



Eine Veranstaltung von:



Flüchtlingsrat
Schleswig-Holstein e.V.



Der Beauftragte für Flüchtlings-,
Asyl- und Zuwanderungsfragen
des Landes Schleswig-Holstein

Dokumentation der Veranstaltung:

Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

06. Juli 2010 in Kiel

Impressum

Dokumentation der Infoveranstaltung

Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Informationsveranstaltung für Arbeitsverwaltungen, Migrationssozialberatungsstellen,
Migrantenselbstorganisationen und andere Interessierte

Veranstaltende:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein mit dem Projekt **access**, Kiel, gemeinsam mit Hamburger Projekt **migration.works - Diskriminierung erkennen und handeln!** unter Trägerschaft von **basis&woge e.V.** sowie dem **Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein.**

Bezugsadresse

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.



Projekt **access**

Oldenburger Straße 25

24143 Kiel

www.frsh.de

Tel: 0431 - 20 50 95 24

Fax: 0431 -20 50 95 25

Redaktion: **access**-Team, Inga Schwarz

Autor: Martin Geist, Freier Journalist

Fotos: Andrea Dallek- Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein und Martin Geist

Druck: Hansadruck

September 2010

Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Dokumentation der Tagung am 6. Juli 2010

im Kieler Landeshaus



Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Sehr geehrte Damen und Herren,
 liebe Kolleginnen und Kollegen,
 liebe Interessierte,

bereits heute herrscht aufgrund der demografischen Entwicklung in einigen Bereichen ein Fachkräftemangel, andererseits lebt eine große Anzahl von Zuwanderinnen und Zuwanderern im Land, deren Potenziale nicht genutzt, abgewertet oder gar nicht wahrgenommen werden.

Statt als Akademiker bzw. Akademikerin arbeiten zu können oder bisherige Qualifikationen und berufliche Erfahrungen anerkannt zu bekommen, üben viele von ihnen Tätigkeiten aus, die nur eine geringe Qualifikation erfordern. Die Nicht-Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Abschlüssen ist eine strukturelle Diskriminierung und stellt für Menschen mit Migrationshintergrund eine große Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt dar.

Der Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein - Projekt *access* führt gemeinsam mit dem Projekt *„migration.works - Diskriminierung erkennen und handeln!“* von *basis & woge e.V.* und dem *Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein* eine Fachveranstaltung mit folgenden Themen durch:

- Vorstellung der IQ-Broschüre *„Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit“*,
- Stand der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Diese Veranstaltung findet am **Dienstag, 06. Juli 2010, 10:00 – 13:00 Uhr, im Landeshaus Schleswig-Holstein, Düsternbrooker Weg 70, 24105 Kiel, Raum: „142“** statt.

Im Rahmen der Veranstaltung möchten die Organisatoren über den jetzigen Stand der Anerkennung und die Planung für die Zukunft berichten. Außerdem werden anhand beispielhafter Situationen, Ursachen und Auswirkungen von Diskriminierungen beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit erläutert und Maßnahmen für den Abbau von Benachteiligungen vorgestellt. Ziel der Veranstaltung ist in einem moderierten Podium die Handlungsempfehlungen mit VertreterInnen von Agenturen für Arbeit, Argen, Migrationsfachdiensten, Migrantinnenorganisationen, VertreterInnen der Landesministerien zu diskutieren und über gemeinsame Handlungsansätze zu beraten.

Zu dieser Fachveranstaltung laden wir Sie ganz herzlich ein und würden uns über Ihre Teilnahme sehr freuen.

Bitte melden Sie sich bis zum 02.07.2010, bei access: Tel: 0431- 20 50 95 24, access@frsh.de an.

Mit freundlichen Grüßen

Farzaneh Vagdy-Voß
 Projektleitung (Projekt access)



access und migration.works- Diskriminierung erkennen und handeln! werden gefördert durch:



Vorwort

Die demografische Entwicklung in Deutschland führt schon heute in einigen Branchen zu einem Fachkräftemangel. Gleichzeitig leben jedoch zahlreiche Zuwanderinnen und Zuwanderer in Schleswig-Holstein, deren im Herkunftsland erworbene Abschlüsse nicht anerkannt werden. Ihre Potenziale und beruflichen Kompetenzen werden nicht wahrgenommen oder gar abgewertet.

Statt als Akademiker bzw. Akademikerin arbeiten zu können oder erworbene Qualifikationen und berufliche Erfahrungen anerkannt zu bekommen, üben viele von ihnen, wenn überhaupt, nur gering qualifizierte Tätigkeiten aus. Ein sehr wichtiger Grund für diese prekäre Situation sind Rechtslage und die verbreitete Verwaltungspraxis mit dem Ergebnis faktischer „Nicht“-Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Abschlüssen. Diese stellt für Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor eine große Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt dar und führt dazu, dass Zuwanderinnen und Zuwanderer generell häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, im Niedriglohnsektor arbeiten sowie selten in gut bezahlten, prestigeträchtigen Arbeitsbereichen zu finden sind. Diese Summe anhaltender Benachteiligungen stellt eine strukturelle Diskriminierung dar, besonders wenn sich diese Form der Ausgrenzung über mehr als eine Generation erstreckt.

In diesem Zusammenhang hat das Projekt **access** des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein am 06. Juli 2010 im Landeshaus Schleswig-Holstein gemeinsam mit dem Hamburger Projekt **„migration.works - Diskriminierung erkennen und handeln!“** von basis & woge e.V. und dem **Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein** eine Fachveranstaltung mit folgenden Inhalten durchgeführt:

- Vorstellung der rechtlichen Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten,
- „Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit!“ – IQ-Broschüre mit Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt,
- Stand bei der rechtspolitischen Entwicklung zur Schaffung von verbesserten Strukturen bei Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Im Rahmen der Veranstaltung haben die OrganisatorInnen über den jetzigen Stand der Anerkennung und die Planung für die Zukunft berichtet. Außerdem wurden anhand beispielhafter Situationen Ursachen und Auswirkungen von Diskriminierungen beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit erläutert und Handlungsempfehlungen für den Abbau von Benachteiligungen vorgestellt. Schließlich fiel es einem moderierten Podium anheim, die Handlungsempfehlungen mit VertreterInnen von Agenturen für Arbeit, Argen, Migrationsfachdiensten, MigrantInnenorganisationen sowie VertreterInnen der Landesministerien zu diskutieren und über gemeinsame Handlungsansätze zu beraten.

Diese Dokumentation enthält eine Zusammenfassung aus der Tagungsdiskussion und ist Interessierten aus Politik und relevanten Verwaltungen zur Anregung bei Überlegungen zur Verbesserung des Status Quo anzuempfehlen.

Farzaneh Vagdy-Voß

Inga Schwarz

Diskriminierung ist Alltagserfahrung

„Der schlechte Zugang zum Arbeitsmarkt... ja, wir bekommen einfach keine Chance zu arbeiten. Erst wird es vielen gar nicht erlaubt. Wenn diese Hürde überwunden ist, werden unsere Ausbildungen nicht anerkannt. Wir sollen ganz von vorne anfangen. Und wenn wir das getan haben und uns mit erworbenen Qualifikationen auf Stellen bewerben, dann stört unser Nachname, der Akzent oder die schwarze Hautfarbe“.

Philippe D., Vertreter einer Migrantenorganisation, migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!

Grußwort

Torsten Döhring

**Büro des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen
des Landes Schleswig-Holstein**



„Es gibt viele Probleme, aber nicht alle haben Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder in ihrem Erwerbsleben. Hier kann nur davor gewarnt werden, negative Stereotypen in den Köpfen entstehen und sich verfestigen zu lassen.“

So fasst Torsten Döhring die Lage der etwa 135.000 schleswig-holsteinischen Frauen und Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit und anderer Personen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein zusammen. Teilweise haben diese Menschen erhebliche Schwierigkeiten, einen ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Wer einen Migrationshintergrund aufweist, ist deutlich häufiger arbeitslos als Personen der Mehrheitsbevölkerung. Etwa 30 Prozent der ALG II-EmpfängerInnen haben einen Migrationshintergrund, nach offiziellen Statistiken haben rund 50 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund keine berufliche Ausbildung oder zumindest keine, die in Deutschland anerkannt wird. Und wenn eine Ausbildung nicht anerkannt wird, bedeutet das in der Praxis genauso viel, als wäre sie überhaupt nicht vorhanden.

Besonders schwierig ist die Situation für Personen mit ungesichertem Aufenthalt, Flüchtlinge unterliegen im ersten Jahr einem Arbeitsverbot, sie dürfen während ihres gesamten Aufenthaltes keine selbstständige Tätigkeit ausüben und haben nur einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Dies gleicht zuweilen einem Teufelskreis, weil in allen Bereichen der Aufenthaltsverfestigung die eigenständige Sicherung des Lebensunterhaltes eine entscheidende Voraussetzung ist.

In Umfragen unterscheiden sich Menschen mit Migrationshintergrund auf der sogenannten „Wohlfühlskala“ (enthalten in dem Jahresgutachten des Sachverständigenrates für Integration und Migration) kaum von Menschen ohne Migrationshintergrund. Wird vertiefend gefragt, so zeigt sich aber, dass bei der Frage nach den Lebensbereichen „Schule/Ausbildung“ und „Arbeitssuche/Arbeitsplatz“ die Menschen mit Migrationshintergrund von deutlich mehr Benachteiligungserfahrungen berichten als die ohne Migrationshintergrund.

Viele Personen mit Migrationshintergrund werden von beruflichen Fördermaßnahmen ausgeschlossen, können z. T. nicht einmal eine Fahrerlaubnis erwerben, weil die Prüfungen zwar in den EU-Sprachen sowie in russisch und türkisch abgelegt werden können, aber nicht zum Beispiel in arabisch.

Zwar hat ein nicht unerheblicher Prozentsatz der Zuwanderinnen und Zuwanderer in ihrem Herkunftsland einen vergleichsweise hohen Schulabschluss erworben, doch werden diese Qualifikationen nur selten in Deutschland anerkannt. Erschwerend hinzu kommt oft eine bewusste oder unbewusste Diskriminierung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder auch möglicherweise durch Vermittlungspersonen aufgrund der Hautfarbe oder tatsächlicher oder vermeintlicher Herkunft der Menschen mit Migrationshintergrund. Die gesamte Situation betreffend den Arbeitsmarktzugang, in der sich Menschen mit Migrationshintergrund befinden, ist alles andere als ein Ausdruck der sogenannten „Willkommenskultur“, von der in der Politik zunehmend gern die Rede ist.

Ob vom Nationalen Integrationsplan und dessen Fortschreibung eine Verbesserung zu erwarten ist, ist fraglich. Wie weit der avisierte Aktionsplan Integration der Landesregierung Verbesserung bringen wird, bleibt abzuwarten.

Vereinfachungen oder Verbesserungen sind vom neuen sogenannten Anerkennungsgesetz zu erhoffen, das nach dem Willen der Bundesregierung im Jahr 2011 in Kraft treten soll. Was am Ende konkret für die benachteiligte Personengruppe herauskommt, wird sich dann noch zeigen.

Wie jedenfalls das bereits seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zeigt, bewirken allein neue Normen nicht unbedingt große Veränderungen. In der Praxis hat sich dieses Gesetz als „stumpfes Schwert“ erwiesen, begrüßenswert ist aber, dass infolge dieses Gesetzes in Schleswig-Holstein ein Antidiskriminierungsverband gegründet worden ist.

Der vollständige Vortrag kann per Mail an folgende Adresse bestellt werden:
Torsten.Doehring@landtag.ltsh.de

Vortrag

Inga Schwarz

basis & woge e.V. , Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“



Vorstellung der IQ-Broschüre „Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit – Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt“

Der Mikrozensus 2007/08 spricht eine klare Sprache: Migrantinnen und Migranten sind vergleichsweise oft unter ihrem Qualifizierungsniveau beschäftigt, sie sind seltener bei beruflicher Weiterbildung dabei und arbeiten oft in Teilzeit. Dahinter steht auch Diskriminierung, die teilweise ganz offenkundig auf Vorurteilen beruht. So machte das Institut zur Zukunft der Arbeit ein Experiment und verschickte Bewerbungen mit exakt denselben Qualifikationen und Noten. In einem Fall hatten die Absenderinnen oder Absender aber deutsch klingende Namen, im anderen Fall türkisch klingende. Das Ergebnis: Die Bewerber mit vermeintlichem Migrationshintergrund wurden um 14 Prozent seltener zum Vorstellungsgespräch geladen als ihre angeblich deutschen Konkurrenten.

Für Diskriminierung gibt es darüber hinaus auch strukturelle Ursachen, die sich in Gesetzen, Regeln und Verordnungen ausdrücken und im Handeln von Institutionen manifestieren. Für strukturelle Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt gibt es deutliche statistische Hinweise. So waren 2009 etwa 16,6 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund arbeitslos, aber nur 7,5 Prozent ohne Migrationshintergrund. AusländerInnen und MigrantInnen müssen auch deshalb viel stärker als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik betrachtet werden, weil sie in der Regel deutlich länger arbeitslos sind.

Die zentrale Forderung in der neuen Broschüre „Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit“ besteht darin, durch Fortbildungsveranstaltungen und Organisationsentwicklungsmaßnahmen in jeder Institution noch mehr Sensibilität dafür zu erreichen, was Diskriminierung ist und wo für Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Arbeitsmarkt Barrieren bestehen. Oft gibt es in der Arbeitsverwaltung und anderen Behörden unbewusste Vorbehalte gegen bestimmte Gruppen, häufig liegt Diskriminierungspotential in gesetzlichen Regelungen und institutionellen Abläufen. So verzahnen sich bisweilen Aufenthalts- und Sozialrecht und blockieren so die berufliche Integration.

Gefordert wird in der Broschüre unter anderem ein ethnisches Monitoring, das dazu führen soll, Migrantinnen und Migranten als relevante Zielgruppe zu erfassen. Ebenfalls nötig ist mehr Nachteilsausgleich, wenn es um migrationsbedingte Themen und Bedarfe geht. Nachteilsausgleich kann z. B. bedeuten, Bewerbern, deren erste Sprache nicht Deutsch ist, bei Einstellungstests mehr Zeit einzuräumen.

Das A und O ist jedoch stets die individuelle Qualifizierung. Und in dieser Frage ist auch der Gesetzgeber gefordert, indem er zum Beispiel einen Rechtsanspruch auf entsprechende Beratung, Information und Förderung festschreibt.

Der vollständige Vortrag kann per Mail an folgende Adresse bestellt werden:
inga.schwarz@basisundwoge.de



Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein



Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum
Arbeitsmarkt- 06.07.2010 Landeshaus Kiel

Stand der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Farzaneh Vagdy-Voß, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein Projekt *access*
www.access-frsh.de



Vortrag

Farzaneh Vagdy-Voß

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt access



Input zur Anerkennung

Unübersichtlich, uneinheitlich und nach Empfindung der Betroffenen oft ungerecht: So gestaltet sich die Anerkennung von Schulabschlüssen in Deutschland. Wer einen ausländischen Schulabschluss hat, kann die Anerkennung beantragen, so dass die Sache geprüft und verglichen wird. Neun Jahre Schule inklusive bestimmter Inhalte bedeuten demnach zum Beispiel einen Hauptschulabschluss. In der Praxis zeigt sich dabei, dass das Ergebnis für AntragstellerInnen von außerhalb der EU oft eine Stufe tiefer ausfällt, also etwa ein mittlerer Abschluss zum Hauptschulabschluss wird. Auch HochschulabsolventInnen, die nicht aus der EU stammen, haben in der Regel keinen Anspruch auf Anerkennung ihrer Qualifikation.

Eher noch komplizierter ist die Lage im beruflichen Bereich. Es gibt in Deutschland ungefähr 350 Ausbildungsberufe, deren Anerkennung ungleich und nicht transparent gehandhabt wird. Auch sind die einzelnen Zuständigkeiten, die von Ministerien über Behörden und Kammern bis zu Hochschulen reichen, keineswegs durchschaubar.

SpätaussiedlerInnen gehören dabei zu den Privilegierten, denn sie haben grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Anerkennung ihrer Abschlüsse. Auch EU-AusländerInnen können juristisch darauf pochen, dass ihre Qualifikationen selbst in reglementierten Berufen wie ErzieherIn übernommen werden. Zumindest muss dabei im Zweifel eine Teilanerkennung mit entsprechender Möglichkeit zur Nachqualifikation herauskommen. Wer hingegen aus Drittstaaten stammt, hat nach aktueller Lage i.d.R. noch nicht einmal Anspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung.

In der Praxis kann das zu abstrusen Situationen führen. Ein- und derselbe Abschluss ist gültig, wenn er von einem aus Russland zugewanderten Spätaussiedler erworben wurde, aber ungültig, wenn es sich um einen aus dem selben Land stammenden Einwanderer ohne Spätaussiedlerstatus handelt. Ebenfalls muss sich ein türkischer Staatsbürger mit in Frankreich erworbenem Ingenieurdiplom damit abfinden, dass das in Deutschland „keinen Pfifferling wert“ ist, während ein türkischstämmiger Franzose mit identischer Ausbildung auch in Deutschland Ingenieur sein darf.

Eine wichtige Grundlage zu diesem Thema ist die Lissabonner Anerkennungskonvention, die von Deutschland 2007 ratifiziert wurde und für Berufe wie Arzt oder Hebamme standardisierte Verfahren vorsieht. Für die meisten anderen Berufe sind die Verfahren individuell und auch von Land zu Land unterschiedlich. Dänemark etwa legt in der Praxis eine sehr großzügige Interpretation der Regelungen an den Tag.

In Deutschland legte die Bundesregierung im Dezember 2009 ein Eckpunktepapier vor, das eine grundsätzliche Verbesserung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren und auch einen gesetzlichen Anspruch auf ein solches Verfahren anvisiert. Ein rechtsgültiges Gesetz ist aber nicht vor Ende 2011 zu erwarten. Zudem deutet sich das Problem an, dass ein konkreter Anspruch auf Anpassungsqualifizierung (und entsprechende Finanzierung) nicht vorgesehen ist. Wünschenswert wäre außerdem die Möglichkeit, auch einschlägige Erfahrung in bestimmten Tätigkeitsgebieten als berufliche Qualifikation zu werten. Und nicht zuletzt sollten in das Gesetzgebungsverfahren die MigrantInnenorganisationen und ArbeitgeberInnen einbezogen werden.

Der vollständige Vortrag kann per Mail an folgende Adresse bestellt werden:
access@frsh.de

Fallbeispiele zur Anerkennungspraxis

Betroffene berichten



**Mina Bahrami, 24 Jahre,
2008 als Flüchtling aus dem Iran gekommen:**

„Ich habe im Iran nach zwölf Jahren Schulbesuch Abitur gemacht und beim Ministerium für Bildung einen Antrag auf Anerkennung gestellt. Akzeptiert worden ist aber nur ein Realschulabschluss. Weil ich gerne studieren möchte, muss ich also noch einmal drei Jahre zur Schule gehen, um ein anerkanntes Abitur zu bekommen. Die Zeit bis zum Beginn der Schule habe ich genutzt, um Deutschkurse zu besuchen. Das hat gut geklappt, aber ich mache mir auch Sorgen. Vor allem sind drei Jahre Schule für mich eine große finanzielle Belastung.“

**Lydia Seger, (Name geändert), 50 Jahre,
Spätaussiedlerin aus der früheren Sowjetunion:**

„Im Oktober 1996 kam ich mit Lehrerdiplomen in Deutsch, Englisch und Erziehungswissenschaften nach Deutschland und beantragte die Anerkennung dieser Diplome. Für Englisch und Erziehungswissenschaften war das kein Problem, aber für Deutsch. Das wurde nicht akzeptiert mit der Begründung, ich hätte in einem nicht deutschsprachigen Land studiert. Man muss sich das vorstellen, die deutsche Sprache, die ich so liebe, wird bei mir als minderwertig ausgeprägt hingestellt. Für mich war das ein Schock, eine enorme Diskriminierung.“

In Sibirien hatte ich jahrelange Erfahrung als Realschullehrerin, und auch in Deutschland hätte ich in einer Schule arbeiten können. Allerdings nur als Honorarkraft. Ich strebte aber nach einer Festanstellung und machte eine Umschulung zur Groß- und Außenhandelskauffrau. Die Ausbildung dauerte zwei Jahre, und danach fand ich auch einen Arbeitsplatz, der immer auf ein Jahr befristet war. Nach vier Jahren war dann Schluss. Dann hieß es für mich gehen oder auf Festanstellung einklagen. Aber die Kraft hatte ich nicht mehr.

Neue Hoffnung schöpfte ich erst jetzt wieder. Ich hatte eine Arbeit in der MigrantInnen Ausbildung in Aussicht, brauchte dazu aber das Zertifikat Deutsch als Fremdsprache. Die Hoffnung, dass mein Deutsch-Diplom anerkannt wurde, erfüllte sich nicht. Also bewarb ich mich an der Universität Kiel um eine Zusatzqualifikation. Ich bekam aber keinen Platz, weil es hieß, dieses Angebot sei nicht für QuereinsteigerInnen gedacht.

Nach meinen Erfahrungen bin ich über die Praxis der beruflichen Anerkennung in Deutschland völlig frustriert. Es wären dringend neue Regelungen nötig, die zum Beispiel gewährleisten, dass es nur nach den Noten geht und nicht nach dem Ort, an dem sie vergeben wurden. Außerdem befürworte ich viel mehr Möglichkeiten, um QuereinsteigerInnen Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren.

Diskussionsrunde

Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

Birte Weiß (basis & woge e.V.)

Farzaneh Vagdy-Voß (Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt access)

Torsten Döhring (Büro des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein)

Angela Griem (Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ZAV)

Diskussionsleiter Josef Mikschl (Kieler Forum Weiterbildung)



Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist nicht nur eine große Chance für die Betroffenen, sondern auch für die Gesellschaft. So lautet eine Erkenntnis der abschließenden Diskussionsrunde, in der Angela Griem als Vertreterin der Bundesagentur vor Arbeit gleich Klartext spricht. Ursprünglich sei es die Aufgabe der ZAV gewesen, ins Ausland strebende deutsche Arbeitnehmer zu beraten und betreuen. Inzwischen komme jedoch als neuer Schwerpunkt hinzu, in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten dabei zu unterstützen, beruflich Fuß zu fassen. Dieser Aspekt wurde von der Arbeitsverwaltung zum Teil etwas stiefmütterlich behandelt, räumt Angela Griem ein und betont, dass der Prozess des Umdenkens maßgeblich von purer Notwendigkeit befördert worden sei. Spätestens vom Jahr 2015 an werde sich der deutsche Arbeitsmarkt „drastisch verändern“. Immer mehr Rentnerinnen und Rentner sowie gleichzeitig immer weniger jüngere Menschen drohten einen dramatischen Fachkräftemangel zu begründen. Also sei es volkswirtschaftlich weniger denn je zu vertreten, vorhandene Kompetenzen brachliegen zu lassen.

Teilweise hat sich die Arbeitsagentur angesichts dieser Notwendigkeiten bereits neu aufgestellt. Angela Griem ist eine von bundesweit sieben AnerkennungsberaterInnen, deren Aufgabe es ist, zugewanderte Arbeitssuchende so umfassend wie möglich dabei zu unterstützen, dass sie in ihrem in der ehemaligen Heimat erlernten Beruf arbeiten können.

Diskussionsleiter Josef Mikschl („Da fällt man vom Glauben ab“) erhebt den Einwand, dass solch gute Absichten bisweilen krass im Gegensatz zur Realität stünden. Gerade der zuvor geschilderte Fall von Lydia Seger zeige, wie fern von den tatsächlichen Gegebenheiten sich die Anerkennungspraxis teilweise bewege.

Zum Fall Seger merkt Angela Griem an, dass der Lehrerberuf zu den etwa 60 reglementierten Berufen in Deutschland zähle. Die Palette der weiteren Berufe reicht von AltenpflegerIn bis Zahnmedizinische Fachangestellte/r und ist durchweg damit verbunden, dass eine Ausübung nur dann erlaubt ist, wenn der entsprechende Berufsabschluss staatlich anerkannt ist. Selbst innerhalb der einzelnen Bundesländer ist die Praxis dabei unterschiedlich. SkilehrerIn etwa ist in Bayern ein reglementierter Beruf, nicht aber in Schleswig-Holstein. Andererseits dürfen Lehrkräfte in ganz Skandinavien unreglementiert arbeiten, während sie in Deutschland eine Anerkennung vorweisen müssen.

Grundsätzlich streben die Regierungen nach den Worten von Angela Griem stets an, durch Reglementierung Mindeststandards für bestimmte Tätigkeiten zu definieren. Durchaus bedauerlich ist aus ihrer Sicht, dass wertvolle Qualifikationen wie im Ausland erworbene Berufserfahrung dabei oft zu wenig gewürdigt werden. Für KrankenpflegerInnen immerhin gebe es neuerdings die Möglichkeit zur Nachqualifizierung, so dass für die Betroffenen keine komplette neue Ausbildung in Deutschland nötig sei. Stets gilt aber laut Angela Griem, dass eine 1:1-Anerkennung von im Ausland erlernten Berufen, die in Deutschland reglementiert sind, praktisch ausgeschlossen ist. Will heißen: Wer immer was auch immer kann, muss teilweise „nachsitzen“.



Von mangelndem Interesse und auch einer gewissen Arroganz geprägt sieht Farzaneh Vagdy-Voß vielfach die Einstellung der Verantwortlichen in den jeweils zuständigen Stellen: Das Motto laute offenbar „Keiner kann es besser als wir.“ Kritisch sieht sie außerdem, dass oft die Arbeitsmarktlage maßgeblich beeinflusst, wie einfach ein Anerkennungsverfahren vonstatten geht. Dabei muss nach ihrer Überzeugung jede und jeder unabhängig von der Nachfrage potenzieller Chefs ein Recht darauf haben, seinen Abschluss anerkannt und bei Bedarf Nachqualifizierungen finanziert zu bekommen. Was der oder die Einzelne dann daraus macht, sei eine individuelle Angelegenheit. Alle Erfahrung zeige jedenfalls, dass ein Abschluss selbst in einem noch so exotischen Berufsfeld deutlich bessere Chancen bringt als der Makel, eine ungelernete Kraft zu sein.

Kritisch beurteilt die Diskussionsteilnehmerin außerdem die räumlichen Zuständigkeiten der Anerkennungsberatungsstellen der ZAV. Ein einziges Büro, das für Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und dazu noch das nördliche Niedersachsen zuständig ist, sei „viel zu wenig“.

Dem pflichtet Angela Griem bei. Um ihrem Auftrag einigermaßen gerecht zu werden, setzt sie deshalb auf die Zusammenarbeit mit MigrantInnenorganisationen, die als MultiplikatorInnen wirken können.

2009, als die Anerkennungsberatung noch kaum bekannt war, gab es nach ihren Angaben bundesweit etwa 500 Fälle. Dieses Jahr seien es bereits mehr als 3000, davon etwa 350 auf ihrem eigenen Schreibtisch. Generell betont die Rednerin, dass Faktor Migrationshintergrund bei der Bundesagentur „viel stärker ins Bewusstsein gekommen“ sei. Beispielsweise gebe es inzwischen Bemühungen um eine gezielte migrationssensible Beratung, wobei eines der Pilotprojekte auch in Kiel vonstatten gehe. Die möglichen Auswirkungen des geplanten Anerkennungsgesetzes können nach ihrer Meinung frühestens Ende des Jahres eingeschätzt werden, wenn klar ist, in welchem Umfang das Gesetz mit Geld hinterlegt ist. Hinsichtlich der geforderten größeren Flexibilität bei der Berücksichtigung der nicht ins deutsche Schema passenden Fertigkeiten von MigrantInnen seien immerhin „die ersten Anfänge getan“. Von der Bundesagentur geförderte Modelle zur Nachqualifizierung im Handwerk gebe es bereits in Hamburg und auch in Niedersachsen. Eine „deutliche Verbesserung“ erhofft sich Torsten Döhring vom neuen Gesetz. Enttäuscht ist er aber, dass Personen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus davon ausgeschlossen sind. Dass Menschen, die potenziell abgeschoben werden können, keine integrationsfördernden Leistungen bekommen, sei „hoch unbefriedigend“. Schließlich, so argumentiert Döhring, bleiben zwischen 30 und 50 Prozent der Angehörigen dieser Gruppe ohnehin dauerhaft in Deutschland. Und bei den übrigen sei das meist über sehr viele Jahre



hinweg der Fall. Eine gute berufliche Qualifikation sei zudem selbst im Fall einer Rückkehr allemal von hohem Nutzen.

Josef Mikschl sieht diese Regelung ebenfalls kritisch und bezeichnet sie als Anachronismus aus einer Zeit, in der einheimische Arbeitskräfte geschützt werden sollten. In Zeiten eines Fachkräftemangels seien solche Barrieren aber völlig kontraproduktiv. Vorredner Döhring sieht das als Beispiel dafür, dass sonntags gern über Integration geredet wird und montags das Gegenteil passiert: „Die tatsächliche Situation hinkt der Rhetorik hinterher.“ In Wahrheit sei das deutsche Aufenthaltsrecht viel zu unattraktiv, um weltweit heftig umworbene Hochqualifizierte aus dem Ausland zu locken.

Unterschiedliche Meinungen tun sich zur Frage auf, wie sinnvoll es ist, Nachqualifizierungen entsprechend dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Angela Griem betont, dass dieses Prinzip nicht allein für MigrantInnen gilt. Auch ein arbeitsloser deutscher Indologe müsse damit leben, dass er im Zweifel keine Förderung erhält, um ein noch besserer Indologe zu werden, sondern eher eine Umschulung beispielsweise in einen kaufmännischen Beruf finanziert bekommt.

Birte Weiß kontert mit der Anmerkung, dass die Bundesagentur selber oft genug unsinnige Qualifizierungen fördere. Als Beispiel nennt sie den Fall eines Migranten, der in seinem Herkunftsland Sportlehrer war und zum Luftsicherheitsassistenten umgeschult werden sollte. Erst nach mehreren erfolglosen Bewerbungen habe sich herausgestellt, dass der Mann noch gar nicht lange genug in Deutschland lebte, um diesen Beruf überhaupt ausüben zu dürfen. Im Übrigen plädiert die Vertreterin von basis & woge e.V. für eine Kontingentierung zu Gunsten von MigrantInnen bei geförderten Qualifikationsmaßnahmen. Auf diese Weise könnten zumindest auch Hinweise darauf gefunden werden, weshalb die Beteiligung dieses Personenkreises sonst oft nur sehr mäßig ist.

Eine scharfe Kontroverse entfacht sich, als dazu eine Mitarbeiterin des Kieler Jobcenters anmerkt, wie schwierig es zuweilen sei, unter Langzeitarbeitslosen Bereitschaft zum Mitmachen sogar bei noch so attraktiven Angeboten zu wecken. Als Beispiel nannte sie einen Kurs zur Externenprüfung in Handwerksberufen, für den nur nach langer Zeit und intensivsten Bemühungen die MindestteilnehmerInnenzahl zustande kam. Zuweilen scheitere es schon „schlicht an der Bereitschaft, morgens aufzustehen und sich auf ein Leben jenseits der Dauerarbeitslosigkeit einzulassen, in der man sich relativ behaglich eingerichtet habe“. Als unangemessen weist Birte Weiß derart pauschale Aussagen zurück. Bei Problemen in der Akzeptanz von Qualifizierungsangeboten sei es sinnvoller, sich mit Experten zusammzusetzen, die vom Thema

Migration wirklich etwas verstehen. Dann stelle sich meist heraus, dass die Ursachen anderswo zu suchen sind als im mangelnden Willen zum Aufstehen.

Ein objektives Hemmnis ist aus Sicht von Torsten Döhring zum Beispiel die Migrationssozialberatung, die „oft nicht ausreichend professionell“ organisiert sei und jetzt sogar womöglich noch Kürzungen wegen der Sparbemühungen des Landes hinnehmen müsse. Auch Angela Griem sieht derartige Probleme und beklagt die häufig schlechte Vernetzung von MigrantInnen und ihren Organisationen.

Zum Schluss wirbt Farzaneh Vagdy-Voß noch einmal um Verständnis für die Lage der betroffenen MigrantInnen. Sie selbst habe mehrere Jahre ihres Lebens damit verbracht, um Anerkennung ihrer Qualifikationen zu kämpfen. Deshalb könne sie nachempfinden, dass viele MigrantInnen Vorbehalte gegen deutsche Behörden haben, die sie mit fruchtlosem Papierkrieg in Zusammenhang bringen. „Sehr unbefriedigend“ an der herrschenden Situation ist nach ihrer Einschätzung die faktisch regelmäßige Nichtanerkennung für die nicht reglementierten Berufe. Sie hofft auf eine Änderung im laufenden Gesetzgebungsverfahren und betont noch einmal, dass das angestrebte Ziel dieses Gesetzes lediglich ein Recht auf Prüfung der Anerkennung von Berufsabschlüssen ist.

Literatur

Rechtliche Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten

In dieser Rechtlichen Stellungnahme werden die Möglichkeiten untersucht, Diskriminierungsschutz in den Sozialgesetzbüchern II und III zu verankern. Die rechtliche Stellungnahme gibt Handlungsempfehlungen für die Rechtsanwendung in der Arbeitsverwaltung und an den Gesetzgeber. Der Fokus liegt auf der besonderen Situation von Migrantinnen und Migranten in Aus- und Weiterbildung, Arbeitsförderung und Zugang zum Arbeitsmarkt.

Hamburg 2009, 100 Seiten
kostenlose Bestellungen: inga.schwarz@basisundwoege.de

Mit Recht zu Bildung und Arbeit!

Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Wie wirkt Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt? Welche Strukturen, Abläufe, Entscheidungsprozesse wirken sich benachteiligend für Migrantinnen und Migranten aus?

Anhand von Fallbeispielen zeigt die Broschüre auf, an wie der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthaltene Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Bezug auf Gesetze und Arbeitsabläufe in der Arbeitsverwaltung und Jobvermittlung umgesetzt werden kann. Wirkungsweisen von Diskriminierung werden aufgezeigt, Handlungsempfehlungen für Veränderung auf persönlicher, institutioneller und gesetzgeberischer Ebene formuliert. Die Broschüre richtet sich an Beschäftigte und Entscheidungsträger in Arbeitsverwaltung und Politik sowie an MultiplikatorInnen.

Hamburg/Düsseldorf 2010, 28 Seiten
kostenlose Bestellungen: inga.schwarz@basisundwoege.de

Weitere Materialien zum Thema Anerkennung finden Sie unter www.access-frsh.de

Bildungsabschluss zweiter Klasse

Immer wieder Probleme bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Kiel. Werden Zuwanderer mit und ohne deutschem Pass auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert? Ja, meint Farzaneh Vagdy-Voß, die sich innerhalb des vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein betriebenen Projekts „access“ mit Fragen der beruflichen Integration beschäftigt. Durch Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen werden Betroffene aus ihrer Sicht oft geradezu systematisch ausgeschlossen.

Von Martin Geist

Lydia Seger (Name von der Redaktion geändert), Spätaussiedlerin und studierte Lehrerin, ist deutschstämmig und damit von Gesetzes wegen eigentlich privilegiert, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt geht. Aber nur eigentlich, denn ihre in der früheren Sowjetunion erworbenen Abschlüsse in Englisch und Erziehungswissenschaften bekam sie 1996 nach ihrer Ankunft in Deutschland zwar anerkannt, nicht aber ihr Deutsch-Diplom.

Begründung: Dieser Abschluss sei nicht in einem deutschsprachigen Land erworben worden. „Das ist so was von diskriminierend“, empört sich die 50-Jährige, deren Deutsch besser ist als das der meisten Zeitgenossen, die mit dieser Sprache aufgewachsen sind.

Immer wieder befristete Jobs, immer wieder Ärger wegen nicht anerkannter Dokumente, immer wieder Arbeitslo-

sigkeit. So verlief die „Karriere“ der hochqualifizierten Frau. Kein Wunder, dass Lydia Seger fürchtet, sich angesichts dieses Dauerlimmas bis zur dann entsprechend kärglichen Rente durchwursteln zu müssen.

Auf Mina Bahrami kommt dagegen auf jeden Fall ein gewaltig verspäteter Berufsstart zu. Die 24-Jährige stammt aus dem Iran und damit einem jener Länder, die weder der EU angehören noch für Spätaussiedler-Regelungen in Betracht kommen. Die im jeweiligen Herkunftsland erworbenen Bildungsabschlüsse werden laut Farzaneh Vagdy-Voß fast immer um eine Ebene heruntergestuft, und genau das ist auch bei Mina Bahrami der Fall: Ihr iranisches Abitur ist in Deutschland nur ein Realabschluss wert. Ihr Ziel, in Deutschland zu studieren, kann die als Flüchtling anerkannte Einwandererin nur erreichen, wenn sie weitere drei Jahre die Schulbank drückt und ein zweites Mal Abitur macht. Mit dem Er-

werbsleben könnte es demnach im allerungünstigsten Fall im Alter von 30 Jahren losgehen.

Unverständlich findet es Torsten Döhring vom Büro des schleswig-holsteinischen Flüchtlingsbeauftragten, dass angesichts des zunehmend aufretenden Mangels an Fachkräften und hoch qualifizierten Kompetenzen Talente auf diese Weise blockiert werden. Farzaneh Vagdy-Voß deutet das Problem sogar als Zeichen für „mangelndes Interesse und eine gewisse Arrroganz“ der jeweiligen Entscheidungs-träger. Ganz offensichtlich regiere die Einstellung: „Niemand kann es besser als wir.“

Eine „arbeitsmarkt- und integrationspolitische Fußfessel“ stellt die gängige Praxis aus Sicht des Kieler CDU-Bundestagsabgeordneten Philipp Murmann dar: Dringend nötig sei deshalb ein Gesetz über ein vereinfachtes Anerkennungsverfahren ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland, fordert Murmann, der die Bundesregierung dabei auf einem guten Weg sieht. Noch in diesem Jahr soll ein Gesetz verabschiedet werden, das neben Erleichterungen vor allem einen Rechtsanspruch auf ein formelles Anerkennungsverfahren vorsieht.

Farzaneh Vagdy-Voß mag darüber

noch nicht jubeln. Ein Anerkennungsverfahren bedeute noch lange keine Anerkennung, und überhaupt sei nur dann etwas gewonnen, wenn es auch einen gesicherten Anspruch auf finanziell geförderte Nachqualifizierung gebe, falls in Teilbereichen Defizite festgestellt werden.

Ganz ohne Gesetz am Umdenken ist man offenbar bereits in der Bundesagentur für Arbeit, die neuerdings in sieben deutschen Städten Anerkennungsberatungsstellen unterhält, um Betroffene besser durch das Wirrwarr von Zuständigkeiten und Anforderungen zu lösen. Eine dieser Beraterinnen ist Angela Griem, die auch für Schleswig-Holstein zuständig ist und eingesteht: In der Vergangenheit sei die integrationspolitische wie volkswirtschaftliche Bedeutung eher möglichst effektiven Nutzung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, auch von der Arbeitsverwaltung „nicht so eingeschätzt worden, wie es nötig gewesen wäre.“

■ Die Problematik ist auch Thema das 3. Deutschen Weiterbildungstages, der am 24. September im Kieler Schloss während der Interkulturellen Wochen stattfindet: www.weiterbildung-kiel.de
www.deutscher-weiterbildungstag.de



Die Projekte **access** und **migration.works** werden gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit

