen Berufsgruppen besonders hoch.

Was tun? Statt die Menschen einfach in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, empfiehlt Marquardt Unternehmern zu prüfen, ob eine Transfergesellschaft eine Alternative sein kann. „Der Weg bietet sich auch kleinen Betrieben mit wenigen Mitarbeitern und auch Migrantenunternehmen an“, sagt der Berater. Die Vorteile für die Unternehmen liegen nach seiner Ansicht auf der Hand: Der Personalabbau verläuft weniger dramatisch, und die Bundesagentur für Arbeit unterstützt das Projekt finanziell. Natürlich sollten die Arbeitnehmervertreter in die Überlegungen einbezogen werden.

Auch für die Mitarbeiter könnte der Weg besser sein, als ohne Job dazustehen: Sie sind noch bis zu zwölf Monate bei der Transfergesellschaft beschäftigt, bewerben sich also nicht aus der Arbeitslosigkeit heraus. Ihr neuer Arbeitgeber qualifiziert sie für zukünftige Tätigkeiten und betreut die Beschäftigten intensiv: „Bei uns kümmert sich ein Berater um 50 Mitarbeiter; die Kollegen in Jobcentern müssen 500 betreuen“, erklärt Marquardt die Vorteile, die Gesellschaften wie die PEAG bieten.

Foto: PEAG

Besser arbeiten als ohne Job zu sein: Transfergesellschaften qualifizieren Menschen für die Zukunft.

„Unsere Berater können sich mehr Zeit nehmen für die Mitarbeiter“, sagt der Personalexperte; „sie prüfen Bewerbungsunterlagen und fragen bei Unternehmen nach offenen Stellen.“ Vermittlungen laufen bei der PEAG nicht nur über den üblichen Markt der Stellenangebote; die Gesellschaft hat Kontakte zu vielen Unternehmen.

Menschen mit Migrationshintergrund profitieren – so Marquardt – von einer solchen Betreuung. Sie geraten in der kommenden Arbeitsmarkt-Situation nicht nur als oftmals gering Qualifizierte ins Hintertreffen. Sprachprobleme sind eine zusätzliche Hürde. Viele konnten dies an ihren bisherigen Arbeitsplätzen durch langjährige Erfahrung und Routine ausgleichen, doch das nützt ihnen in neuen Jobs nicht mehr viel. Daher gehört auch Sprachförderung zum Angebot einer Transfergesellschaft.

Migranten sind oft auch unsicher bei Behördengängen und Bewerbungen. „Hier begleiten unsere Berater die Menschen, rufen auch mal bei Ämtern oder Unternehmen an“, sagt Marquardt.

Jochen Marquard, Personalexperte der Dortmunder PEAG

PEAG

Die PEAG Personalentwicklungs- und Arbeitsmarkt-Agentur GmbH setzt Transferprojekte um, die in Sozialplänen vereinbart worden sind. Die Agentur besteht seit 1997; zu den Gesellschaftern gehören auch Konzerne wie ThyssenKrupp, Karstadt oder Evonik. PEAG arbeitet bundesweit mit Unternehmen aller Größen aus vielen Branchen zusammen. Bislang hat sie mehr als 55.000 Beschäftigte auf dem Weg zu neuen beruflichen Perspektiven begleitet, darunter auch viele Migranten. Die Vermittlungsquoten lagen nach Angaben der PEAG im Oktober 2008 bei 86 Prozent und im März 2009 bei 60 Prozent.
Internet: www.peag-transfer.de

Qualifizierung in der Kurzarbeit

„Nach der Krise stehen wir besser da“

Der Metallbranche geht es derzeit nicht gut. Ali Türkoglu leidet mit seinem kleinen Schweißtechnik-Unternehmen sehr unter der Krise. „Kurzarbeit 0“ ist angesagt. Doch der Unternehmer und seine Mitarbeiter begreifen die Krise als Chance – und stehen nachher vielleicht besser da als zuvor.

Von Jürgen Grosche | Fotos: Jürgen Klinge

Schweißtechniker Ali Türkoglu und seine Mitarbeiter

So etwas hat auch Ali Türkoglu noch nicht erlebt. Seit 32 Jahren arbeitet der Schweißer in der Metallindustrie. 1993 gründete der heute 52-Jährige im westfälischen Ahlen sein eigenes Unternehmen, die STAT Schweißtechnik GmbH. Als Subunternehmen arbeitet die „Schweißtechnik Ali Türkoglu“-GmbH – so das ausgeschriebene Kürzel – für metallverarbeitende Unternehmen in der Region.

Im ersten Quartal gab es noch Arbeit. Doch dann sind die Aufträge ausgeblieben – weil auch die Kunden keine bekommen haben. Türkoglu musste seine drei Mitarbeiter – zwei türkischer Herkunft und einen gebürtigen Polen – nach Hause schicken. „Kurzarbeit 0“ ist angesagt.

„Aber ich möchte meine Mitarbeiter halten“, sagt der Unternehmer. Er hofft, dass die Krise bald vorüberzieht, dass neue Aufträge hereinkommen. Für diese Zeit wappnen sich nun die Schweißtechniker. Türkoglu beantragte bei der Arge des Kreises Warendorf in Ahlen Kurzarbeit. Bei der Vorbereitung und anschließenden Umsetzung half ihm Jürgen Klinge.

Der 70-Jährige berät Unternehmer mit Migrationshintergrund und hilft ihnen quasi als Scout durch den Behördendschungel, in schwierigen Situationen und bei der Anbahnung neuer Kontakte, insbesondere in den nahen und mittleren Osten (zum Beispiel Türkei, Irak). Seit seiner Pensionierung engagiert sich der frühere Mitarbeiter der Arbeitsagentur für seine neue Aufgabe; kürzlich gründete Klinge dafür sein eigenes Unternehmen „BHS Beratung Handel Service“.

Mit tatkräftiger Unterstützung der Arge Ahlen suchten Türkoglu und Klinge nun nach Wegen, wie die Mitarbeiter die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen nutzen konnten. Bedarf gab es: Den Schweißern fehlen noch ein paar Qualifikationsnachweise.

Rund 90 Zertifikate können Schweißtechniker erwerben, zum Beispiel speziell fürs Edelstahl- oder das Argon-Schweißen. Einer der drei Mitarbeiter eignet sich nun in einer Fachwerkstatt für Metallweiterverarbeitung neue Kenntnisse an und frischt vorhandene auf. Die Kollegen absolvieren ein sechsmonatiges Weiterbildungsprogramm, das die FAA Bildungsgesellschaft mbH West aufgelegt hat.

Die Maßnahme wird über das Sonderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

„Nach der Krise stehen wir dann besser da“, hofft Türkoglu. Mit seinen dann noch besser qualifizierten Mitarbeitern hofft der Schweißtechniker, sich mehr Aufträge als früher sichern zu können. Seine Angestellten ziehen voll mit: „Ich bin froh, dass wir die Gelegenheit zu der Weiterqualifizierung haben“, sagt Mehmet Önal.

Krise traf Zeitarbeitsbranche zuerst

Flexible Mitarbeiter haben bessere Chancen

Auf dem Arbeitsmarkt zählt die Zeitarbeitsbranche zu den ersten, die die aktuelle Wirtschaftskrise getroffen hat. Betroffen sind auch Menschen mit Migrationshintergrund. Chancen hat jetzt, wer sich flexibel zeigt und Qualifizierungsmaßnahmen nutzt, sagt Dr. Alexander Spermann, Director Public Affairs & Randstad Akademie beim Zeitarbeitsunternehmen Randstad, im Interview.

Foto: Randstad

Dr. Alexander Spermann.

Randstad

Rund 66.000 Mitarbeiter beschäftigt der Personaldienstleister Randstad durchschnittlich. Das Unternehmen betreibt in Deutschland 600 Niederlassungen in mehr als 300 Städten und erwirtschaftete 2008 einen Umsatz von 1,88 Milliarden Euro. Damit ist Randstad nach eigenen Angaben führender Personaldienstleister in Deutschland. Das Unternehmen gehört zur niederländischen Randstad Holding nv, die 2008 mit insgesamt rund 700.000 Mitarbeitern einen Gesamtumsatz in Höhe von 17,2 Milliarden Euro erzielte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio auch die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services.

Wann spürten Sie, dass die Krise den Arbeitsmarkt erreicht?
Spermann: Der Absturz auf dem Arbeitsmarkt kam kurz nach der Lehman-Pleite. In Deutschland sank die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche von knapp 800.000 Zeitarbeitnehmern auf 520.000. Im Vergleich zum Vorjahr – vor der Krise – hatten wir Ende April nach Angaben des Bundesverbands Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) rund 30 Prozent weniger Beschäftigte.

Wer ist davon am meisten betroffen?
Spermann: Die Krise wirkt sich vor allem auf die Branchen Automobil und Zulieferer aus. Abgebaut wurden insbesondere Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen. Höher qualifizierte Mitarbeiter waren zunächst weniger betroffen, doch nach einiger Zeit hat die Krise auch dieses Segment erreicht. Wir suchten für unsere Mitarbeiter neue Beschäftigungsfelder. Das ist zum Teil gelungen; wir mussten aber auch Zeitarbeitnehmer entlassen.

Leiden Menschen mit Migrationshintergrund mehr unter der Krise als andere, zum Beispiel, weil sie vorwiegend in Produktionsbetrieben und als Geringqualifizierte tätig sind?
Spermann: Das können wir so nicht bestätigen. Allerdings führen wir dazu keine spezielle Statistik. Die Zahlen unterscheiden nur zwischen Deutschen und Ausländern. In der Branche sind 14,2 Prozent der Zeitarbeitnehmer Menschen ausländischer

Herkunft. Ihr Anteil ist bei uns mit rund zehn Prozent unterproportional. Daran hat sich auch in der Krise nicht viel geändert. Unabhängig vom kulturellen Hintergrund können wir aber feststellen: Anpassungsfähige Mitarbeiter haben bessere Chancen als weniger anpassungsfähige.

Was meinen Sie damit?
Spermann: Zeitarbeit bedeutet: Die Beschäftigen arbeiten in unterschiedlichen Unternehmen und in wechselnden Umfeldern. Das geht nur, wenn die Mitarbeiter flexibel sind und zum Beispiel auch einmal vorübergehend Tätigkeiten akzeptieren, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Derzeit fallen Arbeitsplätze weg, weil ganze Branchen schrumpfen. Wer sich nun schwer damit tut, in anderen Branchen beschäftigt zu sein, der hat ein Problem.

Wie können sich Mitarbeiter und Jobsucher in schwierigen Zeiten Chancen sichern – oder auch verbauen?
Spermann: Hier kommen wir zu den Grundvoraussetzungen. Zuverlässigkeit spielt eine große Rolle, zum Beispiel, pünktlich zu sein und kommunikationsfähig.

Ist das nicht selbstverständlich?
Spermann: Leider nicht. Es kommt vor, dass Mitarbeiter einen Arzttermin haben und dies nicht mitteilen, oder dass Bewerber nicht absagen, wenn sie einen Termin nicht einhalten können. Überhaupt bewerben sich viele, die nicht geeignet sind. Bewerber müssen ein Mindestmaß an Qualifikation mitbringen und mit ihrem Auftreten überzeugen. Wenn sie bereit sind, sich in neue Tätigkeiten einzuarbeiten, dann haben sie auch Chancen.

Zeigen sich hier – bei den Grundvoraussetzungen – Unterschiede zwischen Menschen deutscher Herkunft und Migranten?
Spermann: Das ist ein Thema für die Forschung. Wir haben dazu keine Daten. Eines möchte ich hier klarstellen: Ohne Migranten können wir den Arbeitsbedarf in Deutschland nicht decken. Aber alle Bewerber müssen ungeachtet ihrer Herkunft Mindeststandards erfüllen. Sie müssen zum Beispiel Sicherheitsvorschriften in Unternehmen verstehen. Einige Bewerber haben Probleme mit der Sprache. Tests im Vorfeld sind für uns daher wichtig. Zeitarbeitnehmer müssen zudem mit höheren Anforderungen als früher zurechtkommen und brauchen dafür Grundfähigkeiten. Auch Tätigkeiten im Lager und in der Produktion sind heute anspruchsvoller als noch vor einigen Jahren.

Finden Sie denn solche Arbeitskräfte?
Spermann: Wir bekommen hunderttausende Bewerbungen pro Jahr und können daraus auswählen. Am Markt gibt es aber eine starke Selektion. In Deutschland sind mehr als 8000 Zeitarbeitsunternehmen tätig. Als Marktführer sind wir bestrebt, die besten Mitarbeiter zu bekommen.

Gerade jetzt, in Zeiten der Krise, wird oft betont, dass Arbeitnehmer und Jobsucher sich weiter qualifizieren sollten, um ihre Chancen zu verbessern. Welche Bedeutung hat das Thema für Sie?
Spermann: Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir ihnen gut qualifizierte Mitarbeiter schicken. Also sind wir daran interessiert, die Qualifikationen zu verbessern. Wir bieten unseren Mitarbeitern dafür verschiedene Möglichkeiten an, zum Beispiel Weiterbildungskurse über unsere eigene e-Learning-Plattform. Zudem können geringqualifizierte Arbeitnehmer im Programm ‚Lernen im Job – Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit' während ihrer Einsätze bei Kundenunternehmen verschiedene Qualifizierungsmodule durchlaufen und abschließend einen

„Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir ihnen gut qualifizierte Kräfte schicken."

zertifizierten Abschluss der IHK oder des TÜV Rheinland erhalten. Lagerhilfen können so zum Beispiel Lagerassistent werden. Wir arbeiten dabei mit Bildungsträgern zusammen.

Wie kommen die Angebote an?
Spermann: Sehr gut. Viele sehen die Fortbildungsmaßnahmen als eine Gelegenheit zu dokumentieren, was sie gelernt haben, und als Chance, mehr zu verdienen. Gerade haben wir den 100. Teilnehmer des ‚Lernen im Job'-Programms ausgezeichnet.

Kommen wir zu den Perspektiven. Was erwarten Sie für die nähere Zukunft?
Spermann: Nach dem Einbruch haben wir bereits wieder Mitarbeiter eingestellt. Bis Ende des Jahres werden weitere hinzukommen. Damit erreichen wir allerdings nicht das Niveau vor der Krise. Nachfrage nach Arbeitskräften verzeichnen die Ernährungsbranchen – auch in der Krise wird weiter gegessen – sowie Unternehmen, die langlebige Konsumgüter herstellen. Möbel werden gekauft und müssen zusammengebaut werden. Viele Einsatzfelder ändern sich aber. Neue Chancen bieten derzeit das Gesundheitswesen und der Pflegebereich. Diese Branchen verzeichnen Wachstum und eröffnen medizinischem Personal Perspektiven.

Ansprechpartner:
Randstad Pressestelle
Petra Timm
Tel.: 06196 - 408 1770
Email: petra.timm@de.randstad.com

Pilotprojekt mit „Search inside"

Das vom bayrischen Kompetenzzentrum MigraNet initiierte Projekt Search inside arbeitet derzeit mit Randstad in einem Pilotprojekt zusammen. Dabei geht es um den Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren. Die Maßnahmen sollen dabei helfen, brachliegende Potenziale von Migranten zu entdecken und zu fördern. Zudem sollen interkulturelle Schwierigkeiten in Betrieben und Missverständnisse in der innerbetrieblichen Kommunikation ausgeräumt werden. Sie entstehen oft dadurch, dass Qualifikationen oder berufliche Interessen von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund nicht erkannt, nachgewiesen oder anerkannt werden. Das IQ Projekt bietet auch interkulturelle und kompetenzorientierte Unternehmensberatung und Unterstützung bei der zielgerichteten interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung an.

Ansprechpartner:
Search Inside
Eric Agbo und Dr. Brigitte Eisele,
IUBM ltd.
Tel.: 0821 / 32 87 37 - 7/-8
E-Mail: eric.agbo@iubm.de
brigitte.eisele@iubm.de

Staat hilft in der Krise

Unternehmen setzen auf Qualifizierung

Die Krise lässt in der Wirtschaft Aufträge wegbrechen; viele Unternehmen fahren Kurzarbeit. Die Zeit können sie zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter nutzen. Der Staat fördert das; Unternehmen zeigen Interesse an den Programmen.

Von Jörg R. Hermann

Staat fördert Qualifizierung

Die Zeiten der Kurzarbeit sollen nach dem Willen der Bundesregierung für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden; dafür gibt es dann auch verschiedene Förderungen. So hat die Regierung zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2009 und 2010 ein Programm aufgelegt, das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird. Die Bundesagentur setzt das Programm um.
Konkret bedeutet dies: Die Agentur beteiligt sich an den Kosten für Weiterbildungen, an denen die Beschäftigten während der Zeiten der Kurzarbeit teilnehmen. Die Höhe der Zuschüsse hängt von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und den Voraussetzungen ab, die die Arbeitnehmer mitbringen.
Ungelernte oder ältere Beschäftigte profitieren vom Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen" (WeGebAU). Das Sonderprogramm hat zum Ziel, durch die Qualifizierung die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen und so möglichst Entlassungen zu verhindern.
Für neu geförderte Umschulungen zu Alten- und Krankenpflegern übernimmt die Bundesagentur zudem in den Jahren 2009 und 2010 die vollständige Finanzierung.

Weitere Informationen gibt es hier: Für Unternehmen, die sich nach den Förderungsmöglichkeiten zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter während der Zeiten der Kurzarbeit erkundigen wollen: örtliche Agentur für Arbeit oder Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, Telefon: 01801 / 66 44 66
Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Telefon: 01805 / 67 67 12
Arbeitsagentur: www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen und Bürger > Arbeit und Beruf > Weiterbildung
Arbeitsministerium: www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/32512/

„Qualifizieren statt Entlassen" lautet das Motto der Stunde: Unter dieser Überschrift bietet die Bundesagentur für Arbeit Unterstützungsleistungen an, wenn Unternehmen Zeiten der Kurzarbeit nutzen und ihre Mitarbeiter zu Weiterbildungsmaßnahmen schicken. Die Programme kommen offenbar an: Nach einer Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) unter ihren Mitgliedsunternehmen erwartet jeder dritte Personalmanager Wettbewerbsvorteile, wenn sein Unternehmen die Weiterbildungsangebote nutzt. Vor allem Dienstleister gehen davon aus.

Die DGFP hatte im April 2009 gefragt, wie die Maßnahme „Qualifizieren statt Entlassen" in den Unternehmen angenommen wird. 113 Personalmanager hatten geantwortet. Bei 55 Prozent der untersuchten Unternehmen war Kurzarbeit bereits Realität oder in Planung. Viele dieser Unternehmen wollten die Förderung in Anspruch nehmen oder erhielten sie bereits.

Bereits seit Oktober nahm der Beratungsbedarf der Unternehmen zu Kurzarbeit und Qualifizierung stetig zu, hat Christiane Schönefeld, Vorsitzende der Geschäftsführung der NRW-Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, beobachtet: „Die meisten Betriebe wollen ihre eingearbeiteten Fachkräfte halten und die Krise auch zur Qualifizierung nutzen." Das Problem des nicht zu deckenden Fachkräftebedarfs habe in der wirtschaftlichen Talfahrt zwar an Bedeutung verloren, es werde aber bei sich bessernder Lage sofort wieder akut.

Unterdessen hat der Staat die Förderung ausgebaut. Kurzarbeitergeld gibt es jetzt bis zu 24 Monate. Außerdem werden ab dem siebten Monat Kurzarbeit die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Weiterbildungsmaßnahmen werden bezuschusst (siehe Infotext oben).

„Die Angebote werden aber längst noch nicht von allen, die in Frage kämen, angenommen", sagt Juliane Firlus, Leiterin des Facharbeitskreises Qualifizierung vom Kompetenzzentrum Integra.net, das im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums dazu beitragen will, dass Migranten bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt finden. Betrieben fehle es an Unterstützung, Mitarbeitern an Angeboten und Transparenz.

Viele Weiterbildungsangebote leiden unter einem Problem: Qualifizierungen sind meist für einen längeren Zeitraum konzipiert; bei der Kurzarbeit ist aber meist unvorhersehbar, wie lange sie dauert. „Da passt oft der Anspruch nicht zur Praxis", sagt Firlus. Problematisch kann es dann bei der Finanzierung werden: Unterstützung gibt es nur während der Zeit der Kurzarbeit. „Wenn Mitarbeiter oder Unternehmen die Programme weiterführen wollen, müssen sie sie dann selbst bezahlen", gibt die Expertin zu bedenken. Das sei aber unrealistisch.

Gerade Migranten sollten aber jetzt während der Krise qualifiziert werden, sagt Christiane Sonnak. Die Fachkoordinatorin bei den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) denkt da zum Beispiel an berufsbezogene Sprachförderung: „Wenn man eine Sprachbrücke gebaut hat, ist es nicht mehr so problematisch, die Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren." Der Bildungsdienstleister plant daher in diesem Jahr bis zu 100 Maßnahmen in Bayern für jeweils 15 bis 20 Teilnehmer.

Auch Weiterbildungsangebote müssten – ebenso wie zum Beispiel Integrationskurse – die Lebenslage der Migranten berücksichtigen und idealerweise auch die Familien einbeziehen, sagt die Expertin: „Wenn wir die Mütter überzeugen, dann erreichen wir auch die Kinder." Im Rahmen der Angebote für „Eltern und Schule" und „Kinder und Jugend" bietet die Tochtergesellschaft gfi (Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration) daher bayernweit Hausaufgabenbetreuung, Mittagsbetreuung und eine vertiefte Berufsorientierung an. Darüber werden zahlreiche Migranten erreicht. „Eine solche ganzheitliche, qualitativ hochwertige Integration ist resistenter gegen Krisen", sagt Sonnak.

Aus einem ähnlichen Grund sind auch weiterbildungsbegleitende Hilfen ebenfalls wichtig, sagt Juliane Firlus: „Nicht nur Migranten haben einen Unterstützungsbedarf." Teilnehmer an Weiterbildungen brauchen zum Beispiel Hilfe, wenn es um Fachvokabular geht. Seminare müssten interkulturell geöffnet werden: „Personen mit Migrationshintergrund sollen die gleichen Chancen bekommen." Nach Erfahrung der Expertin zeitigen solche Hilfen Erfolge: Werden sie genutzt, scheitern zum Beispiel weniger Prüflinge bei IHK-Prüfungen.

Juweliergeschäft MinDor in Berlin

Wir haben uns einen Traum erfüllt

Ohne finanzielle Unterstützung und ungeachtet vieler Probleme rund um die berufliche Anerkennung hat das Ehepaar Vowe-Al-Achek in Berlin ein Juweliergeschäft gegründet. Das hält sich nun sogar in Zeiten der Krise gut.

Von Nina Multhoff

Fotos: privat

Gold, Platin, Silber, Diamanten: Das Geschäft „Juwelier MinDor“ in Berlin gleicht einer Schatzkiste. Vor zehn Jahren gründeten Christina Vowe-Al-Achek und ihr Mann Nouhad (39) das Unternehmen – nicht ohne erhebliche Schwierigkeiten, wie die Inhaberin erzählt: „Mein Mann ist ausgebildeter Goldschmied. Von der Pieke auf hat er sein Handwerk gelernt. Er war sogar in einer Diamantenschleiferei, um alles rund um die Goldschmiederei zu erfahren. Und dann“ – ihre Stimme klingt enttäuscht – „wurde seine intensive Ausbildung hier in Deutschland nicht anerkannt.“

Nouhad Vowe-Al-Achek stammt aus dem Libanon. Das Paar bemühte sich um die so wichtige Anerkennung, doch trotz der Bereitschaft, noch einmal die Schulbank zu drücken und eine zusätzliche Prüfung abzulegen, blieben die zuständigen Stellen hart. „Wir haben keine Unterstützung bekommen. Weder, was die Anerkennung betrifft, noch in finanzieller Hinsicht! Mein Mann hätte noch einmal eine komplette Lehre absolvieren müssen“, bedauert die 33-Jährige.

So wurde aus der Goldschmiede-Kunst ein Juweliergeschäft mit Reparaturannahme. Es sei anfangs schwer gewesen, erzählt Christina Vowe-Al-Achek. „Doch heute können wir jeden Auftrag ausführen, und es geht uns gut.“ So gut, dass sie 2003 in ein größeres Ladenlokal umziehen und in ihrer Werkstatt noch zwei zusätzliche Goldschmiedinnen beschäftigen konnten. „Sie haben beide eine Ausbildung absolviert – eine unserer Angestellten hat die Lehre über den zweiten Bildungsweg gemacht.“

Das Paar unterstützt diese Mitarbeiterin besonders: „Sie ist gehörlos und kam mit wenig Praxiserfahrung zu uns.“ Doch auch das haben alle gemeinsam gemeistert. Die Bereitschaft, anderen zu helfen, obwohl sie selbst keinerlei Hilfe zu erwarten hatten, zeichnet das Ehepaar aus. Der Erfolg zeigt sich in der Auftragslage. „Wir spüren die Wirtschaftskrise nicht so sehr, bleiben aber vorsichtig. Beklagen können wir uns indessen nicht.“

„Wir setzen auf Qualität statt Quantität“, sagt die Inhaberin. Die Treue der langjährigen Kunden und die Wirkung der Mund-zu-Mund-Propaganda sprechen für dieses Konzept. Wenn Christina Vowe-Al-Achek von der Zukunft spricht, klingt es, als könnte sie nichts aus der Bahn werfen. „Wir sind hoch motiviert, auch wenn es mal schwierig wird.“ Das wichtigste sei, sich selbst treu zu bleiben und dabei flexibel zu sein. „Unser Schwerpunkt liegt in unserem besonderen Service. Mein Mann ist ein sehr guter Goldschmied. Er kann die Schmuckvorstellungen unserer Kunden in kürzester Zeit umsetzen.“

Christina Vowe-Al-Achek hat Hotelfachfrau gelernt und später ein Zertifikat als Diamant-Gutachterin erworben. Sie ist die Geschäftsfrau unter den vier Kreativen. „Im Hotelgewerbe gab es keine Perspektiven für mich, deshalb haben wir uns mit dem Geschäft unseren Traum erfüllt.“ Was sie mit 23 Jahren dazu gebracht hat, das hohe Risiko der Selbstständigkeit einzugehen? Dafür hat sie eine ganz einfache Antwort: „Eben weil wir so jung waren, haben wir uns getraut!“

Adiam Hailesillassie – Unternehmerin und Künstlerin aus Krefeld

Bilder voller Energie

In Zeiten der Krise – und nicht nur in diesen – sind Menschen im Vorteil, die sich weiterentwickeln, Neues ausprobieren. Wie zum Beispiel Adiam Hailesillassie. Die aus Eritrea stammende Friseurin führt ihr Geschäft bereits erfolgreich. Jetzt lockt sie als Künstlerin neue Kunden in ihren Salon.

Von Nina Multhoff

Fotos: Nina Multhoff

„Was ich überwunden und erreicht habe, habe ich durch meinen Glauben an Gott geschafft!“ Dies ist die Geschichte einer jungen Frau, die viel durchgemacht, ihr Schicksal jedoch bezwungen hat. Geboren in Eritrea zu Zeiten von Revolution und Meuterei, wächst die heute 34-jährige Afrikanerin in Unruhen und Krieg auf, bevor sie Ende der 1970er Jahre mit Hilfe ihrer Großmutter Luul Neguss – was soviel bedeutet wie Mondkönigin – über den Sudan nach Rom gelangt.

Ihre Mutter, ihr Vater und später auch ein Bruder von vier Geschwistern überleben die Strapazen der Flucht nicht. Mit neun Jahren kommt sie aus einem römischen Kloster nach Deutschland und verlebt ihre Jugend in einem Kinderheim in Krefeld. Das ist ihre Vergangenheit.

Die Gegenwart nimmt Adiam Hailesillassie schließlich selbst in die Hand. Heute ist sie Unternehmerin und Künstlerin. „Ich habe mit 24 Jahren als jüngste meines Jahrgangs meinen Meister im Friseurhandwerk gemacht und danach unter anderem als Geschäftsführerin gearbeitet“, erzählt die lebendige, quirlige Frau mit den tiefbraunen Augen lächelnd und voller Stolz.

Nachdem sie 2001 betriebsbedingt entlassen wird, macht sie sich als Friseurin mit einem eigenen Salon als Ich-AG selbstständig. Während sie erzählt, föhnt sie einer Kundin die Haare, schneidet hier und da noch mal nach und wirbelt so gut gelaunt durch ihren Salon, dass es ansteckend wirkt.

Ihr gehe es gut, und sie wolle sich nicht beschweren, sagt sie. Dennoch baut sie sich gerade ein zweites Standbein auf, um ihre Selbstständigkeit und die Existenz ihres Friseurgeschäfts zukünftig weiter zu festigen. „Ich mache Kunst“, stellt sie so selbstbewusst fest, dass man es ihr unbesehen glaubt. Momentan arbeitet sie an einem großen Auftrag für ein Hospiz. Ja sie bekomme gute Aufträge trotz der schlechten wirtschaftlichen Lage.

Ihre Bilder strahlen Kraft aus. Sie sind lebendig und voller Energie, reflektieren die Stärke und die Emsigkeit der Künstlerin. Sie drücken ihre starken Emotionen und ihre Hingabe aus, für das, was sie tut, sie repräsentieren ihre Persönlichkeit. „Ein Freund meinte zu mir, ich solle meine Kunst hier im Laden aufhängen oder aufstellen.“ Adiam Hailesillassie macht auch Skulpturen. Den Rat hat sie beherzigt, und nun locken ihre Werke auch immer wieder neue Kunden in ihren Friseursalon: Die Galerie in diesem Salon ist so außergewöhnlich wie die Inhaberin selbst.

Dänemark

Wir erwarten von den Ausländern, dass sie sich integrieren

Dänemark hat nicht einmal sieben Prozent Ausländer, aber Angst vor Überfremdung ist das größte innenpolitische Thema. Mit einer restriktiven Ausländerpolitik will die Regierung das Problem lösen.

Von Jürgen v. Bockum

Dänemark, Jütland – Fischerboote am Strand von Loekken

Foto: ullsteinbild – Credit: Höhns

Dänemark im Überblick

Dänemark ist das älteste bestehende Königreich der Welt, vor 900 n. Chr.
Größe: 43.000 km², davon etwa 500 Inseln
Einwohnerzahl: 5,4 Millionen
Ausländeranteil: ca. 7 %
Dänemark hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten von einem Argarstaat in einen post-industriellen Staat gewandelt. Der Lebensstandard ist einer der höchsten der Welt.

Unsere direkten Nachbarn im Norden gelten gemeinhin als sympathische nette Menschen mit großem Herz für alle. Dieses Image hat mit der Verschärfung der Ausländergesetzgebung jedoch Risse bekommen. Aus einem liberalen Einwanderungsland ist Dänemark zu einem Land geworden, in dem Zuwanderer es besonders schwer haben, vor allem Muslime.

Dies wird noch verstärkt durch den Karikaturenstreit. Eine dänische Zeitung hatte 2005 mit Karikaturen des Propheten Mohammend Empörung in der islamischen Welt ausgelöst. In ganz Europa haben die Dänen seit 2002 die härteste Ausländer- und Asylpolitik. Auf sie angesprochen, wird man mit einer Sichtweise konfrontiert, die mehrheitlich bei den 5,4 Millionen Dänen auf breite Zustimmung stößt.

„Wir erwarten von den Ausländern, dass sie sich integrieren“, so die zuständige Ministerin Rikke Hvilshöj. „Was fördert Integration und was verhindert sie, und wie muss man als Staat zum Wohle seiner Bürger reagieren, wenn sich Zuwanderer nicht integrieren wollen? Nach diesen Kriterien sind unsere Maßnahmen ausgerichtet. Man mag sie populistisch nennen, die Ergebnisse sind jedoch eindeutig, denn das dänische Recht fördert ganz offensichtlich die Integration, verhindert Zwangsehen, Zuwanderung in Sozialsysteme und Bildung von Parallelgesellschaften. Dieses wünschen unsere Bürger, dafür hat man uns gewählt.“

Man hält sich in der Tat für effektiver und zielführender als die anderen EU-Staaten mit ihren „ausufernden kostspieligen Integrationsindustrien.“ Eine solche Behauptung macht neugierig auf das, was sich in Dänemark tut, insbesondere hinsichtlich der Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt.

Selbst wenn man Dänisch im internationalen Vergleich für eine unbedeutende Sprache hält, wird als Voraussetzung von den Zuwanderern erwartet, dass sie die Landessprache erlernen, das gleiche gilt für Kenntnisse über Geschichte und Kultur. Die Kommunen halten die erforderlichen Bildungsangebote vor und sind entsprechend ausgestattet.

Dänemark setzt ganz offensichtlich auf qualifizierte Arbeitnehmer mit einer soliden Ausbildung. Hierzu gehören nun einmal ausreichende Sprachkenntnisse. Besondere Anstrengungen werden für Kinder und Jugendliche unternommen: Sprachförderung ab dem dritten Lebensjahr ist obligatorisch, für jugendliche Zuwanderer gibt es eine verstärkte berufsfördernde Ausbildung mit individuellen Hilfen.

Generell wünscht man, dass die Zuwanderer ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten und einer geregelten Arbeit nachgehen. Deshalb hat das Land als Regulativ je nach Aufenthaltsjahr abgestufte Sozialleistungssätze eingeführt. In diesen Kontext passt, dass Zuwanderer, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, für ein Jahr unter Tariflohn beschäftigt werden können. Je nach Sichtweise sicherlich problematisch: Anreiz oder Diskriminierung?

Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit der dänischen Arbeitsmarktintegration werden jedoch am Beispiel des Anerkennungsprozesses ausländischer Bildungsabschlüsse besonders deutlich. So ist es einmalig und vorbildlich, dass Zuwanderer einen verbrieften Anspruch haben, innerhalb von zwei Monaten bescheinigt zu bekommen, welche ihrer Qualifikationen mit inländischen Qualifikationen vergleichbar sind. Diese Bewertung erfolgt durch eine neutrale staatliche Stelle.

Wenn diese Bewertung auch keine formelle Anerkennung von Bildungsabschlüssen darstellt – dafür gibt es nach wie vor die „zuständigen staatlichen und wirtschaftlichen Stellen“ – ist sie dennoch eine gut verwertbare Einstellungsinformation für Arbeitgeber, ein wichtiges Zulassungsdokument zu einem etwaigen Studium, die Berechtigung für die Mitgliedschaft in einer dänischen Arbeitslosenkasse oder auch Grundlage für sinnvolle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Konkrete Unterstützungsmaßnahmen ergänzen den Integrationsprozess in die Arbeitswelt. So gibt es Lohnkostenzuschüsse für die Beschäftigung von Zuwanderern, Mentorenprogramme als persönliches Hilfsangebot, Programme zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Honoriert wird eine gelungene Integration dann durch eine verkürzte unbefristete Aufenthaltsgenehmigung.

Mit dem Amtsantritt der rechtsliberal-konservativen Regierung im Jahr 2002 hatte Ministerpräsident Anders Fogh Rasmussen sein Wahlversprechen eingelöst, die Zahl der Zuwanderer nach Dänenmark zu beschränken und ihre soziale Eigenverantwortung zu stärken. Dieses wurde offensichtlich von den Bürgern mit seiner Wiederwahl honoriert. Nach seinem Weggang zur Nato als zukünftiger Generalsekretär erhoffen sich die einen eine Liberalisierung der Einwanderungspolitik, die anderen deren Beibehaltung.

Aber auch der neue dänische Ministerpräsident heißt Rasmussen, allerdings mit dem Vornamen Lars-Lökke. Kann er sich dem erklärten Willen seines Volkes entziehen oder fühlt auch er sich dem Souverän verpflichtet? Eine spannende Frage, ebenso wie die permanente Suche nach dem richtigen Weg für eine erfolgreiche menschenwürdige Integration.

Dänemark mit einer festen aber fairen Ausländerpolitik als Vorreiter? Nur allzu oft haben die so genannten „Kleinen“ mit ihrem unverkrampften Pragmatismus Zeichen gesetzt.

Das Handwerk hat mit dem Slogan „Der Meister der Zukunft ist ein Türke“ viel Resonanz in den Medien gefunden. Wenn die Krise wieder abklingt, wird ein Thema in Deutschland erneut in den Vordergrund rücken: Fachkräftemangel. Das Handwerk hat darauf längst reagiert und die Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlichster Herkunft stets als Bereicherung verstanden. Das zeigt auch der aktuelle Integrationsatlas des Handwerks.

Friseur-Meisterin Aylin Bulut führt erfolgreich ihren eigenen Salon

„Selbstständigkeit war mein großes Ziel“

Mittlerweile sind Menschen mit Migrationshintergrund im Handwerk mit großer Selbstverständlichkeit ganz vorne dabei. Wie zum Beispiel die Düsseldorfer Friseur-Meisterin Aylin Bulut. Den Zuwanderer-Status sieht sie weder als Bonus noch als Malus.

Von Anja Kühner

Schon als Kind hat Aylin Bulut ihre Barbiepuppen frisiert, Freundinnen geschminkt und von einem eigenen Friseursalon geträumt. „Die Selbstständigkeit war mein großes Ziel“, sagt die in Düsseldorf Geborene, deren Eltern aus Istanbul kommen. Seit November 2008 hat sie ihren Salon „ey.bi Hair“.

Ihren Eltern zuliebe machte sie nach dem Fachabitur zunächst eine Lehre zur Werbekauffrau und arbeitete auch ein Jahr in dem Beruf. Doch dann wurde der Wunsch, mit den eigenen Händen an der Schönheit von Menschen zu arbeiten, übermächtig und sie begann trotz des elterlichen Widerstands eine Friseur-Ausbildung. Der Neustart als Lehrling war nicht leicht: „Es ist ein schwerer Schritt, vor allem, wenn man schon mal eigenes Geld verdient hat.“ Doch nachdem sie die Zwischenprüfung mit 1,0 und die Gesellenprüfung als Jahrgangsbeste bestanden hatte und die Lehre verkürzen konnte, stellte sich auch bei den Eltern Stolz auf die Tochter ein.

Ein halbes Jahr hat die 27-Jährige anschließend in Istanbul in Friseursalons gearbeitet. Dort ist Friseur ein reiner Männerberuf. Ihr wichtigstes Mitbringsel war die Erfahrung, dass Kundinnen den Friseur als verlängertes Wohnzimmer begreifen. Zurück in Deutschland besuchte sie die Meisterschule. „Etwa zwei Drittel der Kursteilnehmer waren Migranten“, erinnert sie sich.

„Ich brauche dringend Unterstützung“, sagt sie. Nach gut einem halben Jahr ist ihr Salon bereits zu 80 Prozent ausgebucht. Daher hat sie ab Herbst ihre erste Angestellte – eine deutsche Gesellin. „Die Herkunft ist völlig egal, in meiner Generation und der nächsten spielt das keine Rolle mehr“, sagt sie. Ausbilden möchte sie ab dem kommenden Jahr. „Es ist mir sehr wichtig, mein Wissen weiterzugeben“.

In den nächsten Jahren möchte sie noch mehr Erfahrung sammeln. In ein paar Jahren will sie an der Handwerkskammer Praxiskurse der überbetrieblichen Ausbildung betreuen. „Immer hinter dem Stuhl zu stehen kann ich mir nicht vorstellen.“ Netzwerkarbeit hält die Unternehmerin für wichtig: „Ich bin sehr offen, kommuniziere gern und viel. Das hat mir immer Türen geöffnet.“ Man müsse an sich glauben: „Selbstständigkeit kann man nicht halbherzig angehen.“ In ihrem eigenen Salon kann sie alles gestalten, wie sie es möchte und freut sich: „Mit der Selbstständigkeit blühe ich so richtig auf.“

Foto: Anja Kühner

Migranten sind im Handwerk willkommen

Kollege statt Humankapital

Menschen mit Migrationshintergrund sind im Handwerk willkommen, sagt Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), im Interview. Die Betriebe bilden aus, und sie halten Mitarbeiter auch in Zeiten der Krise.

Hat das Handwerk ein strategisches Interesse daran, Migranten eine Chance zu bieten?
Kentzler: Unseren Betrieben ist sehr bewusst, dass Fachkräfte in Zukunft knapp werden, und sie richten sich mit verstärkten Ausbildungsbemühungen darauf ein. Das hat eine Umfrage des ZDH kürzlich sehr eindrucksvoll belegt. Junge Menschen mit Migrationshintergrund spielen da natürlich eine immer wichtigere Rolle. Zunehmend setzt sich auch die Erkenntnis durch, welchen Gewinn interkulturelle Fähigkeiten für den wirtschaftlichen Erfolg bedeuten. Europa wächst zusammen. Jeder fünfte Betrieb hat heute Geschäftskontakte ins Ausland. Da sind Fremdsprachen und kulturelle Flexibilität gefragt. Auch die Kundschaft in Deutschland wird immer internationaler. Handwerker sind Dienstleister. Je individueller sie ihre Kunden ansprechen können, umso erfolgreicher sind sie. Insofern: Ja, das Handwerk hat ein gezieltes Interesse, mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund einzubeziehen.

Was tut das Handwerk, um die Integration zu fördern?
Kentzler: Schon jetzt bildet das Handwerk mehr junge Migrantinnen und Migranten aus als andere Wirtschaftsbereiche. Immerhin absolvieren 36 Prozent der ausländischen Auszubildenden eine Lehre im Handwerk. Aber wir wollen uns damit nicht zufrieden geben. Viele Kammern bieten daher gezielte Informationsveranstaltungen für Schüler und Eltern an – oft in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Selbstorganisationen und Elternvereinen. Ausbildungsberater engagieren sich in der passgenauen Vermittlung von jungen Migranten. Dabei finden die interkulturellen und sprachlichen Fähigkeiten besondere Berücksichtigung. Für Ältere, für die eine klassische Ausbildung nicht mehr in Frage kommt, gibt es eine ganze Reihe von Qualifizierungsangeboten. Das geht von berufsbezogenen Sprachkursen über Nach- und Anpassungsqualifizierungen bis hin zur Externenprüfung.

Migranten sind derzeit besonders von der Wirtschaftskrise betroffen. Gilt das auch im Handwerk?
Kentzler: Nein, das kann ich nicht bestätigen. Die konjunkturelle Lage ist im Handwerk – anders als in der Gesamtwirtschaft – noch relativ stabil. Wir gehen davon aus, dass wir in diesem Jahr mit einem realen Minus von zwei Prozent davonkommen werden und die Beschäftigung in etwa halten können. In unseren kleinen Betrieben sind Mitarbeiter nicht „Humankapital“, sondern Kollegen und Freunde. Da wird jeder Arbeitsplatz gehalten, so lange es irgend geht. Und zwar für jeden – egal woher er kommt und woran er glaubt. Richtig ist allerdings: Je höher die Qualifikation, umso sicherer der Arbeitsplatz. Das gilt auch und gerade im modernen Handwerk. Insofern sind Aus- und Weiterbildung gerade in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation wichtiger denn je.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf.

Redaktion:
for mat medienagentur + verlag gmbh,
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf
info@clavis-magazin.de
www.clavis-magazin.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):
Hermann Röder

Redaktionsleitung:
Jürgen Grosche

Autoren:
Jürgen v. Bockum, Bettina Englmann, Jörg R. Hermann, Anja Kühner, Nina Multhoff, Petra Plaum, Olaf Scholz

Mitarbeit an dieser Ausgabe:
Anke Kinnewig,
Claudia Moravek,
Ute Schmitt

Konzeption und Gestaltung:
Markus Kossack, for mat medienagentur + verlag gmbh

Anzeigen & Vertrieb:
for mat medienagentur + verlag gmbh
Telefon 0211-5580256

Druck:
Stünings Medien GmbH, Krefeld

Auflage: 15.000

Erscheinungsweise:
3-mal jährlich
Bezugsadresse (kostenfrei):

for mat medienagentur + verlag gmbh
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf

Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Ohne Deutsch hätten wir das nicht geschafft ...

Eleonora C., Ärztin

Francesco G., Arzt

Konzept, Layout: www.naumilkat.com . Foto: Michael Sommer

Deutsch lernen – Chancen nutzen

Im Integrationskurs lernen Sie Deutsch für Alltag und Beruf.

Jeder hat die Chance, seine Position in der Gesellschaft und im Beruf zu verbessern. Gute Deutschkenntnisse sind die beste Voraussetzung dafür. Bei den Integrationskursen kann jeder mitmachen, der noch wenig Deutsch spricht! Und es gibt spezielle Kurse für Frauen, Eltern, Jugendliche und für Menschen, die noch nicht lesen und schreiben können. Auch wer schon lange hier lebt, kann sein Deutsch noch verbessern. Nutzen Sie diese Angebote!

Fragen Sie in Sprachschulen in Ihrer Nähe nach einem Integrationskurs!

Der deutsche Staat übernimmt einen Teil Ihrer Kosten!

Weitere Informationen:
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Bürgerservice
Telefon: (0911) 943-6390
E-Mail: info.buerger@bamf.bund.de
Internet: www.integration-in-deutschland.de