



DOKUMENTATION

Die betriebliche Praxis der Anerkennung

Erfolge, Hürden und Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse

96

SCHRIFTENREIHE
MIGRATION UND ARBEITSWELT



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

DGB



Inhalt

Zur Veranstaltung wurde ein dreiteiliger Podcast erstellt, der unter folgendem Link nachgehört und heruntergeladen werden kann:

www.migration-online.de/2014_anerkannt_podcast

1. Vorwort	05
Programme der Tagung	
2. Einführung ins Thema: Eine respektvolle Anerkennungskultur im Geist der Gewerkschaften etablieren	06
Leo Monz, DGB Bildungswerk BUND, Projektleiter „Anerkannt“	
3. Von der Abschottungs- zur Willkommens- oder Anerkennungskultur	10
Dr. Uwe Hunger, Forschungskolleg der Universität Siegen	
4. Diskussion	14
5. Das Anerkennungsgesetz BQFG – Inhalte, Stand und Herausforderungen aus Sicht des IQ-Netzes	16
Natalia Ivanova, Fachstelle Anerkennung für das IQ-Programm, Integration durch Qualifizierung	
6. Nachfragen aus dem Publikum	20
7. Moderierte Diskussionsrunde	22
Berater: Bertram Abel; Peter Kürner, Erfahrungsexpert_innen: Kristina Naschelewskij, Faruk Kocak; Begleiter: Emre Sahin; Betriebsrat: Steffen Rudolph, Randstad; Moderator: Daniel Weber	
8. Impressum	31



1.

Tagungsablauf:

„Die betriebliche Praxis der Anerkennung. Erfolge, Hürden und Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse“

Düsseldorf, 14. November 2014

Programm:

Eröffnung

Daniel Weber, DGB Bildungswerk

Einführung in das Thema

Leo Monz, DGB Bildungswerk und Projektleiter „Anerkannt“

Grußwort des Bundesministerium für Bildung und Forschung

Marie-Louise Vedder, Referat 315 – Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Vortrag zum gesellschaftlichen und politischen Rahmen im Bereich der Anerkennungskultur

Dr. Uwe Hunger, Forschungskolleg der Universität Siegen

Das Anerkennungsgesetz BQFG – Inhalte, Stand und Herausforderungen aus Sicht des IQ-Netzes

Natalia Ivanova, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Moderierte Diskussionsrunde

Berater: Bertram Abel, Peter Kürner; Erfahrungsexpert_innen: Kristina Naschelewskij,
Faruk Kocak; Begleiter: Emre Sahin; Betriebsrat: Steffen Rudolph, Randstad;
Moderator: Daniel Weber, DGB Bildungswerk

Handlungsempfehlungen aus der Tagung und dem Projekt

Daniel Weber

VORWORT

Nicht nur bei Fachkräftebedarf ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ein wichtiges Thema für Betriebe. Viele Menschen in Deutschland haben im Ausland eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen. Statt diese Kompetenzen anzuerkennen und zu nutzen werden sie viel zu häufig verkannt.

Mit der Tagung „Die betriebliche Praxis der Anerkennung. Erfolge, Hürden und Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ wurde der Blick auf die betriebliche Anerkennungskultur gelegt. Es wurde der Frage nachgegangen, welche Möglichkeiten und Perspektiven sich Betrieben durch die Anerkennung ausländischer Qualifikationen bieten und welche Hürden sich Kolleginnen und Kollegen gegenübersehen, damit ihre Qualifikationen anerkannt werden.

Ein Schwerpunkt war die Rolle der betrieblichen Interessenvertreter_innen. Wo können sie eine Anerkennungskultur unterstützen? Welche Kritik und Hürden bestehen aus ihrer Sicht an der gesetzlichen Grundlage, dem BQFG? Wie können sie unterstützt werden, die Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen im Betrieb zu verankern?

Bei der Tagung kommen Praktiker_innen aus den Betrieben, Gewerkschafter_innen, Erfahrungsexpert_innen und Berater zu Wort.

Die Tagung fand im Rahmen des Projektes „Anerkannt – Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in der Arbeitswelt durch Arbeitnehmendenvertretungen fördern“ statt.

Viele Migrantinnen und Migranten in Deutschland haben im Herkunftsland einen Berufsabschluss erworben. Nicht immer können sie diesen in Deutschland einbringen. Potenziale und berufliche Kompetenzen werden nicht anerkannt, abgewertet oder gar nicht wahrgenommen. In der Folge arbeiten viele Migrantinnen und Migranten in Beschäftigungen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Für die Betroffenen geht es nicht nur um formale Anerkennung von Qualifikationen, sondern auch um Akzeptanz im Berufsleben, zum Beispiel durch Aufstiegsmöglichkeiten und um entsprechende Wertschätzung in der Gesellschaft.

Mit dem Anerkennungsgesetz wurde ein Anspruch auf Prüfung der vorhandenen Qualifikationen auf Gleichwertigkeit festgelegt. Ein Gesetz an sich ändert an der Lebenswelt aber noch nicht viel, der Weg zur Anerkennung ist mitunter langwierig. Mit dem Projekt „Anerkannt“, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, sollen die Möglichkeiten, die eine formale Anerkennung der Qualifikationen bietet, verbreitet und eine Anerkennungskultur in Betrieben unterstützt werden.

Mehr: www.migration-online.de/anerkannt



2.

EINFÜHRUNG INS THEMA: EINE RESPEKTVOLLE ANERKEN- NUNGSKULTUR IM GEIST DER GEWERKSCHAFTEN ETABLIEREN

Leo Monz, DGB Bildungswerk BUND, Projektleiter „Anerkannt“



Diese Tagung dient in erster Linie dazu, Expertinnen und Experten aus der Praxis zu vernetzen in der Arbeitswelt und Beratung. Das Projekt „Anerkannt“ des DGB Bildungswerk wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Neben der Tagung ist ein weiterer Baustein der Bildungsarbeit des Projektes „Anerkannt“ das Fachgespräch mit betrieblichen Akteur_innen. Meine Erfahrung ist, dass Betriebsräte im innerbetrieblichen und gewerkschaftlichen Umfeld oft diskussionsfreudig und engagiert sind, in der öffentlichen Debatte aber eher zurückhaltend agieren. Da gibt es noch einiges zu tun, um sie stärker für den Austausch mit Akteur_innen außerhalb der Arbeitswelt zu gewinnen und damit am gesellschaftlichen Diskurs zu beteiligen. Durch Workshops, einem dritten Baustein in der Bildungsarbeit des Projektes, sollen sich auch diejenigen, die im IQ Netz mit betrieblichen Akteur_innen zusammenarbeiten, untereinander austauschen. Der Baustein „Tagung“ dient dazu, sich insgesamt an der gesellschaftlichen Debatte zu beteiligen und die Akteure zu vernetzen. Deshalb bin ich sehr dankbar, dass Teilnehmende sowohl von Arbeitgeberseite, aus dem Handwerk, aus kleinen und größeren Betrieben als auch aus Migrant_innen-Organisationen anwesend sind, die meiner Meinung nach eine enorm wichtige Rolle spielen. Die Tagung verfolgt das Ziel, einen Austausch zwischen allen denjenigen herzustellen, die ein Interesse daran haben, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten voranzutreiben. Erstrebenswert wäre in diesem Zusammenhang, sich gegenseitig wahrzunehmen und zu unterstützen. Wenn beispielsweise eine Migrant_innen-Organisation einen Betrieb kontaktieren möchte, sollte es dort auch Ansprechpartner geben. Umgekehrt sollte es für betriebliche Akteure, die an die Migrantinnen und Migranten in ihren Betrieben nicht so recht herankommen, Vermittler bei den Migrant_innen-Organisationen geben. Manchmal bekommen Gewerkschafter_innen auch einen Anruf von einer Betriebsleitung, die Hilfe braucht, um den Betriebsrat zu bewegen. Oder umgekehrt wenn eine Geschäftsführung nicht mitmachen will, dann Partner bei den Arbeitgebern zu aktivieren. Das ganze Feld ist insgesamt sehr partnerschaftlich angelegt.





Die Sicht der Gewerkschaften

In politischen Debatten wurde das Anerkennungsgesetz wegen bestehendem Fachkräftemangel dringend gefordert. Angestoßen wurde die Diskussion durch eine Untersuchung aus dem IQ Netz Ende der Nuller-Jahre, der so genannten Brain Waste Studie. Sie fand heraus, dass in der Bundesrepublik Deutschland zu viele berufliche Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten, die nicht aus EU-Ländern kommen oder keine Aussiedler_innen sind, brachliegen und die Praxis der Anerkennung intransparent und unübersichtlich war.

Das ist ein Teil dessen, den wir auch als Gewerkschaften sehen, aber wir legen immer großen Wert darauf, dass Migrantinnen und Migranten nicht nur auf ihre Nützlichkeit in der Gesellschaft reduziert werden, sondern dass sie insgesamt als Menschen anerkannt werden. Das ist Bestandteil einer spezifischen Herangehensweise der Gewerkschaften und deswegen ist für uns die Frage von Anerkennungskultur mehr als das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, mehr als für unsere Wirtschaft wertvolle Qualifikationen. Wohl wissend, dass die berufliche Integration ein ganz wichtiger Baustein ist, weil es bedeutet, dass die Menschen für sich selbst durch eigene Arbeit sorgen können.

Bisher gab es Anstrengungen zur gesetzlichen Gleichstellung und beruflichen Anerkennung von Aussiedler_innen und EU-Bürgerinnen und Bürgern. Für die Gewerkschaften war es nicht nachvollziehbar, wieso die Gruppe der so genannten Drittstaatsangehörige nicht dabei war. Deshalb forderten sie seit Langem die gleichberechtigte Teilhabe für alle, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und dem Grund, warum sie in der Bundesrepublik Deutschland sind. Beim gewerkschaftlichen Engagement im Rahmen des neuen Anerkennungsgesetzes BQFG geht es nicht nur um die formalen Qualifikationen, sondern auch um Kompetenzen. Gerade im Bereich der beruflichen Bildung gibt es in vielen Ländern keine formalen Abschlüsse, aber Menschen, die sehr gute handwerkliche und sonstige Fähigkeiten mitbringen. Es geht auch darum, mittels des Dualen Bildungssystems die Verantwortung der Arbeitgeber für die Ausbildung einzufordern. Das sind einmalige Voraussetzungen in der Bundesrepublik, die auch die Gewerkschaften weiterhin erhalten möchten. Dafür müssen die Strukturen so geöffnet und gestaltet werden, dass diese informellen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten auch wahrgenommen und berücksichtigt werden.

Anpassungsqualifizierung und „Facharbeiterstolz“

Der Weg nur über die Externenprüfung der Handwerkskammern scheint manchmal zu knapp. Es sollten andere Instrumente zu einer Anpassungsqualifizierung überlegt werden, die Kompetenzen mit berücksichtigen. Denn alle Menschen erwerben ständig neue Kompetenzen, die nicht immer formalisiert sind, aber auch berücksichtigt werden sollten. Dann gibt es eine Gemeinsamkeit von Einwander_innen und denen, die schon lange in Deutschland leben. Aus gewerkschaftlicher Sicht wäre es deshalb wichtig, die Gruppe der Einwanderer_innen mit einzubeziehen in eine Gesamtstrategie.

Zu Recht hat der deutsche Facharbeiterbrief einen guten Ruf bei Absolventen und Arbeitgebern. Ein Facharbeiter bei Thyssen zum Beispiel, dessen Großeltern aus der Tür-

kei nach Deutschland gekommen sind, wird sagen, hier werde nur jemand eingestellt, der einen Facharbeiterbrief und eine ordentliche Ausbildung hat. Da steckt auch der Stolz dahinter, etwas gelernt zu haben und es vorzeigen zu können. Umgekehrt kann aber auch ein Hemmschuh daraus werden. In England gibt es beispielsweise Elektriker, die keinen Facharbeiterbrief haben, sich aber hervorragend auskennen. Es geht darum, auch informelle Kompetenzen mit einzubeziehen in den gesamten Bereich der beruflichen Anerkennung und zum Teil einer betrieblichen Strategie zu machen. Es geht um Respekt vor anderen Formen des Lernens und um interkulturelle Öffnung.

Anerkennung am Markt

Auch eine offiziell anerkannte „Gleichwertigkeitsbescheinigung“ für im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen bedeutet noch nicht automatisch den Zugang zu einer entsprechenden Position. Zu viele Vorbehalte und Zweifel bestehen immer noch hinsichtlich der Qualifizierung. Dieser Zustand war ein Grund für das gemeinsame Projekt „Anerkannt“ des DGB Bundesvorstand und des BMWF mit dem Ziel, die Arbeitswelt über die Unterstützungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und für die Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren. Dazu gehört zum einen, dass jemand mit einer guten beruflichen Qualifizierung auch dementsprechend tariflich eingruppiert wird. Bei innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten sollten nicht nur die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden, sondern auch diejenigen, die schon länger im Betrieb sind. Die ganze Frage von Anerkennung hat damit zu tun, die Kompetenzen dieser Menschen wertzuschätzen und sie gleichberechtigt am beruflichen Aufstieg teilhaben zu lassen. Zur Frage, wie sich Betriebe und Verwaltungen für eine Anerkennungskultur sensibilisieren und motivieren lassen, soll diese Tagung einen Beitrag leisten. In diesem Sinne vielen Dank, eine anregende Debatte und viel Spaß auf der Tagung.





3.

VON DER ABSCHOTTUNGS- ZUR WILLKOMMENS- ODER ANERKENNUNGSKULTUR

Dr. Uwe Hunger, Forschungskolleg der Universität Siegen



1. Phase: Verleugnung

Der erste Referent der Tagung, Dr. Uwe Hunger möchte die Diskussionen um eine Anerkennungskultur in den historischen Kontext einordnen, um zu erklären, wo die deutsche Gesellschaft herkommt, wo sie momentan steht und wo sie hin möchte.

Dazu greift er, obschon Politologe, zu einem psychologischen Fünf-Phasenmodell. Das Modell helfe, schwierige Situationen oder Befindlichkeiten von Menschen zu erklären und zu verstehen und könne seiner Meinung nach auch auf die Einwanderungssituation in der Bundesrepublik Deutschland angewandt werden.

In der ersten Phase wird die neue Situation, die zu bewältigen ist, nach diesem Modell verleugnet. Dies galt in Deutschland über viele Jahrzehnte bis in die 1990er-Jahre hinein, wo trotz einer bestehenden Zuwanderung über Jahrzehnte der Leitspruch galt „Deutschland ist kein Einwanderungsland“. Demzufolge wurde über Jahrzehnte keine Notwendigkeit für eine nachhaltige Integrationspolitik gesehen. Es herrschte die Vorstellung der so genannten „Gastarbeiterrotation“ vor, das heißt, dass Arbeitnehmer_innen für ein paar Jahre kommen und dann wieder zurückgehen sollten. Demzufolge gab es lange Zeit Wohnheime nur am Rande der Fabriken, wenig Sprachkurse für die Zuwanderer und ihre Kinder, die zunächst auch gar nicht in das deutsche Schulsystem integriert wurden, sondern in so genannten „Ausländerklassen“ beschult wurden, separat von den deutschen Schülern und zumeist angegliedert an Hauptschulen. Im Freistaat Bayern hielten sich diese Klassen am längsten, noch bis in die 1990er-Jahre wurden 30 Prozent der ausländischen Schüler so beschult. Laut den Schulrichtlinien gab es diese Ausländerklassen, um die Rückkehrfähigkeit der Kinder aufrechtzuerhalten.

Auch politisch wurden Parallelstrukturen aufgebaut, so genannte „Ausländerbeiräte“ dienten als Ersatzform der politischen Beteiligung. Heute gebe es zwar Integrationsbeiräte, die jedoch noch immer eine politische Sonderform darstellen. Eine volle Gleichberechtigung würde nur das kommunale Wahlrecht für ausländische Staatsbürger bedeuten, das es aber bis heute trotz vielfältiger Bestrebungen noch nicht gebe. Eine Ausnahme dieser allgemeinen Verleugnung der Einwanderungsrealität stelle allerdings der Bereich der Gewerkschaften und der Betriebsräte dar. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 wurde die gleichberechtigte Teilhabe an den gewerkschaftlichen und betrieblichen Strukturen auch für ausländische Beschäftigte politisch festgeschrieben. Heute seien viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in Betriebsräten und anderen gewerkschaftlichen Interessenstrukturen aktiv. Diese





3.

2. Phase: Angst und Aggression

arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland galt von Anfang an, wenngleich viele am unteren Ende der Lohnskala eingruppiert waren. Ausnahmen gab es zwischenzeitlich allerdings über die Dienstleistungsfreiheit in einigen Bereichen wie zum Beispiel dem Baugewerbe, wo ausländische Beschäftigte über Entsendungen nach dem Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht ihres Herkunftslandes beschäftigt werden konnten und weniger als ihre inländischen Kollegen verdienen. Im internationalen Vergleich bestehe jedoch in Deutschland eine größere Homogenität zwischen Arbeitnehmer_innen mit und ohne Migrationshintergrund.

Im Phasenmodell wird die Verleugnung durch eine Phase der Angst und Aggression abgelöst. Auch eine solche Phase lasse sich mit Blick auf die Einwanderung nach Deutschland beobachten.

Schlagzeilen und Parolen wie „Kinder statt Inder“, „das Boot ist voll“ und „Deutschland den Deutschen“ haben diese Angst und Aggression in den letzten Jahrzehnten immer wieder zum Ausdruck gebracht. Die Menschen sorgen sich beim Thema Einwanderung häufig um ihren Arbeitsplatz, ihren Wohlstand, ihre Gesundheit etc. Das drückte sich nicht selten in Ausländerfeindlichkeit und Alltagsdiskriminierung aus und gipfelte in den 1990er-Jahren in einer ganzen Serie von Anschlägen auf Asylbewerberheime und Anfang der 2000er-Jahre in den NSU-Morden. Diese zweite Phase der Angst und Aggression herrsche teilweise bis heute in der Gesellschaft vor. Und erkläre vielleicht die immer noch hohen Hürden für die Etablierung einer echten Anerkennungskultur auf dem Arbeitsmarkt.

3. Phase: Depression

Angst kann nicht nur Aggressionen hervorrufen, sondern wie in der dritten Phase des psychologischen Modells, in einer Depression münden. Auch diese Befindlichkeit lasse sich in Bezug auf die Bewältigung der Einwanderung in Deutschland beobachten. Die Befürchtung „Deutschland schafft sich ab“, so der berühmte Buchtitel von Thilo Sarrazin, könne als Ausdruck dieser Haltung angesehen werden. Es lohne sich nicht mehr, die Ärmel hochzukrempeln, es gebe keine Perspektive. Diese negative Grundhaltung beziehe sich oft auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft gleichermaßen. Es seien die „falschen“ Einwanderer_innen gekommen, die derzeitigen Einwanderer_innen strengten sich nicht genug an, die zukünftigen Generationen seien verloren und stünden einer ausgewogenen und zuversichtlichen Sichtweise im Wege. Fatalistische Sichtweisen würden differenzierten wissenschaftlichen Analysen vorgezogen.

4. Phase: Verhandlung

Aber nach dem Modell könne die Depression überwunden werden und in einer Phase der Verhandlung münden. Momentan befinde sich Deutschland in dieser vierten Phase der Verhandlung. Die deutsche Gesellschaft habe angefangen, die Einwanderungsrealität zu akzeptieren und diese Situation aktiv zu gestalten.

Der demografische Wandel und der sich abzeichnende Fachkräftemangel habe Deutschland dazu gedrängt, Reformen einzuführen. Gegen Ende des letzten Jahrhunderts wurde zunächst das Staatsbürgerschaftsgesetz reformiert, dann die so genannte

5. Phase: Akzeptanz und Anerkennung

„Greencard“ eingeführt und schließlich das so genannte Zuwanderungsgesetz verabschiedet, das zum ersten Mal nach fünfzig Jahren Einwanderung auch Elemente einer systematischen Integrationspolitik enthielt. Dabei wurde zum ersten Mal ein grundsätzliches Umdenken erkennbar sowie ein offensiver und positiver Umgang mit Zuwanderung. Allerdings werde die Einwanderungssituation noch nicht vollständig als Normalität anerkannt, sondern verhandelt, wie Einwanderung und Integration vonstatten gehen solle. Wenn Einwanderer_innen nach Deutschland kommen wollen, müssen sie bestimmte Fähigkeiten mitbringen, bei der Familienzusammenführung zum Beispiel Deutschkenntnisse. Auch sprechen noch nicht alle vom Einwanderungsland Deutschland. Aber immerhin vom Integrationsland Deutschland. Dieses Verhandeln ziehe sich wie ein roter Faden durch viele Bereiche von der Sprache über Wissen und Bildung bis hin zur Kultur.

Bedingt durch den demografischen Wandel schwinde in der Bevölkerung zusehends der Widerstand gegen Einwanderung und in vielen Branchen, wie beispielsweise im medizinischen Sektor, fehlten heute bereits viele Arbeitskräfte. Um Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, müssten dann auch die Hürden für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse gesenkt werden und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gute Bedingungen offeriert werden, um sie in Deutschland zu halten.

Die letzte Phase wäre dann in diesem Modell tatsächlich die Phase der Akzeptanz der Einwanderungsrealität und die Anerkennung unterschiedlicher Herkunft und Kulturen in Deutschland. Ein wichtiges Element auf diesem Wege wäre ein offeneres Staatsbürgerschaftsrecht, ein Schlüsselement, das im gesamten Diskurs unterschätzt werde. Auf dem politischen Markt werben Parteien um Wählerstimmen und wenn ein großer Bevölkerungsteil keine Wählerstimmen anzubieten habe, sei der Anreiz auch nicht so groß, für diese Gruppe eine gute Politik zu machen.

Da Deutschland ein Sozialstaat sei, der auch Einwanderer_innen mit einbezieht, bestehe immer die Gefahr, dass aufgrund von Transferleistungen Migrant_innen in „Gewinn bringende und Kosten verursachende Migrant_innen“ unterteilt würden. Dies sei ein wichtiger Unterschied zu vielen anderen Einwanderungsländern wie den USA und Kanada.

Auch wenn das psychologische Phasenmodell nicht auf die gesellschaftspolitischen Prozesse zu übertragen sei, könne es aber vielleicht helfen, einige Aspekte der Geschichte der Einwanderung nach Deutschland einzuordnen und vor allen Dingen einen positiven Ausblick auf wachsende Anerkennung und Akzeptanz von Migrantinnen und Migranten zu geben.





4.

DISKUSSION



Im Anschluss an den Vortrag von Uwe Hunger entsteht eine Diskussion darüber, wie Deutschland Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Kompetenzen in ihrem Land willkommen heißen kann. Eine Teilnehmerin aus Köln greift das Beispiel Kanadas auf, welches Uwe Hunger als Vorbild für eine Anerkennungskultur darstellte. Dort werden Einwanderer_innen nach einem speziellen Punktesystem gezielt ausgewählt und müssen schon von Anfang an bestimmte Voraussetzungen mitbringen wie beispielsweise Sprachkompetenz, ein bestimmtes Alter, ein bestimmtes Einkommen etc. Uwe Hunger betont, dass er Kanada durchaus als Vorbild für Deutschland sehen würde, allerdings nicht unbedingt in erster Linie in Bezug auf das formale Punktesystem, sondern vor allem in Bezug auf die dort herrschende Anerkennungskultur, die in der kanadischen Verfassung verankert sei. Er glaubt, Deutschland könne sich dahingehend etwas abgucken. Dabei brauche Deutschland als Sozialstaat allerdings eine eigene Willkommens- und Anerkennungskultur, die zu dem Land und seinen Strukturen passe. Die Teilnehmerin aus Köln betont, dass ihr das Phasenmodell gut dabei geholfen habe, zu verstehen, warum es seit dreißig Jahren versäumt wurde, Deutschland als Einwanderungsland zu bezeichnen. Die „Gastarbeitergeneration“ sei zwar kontrolliert zugereist, aber die Politik habe nichts getan, um die Menschen und später ihre Familien wirklich zu integrieren und zu fördern. Heute schürten die Zuwanderung durch EU-Staaten und die wachsende Zahl von Flüchtlingen vermehrt die Angst der Deutschen.

Im Sinne des Phasenmodells wäre es für Uwe Hunger wichtig, die Ängste der Bevölkerung frühzeitig zu erkennen und Wege zu finden, diese Ängste abzubauen bzw. mit dieser Angst umzugehen, denn Angst sei bekanntlich ein schlechter Ratgeber.

Projektleiter Leo Monz bedankt sich für die andere Perspektive auf diese Geschichte der Einwanderung, die auch Menschen, die schon länger in der Migrationsdebatte dabei sind, noch einmal zum Nachdenken anregen könne. Den Slogan von Thilo Sarrazin „Deutschland schafft sich ab“ sieht er allerdings eher als Ausdruck von „Angst und Aggression“, weniger von „Depression“. Sarrazin selbst sei Teil der Macht in dieser Republik gewesen und habe das auszuspielen versucht.

Das Phasenmodell veranschaulicht für Monz ein Stück weit die deutsche Seele. Er vermutet, dass sich die Einwanderungspolitik in Zukunft wesentlich verändern wird. Das Verhandeln darum sei aber nicht ohne die Menschen zu denken, die einwandern. Sie seien diejenigen, die von dem ganzen Prozess am stärksten betroffen seien. Das sei für ihn der entscheidende Perspektivwechsel: Denn es gehe nicht nur darum, die Einwanderer_innen in rechtliche Kategorien einzuordnen, sondern sie als Menschen zu sehen, die an einer weltweiten, globalen Migration teilhaben, die vom Arbeitsmarkt immer mehr gefordert werde. Wer heutzutage in einem großen Unternehmen aufsteigen wolle, müsste mehrere Jahre im Ausland gearbeitet haben.

Die Migrantinnen und Migranten sind seiner Meinung nach die Träger_innen dieser Veränderungen, dass wir nicht mehr nur im nationalstaatlichen Bereich denken können. Die Perspektive der Migrantinnen und Migranten müssten seiner Meinung nach noch stärker in das Modell mit einbezogen werden.

Für einen Mitarbeiter des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge war das Phasenmodell auch hilfreich, wenngleich es für ihn schwieriger war, die einzelnen Phasen zeitlich voneinander abzugrenzen, weil Deutschland ja eine Nation sei, die aus vielen unterschiedlichen Menschen bestehe. Für ihn ist es zukünftig wichtig, die Rolle als Sozialstaat nicht nur als Risiko zu sehen, sondern als großen Pluspunkt, insbesondere hinsichtlich der Verhandlungen zukünftiger Migration.

Für Uwe Hunger hat die Diskussion gezeigt, dass das Phasenmodell durchaus neue Sichtweisen über den Umgang mit Einwanderung in Deutschland anrege. Vergleiche mit den USA und Kanada seien insofern schwierig, als dass es dort ganz andere Voraussetzungen gebe. Das deutsche Modell sei eben das eines Sozialstaates und innerhalb dieses Modells müsse verhandelt und Lösungen gefunden werden.





5.

DAS ANERKENNUNGSGESETZ BQFG – INHALTE, STAND UND HERAUSFORDERUNGEN AUS SICHT DES IQ-NETZES

Natalia Ivanova, Fachstelle Anerkennung für das IQ-Programm, Integration durch Qualifizierung



Ausgangslage

Die IQ Fachstelle „Anerkennung“ agiert als zentrale Service- und Dialoginstanz. Sie fördert die Professionalisierung der Anerkennungsberatung, den Austausch und die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure im Feld und leistet den Transfer in die Fachöffentlichkeit. Kurz zu mir:

Ich bin zweifache Migrantin, in Georgien geboren, mit der Familie nach Russland ausgewandert und dann 2004 allein in Deutschland angekommen. Hier habe ich zunächst Deutsch gelernt. In Russland hatte ich Biologie mit dem Schwerpunkt Biochemie studiert. Meinen Abschluss konnte ich damals nicht anerkennen lassen, weil ich damals gar nicht wusste, wie das geht. Dieses Diplom ist einfach als schönes Souvenir bei mir zu Hause. Dann habe ich Erziehungswissenschaft studiert mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Weiterbildung, seit 2013 arbeite ich bei der Fachstelle Anerkennung.

In Deutschland leben mehr als 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, das sind ungefähr 20 Prozent der Bevölkerung. Fast 3.000 haben in ihrem Herkunftsland einen beruflichen Abschluss erworben. Diese Menschen sind im Arbeitsmarkt benachteiligt, zweimal stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Migrationshintergrund und werden sehr oft nicht ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt. Faktoren wie Fachkräftemangel, demografischer Wandel, und Chancengerechtigkeit machen es notwendig, die bereits vorhandenen Qualifikationen anzuerkennen.

Das Anerkennungsgesetz BQFG

Am 1. April 2012 ist das Gesetz in Kraft getreten und hat wichtige Veränderungen angestoßen. Erstmals besteht ein Rechtsanspruch auf Prüfung, ob ein ausländischer Berufsabschluss anerkannt werden kann. Nach einer Beratung kann ein Antrag gestellt werden, an dessen Ende im besten Fall eine Anerkennung oder ein Gleichwertigkeitsbescheid stehen kann.

Zielgruppe des Anerkennungsgesetzes sind Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen. Das sind nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch Deutsche. Das Gesetz regelt alle bundesrechtlich geregelten Berufe, reglementierte und nicht reglementierte Berufe. Bei den reglementierten Berufen ist die Berufsausübung an gesetzliche Vorschriften gebunden und bedarf einer staatlichen Zulassung. Das sind



Ausnahmen von der Regel

Berufe wie z.B. Arzt, Architekt oder Ingenieur. Für die nicht reglementierten Berufe gilt diese Regelung nicht.

Das Anerkennungsgesetz besteht aus 62 Artikeln. Nur der erste Artikel heißt eigentlich Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und setzt einheitliche Kriterien und Verfahren für die Prüfung der Gleichwertigkeit durch. Die anderen Artikel sind berufsrechtliche Fachgesetze. Nur wenn in diesen Gesetzen nichts über die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen für Drittstaatsangehörige gesagt wird, greift der erste Artikel ein. Sonst regeln Berufsfachgesetze die Anerkennung von Abschlüssen. Das Ziel des Gesetzes ist in erster Linie die Sicherung der Fachkräftebasis und die Integration. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist dafür das zentrale Instrument. Das Gesetz will das inländische Fachkräftepotenzial besser als bisher ausschöpfen und dazu beitragen, ausländische Qualifikationen besser einzuschätzen und im Arbeitsmarkt zu integrieren, was auch die soziale Integration fördert.

Früher wurden Migrantinnen und Migranten eher als Benachteiligte gesehen, die unterstützt werden müssen. Mit dem Anerkennungsgesetz soll auch ein Paradigmenwechsel in Gang gebracht werden, das Potenzial der Einwanderer_innen zu sehen und sie als Personen willkommen zu heißen und wertzuschätzen, und zwar unabhängig von einer Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation. Die gab es für Menschen aus EU-Ländern und Aussiedler_innen auch schon vorher, aber erst 2012 öffnete sich der deutsche Arbeitsmarkt für die Berufsabschlüsse aus der ganzen Welt.

Nun besteht für alle der Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren. Hierunter fallen vor allem die rund 330 Ausbildungsberufe im dualen System sowie die entsprechenden Fortbildungsberufe. Es wurden einheitliche Kriterien und Verfahren festgelegt. Entscheidend sind die Dauer und die Inhalte der beruflichen Ausbildung.

Innerhalb von drei Monaten muss der Antragsteller oder die Antragstellerin einen Bescheid haben. Die beginnen ab dem Zeitpunkt, ab dem alle erforderlichen Unterlagen und Dokumente vorliegen. Die zu besorgen kann sich beispielsweise für Flüchtlinge als ein schwieriges Unterfangen herausstellen und die verschiedenen Regelungen für verlorene Dokumente verkomplizieren manches Anerkennungsverfahren. Die Bedingungen gelten jedoch für alle Länder und die Anträge können seit 2013 auch schon vom Ausland aus gestellt werden. In diesem Zusammenhang möchte ich die Entkoppelung der Antragsberechtigung von Aufenthaltstiteln betonen. Früher war es überhaupt nicht möglich, einen Antrag ohne Aufenthaltstitel zu stellen. Jetzt können die Menschen schon von ihrem Heimatland eine Anerkennung beantragen und damit zusammenhängende Entscheidungen treffen.

Obwohl das neue Anerkennungsverfahren den Anspruch erhebt, vieles zu vereinfachen und zu vereinheitlichen, gibt es dennoch viele Ausnahmen. Als Erstes gilt die Gleichwertigkeit als zwingende Voraussetzung dafür, einen reglementierten Beruf in Deutschland ausüben zu können. Die Anerkennung ist für reglementierte Berufe ein Muss, für



nicht reglementierte Berufe ein Kann. Wenn der Referenzberuf festgestellt wurde, läuft die Gleichwertigkeitsüberprüfung der zuständigen Stellen. Wenn es keine wesentlichen Unterschiede gibt, dann bekommt man einen Gleichwertigkeitsbescheid, der zu 100 Prozent identisch zu einer deutschen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt sein soll. Wenn kein Gleichwertigkeitsbescheid ausgestellt wurde, werden Ausgleichsmaßnahmen und Anpassungsqualifizierungen durchgeführt. Die zuständige Stelle entscheidet, ob eine Kenntnisprüfung, eine Eignungsprüfung oder Anpassungsqualifizierung durchgeführt wird. So weit zur Theorie des Gesetzes.

Stand des Anerkennungsgesetzes — Zahlen und Fakten

Wie haben sich Information und Beratung zum Anerkennungsverfahren in der Realität ausgewirkt? Die Statistiken zeigen uns mehr oder weniger, wie es tatsächlich aussieht. Seit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes wurden viele Maßnahmen durchgeführt, Informationsveranstaltungen, Professionalisierungen für Berater_innen, Tagungen. Alle Anerkennungssuchenden können sich Informationen über die Anerkennungsportale über die Hotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge holen. Bis zum 1. September 2014 registrierte das Portal mehr als anderthalb Millionen Anrufe. Die Statistiken zu Beratung werden von der Fachstelle Anerkennung in Nürnberg viermal pro Jahr erhoben. Von August 2012 bis September 2014 ließen sich knapp 33.000 Personen beraten. Hier muss man betonen, dass viele Ratsuchende mehrere Beratungskontakte zu ihrer Beratungsstelle haben, so dass die gesamte Beratungsleistung mit fast 49.000 Kontakten noch höher liegt.

Frauen lassen sich häufiger beraten als Männer, in erster Linie kommen sie aus Polen, der Russischen Föderation und Rumänien. In den letzten drei Monaten wurden Beratungen zu 428 verschiedenen Referenzberufen durchgeführt. Mit Abstand die meisten Anerkennungsverfahren werden für den Beruf des Lehrers und der Lehrerin angestrebt, das ist 12 Prozent. Daneben erfolgen häufig Beratungen zur Anerkennung von Ingenieur_innen und danach folgen dann Gesundheits- und Krankenpflegeberufe.

Laut der ersten offiziellen Statistik des Statistischen Bundesamtes wurden insgesamt rund 11.000 Anträge gestellt, davon 80 Prozent in reglementierten Berufen und 20 Prozent in nicht reglementierten Berufen. Das ist einfach zu erklären, weil in reglementierten Berufen Anerkennung ein Muss ist und in nicht reglementierten Berufen könnte man auf Anerkennung verzichten. Von April 2012 bis September 2012 wurden bereits 8.000 Bescheide ausgestellt, 82 Prozent mit voller Gleichwertigkeit und nur 6,5 Prozent als negative Bescheide. Die häufigsten Referenzberufe sind Ärzt_innen, Gesundheits-, Krankenpfleger_innen, die häufigsten Ausbildungsstaaten sind Rumänien, die Russische Föderation, Polen und Österreich.

Chancen und Herausforderungen des Anerkennungsgesetzes

Anhand der Statistik hat sich gezeigt, dass sich mehr Frauen als Männer beraten lassen. Auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen mit Migrationshintergrund jedoch am wenigsten beschäftigt.

Zukünftige Handlungsoptionen

Man hofft, dass durch diese Beratung die Zahl von beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund steigen wird und sie ihre Qualifikationen adäquat einsetzen können. Erst seit Inkrafttreten des Gesetzes können auch Abschlüsse aus Drittstaaten anerkannt werden. Bei der Anerkennungsberatung sind das bei den Ausbildungsabschlüssen circa 60 Prozent und bei Hochschulabschlüssen knapp 80 Prozent, was eine positive Tendenz zeigt, weitere Potenziale nutzen zu können.

In der Anerkennungsberatung und bei Zahlen dominieren Berufe aus dem Gesundheitsbereich und dem pädagogischen und sozialen Bereich. Das sind 36 Prozent. In diesen Bereichen gibt es jetzt schon einen erheblichen Bedarf an Fachkräften, der immer mehr durch Migrantinnen und Migranten gedeckt werden kann.

Informations- und Beratungsangebote müssen weiterhin aufgebaut und professionalisiert werden. Die Komplexität des Themas erfordert eine professionelle Fachberatung, um Ratsuchende auf den Weg zu bringen. Es muss eine starke Vernetzung und Professionalisierung von zuständigen Stellen gelingen. Dies ist zwar teilweise schon der Fall, jedoch besteht ein Optimierungsbedarf. Durch das Anerkennungsgesetz wurden die Verfahren bereits vereinfacht und vereinheitlicht. In der Praxis besteht weiterhin ein Optimierungsbedarf.

Darüber hinaus sollten Regelungen von landesrechtlich geregelten Berufen weiter vereinheitlicht werden. Ein_e Lehrer_in aus Drittstaaten könnte zum Beispiel in Bayern nicht anerkannt werden, in Hamburg aber schon.

Es ist wichtig, für Ausgleichsnahmen ein entsprechendes Angebot in einer angemessenen Qualität vorzuhalten. Dies wird auch ein wesentlicher Akzent für das Förderprogramm 2015 sein.

Auch Brückenmaßnahmen zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt sind notwendig, beispielsweise Sprachkurse. Nur wenn alle Akteure sensibilisiert, informiert und aufgeschlossen sind, kann eine Arbeitsmarktintegration gelingen.





6.

NACHFRAGEN AUS DEM PUBLIKUM

Ein Berater im IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen meldet Bedenken zu den ersten offiziellen Zahlen an, zumal der Eindruck bestehe, dass längst nicht alle zuständigen Stellen und auch in vollem Umfang die Daten geliefert haben und das Bundesamt dann im Grunde der Einfachheit halber einfach die vorhandenen Daten, die dort angekommen sind, zusammengezählt habe. Und im Ergebnis seien dann diese Werte entstanden, die hinsichtlich von Schlussfolgerungen mit Vorsicht zu genießen seien.

Ein Berater aus dem IQ Netz Nordrhein-Westfalen merkt an, die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit des Weiterbildungsgesetzes könne man sehr deutlich an der Zahl der nachfragenden Personen mit einem Lehrerberuf deutlich machen, die zahlenmäßig immer an erster Stelle seien.

Aufgrund der föderalen Strukturen in Deutschland gäbe es für diese Berufsgruppe ganz unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten. Für jemanden, der seinen Lehrerberuf in Drittstaaten erworben habe, gäbe es kaum Möglichkeiten. Bei den europäischen Mitgliedsländern sähe es etwas anders aus. Aber gerade in Nordrhein-Westfalen würden Lehrer_innen gar nicht erst im Landesanererkennungsgesetz mit aufgenommen werden. Mögliche Anträge würden von einer Bezirksregierung zur nächsten geschickt, um dann dort den Rat zu bekommen: Wollen Sie nicht vielleicht in den Bereich der Vorschul-erziehung einsteigen? Die pädagogischen Qualifikationen würden dann für einen ganz anderen Bereich, nämlich den der Erzieherin oder des Erziehers genutzt.



Natalia Ivanova vermutet den Grund für diese Vorgehensweise darin, dass Erzieher ein Mangelberuf sei und Lehrer_innen eher nicht.

Eine Teilnehmerin berichtet, sie unterrichte Migrantinnen und Migranten in Sprachkursen und mache da die psychosoziale Beratung und sei dankbar für den Hinweis, dass es möglicherweise Regelungen für verlorene Dokumente gibt. Sie habe viel mit Flüchtlingen zu tun, die mit ihrem Leben davongekommen sind. Immer wieder stehe sie vor dem Problem, was sie beispielsweise mit einem iranischen Tierarzt machen solle. Zur Tagung sei sie mit der Hoffnung gekommen, Visitenkarten auszutauschen und mit anderen Praktikern ins Gespräch zu kommen, um sich über die ganz alltäglichen Probleme auszutauschen.

Natalia Ivanova stimmt zu, dass es noch zu wenige Qualifizierungsmaßnahmen gibt, die aber 2015 verstärkt ins Auge gefasst werden sollen.

Hinsichtlich der verlorenen Dokumente gäbe es einheitliche Regelungen, die aber nicht immer einheitlich anwendbar seien.

Das Thema Flüchtlinge beschäftige Berater_innen aus ganz Deutschland, weil beispielsweise Flüchtlinge aus Syrien oder anderen Kriegsgebieten oft hoch qualifiziert seien.

Eine zweite Teilnehmerin weist darauf hin, dass es im BQFG eine konkrete Regelung für verloren gegangene Dokumente gäbe. Wenn es dem Antragsteller, also klassischerweise dem Flüchtling nicht mehr zugemutet werden kann, die Dokumente beizubringen oder das schlichtweg unmöglich ist, könne die zuständige Stelle nach ihrem Ermessen sonstige geeignete Verfahren zur Festlegung der Qualifikation durchführen.

Eine dritte Teilnehmerin ergänzt, es gäbe ein vom BMBF gefördertes Projekt, das für die zuständigen Stellen Materialien entwickelt habe, um diese bei dem Verfahren zu unterstützen.

Eine weitere Teilnehmerin berichtet aus ihrer beruflichen Praxis von zwei Lehrerinnen aus Kasachstan beziehungsweise Russland, deren Abschlüsse zwar grundsätzlich anerkannt wurden, die aber keine Stelle fanden. An einer Anpassungsqualifizierung mit Referendariat und Studium scheiterten sie auch wegen sprachlicher Probleme. Sie gaben auf und wollen nun als Erzieherin arbeiten, was sie aber nicht dürften, weil sie nur als Lehrerinnen anerkannt seien. Alles sei total kompliziert. Obwohl Menschen arbeiten wollten und hoch motiviert seien, würden sie an diesen Hürden der Bürokratie scheitern. Auch sie wünsche sich eine gute Vorbereitung und Qualifizierung der Praktiker und der Entscheider.



7.

MODERIERTE DISKUSSIONSRUNDE

Berater: Bertram Abel, Peter Kürner

Erfahrungsexpert_innen: Kristina Naschelewskij, Faruk Kocak

Begleiter: Emre Sahin

Betriebsrat: Steffen Rudolph, Randstad

Moderator: Daniel Weber



Moderator Daniel Weber begrüßt nach der Mittagspause die Teilnehmer der Tagung zurück zur Podiumsdiskussion mit Beteiligten und Betroffenen, die mit ihren persönlichen Erfahrungen zusätzliche Perspektiven eröffnen sollen.

An der Podiumsdiskussion nehmen zwei Betroffene teil, die ein Anerkennungsverfahren durchlaufen haben. Einer davon ist Faruk Kocak, der seit 2014 in Deutschland ist und gerade einen Sprachkurs besucht, weshalb er als Übersetzer seinen Schwager Emre Sahin mitgebracht hat, der ihn auch im Anerkennungsverfahren unterstützt hat. In der Türkei war er Hochspannungselektriker und würde seinen Beruf gerne auch hier ausüben. Deshalb hat er sich schon in der Türkei erkundigt, notwendige Papiere besorgt und sogar schon ein Empfehlungsschreiben einer Tochtergesellschaft des Stromkonzerns E.ON mitgebracht. Dort hofft er nach seinem Anerkennungsverfahren arbeiten zu können. Sein Schwager Emre Sahin habe ihn „bei dem ganzen ‚Papierkram‘ sehr unterstützt“. Aus dessen Sicht sei es manchmal schwierig, die ganzen Unterlagen zu besorgen, man brauche Geduld und Ausdauer.

Bertram Abel berichtet als Betreuer von Faruk Kocak von seinen Erfahrungen, bei dem es zunächst darum ging, den richtigen Referenzberuf zu finden. Durch die engagierte Mitarbeit und die Unterstützung von Emre Sahin lief alles bis jetzt sehr positiv. Nicht immer sei jedoch eine derartige Unterstützung im familiären Umfeld gegeben. Außerdem seien die bürokratischen Hürden manchmal sehr hoch und wenig verständlich, was zu Frustrationen führe, so Bertram Abel.

Anschließend berichtet Kristina Naschelewskij von ihren Erfahrungen als Deutsche mit einem ausländischen Berufsabschluss, den sie an einer Schule für Physiotherapie in Amsterdam gemacht hatte. Probleme ergaben sich daraus, dass sie einen Bachelor-Abschluss hatte, in Deutschland ist Physiotherapeutin jedoch ein beruflicher Abschluss, der an einer Berufsfachschule erworben wird. Sie musste dann die genauen Stundenzahlen von Theorie und Praxis nachweisen, die zu diesem Zeitpunkt in der für Hochschulausbildungen üblichen Form der „Credit points“ vorlagen. Dieses Dokument zu übersetzen habe sie dann weitere 200 Euro gekostet, zusätzlich zu den 300 Euro für





7.

das Abschlusszeugnis, das dann ja im Endeffekt gar nicht als gleichwertig anerkannt gewesen sei. Immerhin bekam sie danach innerhalb von drei Wochen ihre Anerkennungsurkunde. Inzwischen arbeitet sie in einer privaten Praxis in Mettmann.

Peter Kürner betreute Kristina Naschelewskij als Berater während des Anerkennungsverfahrens und weist auf die nicht immer logischen Anforderungen von Unterlagen hin. Die Bezirksregierung kannte die Schule in Amsterdam und er fragte sich schon, warum sie dann nicht eine Regelhaftigkeit einführe, sondern den Antragstellern immer wieder zusätzliche Kosten aufbürde. Auch Arbeitgeber kennen sich nicht immer mit den Anerkennungs-Regelungen aus. Kristina Naschelewskij arbeitete in der privaten Praxis aufgrund ihres ungeklärten Status zunächst als Berufspraktikantin, weil sie in einem reglementierten Beruf erst mit einer offiziellen Anerkennung arbeiten durfte. Er sieht neben den vielen angenehmen und positiven Erfahrungen noch immer zu viele Schwierigkeiten bei den Anerkennungsverfahren. Für Ingenieure sei beispielsweise die Bezirksregierung zuständig, die sich die erforderliche Expertise durch die Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen, ZAB, teuer bezahlen lasse.

Daniel Weber öffnet nun das Podium für Fragen aus dem Publikum.

Eine Teilnehmerin fragt nach vorhandenen Vorurteilen in den Betrieben im Umgang mit anerkannten Berufsabschlüssen aus dem Ausland.

Steffen Rudolph, Betriebsrat bei der Zeitarbeitsfirma Randstad, berichtet von Elektrikern, die ja durchaus in einem Betrieb arbeiten können, ohne anerkannt zu sein. Aber spätestens dort, wo es um sicherheitsrelevante Dinge gehe, – so seine Meinung – würde sich jedoch später jede Versicherung weigern, Kosten für irgendwelche Schäden zu tragen, die jemand ohne Anerkennung verursacht habe.¹ Andere Betriebe seien damit durchaus zufrieden, weil sie diese Kraft dann nicht tariflich entlohnen müssen.

Als Berater hat Bertram Abel überwiegend mit Menschen zu tun, die schon länger in Deutschland leben und in der Vergangenheit Probleme mit der Anerkennung hatten. In Betrieben würden sie häufig als Helfer eingestellt, fahren Pizza aus, arbeiten als Reinigungskräfte oder Ähnliches. Das seien nicht selten Leute mit akademischen Ausbildungen, die eben genau an diesem Problem gescheitert seien. Sie hätten seinerzeit keine reale Chance auf ein Anerkennungsverfahren gehabt. Aus kurzfristigen Helferjobs seien dann langfristige, für sie höchst unbefriedigende Beschäftigungsverhältnisse geworden. Da beobachte er, dass die Jobcenter die Berater_innen aus dem IQ Netzwerk verstärkt mit einbeziehen, um die Berufsabschlüsse zu klären. Da beginne jetzt ein Bewusstseinsprozess, zu klären, was das Anerkennungsverfahren

¹ Dieser und einer ähnlichen Frage sind wir in unserem Merkblatt „Ist die Art der Qualifikation wichtig für die Berufsgenossenschaft“ nachgegangen. Ob es sich um einen anerkannten Abschluss oder einen direkt in Deutschland erworbenen Abschluss handelt, ist danach für die Berufsgenossenschaft völlig unerheblich. Die Arbeitgeberbeiträge orientieren sich ausschließlich an Lohnsummen und Gefahrenklassen. Die Berufsgenossenschaften selbst nehmen keinerlei Einfluss darauf, wer in einem Unternehmen oder Handwerksbetrieb versichert ist.
Mehr dazu: www.migration-online.de/anerkannt_merkblaetter



ergebe. Aus Betrieben kenne er das nicht, für die seien die nicht anerkannten Arbeitskräfte billiger.

Eine Besucherin fragt, ob ein Anerkennungsbescheid beispielsweise als Elektrikerin gleichbedeutend sei mit einem Gesellenbrief oder nur eine Gleichwertigkeitsbescheinigung. Peter Kürner klärt auf, dass das Verfahren Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren heiße. Damit werden Ausbildungen genau spezifiziert, was dann in dem Gleichwertigkeitsfeststellungsbescheid stehe. Es gebe nicht den Gesellenbrief, schon gar nicht einen Meisterbrief in einem reglementierten Beruf.

Eine Besucherin möchte von Kristina Naschelewskij wissen, ob mit einer beruflichen Anerkennung auch eine bessere Entlohnung einhergehe. Dies verneint Kristina Naschelewskij. Insgesamt verdiene sie in Deutschland weniger trotz ihrer höher anerkannten Ausbildung, weil der Beruf der Physiotherapeutin oder Krankengymnastin in Deutschland keinen hohen Stellenwert hat.

In der Diskussion stellt sich auch heraus, dass auf der Internetseite der deutschen Botschaft bis dato keine genauen Angaben zum Anerkennungsverfahren vorhanden sind, sondern sich Informationen eher über deutsche Firmen im Ausland verbreiten. Auch stellt es sich als schwierig heraus, trotz anerkannten Berufes auf dem Markt ohne Berufserfahrung eine Chance zu haben.

Eine Besucherin ist darüber verwundert, dass sich überhaupt innerhalb der EU solche Probleme ergeben können. Seien doch die Bachelor und Master-Programme in dem Bologna-Prozess aus eben diesem Grund entstanden, derartige Schwierigkeiten zu vermeiden.

Daniel Weber fasst die Ergebnisse diesbezüglich dahingehend zusammen, dass es in der Praxis durchaus Unterschiede gebe, wie mit Anerkennungsbescheiden umgegangen werde. Das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse gibt es noch nicht sehr lang und Informationen zum Verfahren sind auch von individuellen und persönlichen Quellen und Möglichkeiten abhängig. Gerade deshalb sind seiner Meinung nach geschulte Berater_innen notwendig, um die Betroffenen zu unterstützen.

Daniel Weber begrüßt nun Steffen Rudolph, Betriebsrat bei der Firma Randstad. Steffen Rudolph stellt die Firma Randstad als einen großen Personaldienstleister vor, Marktführer in Deutschland, Nummer zwei der Welt. Der Mutterkonzern komme aus den Niederlanden und sei in über 15 Ländern der Erde unterwegs in Sachen Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung. In Deutschland stünden um die 50.000 Zeitarbeitnehmer unter Vertrag. Randstad Deutschland kümmere sich ausschließlich um Facharbeiter_innen, Helfer_innen und Kaufleute, das Schwesterunternehmen Randstad Professional um Ingenieur_innen, Techniker_innen und Informatiker_innen. Es könne jedoch technisch nicht erfasst werden, wie viele von den Helfer_innen einen Migrationshintergrund haben und auch dementsprechende Abschlüsse aus dem Ausland mitbringen.



Steffen Rudolph gehört zu Randstad Deutschland, das seit mehr als 30 Jahren einen eigenen Betriebsrat hat. Er sei momentan in der zweiten Periode dabei, aber nicht freigestellt, sondern ehrenamtliches Betriebsratsmitglied. Als solcher versuche er, sein Hauptthema Bildung als Berater für Arbeitsmarktprojekte bei Randstad von Essen bis Wolfsburg voranzutreiben, sei also auch mit dem Thema Anerkennung befasst.

Eine kleine Abteilung, „Cross Border Service“ genannt, kümmere sich um das länderübergreifende Geschäft und beobachtet den wirtschaftspolitischen Markt. Als vor ungefähr drei Jahren das Thema der ausländischen Anwerbung und damit der Anerkennung aufkam, wurde es auch an diese Abteilung angebunden. In den ersten Projekten sei es darum gegangen, in Ländern wie Griechenland oder Spanien zu schauen, ob es dort Menschen gebe, die hier arbeiten möchten, zum Beispiel in der Krankenpflege.

Dazu wurden so genannte Integrationsbeauftragte ausgebildet, um Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland gezielt zu fragen, ob sie ihren erlernten Beruf auch in Deutschland ausüben möchten und sie dann bei der Anerkennung zu unterstützen.

Steffen Rudolph macht über betriebliche Kanäle wie Zeitung oder Versammlung auf die Möglichkeit der Anerkennung aufmerksam. Es werde kein Druck ausgeübt, aber Bildungsanliegen unterstützt. Randstad möchte mehr Facharbeiter_innen zum Einsatz bringen und vorhandene Kompetenzen fördern und erkennen. Sowohl am Bewerbermarkt als auch intern. Schon öfter habe er erlebt, dass auf dem Papier bescheinigte Qualifikationen nicht reichten, weil sie z.B. nicht mehr zeitgemäß waren. Diese Lücken versuche er über Teilqualifizierungsmodule, Förderprogramme, Agenturen usw. zu schließen. Das hieße aber auch oftmals, dass auch Menschen Ende 40 nochmal richtig lernen müssten, was in der Theorie einfach klinge, in der Praxis aber oft mühsam sei.

Daniel Weber fragt nach den Erfahrungen von Steffen Rudolph hinsichtlich der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen, wenn diese Beschäftigten an andere Unternehmen verliehen werden.

Steffen Rudolph antwortet, dass bei Facharbeitertätigkeiten der Gesellenbrief ein Muss sei. Alles andere wäre Überlassungsverschulden, damit würde sich Randstad haftbar machen.² Gerade im Elektrobereich ginge es um spezielle Haftungs- und Versicherungsfragen. Da würde der sichere Weg gewählt und lieber nachqualifiziert, weil auch für den Kunden der IHK-Abschluss immer nochmal ein Qualitätszeichen sei. Auch Externe können mit entsprechender Vorbereitung zur Abschlussprüfung zugelassen werden.

Die Möglichkeiten, sich bei Randstad weiterzubilden, sind vielfältig, so Steffen Rudolph. Die Kosten würden zum Teil übernommen bzw. intern angeboten, wie beispielsweise

² Vgl. hierzu wie oben erwähnt unser Merkblatt „Ist die Art der Qualifikation wichtig für die Berufsgenossenschaft“. Ob es sich um einen anerkannten Abschluss oder einen direkt in Deutschland erworbenen Abschluss handelt, ist danach für die Eingruppierung in Gefahrenklassen für die Berufsgenossenschaft unerheblich.
www.migration-online.de/anerkannt_merkblaetter

ein individuelles Coaching oder Lernen im Job mit einem Qualifizierungspass. Größere Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen bis hin zur Umschulung werden in Kooperation mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern durchgeführt.

Eine Mitarbeiterin der Anerkennungsberatung der IHK Düsseldorf zeigt sich erschüttert ob der Handhabung von Gleichwertigkeitsbescheinigungen auf dem Arbeitsmarkt, nicht nur bei den Elektroberufen, sondern auch bei Schlosser_innen oder Mechaniker_innen und auch im kaufmännischen Bereich. Ein Berater sieht in dieser Praxis die Gefahr der Aushöhlung des Anerkennungsgesetzes, wenn die Firmen dann wirklich auf einem originären deutschen Abschluss bestehen und einen aktuellen Anerkennungsbescheid, der sich mit dem Anforderungsprofil einer deutschen dualen Ausbildung vergleichen ließe, ablehnen würden. Das sei nicht nachvollziehbar.

Bertram Abel, Berater aus dem IQ Netz, merkt an, dass nach seiner Erfahrung das Anerkennungsverfahren und die damit geschaffenen Gesetze doch sehr dokumentenorientiert seien. Das sei doch die Stärke und der Fokus dieser Verfahren, möglichst akkurat eine Qualifikation festzustellen. Bisher habe er gedacht, dass von den zuständigen Stellen bei der IHK wirklich Klarheit geschaffen werde, ein Bescheid koste immerhin 420 Euro. Sein Eindruck sei bislang so gewesen, dass aus rechtlichen Gründen nur eine Gleichwertigkeit ausgesprochen werde und nicht einfach der Gesellenbrief bescheinigt werden könne. Wenn das keine Rechtssicherheit schaffe oder in der Praxis völlig infrage gestellt werde, müsse man da nochmal drüber reden.

Hinsichtlich der Bezahlung betont Leo Monz vom DGB, dass alle Tarifverträge eine Öffnungsklausel enthalten, wo es darum gehe, bei vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen entsprechend einstufen zu können. In den letzten Jahre hätten sich auch die Tarifverträge weiterentwickelt, nicht nur wegen der Zuwanderung, sondern weil Menschen im Laufe ihres Lebens informelle Kompetenzen erwerben würden, die dann auch berücksichtigt und gewürdigt werden könnten.

Steffen Rudolph, Betriebsrat bei Randstad ergänzt, dass ein Facharbeiter auch als solcher vergütet werde, auch der mit einer Gleichwertigkeitsanerkennung. Ein wenig hänge das aber auch vom Berufsbild ab. Bei den Kaufleuten sehe er das weniger kritisch. In gefahr geneigten Berufen gäbe es aber arbeitssicherheitsrechtliche Aspekte, beispielsweise in der Metall- oder Elektrobranche oder im Bereich von Chemie und Kunststoff. Und wenn klar sei, dass der Bewerber bzw. die Bewerberin entsprechende Abschlüsse mitbringe und der Kunde damit zufrieden sei, dann würde auch der Facharbeiterlohn gezahlt.

Eine Beraterin der Stadt Solingen fragt sich, ob hinsichtlich der Gleichwertigkeit nur die Personaler zu wenig informiert seien oder ob eine gesetzliche Regelung hinsichtlich aller tariflichen und rechtlichen Konsequenzen der Gleichwertigkeit notwendig sei.





Eine anwesende Vertreterin vom zuständigen Bundesministerium hält es auch für notwendig, die Akzeptanz von ausländischen Berufsabschlüssen bei Arbeitgebern und Unternehmen als auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung noch zu verbessern, sieht aber keine direkte Möglichkeit, das gesetzlich zu tun.

Für Steffen Rudolph ist es wichtig, zwei Dinge zu unterscheiden. Das eine sei die formale Anerkennung und der formale Abschluss, das andere die fachliche Kompetenz und die zwischenmenschliche Ebene. Auch eine Gleichwertigkeitsanerkennung sage erstmal noch nicht wirklich etwas darüber aus, was der Mensch auch in der Praxis könne. Im Beratungsgespräch habe er einen ausländischen Elektriker gehabt, der nie in seinem Beruf gearbeitet habe und dessen Abschluss mehr als zehn Jahre zurücklag. Da mache ein Anerkennungsverfahren seiner Meinung nach keinen Sinn.

Daniel Weber lenkt als Moderator die Diskussion auf einen weiteren Aspekt, dem der Weiterbildung. Er fragt die Berater, wie hoch ihrer Meinung nach die Anzahl derjenigen ist, bei denen es nicht in erster Linie um die formale Anerkennung geht, sondern eher um eine Qualifizierungsberatung.

Bertram Abel berichtet aus seiner Praxis, dass rund die Hälfte aller Antragsteller_innen im Anerkennungsverfahren auch die Chance für eine weitere Berufsentwicklungsberatung sehe.

Peter Kürner sieht das ähnlich, ergänzt aber seine Erfahrungen zu bürokratischen Herausforderungen im formalen Anerkennungsverfahren, die teilweise abschreckend seien und für die Antragsteller zu einem großen Problem werden können. Als Beispiel nennt er die Beglaubigung von Zeugnis-Kopien, ohne die kein Anerkennungsverfahren möglich sei. Einen ganzen Vormittag lang habe er versucht, die Kopie eines ausländischen Zeugnisses in Köln beglaubigen zu lassen. Weder das Justizzentrum, noch Bürgerbüros, Kommunalverwaltung, IHK oder Volkshochschule hätten sich zuständig gefühlt. Manche versuchen es mit einem Geistlichen, der infolge eines historischen Reliktes staatsrechtliche Funktionen ausüben dürfe. Das sei für ihn auch eine kulturelle Frage, über die man nachdenken müsse.

Aus dem Publikum kommt die Frage, warum der DGB keine Anerkennungsverfahren durchführen könne, wo es doch etliche Anerkennungsstellen gebe. Daniel Weber erläutert, dass dies nicht die Aufgabe des DGB als Arbeitnehmervertretung sei und fragt gleich bei den Beratern nach, wie viele Stellen es eigentlich gebe. Rund 450, d.h. 90 Prozent aller Fälle werden über die IHK, Handwerkskammer oder Bezirksregierungen abgewickelt.

Daniel Weber bedankt sich bei allen Referent_innen für ihre Bereitschaft von ihren Erfahrungen zu berichten und sich der Diskussion zu stellen.

Seine Schlussworte betreffen das Projekt „Anerkannt“, an dem das DGB Bildungszentrum Bund nun ein Jahr lang arbeite und ein weiteres vor sich habe. Die Projektmitarbeiter_innen seien inzwischen bei vielen Gewerkschaftssitzungen, Migrationsausschüssen, in Betrieben, bei Betriebsräten, Personalräten und bei den Kammern gewesen. Die dortigen Mitarbeitendenvertretungen möchte der DGB so schulen, dass sie auch das Anerkennungsverfahren offen begleiten können.

Außerdem sehe das Projekt eine Ausbildung für Betriebs- und Personalräte vor, für Jugendauszubildendenvertretungen und andere betriebliche Interessenvertretungen, so Weber. Denn in vielen Betrieben sei nicht zwingend bekannt, wer welche Kompetenzen und Abschlüsse aus dem Ausland mitbringe. Eine der wichtigen Kompetenzen für eine Fachkraft Anerkennung sei deshalb, Qualifikationen unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu entdecken, sie wertzuschätzen und weiterzuentwickeln, entweder durch ein formelles Anerkennungsverfahren und Praxisbegleitung oder durch Weiterbildungsangebote. Manche Betriebe verbinden mit dem Anerkennungsgesetz nur Anwerbungen aus dem Ausland.

Da sei es Ziel des Projektes, wieder bewusst zu machen, dass es auch um die Menschen vor Ort gehe. In den Betrieben sei noch viel zu tun, es gebe immer noch viele Widerstände und Herausforderungen. Die Ausbildung zur Fachkraft Anerkennung solle ein Signal sein mit Ausstrahlung und die Erfahrungen können dann im nächsten Jahr wieder in neue Veranstaltungen zum Thema einfließen.

Daniel Weber dankt noch einmal allen Referent_innen, Podiumsgästen und weiteren Beteiligten. Seinem Gefühl nach steckte ziemlich viel Energie in der Gruppe, was sehr gut für das Ziel einer wirklichen Anerkennungskultur sei.





Die betriebliche Praxis der
Anerkennung

8. Impressum

Herausgeber

DGB Bildungswerk Bund e.V.

Vorsitzende

Elke Hannack

Geschäftsführerin

Claudia Meyer

Verantwortlich

Daniel Weber, DGB Bildungswerk Bund

Text

Jutta Hölscher

Koordination

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk Bund

Gestaltung und Reinzeichnung

Ideal, Essen

Fotos

DGB Bildungswerk Bund

Zuschriften/Kontakt

DGB Bildungswerk Bund e.V.
Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-151
Fax: 0211/4301-134
www.dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

November 2015

Die Dokumentation wurde im Rahmen
des Projektes Anerkannt erstellt.

ISBN 978-3-942631-18-1

