

FACHKRÄFTE- MIGRATION

Einwanderung zur Ausbildung –
zugänglich ist die deutsche Berufsbildung?
► **Einwanderung zur Ausbildung –
Wie zugänglich ist die deutsche Berufsbildung?**

Integration eingewandelter
Fachkräfte im Betrieb
► **Integration eingewandelter
Fachkräfte im Betrieb**

Zehn Jahre Anerkennungsgesetz
in Deutschland
► **Zehn Jahre Anerkennungsgesetz
in Deutschland**

Should I stay or should I go?

Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung

Aufgrund der Alterung der Gesellschaft wird die Anzahl an Erwerbspersonen zwischen 2020 und 2040 um rund 1,8 Millionen Personen zurückgehen. Dies zeigt die QuBe-Basisprojektion, welche von durchschnittlichen jährlichen Wanderungsgewinnen von rund 240.000 Personen ausgeht.

In diesem BIBB-Report demonstrieren die Autorinnen und Autoren anhand zweier alternativer Szenarien, was eine geringfügige Erhöhung der Zuwanderung (»Pull-Szenario«) bzw. Verringerung der Abwanderung (»Bleibe-Szenario«) um jährlich jeweils rund 50.000 Personen im Vergleich zur Basisprojektion ab dem Jahr 2022 bedeuten würde. Beide Wanderungsszenarien entfalten eine positive Wirkung auf das Fachkräfteangebot und die wirtschaftliche Entwicklung.

Es wird jedoch deutlich, dass eine Erhöhung der Bleibewahrscheinlichkeit einen unmittelbaren und stärkeren Effekt auf die Bevölkerungsentwicklung und die Wirtschaft hat, da nur jede zweite zuwandernde Person langfristig in Deutschland verweilt. Es ist deshalb lohnenswert, die Bleibewahrscheinlichkeit ausländischer Fachkräfte in Deutschland, z. B. durch die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, zu erhöhen. Vor allem das Fachkräfteangebot der mittleren Qualifikationsebene würde davon profitieren.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17275



MAIER, TOBIAS; KALINOWSKI, MICHAEL; BÖSE, CAROLIN; SCHMITZ, NADJA; MÖNNIG, ANKE; ZIKA, GERD: Should I stay or should I go? Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung. BIBB Report 1. Bonn 2021

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)
urn:nbn:de:0035-0933-4

Alarmstufe Rot auf dem Fachkräftemarkt – Bildungs- und Erwerbsmigration stärken



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des BIBB
esser@bibb.de

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache. Bereits im ersten Corona-Jahr 2020 sanken Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage deutlich. Wir verzeichneten ein Minus von 57.600 Ausbildungsverträgen, was elf Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Zum Ende des zweiten Pandemie-Jahres hat sich die Lage nur leicht entspannt. Von der erhofften Wende kann jedoch nicht die Rede sein. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg nur geringfügig (um 1,2%). Mit einem Minus von zehn Prozent bleiben wir deutlich unter dem Ergebnis von 2019, dem Vor-Corona-Jahr. Mein Fazit: Die Corona-Pandemie hat den Ausbildungsmarkt auch 2021 fest im Griff.

Wo heute Auszubildende fehlen, fehlen morgen Fachkräfte

Leider ist die noch im Sommer 2020 erwartete Erholung für 2021 nicht in dem erhofften Ausmaß eingetreten; die Verunsicherung bei Betrieben und Jugendlichen war und ist nach wie vor groß. Sorge bereitet insbesondere der weitere Rückgang auf der Nachfrageseite. Denn da, wo heute die Auszubildenden fehlen, fehlen morgen die Fachkräfte. So konstatierte jüngst der DIHK im Rahmen seines Fachkräftereports, dass der Fachkräftemangel in den Betrieben zurück sei – schneller und in größerem Umfang als von vielen erwartet. Dabei wird die Ausbildungslage zunehmend zum Geschäftsrisiko der Betriebe. Der volkswirtschaftliche Schaden ist immens: Der DIHK geht von einem Minus in Höhe von knapp 2,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts aus. Doch nicht nur das: Der Fachkräftemangel gefährdet mittlerweile auch die großen Ziele, die sich die neue Bundesregierung im Rahmen der Transformation gesetzt hat. Stichworte sind hier: digitale Transformation, Klimawandel, Energiewende sowie nachhaltiges Wirtschaften. Ganz konkret wird dies zum Beispiel im Baugewerbe, wie Analysen des BIBB zeigen. Der steigende Wohnungsbedarf, notwendig werdende Sanierungsmaßnahmen im Bestand, die

Infrastrukturmaßnahmen im Bereich der digitalen, energie-technischen und verkehrstechnischen Transformation und der energetischen Maßnahmen fordern die Branche extrem heraus. Denn viele Fachkräfte stehen hier vor der Verrentung und der dringend notwendige Nachwuchs bleibt aus. Was ist zu tun?

Migrationspolitik im Sinne der Fachkräftesicherung

Hier Abhilfe zu schaffen, wird eine bildungs- und wirtschaftspolitische Aufgabe mit höchster Priorität sein. Gewiss ist bereits jetzt: Dazu braucht es einen langen Atem! Umso wichtiger wird der Blick auf die Migrationspolitik, die die Bildungs- und Erwerbsmigration stärken und somit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Die neue Bundesregierung hat dazu in ihrem Koalitionsvertrag erste Eckpfeiler benannt. Auf der Grundlage bewährter rechtlicher Regelungen soll das Einwanderungsrecht weiterentwickelt werden. Bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist mehr Tempo erforderlich, hier sollen Verfahren beschleunigt werden. Doch die auf politischer Ebene formulierten Rahmenbedingungen müssen in der Praxis mit Leben gefüllt werden. Dazu zählt in erster Linie eine Willkommenskultur in Unternehmen und eine betriebliche Sozialisation, die die Weiterbildungsbereitschaft insbesondere der zugewanderten Erwerbstätigen fördert und unterstützt. Konzertiertes Vorgehen auf allen Ebenen ist gefragt! Dazu müssen alle verantwortlichen Akteure verstehen, dass auf dem Fachkräftemarkt Alarmstufe Rot gilt!

THEMA

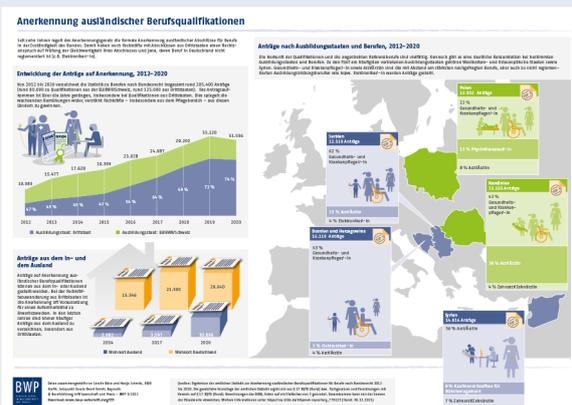
Fachkräftemig

Unsere Online-Extras unter
www.bwp-zeitschrift.de



- Hören Sie das Interview mit PETRA BENDEL als Podcast www.bwp-zeitschrift.de/p152000
- **BWP-Infografiken**
Sämtliche Infografiken dieser Ausgabe finden Sie online zum kostenlosen Download unter www.bwp-zeitschrift.de/archiv

Infografik in der Heftmitte
Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
Download des Posters unter:
www.bwp-zeitschrift.de/g555



8 »Wir müssen mehr reguläre Einwanderungswege schaffen«

Interview mit Prof. Dr. PETRA BENDEL, Vorsitzende des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR)



Mit Blick auf das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz erörtert PETRA BENDEL Fragen einer fairen weltweiten Migration. Bei der Integration zugewanderter Erwerbspersonen in Deutschland hebt sie die adäquate Bewertung von Qualifikationen und Kompetenzen hervor.

11 Arbeitsmigration in die Bundesrepublik Deutschland – von den Anfängen bis heute

VERA HANEWINKEL

16 Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Rechtliche Änderungen und erste Erkenntnisse zur quantitativen Entwicklung

EUGENIE BECKER, JOHANNES GRAF

19 Bildungsinvestitionen von Zugezogenen in Deutschland – Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

ERIC SCHUB

24 Einwanderung zur Ausbildung – Wie gestaltet sich der Weg in die deutsche Berufsausbildung aus Drittstaaten?

ALEXANDER STUDTHOFF

Migration

- 28 Gut vorbereitet, um langfristig zu bleiben**
Bildungswirtschaft unterstützt bei der
Rekrutierung von Ausbildungsinteressierten
im Ausland

SILVIA NIEDIEK

- 30 Zehn Jahre Anerkennungsgesetz**
Transparente und niedrigschwellige
Angebotsstruktur als zentraler Erfolgsfaktor

JOHANNA ELSÄSSER, DANIELA WIEMERS

- 33 Betriebliche Strategien und Instrumente
für die Beschäftigung von Fachkräften
mit Migrationshintergrund**

Ergebnisse aus dem
BIBB-Qualifizierungspanel 2020

CHRISTIAN GERHARDS, KATHRIN WEIS

- 38 Vielfalt ist normal – Wege zur
betrieblichen Integrationskompetenz in
Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen**

UTE GALONSKI, WOLFRAM GIEBLER, SYLVIA WEMHÖNER

- 40 Erwerbspotenzial von Eingewanderten
im Rahmen der Familienmigration –
eine vernachlässigte Größe?**

TANJA FENDEL, PARVATI TRÜBSWETTER

- 42 Migrantinnen als Fachkräfte erkennen**
Qualifikationsadäquate Teilhabe am
Arbeitsmarkt fördern

CANAN ULUĞ

- 44 Junge Geflüchtete als Zielgruppe
für bayerisch-schwäbische
Ausbildungsbetriebe**

ANNA ROMMEL

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

48 DQR quo vadis?

JOHANNA MÖLLS

Vor zehn Jahren vereinbarten Bund, Länder und Sozialpartner die Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), mit dem erstmals die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung festgestellt wurde. Erörtert wird, welche Wirkung der DQR bislang auf nationaler Ebene entfalten konnte und welche Vorzüge mit seiner rechtlichen Verankerung einhergehen würden.

51 Fachkräftesicherung durch die Integrationsvorlehre

Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm
INVOL

MARLISE KAMMERMANN, BARBARA E. STALDER,
MARIE-THERES SCHÖNBÄCHLER

BERUFE

56 Berufe-Steckbrief: Geomatiker/-in

Hören Sie zum Berufe-Steckbrief ein Interview
mit zwei Auszubildenden im Ausbildungsberuf
Geomatiker/-in als Podcast

www.bwp-zeitschrift.de/p152003

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 kurz notiert
- 46 Literaturauswahl
- 58 Hauptausschuss
- 60 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 62 Vorschau | Impressum

Nachrichten – kurz notiert

Leitfaden für die Beratung zu §16d Aufenthaltsgesetz



Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 wurden die Einreisemöglichkeiten über den § 16 d AufenthG (vormals § 17a AufenthG) ausgeweitet. Der Paragraph regelt die Maßnahmen zur Qualifizierung im Rahmen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Um interessierte Unternehmen sowie Beratende und Behörden, die an der Schnittstelle von Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung aktiv sind, zu unterstützen, hat die am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) angesiedelte IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung zusammen mit der IQ Fachstelle Einwanderung einen Leitfaden zum § 16 d AufenthG veröffentlicht. Ziel des Leitfadens ist es, den Akteuren in der Beratungspraxis einen handlichen Überblick über die Zuständigkeiten und Schnittstellen zu geben. In der Beratung zur Einreise und zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse hilft dieser, einen schnellen Überblick darüber zu erhalten, welche Dokumente in welchen Verfahrensabschnitten notwendig sind und welche Bedeutung hinter einzelnen Begrifflichkeiten steht.

www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_Leitfaden-16d_2021.pdf

Fachkräfte für NRW: Pilotprojekt Elektroniker/-innen aus Jordanien und Ägypten

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) bietet kleinen und mittleren Unternehmen neue Chancen der Fachkräftesicherung, was gerade auch für das Handwerk bedeutsam ist. Der Westdeutsche Handwerkskammertag beteiligt sich daher als Projektträger an dem Pilotprojekt des Ministeriums für Arbeit und Gesundheit NRW. Ziel ist es, bis Ende 2022 im Rahmen des Vorhabens 20 Personen aus Jordanien und Ägypten auf Basis des FEG für eine Beschäftigung als Fachkraft im Elektro- und Informationstechnischen Handwerk in NRW zu gewinnen und die Fachkräfte während des Verfahrens zu betreuen. Zudem soll die sprachliche und berufliche Qualifizierung koordiniert und unterstützt sowie ein Musterprozess der Fachkräfteeinwanderung gemeinsam mit Betrieben entwickelt werden.

www.whkt.de/fachkraefte

Migrant Founders bringen Innovation in die deutsche Startup-Szene



Eine Studie des Bundesverbands Deutsche Startups und der Friedrich-Naumann-Stiftung hat die Rolle von Startup-Gründerinnen und -Gründern mit Migrationshintergrund untersucht und stellt fest, dass diese mit einem Anteil von gut 20 Prozent eine wichtige Rolle spielen. 91 Prozent der Gründerinnen und Gründer mit eigener Migrationserfahrung – gegenüber 84 Prozent in

der gesamten Startup-Szene – haben einen akademischen Abschluss. Zudem bringen sie besonders häufig einen MINT-Hintergrund mit. Bei der Finanzierung und Kooperation haben sie jedoch aktuell noch Schwierigkeiten. Migrant Founders der ersten Generation erhielten im Mittel 1,1 Mio. Euro externes Kapital – gegenüber 2,6 Mio. Euro im Schnitt. Hier zeigen sich nach Einschätzung der Autoren strukturelle und kulturelle Barrieren innerhalb wie außerhalb der Startup-Szene.

Der Migrant Founders Monitor 2021 beleuchtet erstmals den Zusammenhang zwischen Migration und Startup-Gründungen in Deutschland. Datenbasis ist der Deutsche Startup Monitor (DSM) mit 1.946 Teilnehmenden. Der Migrationshintergrund wurde im DSM der Definition des Statistischen Bundesamtes folgend erfasst. Insgesamt konnten Daten von 354 Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.

https://deutschestartups.org/wp-content/uploads/2021/04/Migrant-Founders-Monitor_2021.pdf

Fakten zur Einwanderung in Deutschland

Sachverständigenrat
für Integration und Migration



In der aktuellen Debatte um Zuwanderung möchte der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) mit Fakten zur Versachlichung beitragen. Die wichtigsten Informationen und Zahlen zu Arbeitsmigration, Flucht und Asyl sowie zu Muslimen in Deutschland sind in einem Faktenpapier zusammengestellt.

www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/11/SVR-Fakten-zur-Einwanderung_2.pdf

Anstieg bei der Zuwanderung aus Indien

Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln betrachtet die Entwicklung der Zuwanderung aus Indien, bei der sich in den letzten Jahren ein dynamischer Anstieg zeigt. So ist die Zahl der Personen mit indischer Staatsangehörigkeit in Deutschland zwischen den Jahren 2010 und 2020 von 48.000 auf 151.000 angewachsen und ihr Anteil an der gesamten ausländischen Bevölkerung von 0,7 Prozent auf 1,6 Prozent gestiegen. Dass sich die Zuwanderung aus Indien in den letzten Jahren so positiv entwickelt hat, ist keinesfalls selbstverständlich. Deutschland steht hier in einer starken Konkurrenz mit den angelsächsischen Ländern, die mit der englischen Sprache und starken indischstämmigen Communities zwei große Vorteile haben.

www.iwkoeln.de/studien/widogeis-thoene-ein-grosser-erfolg-fuer-deutschland.html

Magazin zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft



Die Ampelkoalition kündigt im Koalitionsvertrag einen Neuanfang in der Migrations- und Integrationspolitik an, der einem modernen Einwanderungsland gerecht wird. Hierzu möchte das Magazin *clavis* mit dem Leitartikel von

THOMAS LIEBIG (leitender Ökonom in der Abteilung Internationale Migration der OECD) in Ausgabe 4/2021 Denkanstöße geben. Zudem liegt ein regionaler Schwerpunkt der Ausgabe auf afrikanischen Ländern.

Die Zeitschrift *clavis* wird von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) herausgegeben.

https://zwh.de/wp-content/uploads/clavis_4_2021_web_lowres.pdf

Aktuelle Zahlen zum Anerkennungsportal



Aus welchen Ländern wird am häufigsten auf das Portal zugegriffen? Welche Inhalte und Berufe sind besonders gefragt? Daten zur Portalnutzung im 3. Quartal 2021 sind im aktuellen Factsheet von »Anerkennung in Deutschland« zusammengestellt.

www.anererkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2021-03-aid-factsheet.pdf

NetQA geht in Verlängerung

Das Projekt Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA) wird bis Ende 2022 verlängert. Damit soll die Qualifikationsanalyse (QA) als Verfahren bei der Anerkennung weiter etabliert werden. Vom ersten Beratungsgespräch mit den Anerkennungsinteressierten über die Expertensuche und Durchführung der QA bis zur Entscheidung über die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation fördert das Projekt NetQA die Vernetzung und den Austausch der zuständigen Stellen rund um die QA. Das BIBB ist in dem vom BMBF geförderten Projekt verantwortlich für die Gesamtkoordination und das Wissensmanagement. Die am

Projekt beteiligten Kammern sorgen für den Transfer von Inhalten an die zuständigen Stellen in ihren jeweiligen Regionen. Projektpartner mit Ansprechperson in den einzelnen Regionen lassen sich über eine Deutschlandkarte auf der Projektseite von NetQA finden.

www.anererkennung-in-deutschland.de/netqa

Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung – Schwerpunkt des BIBB-Datenreports 2022



Die Bewältigung des Fachkräftemangels, der sich zunehmend auf eine Vielzahl von Branchen ausweitet, stellt eine der großen Herausforderungen dieses Jahrzehnts dar. Daher ist auch das Schwerpunktthema des Datenreports 2022 diesem Thema gewidmet. Er ergänzt inhaltlich die Beiträge dieser BWP-Ausgabe. Zentrale Fragen sind: Wie wird sich der Fachkräftebedarf zukünftig entwickeln? Wie stellt sich das Wanderungsgeschehen nach Deutschland aus der Erwerbsperspektive dar? Welche Faktoren fördern, welche erschweren die berufliche Integration? Welche Rolle spielen dabei im Herkunftsland erworbene Kompetenzen der Zugewanderten, die strukturelle Verfasstheit des Arbeitsmarkts und Deutschkenntnisse? Der Datenreport erscheint voraussichtlich Anfang Mai 2022.

www.bibb.de/datenreport

(Alle Links: Stand 07.01.2022)

»Wir müssen mehr reguläre Einwanderungswege schaffen«

Interview mit Prof. Dr. PETRA BENDEL, Vorsitzende des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR)

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist Deutschland auf Einwanderung angewiesen. Bereits in den vergangenen Jahren wurden gesetzliche Änderungen und Regelungen geschaffen, die den Zuzug von Fachkräften erleichtern sollten – zuletzt das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Doch erzielen sie die gewünschte Wirkung?

Bei der Frage, wie die Zuwanderung nach Deutschland gesteuert werden soll, geht es nicht allein um eine rein quantitative Passung von Fachkräftenachfrage und -angebot. Weitere Fragen spielen eine Rolle: Wie können wir die weltweite Erwerbsmigration fair und gerecht gestalten? Wie können Kompetenzen und Qualifikationen der Zugewanderten adäquat bewertet und ihre Potenziale genutzt werden? Und wie kann ihre Integration im Einwanderungsland Deutschland gelingen?

BWP Frau Professor Bendel, im Frühjahr letzten Jahres haben Sie ein Forschungsprojekt abgeschlossen, in dem Sie drei mögliche Szenarien skizzieren, wie Integration in Deutschland im Jahr 2030 aussehen könnte. Welches der drei halten Sie für wünschenswert und welches für realistisch?

BENDEL Die Szenarien haben wir im Zuge der Corona-Pandemie im Forschungsbereich Migration, Flucht und Integration an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg entwickelt. Spätestens nach dem zweiten Lockdown ist deutlich geworden, dass die Pandemie gerade auch Neuzugewanderte und Flüchtlinge betroffen hat. Alle Bereiche der Integration waren stark involviert: der Zugang zur Gesundheit, zum Wohnen, zu Bildung und zum Arbeitsmarkt. Darüber hinaus haben sich Verteilungskämpfe verschärft, der Ton ist teilweise rauer geworden. Vor diesem Hintergrund haben wir uns die Frage gestellt, welche Szenarien sich aus diesen Entwicklungen ergeben könnten. Werden wir uns à la »Germans first« abschotten? Erlauben wir Migration nur dann, wenn und solange wir einen unmittelbaren

PROF. DR. PETRA BENDEL



Foto: © SVR / Michael Setzpfandt

ist Vorsitzende des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) und Professorin für Politische Wissenschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), wo sie den Forschungsbereich »Migration, Flucht und Integration« (MFI) leitet.

PETRA BENDEL ist Gründungsmitglied und zweite Vorsitzende des Centre for Human Rights Erlangen Nürnberg (CHREN) der FAU und außerdem Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

www.svr-migration.de/mitglieder-svr/prof-dr-petra-bendel/

Nutzen daraus ziehen können? Oder gestalten wir unsere teilhabeorientierte Gesellschaft, in der die Leistungen von Zugewanderten langfristig und in allen Lebensbereichen gewürdigt werden, weiter? Natürlich halte ich dieses letzte Szenario für wünschenswert. Und in diese Richtung weisen auch die Umfrageergebnisse des SVR-Integrationsbarometers. Menschen mit und ohne Migrationshintergrund bewerteten das Zusammenleben in unserer Einwanderungsgesellschaft auch nach Beginn der Pandemie grundsätzlich als gut. Nun kommt es darauf an, dass pandemiebedingte Versäumnisse schnellstmöglich nachgeholt werden. Dies gilt nicht nur für Zugewanderte, es gilt für alle in Deutschland, die Unterstützung brauchen, um gleichberechtigt an unserer Gesellschaft teilzuhaben.

BWP In welches Szenario würde das im März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) gut passen?

BENDEL Gesetze, mit denen Erwerbsmigration gesteuert werden soll, sind immer am Nutzen für den Arbeitsmarkt

ausgerichtet. Es geht um die Frage, wie Personen, die auf dem einheimischen Arbeitsmarkt gebraucht werden, bestmöglich zuwandern können. Andere Länder wählen ihre Einwanderinnen und Einwanderer noch viel stärker aus. Kanada zum Beispiel regelt die Fachkräfteeinwanderung im Rahmen eines Punktesystems, wie es auch die neue Koalitionsregierung als einen zweiten Pfeiler zur Regulierung des Fachkräftebedarfs neben dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorsieht. Auch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat – wie der Name schon sagt – das Ziel, Bedarfe des Arbeitsmarkts zu decken. Die Zuwanderung in Deutschland wird darüber hinaus durch EU-Freizügigkeit geregelt, durch Familiennachzug, Zuwanderung zum Zweck der Bildung oder auch Zuwanderung aus humanitären Gründen. Wenn wir Deutschland als Einwanderungsland betrachten, müssen wir uns also alle Zuwanderungsmöglichkeiten anschauen. Und da reiht sich das Fachkräfteeinwanderungsgesetz als ein Steuerungsinstrument ein, mit dem Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt gedeckt werden sollen und Ziele sowie Wünsche von qualifizierten Fachkräften erfüllt werden können.

BWP Das FEG hat den Fachkräftebegriff auf Personen mit qualifizierter Berufsausbildung ausgeweitet und die Zuwanderungsregelungen an diejenigen für akademisch Qualifizierte angeglichen. Welche Folgen hat das nun für beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland erwerbstätig werden möchten?

BENDEL Fachkräften mit anerkannter Qualifizierung wird die Zuwanderung damit weiter erleichtert. Ähnliche Zuwanderungsmöglichkeiten gab es zwar schon vorher, jedoch waren sie auf ausgewählte Berufe, die sogenannten Mangelberufe, beschränkt. Mit dem FEG wurden diese also erheblich ausgeweitet – aus unserer Sicht ein Schritt in die richtige Richtung. Trotzdem gibt es weiterhin Hürden für ausländische Fachkräfte: Um in Deutschland arbeiten zu können, müssen sie nämlich gleichwertige Qualifikationen nachweisen. Das ist, wenn wir uns die Strukturen der beruflichen Bildung in Deutschland anschauen, oftmals kompliziert. Entscheidend ist deshalb die mit dem FEG eröffnete Möglichkeit, auch zur Nachqualifikation einzuwandern. Das bedeutet: Ausländische Fachkräfte, die gute Chancen auf eine Anerkennung ihrer Qualifikationen haben, denen aber an der einen oder anderen Stelle noch ein gleichwertiger Nachweis fehlt, können nach Deutschland kommen, um sich den jeweiligen Vorgaben entsprechend weiterbilden zu können.

BWP Der SVR fordert bei der Anerkennung von Abschlüssen Vereinfachungen im Verfahren. Wo genau sollten diese ansetzen und was könnten sie bewirken?

BENDEL Vereinfachungen müssten an vielen Stellen ansetzen: Erstens gibt es in Deutschland reglementierte und nicht reglementierte Berufe. Zweitens haben wir es mit komple-

»Mit dem Ruf nach einer Vereinfachung von Anerkennungsverfahren ist es wie mit der Steuererklärung auf dem Bierdeckel: Er hört sich gut an, ist aber schwierig umzusetzen.«

xen Bund- und Länderzuständigkeiten zu tun. Mit dem Ruf nach einer Vereinfachung von Anerkennungsverfahren ist es daher wie mit der Steuererklärung auf dem Bierdeckel: Er hört sich gut an, ist aber schwierig umzusetzen. Dennoch könnten zum Beispiel Behörden innerhalb eines Bundeslandes versuchen, ihre Verfahren und Anforderungen abzugleichen und zu vereinfachen – bei Verwaltungsvorschriften, Gebührenordnungen oder Art und Umfang der vorzulegenden Qualifikationsnachweise. Zudem würde es enorm helfen, wenn die Verwaltung weiter digitalisiert würde. Damit könnte viel Zeit und Geld gespart werden – sowohl für die Antragstellenden als auch die Antragsbearbeitenden. Auch ganz wichtig: Die an den Anerkennungsverfahren beteiligten Behörden müssten personell aufgestockt werden. Gesetzliche Neuregelungen können nur Wirkung entfalten, wenn sie auch von der Verwaltung umgesetzt werden können. Dafür braucht man Personal.

BWP Die Westbalkanregelung, die Ende 2020 für weitere drei Jahre verlängert wurde, ermöglicht die Einwanderung aus bestimmten Staaten vollkommen unabhängig von vorhandenen Qualifikationen. Widerspricht diese Regelung nicht dem FEG?

BENDEL Diese Regelung entspricht in der Tat nicht dem Ansatz des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das im Grundsatz bestimmte Qualifikationserfordernisse voraussetzt. Sie ist zudem eine regionenspezifische Regelung, die Staatsangehörige ausgesuchter Herkunftsländer sozusagen positiv diskriminiert, d. h. Menschen aus bestimmten Ländern werden bei der Erwerbsmigration Menschen aus anderen Ländern ohne Berücksichtigung ihrer jeweiligen persönlichen Qualifikationen vorgezogen. Diese Sonderregelung hatte aber einen Hintergrund: Die Asylantragszahlen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, dem Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien waren vor der Westbalkanregelung sehr hoch, hatten aber mehrheitlich keine Aussicht auf Erfolg. Die Idee war es daher, den wenig Erfolg versprechenden Weg über die Asylsysteme durch ein System der Migration in den Arbeitsmarkt zu ersetzen. Der Beschluss der Westbalkanregelung wurde deshalb mit der Aufnahme weiterer Staaten aus der Region auf die Liste sicherer Herkunftsländer verknüpft. Außerdem sind alle Länder EU-Beitrittskandidaten. Die Westbalkanregelung ist also auch als europapolitisches Signal zu verstehen.

BWP Das Bemühen um qualifizierte Fachkräfte ist aus Sicht des Ziellandes nachvollziehbar. Doch wie kann Fachkräftezuwanderung zielgerichtet und zugleich global verantwortungsvoll erfolgen, um einem Braindrain in den Herkunftsländern vorzubeugen? Diese Frage stellt sich besonders im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe.

»Grundsätzlich sind viele Vorhaben der neuen Bundesregierung in Bezug auf die Integrations- und Migrationspolitik zu begrüßen.«

BENDEL Eine dauerhafte Anwerbung möglichst gut ausgebildeter Fachkräfte aus dem Gesundheitssektor geht in der Tat oft auf Kosten der Herkunftsländer. Dies wird auch ein zentrales Thema des im Frühjahr erscheinenden Jahresgutachtens des SVR sein. Gerade in diesem Bereich ist ein Braingain-Szenario nur schwer vorstellbar. Andererseits profitieren Länder auch von den Rücküberweisungen ausgewanderter Staatsangehöriger. Es geht also darum, die Anwerbung so zu gestalten, dass Vor- und Nachteile möglichst ausgeglichen sind. Dafür hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) vor gut zehn Jahren den »Globalen Verhaltenskodex für die internationale Anwerbung von Gesundheitskräften« entwickelt. Darin wird das Recht auf internationale Mobilität und Migration sowie die Gleichbehandlung von zugewanderten und einheimischen Arbeitskräften unterstrichen. Gleichzeitig sollen die Push- und Pull-Faktoren verringert werden. So sollen Herkunftsländer durch eine bessere Bezahlung Anreize zum Verbleib fördern, Zielländer ihre eigenen Ausbildungskapazitäten erhöhen.

BWP Sind in dem Zusammenhang bilaterale Vereinbarungen zur zirkulären Migration oder die auf EU-Ebene diskutierten Fachkräftepartnerschaften ein Modell der Wahl?

BENDEL Mit den geplanten EU-Fachkräftepartnerschaften sollen Fachkräfte gewonnen und zugleich die ausgewählten Partnerländer unterstützt werden. Das geschieht zum Beispiel durch Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Partnerland. Es gibt hierzulande schon bilaterale Vereinbarungen wie das Triple Win Programm zur Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland, das von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umgesetzt wird. Mit dem Programm wird ein sicherer, transparenter und nachhaltiger Rahmen für die Migration von Fachkräften geschaffen. Bisher konnte damit der in vielen Branchen immer größer werdende Fachkräftemangel aber nicht substantiell verringert werden. Auch der Gewinn für die Herkunftsländer durch eine Rückwanderung oder zirkuläre Migration der Fachkräfte findet nicht im gewünschten Umfang statt. Hier besteht auch ein Zielkonflikt:

Der inländische Markt ist an einer Bleibeorientierung der Fachkräfte interessiert, entwicklungspolitisch betrachtet gibt es ein Interesse an einer Rückkehr oder zumindest einer Zirkulation.

BWP Die neue Bundesregierung kündigt im Koalitionsvertrag an, das Einwanderungsrecht zu modernisieren. Wenn wir uns noch mal Ihr eingangs genanntes Wunschscenario in Erinnerung rufen: Wie lautet dann Ihr Fazit? Welche Wünsche bleiben offen, die der Sachverständigenrat auch künftig im Sinne einer nachhaltigen Integrations- und Migrationspolitik einfordern wird?

BENDEL Grundsätzlich sind viele Vorhaben der neuen Bundesregierung in Bezug auf die Integrations- und Migrationspolitik zu begrüßen. Wir finden darin viele Positionen, die der SVR vertritt – zum Beispiel das Bekenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Das war lange überfällig. Zudem sollen benachteiligte Schulkinder, zum Beispiel an segregierten Bildungseinrichtungen, stärker unterstützt werden. Das Staatsangehörigkeitsrecht soll modernisiert werden, zum Beispiel durch die Einführung einer Turboeinbürgerung und die grundsätzliche Hinnahme von Mehrstaatigkeit bei gleichzeitiger Prüfung, wie eine unendliche Vererbung der Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes in der Generationenfolge unterbunden werden kann. Auch befürworten wir, dass mehr reguläre Einwanderungswege geschaffen werden sollen – zum Beispiel über Resettlement, humanitäre Visa oder Familienzusammenführung. Gleichzeitig gibt es aber noch viel Interpretationsspielraum. Bei der Umsetzung vieler Vorschläge – etwa bei den AnKER-Zentren, aber auch bei der Einbürgerung – braucht die neue Bundesregierung die Unterstützung von Kommunen und Ländern. Diese müssen stärker eingebunden werden, Behörden müssen personell besser ausgestattet werden. Gleiches gilt für die Migrationspolitik: Um Pushbacks zu verhindern und Verantwortung bei der Aufnahme von Flüchtlingen europaweit zu teilen, braucht Deutschland in der EU Gleichgesinnte. Die finden sich im Moment aber nur sehr schwer. Kurz: Nach dem Koalitionsvertrag folgt die Umsetzungsarbeit und damit das langsame Bohren dicker Bretter.

BWP Frau Professor Bendel, dafür wünschen wir Ihnen und dem SVR die nötige Beharrlichkeit. Vielen Dank für dieses Interview!

(Interview: Christiane Jäger)



Hören Sie das Interview als Podcast unter www.bwp-zeitschrift.de/p152000



Arbeitsmigration in die Bundesrepublik Deutschland – von den Anfängen bis heute



Foto: Sonja Hillbrand

VERA HANEWINKEL

Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück
vera.hanewinkel@uni-osnabrueck.de

Ohne die aus dem Ausland angeworbenen »Gastarbeiter/-innen« wäre das Wirtschaftswachstum in den 1950er- und 1960er-Jahren in der noch jungen Bundesrepublik Deutschland nicht tragfähig gewesen. Sechs Jahrzehnte später gibt es erneut eine Diskussion zu wachsenden Arbeits- und Fachkräftengpässen. Ohne Zuwanderung scheint der Wirtschaftsstandort Deutschland gefährdet. Die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmigration sind heute allerdings andere als in den ersten Nachkriegsjahrzehnten. Der Beitrag gibt einen kurzen Überblick über die Entwicklung der Arbeitsmigration in die BRD – von ihren Anfängen bis heute.¹

Die Anfänge: Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

Infolge des Wirtschaftswachstums nach dem zweiten Weltkrieg entschloss sich die Bundesregierung, Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben, denn insbesondere in der Industrie konnte die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr über das einheimische Angebot gedeckt werden. Sie schloss dazu bilaterale Wanderungsverträge mit acht Staaten aus dem Mittelmeerraum: Italien (1955), Spanien und Griechenland (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968). Oft waren es die Herkunftsländer, die den Wunsch an die Bundesrepublik herantrugen, ein Anwerbeabkommen zu schließen. Durch den Abfluss von Arbeitskräften wollten sie hoher Arbeitslosigkeit und damit verbundenen sozialen Spannungen entgegenwirken. Außerdem hofften sie auf ausländische Devisen.

Die angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte übernahmen in der Bundesrepublik weitgehend an- und ungelernte Tätigkeiten in der industriellen Produktion und der Landwirtschaft. Diese waren mit hohen körperlichen Belastungen verbunden und niedrig entlohnt – Bedingungen, die viele Einheimische nicht (mehr) akzeptieren wollten (vgl. OLTMER 2012). Ohne den Einsatz der ausländischen Ar-

beitskräfte wäre das Wirtschaftswachstum in Deutschland nicht denkbar gewesen.

Die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte endete 1973 mit dem sogenannten Anwerbestopp. Dieser wurde mit der Ölpreiskrise und der befürchteten zunehmenden Arbeitslosigkeit begründet, war aber auch Ausdruck des sich abzeichnenden Strukturwandels am Arbeitsmarkt (vgl. ebd.). Mit dem Ende der Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften reagierte die Bundesregierung zudem auf Niederlassungsprozesse der ausländischen Arbeitnehmer/-innen und nicht intendierte Folgen wie die Beschulung nachgezogener Kinder. Es bildete sich eine Einwanderungssituation heraus, auch wenn öffentlich die »Gastarbeitermigration« (weiterhin) als zeitlich begrenzte Zuwanderung diskutiert wurde (vgl. BERLINGHOFF 2012).

Zum Zeitpunkt des Anwerbestopps waren insgesamt 2,6 Millionen ausländische Arbeitskräfte in der BRD registriert (vgl. BUTTERWEGGE 2005). Viele von ihnen, insbesondere diejenigen aus der Türkei, blieben – auch, weil legale Rückkehrmöglichkeiten nach Deutschland fehlten. Sie holten ihre Familienangehörigen nach. So kam es, dass zwar die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen nach dem Ende der Arbeitskräfteanwerbung sank, die ausländische Wohnbevölkerung aber wuchs. Heute haben 31,5 Prozent der insgesamt 21,9 Millionen in Deutschland lebenden Menschen, denen das Statistische Bundesamt einen Migrationshintergrund zuweist, einen Bezug zu einem der acht Staaten, aus denen von Mitte der 1950er- bis Anfang der 1970er-Jahre Arbeitskräfte angeworben wurden (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2021).

¹ Der Beitrag beruht in Teilen auf Ausführungen der Autorin zur Arbeitsmigrationspolitik in Deutschland, die auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung im Länderprofil Deutschland erschienen sind: www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/deutschland/

Nach dem Anwerbestopp: Ausnahmeregelungen und europäische Integration

Der Anwerbestopp schränkte die legalen Möglichkeiten der Arbeitsmigration aus Ländern, die nicht in den Prozess der europäischen (Wirtschafts-)Integration eingebunden waren, erheblich ein. Andere Migrationsformen wie der Familiennachzug und die Asylmigration lösten die »Gastarbeiter/-innen«-Migration ab. Gänzlich zum Erliegen kam die Arbeitsmigration in die Bundesrepublik jedoch nicht. So gab es Ausnahmen vom Anwerbestopp, zum Beispiel in den Bereichen Wissenschaft, Spezialitätengastronomie oder Krankenpflege. Geregelt wurden sie zum Beispiel im 1991 in Kraft getretenen Ausländergesetz oder in der Anwerbestoppausnahmereverordnung von 1998. Zudem vereinbarte die Bundesrepublik mit Staaten in Ostmittel- und Südosteuropa Abkommen zur saisonalen Wanderung von Arbeitskräften, z. B. Erntehelfer/-innen.

Darüber hinaus wurde Deutschland mit der fortschreitenden europäischen Integration zunehmend in ein europäisches Binnenwanderungsgeschehen eingebunden. 1968 wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) eingeführt. Staatsangehörige der EWG-Mitgliedstaaten waren fortan auf dem Arbeitsmarkt deutschen Staatsangehörigen weitgehend gleichgestellt. Mit dem Vertrag von Maastricht 1992 wurde die Personenfreizügigkeit durch die Einführung der Unionsbürgerschaft weiter gestärkt. Wanderungs- und Mobilitäts erleichterungen schaffte auch die Aufhebung der Personenkontrollen an den Grenzen der Staaten, die dem Schengener Abkommen von 1985 beitraten.

Trotz der faktischen Einwanderungssituation hielten alle Bundesregierungen der 1970er- und 1980er-Jahre die *Maxime* aufrecht, Deutschland sei kein Einwanderungsland, und setzten auf eine »Konsolidierungspolitik«, die auf die Rückkehr der ausländischen Arbeitskräfte und ihrer Familien in die Herkunftsländer ausgerichtet war. Ein Umdenken setzte zögerlich nach der Wiedervereinigung des geteilten Deutschlands 1990 ein. Ein echter migrationspolitischer Paradigmenwechsel vollzog sich aber erst nach der Jahrtausendwende. Bis dahin blockierte die Vorstellung, ein Nicht-Einwanderungsland zu sein, eine strategische Ausrichtung der Zuwanderungs- und Integrationspolitik.

Der Wandel der Arbeitsmigrationspolitik seit 2000

Erste Signale eines migrationspolitischen Umdenkens setzte die sogenannte Green Card-Initiative der 1998 gewählten Regierungskoalition aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen. Zwischen 2000 und 2004 ermöglichte sie es damals dringend gesuchten IT-Fachkräften, eine befristete Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. 2001 folgte die Einberufung der Unabhängigen Kommission Zuwanderung, die Emp-

fehlungen zur zukünftigen Gestaltung der Zuwanderungs- und Integrationspolitik erarbeiten sollte. Erstmals seit dem Anwerbestopp gab es also Bemühungen, eine strategische Zuwanderungspolitik zu entwerfen. Einige Empfehlungen der Kommission flossen in den Entwurf des sogenannten Zuwanderungsgesetzes ein, das am 1. Januar 2005 in Kraft trat. Das Gesetz bedeutete eine grundlegende Neuregelung des gesamten Ausländer- und Asylrechts. Den Kern des Gesetzes bildet das Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Es soll die (Erwerbs-)Migration nach Deutschland unter Berücksichtigung wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Interessen steuern. Auch wenn das Aufenthaltsgesetz in der Folge mehrfach reformiert wurde, hält es bis heute an der Leitidee fest, dass die Zuwanderung (hoch) qualifizierter Fachkräfte gefördert werden soll, während Einwanderungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Personen begrenzt bleiben. Hoch qualifizierte können seither eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten, um in Deutschland zu arbeiten. Personen, die über besonders herausragende Qualifikationen verfügen, können auch sofort ein unbefristetes Aufenthaltsrecht (Niederlassungserlaubnis) erhalten.

Die Hürden für die Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte sind seit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes weiter verringert worden, etwa durch die Absenkung des Mindesteinkommens, das Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Deutschland erwirtschaften müssen, um ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erhalten. Impulsgeberin für eine Liberalisierung war dabei auch die EU. Hervorzuheben ist hier vor allem die im Mai 2009 verabschiedete Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung, die von Deutschland 2012 in nationales Recht umgesetzt wurde. Damit wurde ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt: die Blaue Karte EU. Sie erleichtert seither die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen, die einen deutschen oder einen mit dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren bzw. anerkannten ausländischen Hochschulabschluss sowie ein Jobangebot mit einem bestimmten Bruttojahresgehalt vorweisen können.² Galt mit Blick auf die migrationspolitische Öffnung seit der Jahrtausendwende zunächst der Grundsatz »Academics only« (KOLB 2017, S. 95), so sind seit 2013 auch Zuwanderungsmöglichkeiten für ausländische Arbeitskräfte ohne Hochschulabschluss geschaffen worden. Voraussetzung für die Zuwanderung ist hier in der Regel eine in Deutschland anerkannte qualifizierte Berufsausbildung. Hintergrund sind Fachkräftengpässe in bestimmten Branchen und Berufen, z. B. im Pflegesektor und im gewerblich-technischen

² 2021: 56.800 Euro bzw. 44.304 Euro in den Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen und Humanmedizin (außer Zahnmedizin), vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2021.

Bereich. Am 1. Juli 2013 trat daher eine Änderung der Beschäftigungsverordnung in Kraft, die die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten in Berufe erleichterte, für die die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Mangel an Arbeitskräften feststellte.

Die Beschränkung qualifizierter Zuwanderung auf solche Mangel- bzw. Engpassberufe wurde mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) aufgehoben. Es trat im März 2020 als Teil des sogenannten Migrationspakets der Bundesregierung in Kraft und stellte beruflich ausgebildete mit akademisch qualifizierten Fachkräften gleich (vgl. BECKER/GRAF in diesem Heft). Es schafft zudem einen erweiterten, einheitlichen Fachkräftebegriff. Als Fachkräfte gelten demnach neben Personen mit Hochschulabschluss nun auch Personen, die über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Voraussetzung für die Zuwanderung ist in der Regel, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot aus Deutschland vorliegen muss. Außerdem gilt sowohl für akademisch ausgebildete als auch beruflich qualifizierte Fachkräfte, dass der Bildungs- bzw. Berufsabschluss als gleichwertig mit einem in Deutschland erworbenen Abschluss anerkannt sein muss (für eine Übersicht der aktuellen Regelungen im Bereich der Arbeitsmigration vgl. SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2021).

Die Möglichkeiten und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsqualifikationen waren bereits durch das im April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz des Bundes (für bundesrechtlich geregelte Berufe) sowie nachfolgend erlassene Anerkennungsgesetze der Länder (für landesrechtlich geregelte Berufe) verbessert worden (vgl. ELSÄSSER/WIEMERS in diesem Heft). Das Anerkennungsgesetz des Bundes etablierte u. a. den Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses. Die Notwendigkeit zur Anerkennung der Gleichwertigkeit erweist sich häufig für Menschen in Ausbildungsberufen als besonders herausfordernd, da das deutsche System der dualen Ausbildung im Ausland kaum verbreitet ist. Darauf reagierte das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, indem es die Möglichkeiten ausweitete, für eine Nachqualifikation in Form von Aus- und Weiterbildungen nach Deutschland zu kommen und im Anschluss zum Arbeiten im Land zu verbleiben. Zudem ermöglicht das Gesetz Ausbildungsinteressierten, unter bestimmten Voraussetzungen für sechs Monate nach Deutschland zu kommen, um hier nach einem Ausbildungsplatz zu suchen (zur Einwanderung zur Ausbildung vgl. STUDTHOFF in diesem Heft). Zuvor bestand diese Möglichkeit nur für Studieninteressierte.

Migration und Arbeitskräftepotenzial

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bildet den vorläufigen Höhepunkt der migrationspolitischen Öffnung seit der Jahrtausendwende. Ob die darin getroffenen Regelungen allerdings ausreichen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken, ist fraglich. Kurz vor dem 60-jährigen Jubiläum des Anwerbeabkommens mit der Türkei im Oktober 2021 meldete die Bundesagentur für Arbeit, dass derzeit 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht würden, davon zwei Drittel Fachkräfte.³ Und der Bedarf dürfte weiter steigen, führt doch die demografische Entwicklung mittelfristig zu einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Wirtschaftswissenschaftler/-innen rechnen damit, dass Deutschland jährlich eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen benötigt, um das Erwerbspersonenpotenzial stabil zu halten (vgl. FUCHS/SÖHNLEIN/WEBER 2017) – ein Wert, der in den meisten Jahren seit 2000 nicht erreicht worden ist.⁴

2019 – vor einem Rückgang der Zuwanderung aufgrund der weltweiten Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie – wanderten insgesamt 1,6 Millionen Menschen nach Deutschland zu. Etwas mehr als die Hälfte der 2019 Zugewanderten waren Bürger/-innen aus EU-Staaten (51,1%), die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machten. Unter Drittstaatsangehörigen dominierte die Zuwanderung aus humanitären Gründen – trotz stark rückläufiger Zahlen seit der umfangreichen Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016. Auf den Plätzen zwei und drei der wichtigsten Gruppen zuwandernder Drittstaatsangehöriger rangierten Personen, die zum Zweck des Studiums nach Deutschland einreisten bzw. im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland kamen. Die (qualifizierte) Erwerbsmigration folgte auf Platz vier. Damit scheint sie für das Wanderungsgeschehen eher eine untergeordnete Rolle zu spielen, auch wenn sie in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist (+ 65,4% im Vergleich zu 2015; vgl. Abb. 1, S. 14).

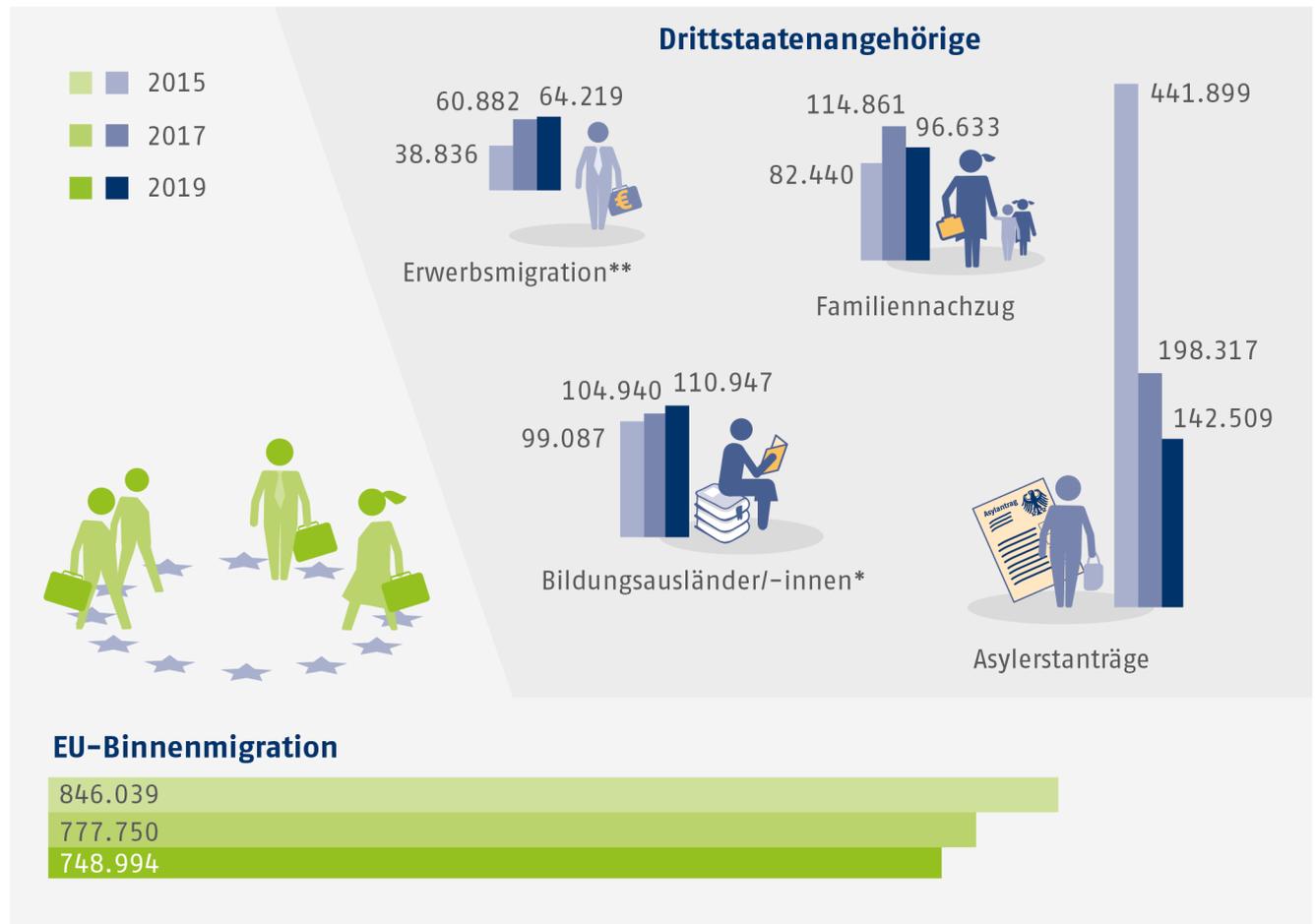
Doch der Blick auf die Statistik und die Labels, die Zuwandernden darin in Anlehnung an das Aufenthaltsrecht zugewiesen werden, trügt. Er verdeckt, dass ein großer Teil derjenigen, die über andere Zuwanderungskanäle nach Deutschland kommen, dem Arbeitsmarkt entweder sofort oder mittelfristig als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. So sind beispielsweise 2,3 Millionen der insgesamt rund fünf Millionen in Deutschland lebenden EU-Bürger/-innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Hinzu treten geringfügig Beschäftigte (vgl. GRAF 2021). Die Beschäftigungsquote

³ Fachkräftemangel in Deutschland: 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht. Tagesschau vom 23. Oktober 2021 – www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitskraeftemittelstand-einwanderer-mangel-101.html

⁴ STATISTISCHES BUNDESAMT: Wanderungen über die Grenzen Deutschlands, nach Jahren. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/wanderungen-deutschland-ausland.html

Abbildung

Zuwanderung nach den wichtigsten Migrationsgruppen



* Studienanfänger/-innen ** nach §§ 18–21 AufenthG

Quelle: BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT 2020, S. 59

Eine Addition der Zuwanderungsgruppen zu einer Gesamtsumme ist aufgrund unterschiedlicher Erhebungskriterien (z.B. Fall- vs. Personenstatistik) und Doppelzählungen (z.B. EU-Binnenmigration und saisonale Arbeitskräfte aus EU-Staaten) nicht möglich.

von zugewanderten EU-Bürgerinnen und -Bürgern lag im Oktober 2021 bei rund 58,3 Prozent (im Vergleich zu 67,7 Prozent in der Gesamtbevölkerung und 53,5 Prozent in der ausländischen Bevölkerung; vgl. BRÜCKER u. a. 2021). Auch Ausländer/-innen, die im Rahmen des partnerschaftlichen Familiennachzugs nach Deutschland kommen, stellen – weil überwiegend sehr gut ausgebildet – ein »erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt dar«, wie eine Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung herausstellt (BOROWSKY u. a. 2020; vgl. auch FENDEL/TRÜBSWETTER in diesem Heft). Gleichzeitig betonen die Autorinnen und Autoren, dass dieses Potenzial bislang nicht ausreichend genutzt wird. So stehen nur etwa die Hälfte der im Rahmen des partnerschaftlichen Familiennachzugs nach Deutschland gekommenen Personen in einem Beschäftigungsverhältnis – obwohl sich mehr von ihnen, insbesondere Frauen, eine Arbeitsstelle wünschen. Hier gilt es, integrationspolitisch tätig zu werden und vor-

handene Unterstützungsstrukturen so auszubauen, dass eine rasche Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Die Logik der Integrationspolitik steht dem grundsätzlich nicht im Weg. So wird neben dem Spracherwerb die Integration in den Arbeitsmarkt von fast allen Zugewanderten gefordert. Das im Rahmen einer »aktivierenden Arbeitsmarktpolitik« – insbesondere mit der Anfang 2005 in Kraft getretenen vierten Hartz-Reform – etablierte sozialstaatliche Grundprinzip des Förderns und Forderns hat mit dem Zuwanderungsgesetz Einzug in die Integrationspolitik gehalten. In den letzten Jahren werden von Zugewanderten verstärkt Integrationsleistungen gefordert – nun auch von Migrationsgruppen, die erst in jüngerer Zeit als (potenzielle) Arbeitskräfte »entdeckt« und zunehmend als solche angesprochen werden, etwa Asylsuchende und Geduldete, bei denen davon auszugehen ist, dass sie sich langfristig in Deutschland aufhalten werden. Beispielhaft dafür steht auch die seit einigen Jahren diskutierte Möglichkeit eines

»Spurwechsels«, also des Übergangs aus dem Asylsystem in ein Aufenthaltsrecht zum Zwecke der Erwerbstätigkeit.

Fachkräftemigration bleibt ein wichtiges Thema

Die neue Bundesregierung aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP beabsichtigt, die Möglichkeiten für die Zuwanderung von Fachkräften weiter auszubauen. So soll die Arbeitsmigration künftig zusätzlich mittels Punktesys-

tem gesteuert werden, das die Zuwanderung an Kriterien wie Bildungsgrad, Arbeitserfahrung und Deutschkenntnisse bindet.⁵ Die bislang auf ausländische Fachkräfte mit Hochschulabschluss beschränkte Blaue Karte EU soll auf nicht-akademische Berufe ausgeweitet werden. Die konkrete Ausgestaltung der zukünftigen Regelungen zur Fachkräftemigration bleibt abzuwarten. Klar ist aber schon jetzt: Die Einwanderung von Fachkräften wird auch in Zukunft ein wichtiges Thema bleiben. ◀



Infografik von S. 14 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g557

⁵ Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP: <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Koalitionsvertrag-SPD-GRUENE-FDP-2021-2025.pdf>

LITERATUR

BERLINGHOFF, M.: Der europäisierte Anwerbestopp. In: OLTMER, J.; KREIENBRINK, A.; SANZ DÍAZ, C. (Hrsg.): Das »Gastarbeiter«-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und in Westeuropa. München 2012, S. 149–164

BOROWSKY, C.; SCHIEFER, D.; NEUHAUSER, B.; DÜVELL, F.: Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten (DeZIM Project-Report). Berlin 2020

BRÜCKER, H.; HAUPTMANN, A.; KEITA, S.; VALLIZADEH, E.: Zuwanderungsmonitor Oktober 2021 (IAB-Aktuelle Berichte). Nürnberg 2021 – URL: <https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor.pdf>

BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE: Die Blaue Karte EU (Stand: 5. Mai. 2021). Nürnberg 2021

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT (Hrsg.): Migrationsbericht der Bundesregierung 2019. Berlin 2020 – URL: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2019.pdf

BUTTERWEGGE, C.: Von der »Gastarbeiter«-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. Bundeszentrale für politische Bildung. Grundlagendossier Migration. Bonn 2005 – URL: www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration-ALT/56377/migrationspolitik-in-der-brd

FUCHS, J.; SÖHNLEIN, D.; WEBER, B.: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwan-

derung (IAB-Kurzbericht 6/2017). Nürnberg 2017 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0617.pdf>

GRAF, J.: Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Staatsangehörigen nach Deutschland (BAMF Jahresbericht 2020). Nürnberg 2021

KOLB, H.: Zum Wandel der politisch-rechtlichen Ausgestaltung von Arbeitsmigrationspolitik: Ein deutsch-kanadischer Vergleich. In: HRBEK, R.; GROBE HÜTTMANN, M. (Hrsg.): Hoffnung Europa – Die EU als Raum und Ziel von Migration. Baden-Baden 2017, S. 85–98

OLTMER, J.: Einführung: Migrationsverhältnisse und Migrationsregime nach dem Zweiten Weltkrieg. In: OLTMER, J.; KREIENBRINK, A.; SANZ DÍAZ, C. (Hrsg.): Das »Gastarbeiter«-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und in Westeuropa. München 2012, S. 9–21

SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION: Kurz und bündig: Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Wichtige Regelungen im Überblick. Berlin 2021 – URL: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/03/SVR-Fakten-Zuwanderung-zum-Zweck-der-Erwerbstaetigkeit-1.pdf

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2020 (Erstergebnisse). Wiesbaden 2021

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Rechtliche Änderungen und erste Erkenntnisse zur quantitativen Entwicklung

Seit März 2020 eröffnet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz Fachkräften aus Drittstaaten neue Migrationsperspektiven nach Deutschland. Der Beitrag nimmt dies zum Anlass, die rechtlichen Änderungen insbesondere für nicht akademische Fachkräfte darzustellen und einen ersten quantitativen Überblick über die Entwicklung der Erwerbsmigration anhand von Daten aus dem Ausländerzentralregister zu geben.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) soll der Problematik des Fachkräftemangels in Deutschland insbesondere im Hinblick auf nicht akademische Fachkräfte begegnet werden (vgl. GRAF/HEß 2020). Dazu wurde im Aufenthaltsgesetz u. a. erstmals ein einheitlicher Fachkräftebegriff definiert, welcher neben Personen mit Hochschulabschluss (§ 18 b AufenthG) nun auch solche mit einer nicht akademischen Qualifikation, die einer inländischen Ausbildung gleichwertig ist, einbezieht (§ 18 a AufenthG).

Die gesetzlichen Änderungen und Regelungen verfolgen das Ziel, den Zugang von (angehenden) Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland zu erleichtern.¹ Umfassende Änderungen durch das FEG gelten vor allem für nicht akademische Fachkräfte, die nun leichter zu Arbeitszwecken nach Deutschland einreisen können. Hierzu wurde die Einschränkung auf von der Bundesagentur für Arbeit (BA) festgelegte

Engpassberufe abgeschafft, wodurch alle der Qualifikation entsprechenden Berufe ausgeübt werden dürfen. Darüber hinaus ermöglicht das FEG eine qualifizierte Beschäftigung in verwandten Ausbildungsberufen, z. B. kann eine Bäckerin nun auch als Konditorin arbeiten.² Eine weitere zentrale Änderung ist der Wegfall der Vorrangprüfung durch die BA für alle Fachkräfte. Geprüft wurde hierbei, ob für den konkreten Arbeitsplatz ein Bewerber oder eine Bewerberin aus Deutschland oder der EU zur Verfügung steht. Weiterhin erhalten bleibt jedoch die Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die BA.

In der Regel müssen ausländische Fachkräfte weiterhin einen Arbeitsvertrag bzw. ein konkretes Arbeitsplatzangebot und eine in Deutschland anerkannte Qualifikation vorweisen, um ein Visum für die Einreise zu erhalten. Zusätzlich wurde die bereits zuvor für akademische Fachkräfte bestehende Möglichkeit, zur Arbeitsplatzsuche einzureisen, mit dem FEG auch für nicht akademische Fachkräfte eingeführt (§ 20 Abs. 1

AufenthG). Personen, deren ausländische Berufsausbildung nur teilweise gleichwertig mit einer inländischen Berufsausbildung ist, können bestimmte berufliche Erfahrungen oder Kompetenzen durch Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland nachholen (§ 16 d AufenthG). Ebenso wurde die Möglichkeit ausgebaut, für die Aufnahme einer qualifizierten betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung einzureisen (§ 16 a AufenthG Abs. 1 bzw. 2) und die Option eingeführt, sich einen solchen Ausbildungsplatz erst nach der Einreise zu suchen (§ 17 Abs. 1 AufenthG) (vgl. auch STUDDHOFF in diesem Heft).

Eine gezielte Unterstützung für Unternehmen, die eine konkrete, noch im Ausland lebende, Fachkraft in Deutschland beschäftigen wollen, bietet das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81 a AufenthG). Hierfür leitet der Arbeitgeber das Verfahren in Vollmacht der Fachkraft bei einer zuständigen Ausländerbehörde ein. Durch eine Verkürzung der Bearbeitungsfristen im Verwaltungsverfahren soll die Dauer bis zur Erteilung des Visums zur Einreise deutlich reduziert werden. Das Verfahren kann auch für Auszubildende und Personen, die eine Qualifizierungsmaßnahme absolvieren wollen, genutzt werden.



EUGENIE BECKER
Wiss. Mitarbeiterin beim
Bundesamt für Migration und
Flüchtlinge, Nürnberg
Eugenie.Becker@bamf.bund.de



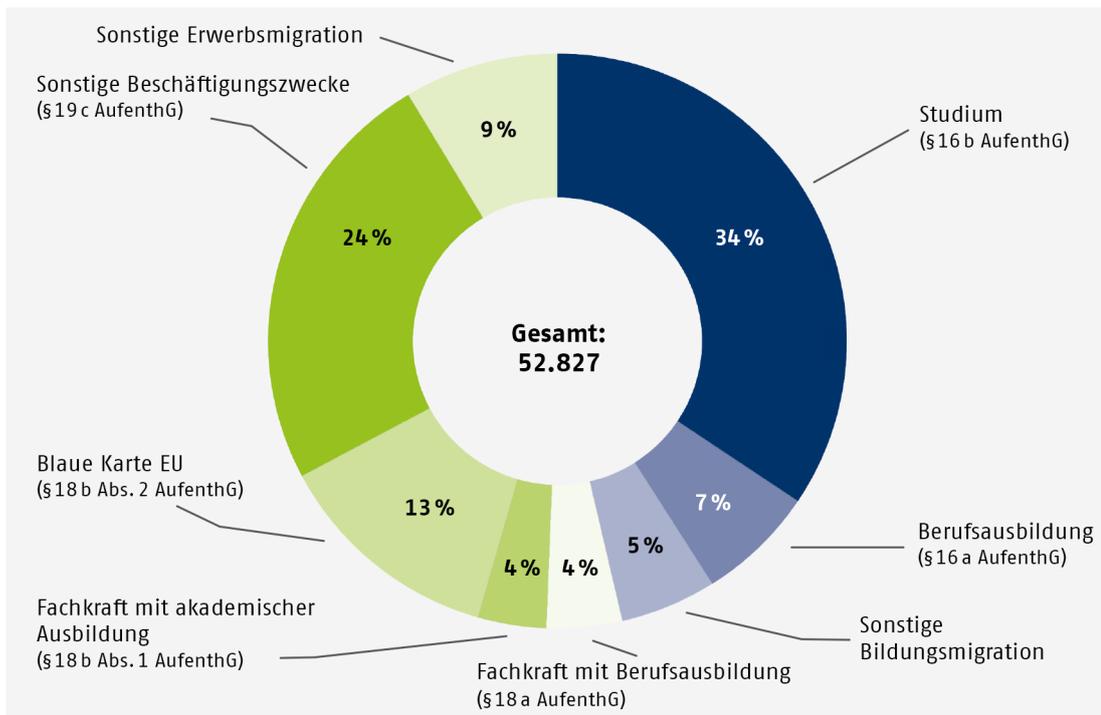
JOHANNES GRAF
Wiss. Mitarbeiter beim
Bundesamt für Migration und
Flüchtlinge, Nürnberg
Johannes.Graf@bamf.bund.de

¹ Das FEG beinhaltet neben den Neuerungen der Einwanderungsregelungen weitere Änderungen für die Bildungs- und Erwerbsmigration, die nicht im Fokus dieses Beitrags stehen (vgl. dazu GRAF/HEß 2020).

² Vgl. ausführlich die FEG-Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums (www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html).

Abbildung

Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach §§ 16–21 AufenthG zwischen März und Dezember 2020 ohne vorherigen Aufenthaltstitel



Quelle: AZR (Stichtag: 31.3.2021)

Quantitative Entwicklung der Bildungs- und Erwerbsmigration

Um einen ersten Einblick zu erhalten, wie sich die Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland seit Inkrafttreten des FEG entwickelt hat, werden im Folgenden ausgewählte Daten aus dem Ausländerzentralregister (AZR) vorgestellt (vgl. die ausführliche Darstellung der Ergebnisse und Methodik in GRAF 2021 und 2022). Dabei ist zu bedenken, dass praktisch gleichzeitig mit dem FEG auch die COVID-19-Pandemie ihre Wirkung entfaltete und zu zahlreichen Einschränkungen der internationalen Mobilität führte. Das AZR bildet eine der wichtigsten Datengrundlagen zur Darstellung der Migration nach Deutschland. Für alle Drittstaatsangehörigen ist darin u. a. ihr Aufenthaltswitz vermerkt, sobald die zuständige Ausländerbehörde den jeweiligen Aufenthaltstitel an die Person ausgehändigt hat. Daneben können auch Erteilungen von Aufenthaltstiteln

an Personen abgebildet werden, die sich bereits zuvor mit einem anderen Titel in Deutschland aufgehalten haben (sog. Statuswechsel). Mit dem hier verwendeten Konzept der Ersterteilung werden nur jene Personen erfasst, die im Betrachtungszeitraum ihren Aufenthaltstitel erstmalig erhalten haben (d. h. ohne Verlängerungen).

Ersterteilung von Aufenthaltstiteln von März bis Dezember 2020

Von März bis Dezember 2020 wurde an ca. 36.000 Personen eine Aufenthaltserlaubnis im Rahmen der Bildungsmigration (§§ 16–17 AufenthG) erstmalig erteilt. Weitere rund 59.000 Personen erhielten einen befristeten Titel im Rahmen der Erwerbsmigration (§§ 18–21 AufenthG).³ Während unter Ersteren bei mindestens zwei Dritteln (24.493) von einer Neuzuwanderung ausgegangen werden kann,⁴ beträgt dieser Wert für die Erwerbsmigrantinnen und -migranten nur knapp die Hälfte

und liegt bei 28.334 Personen ohne vorherigen Titel. Dies bedeutet, dass Statuswechsel für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit (bspw. bei einem Wechsel aus einem Studium in die Erwerbstätigkeit) aktuell eine deutlich höhere Bedeutung haben (vgl. ausführlich Tab. 1 im electronic supplement).

Im Folgenden wird näher auf die Personen eingegangen, die im betrachteten Zeitraum ihre erste Aufenthaltserlaubnis in Deutschland erteilt bekamen. Die Abbildung zeigt diese knapp 53.000 Personen ohne vorherigen Aufenthaltstitel aufgeteilt nach den wichtigsten Rechtsgrundlagen der Bildungs- und Erwerbsmigration. Dabei zeigt sich, dass Studierende mit etwa einem Drittel (18.159) die größte

³ Inkl. Titeln zur Arbeitsplatzsuche; ohne Niederlassungserlaubnisse.

⁴ Der Einreisezeitpunkt kann dabei auch vor dem Berichtszeitraum der Erteilungstatistik liegen.

Einzelgruppe bilden. Andere Bildungsmigrantinnen und -migranten, die bspw. für eine inländische Berufsausbildung (3.493), die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses (1.486) oder für einen Sprachkurs nach Deutschland gekommen sind, stellen deutlich kleinere Gruppen dar. Die zentralen Staatsangehörigkeiten der nicht akademischen Bildungsmigrantinnen und -migranten weichen dabei deutlich von denen der akademischen ab. Während Studierende zu etwa einem Drittel aus Indien oder China stammen, liegt bei den übrigen Bildungsmigrantinnen und -migranten Vietnam mit einem Anteil von über einem Fünftel an erster Stelle (vgl. Tab. 2 im electronic supplement). Im Vergleich zu Studierenden sind diese Personen außerdem im Schnitt etwas älter und unter ihnen besteht ein deutlich höherer Frauenanteil (vgl. Tab. 3 im electronic supplement).

Für die Erwerbsmigration zeigt sich eine hohe quantitative Bedeutung (12.760 Personen) der nach der Beschäftigungsverordnung geregelten sonstigen Beschäftigungszwecke (§ 19c AufenthG), die zum Großteil bereits vor Inkrafttreten des FEG bestanden. Allein die sogenannte Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV), nach der bis Ende 2023 jährlich bis zu 25.000 Personen für eine Erwerbstätigkeit unabhängig von einer anerkannten Qualifikation einreisen können, macht zwischen März und Dezember 2020 mit 6.938 Personen über die Hälfte dieser Gruppe aus. Die mit einem Mindestgehalt verbundene Blaue Karte EU für Personen mit Hochschulabschluss umfasst einen ähnlich großen Personenkreis (6.751), während die durch das FEG neu eingeführten Fachkräftetitel (§§ 18 a und 18 b Abs. 1 AufenthG) zumindest unter neu zugewanderten Personen bislang einen geringeren Anteil aufweisen (zusammen 4.258).

Einen zentralen Anteil der nicht akademischen Fachkräfte nach § 18 a AufenthG bilden Staatsangehörige der Westbalkanstaaten mit über 50 Prozent (vgl. Tab. 5 im electronic supplement), obwohl diese hier im Gegensatz zur Westbalkanregelung eine anerkannte Berufsausbildung benötigen. Den Einzelstaat mit den zweithäufigsten Erteilungen stellen die Philippinen dar. In Verbindung mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil von fast 50 Prozent (im Vergleich zu 30 % in der gesamten Erwerbsmigration) lässt sich vermuten, dass es sich vielfach um Pflegekräfte handelt, was aus dem AZR allerdings nicht direkt ablesbar ist.

Für den neuen Titel für akademische Fachkräfte nach § 18 b Abs. 1 AufenthG lassen sich Unterschiede zur Blauen Karte EU erkennen. Während die Blaue Karte zu knapp einem Viertel an indische Staatsangehörige erteilt wurde, ist deren Anteil für § 18 b Abs. 1 AufenthG nur halb so hoch. Dieser Titel verteilt sich damit deutlich breiter auf verschiedene Staatsangehörigkeiten, mit etwas höheren Werten für bspw. den Iran oder China (vgl. Tab. 6 im electronic supplement). Ebenso liegt der Frauenanteil mit 42 Prozent deutlich über dem der Blauen Karte EU (27 Prozent).

Entwicklungen im ersten Halbjahr 2021

Von Januar bis Juni 2021 erhielten über 29.000 Personen eine Aufenthaltserlaubnis für eine Bildungsmaßnahme sowie weitere ca. 40.000 Personen im Rahmen der Erwerbsmigration. Personen ohne vorherigen Titel stellen wie zuvor die deutliche Mehrheit der Drittstaatsangehörigen in der Bildungsmigration und lediglich etwas weniger als die Hälfte der Erwerbsmigrantinnen und -migranten. Für die neu zugewanderten Personen weicht die Verteilung

auf die einzelnen Kategorien innerhalb der Bildungsmigration nicht wesentlich von den Zahlen für 2020 ab. Bezüglich der Erwerbsmigration zeichnet sich jedoch eine sinkende Bedeutung der Westbalkanregelung ab.

Ausblick

In einer ersten Analyse der erteilten Aufenthaltstitel aus dem Zeitraum von März 2020 bis Juni 2021 wird deutlich, dass es trotz der COVID-19-Pandemie nicht zu einem Erliegen der Erwerbsmigration gekommen ist. Die Auswertung zeigt, dass bislang aus den meisten Drittstaaten weiterhin vor allem (angehende) akademische Fachkräfte einreisen. Das BAMF-Forschungszentrum behält die Auswirkungen des FEG sowohl im Rahmen der laufenden statistischen Berichterstattung als auch in einem eigenen Begleitforschungsprojekt⁵ im Blick. Letzteres beinhaltet zusätzlich qualitative Interviews mit den an der Umsetzung des FEG beteiligten Stellen wie ausgewählten Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen. Eine Veröffentlichung des Forschungsberichts ist für März 2023 geplant. ◀

⁵ Vgl. www.bamf.de/SharedDocs/Projekte/Reportagen/DE/Forschung/Migration/fachkraefte/einwanderungsgesetz.html.

LITERATUR

- GRAF, J.: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2020 (Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 1). Nürnberg 2021
- GRAF, J.: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Halbjahresbericht 2021 (Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 1). Nürnberg (im Erscheinen)
- GRAF J.; HEB, B.: Ausländische nicht akademische Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Forschungsbericht 35 des Forschungszentrums des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2020



Die im Text erwähnten Tabellen finden Sie als electronic supplement zu diesem Beitrag unter www.bwp-zeitschrift.de/e560

Bildungsinvestitionen von Zugezogenen in Deutschland – Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz*



ERIC SCHUSS
Dr., wiss. Mitarbeiter im BIBB
Eric.Schuss@bibb.de

Selbst für Zugezogene, die im Ausland eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium absolviert haben, ist die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt oftmals ein mehrjähriger Prozess. Anhand der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe für die Befragungsjahre 2013 bis 2019 wird aufgezeigt, dass selbst diese gut qualifizierten Personengruppen nach Zuzug zunächst Sprachkurse belegen und weitere Bildungsabschlüsse erwerben. Zudem wird herausgestellt, dass ihre Bildungspartizipation nicht nur vom Niveau der vor Zuzug erworbenen Qualifikation abhängt, sondern auch vom rechtlichen Zuzugsweg und der Berufswahl.

Hintergrund

Zugezogene weisen eine geringere Arbeitsmarktpartizipation und ein geringeres Arbeitseinkommen auf als einheimische Personen – auch bei vergleichbarem Bildungs- und Qualifikationsniveau (vgl. ALGAN u. a. 2010). Ein Hauptgrund hierfür ist, dass sie ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen in Deutschland nur eingeschränkt verwerten können. Dies betrifft insbesondere Zugezogene aus Drittstaaten (vgl. LIEBAU/ROMITI 2014). Selbst wenn sie bereits Arbeitsmarkterfahrung und Qualifikationen gesammelt haben, müssen sie sich zunächst um die Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse bemühen oder Bildungsabschlüsse in Deutschland erwerben. Dadurch erstreckt sich der Weg in eine erste qualifikationsadäquate Beschäftigung oftmals über mehrere Jahre.

2019 kamen lediglich zwölf Prozent der Zugezogenen aus Drittstaaten zum Zweck der Erwerbstätigkeit und nur elf Prozent zu Bildungszwecken nach Deutschland (vgl. BAMF 2020, S. 87).¹ Die bislang geltenden Restriktionen, zu Erwerbszwecken aus einem Drittstaat einzureisen, haben

bislang dazu geführt, dass Migrantinnen und Migranten andere rechtliche Einreisewege gewählt haben.

Das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz weitet die Möglichkeiten, zum Zweck der Erwerbstätigkeit bzw. der Arbeitsplatzsuche aus einem Drittstaat einzureisen, auf Personen mit beruflicher Bildung aus (vgl. Infokasten). Bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots ist

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz zielt insbesondere darauf ab, den Zuzug von Fachkräften mit beruflicher Bildung aus Drittstaaten zu fördern. Dabei sollen Zuzüge zu Erwerbszwecken von Personen aus Drittstaaten erleichtert werden, denen ein Arbeitsplatzangebot vorliegt und die eine in Deutschland als gleichwertig anerkannte Berufsqualifikation nachweisen können.

Der Zuzug ist seitdem nicht mehr auf die Engpassberufe beschränkt. Zusätzlich entfällt die Vorrangprüfung. Vor Einstellung der Fachkraft muss somit keine Überprüfung stattfinden, ob stattdessen eine deutsche oder europäische Fachkraft eingestellt werden kann. Eine erneute Einführung der Vorrangprüfung ist unter bestimmten Bedingungen jedoch möglich.

Das Gesetz weitet zudem die Möglichkeiten der Einreise zur Arbeitsplatzsuche auf Personen mit beruflicher Bildung aus. Auch dieser erwerbsbezogene Einreisewege ist an den Nachweis einer in Deutschland als gleichwertig anerkannten Berufsqualifikation geknüpft. Zudem ist der Nachweis über die für die angestrebte Tätigkeit erforderlichen Deutschkenntnisse zu erbringen.

Auch für den Zuzug zur beruflichen Ausbildung, zum Studium sowie zur Ausbildungs- oder Studienplatzsuche ist der Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau B1 bzw. B2 notwendig. Für den Zuzug zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse werden Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 gefordert (für eine ausführliche Beschreibung vgl. BRÜCKER u. a. 2019).

* Ich danke ALEXANDER CHRIST für konstruktive Rückmeldungen zu einer früheren Version des Beitrags.

¹ Der Zuzug aufgrund eines Bildungszwecks umfasst in diesem Fall Zugezogene, die in Deutschland ein Studium oder einen Sprachkurs beginnen, sowie Personen, die in Deutschland die Schule besuchen oder eine sonstige Ausbildung machen. Des Weiteren sind 18 Prozent aus familiären Gründen zugezogen, 18 Prozent sind aus humanitären Gründen zugezogen oder weisen eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung auf, ein Prozent hat zudem eine Niederlassungserlaubnis und drei Prozent ein EU-Aufenthaltsrecht. Die restlichen 37 Prozent weisen sonstige Gründe auf, hierunter fallen bspw. Personen, die vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind oder die einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel gestellt haben (vgl. BAMF 2020, S. 86–87).

hierfür der Nachweis einer in Deutschland als gleichwertig anerkannten Berufsqualifikation erforderlich. Zieht man zum Zweck der Arbeitsplatzsuche zu, müssen deutsche Sprachkenntnisse, die für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit erforderlich sind, nachgewiesen werden.

Der Beitrag verdeutlicht im Folgenden, dass sowohl Zugezogene aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (Unionsbürger/-innen) als auch Drittstaatsangehörige nach Zuzug zunächst in den Erwerb (weiterer) Bildungsabschlüsse und in den Erwerb der deutschen Sprache investieren. Das bedeutet, dass die Zuzugsbedingungen (anerkannte Berufsausbildung und Deutschkenntnisse) oftmals erst nach Zuzug sukzessive erworben und erfüllt werden. Dies gilt auch für Personen, die vor Zuzug bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben. Inwiefern die Bildungspartizipation und die Sprachkursteilnahme vom Zuzugsweg und dem Niveau der vor Zuzug erworbenen beruflichen Bildung abhängen und wie dies im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zu interpretieren ist, ist Thema der folgenden Analysen.

Datengrundlage

Um zu untersuchen, in welchem Maße Zugezogene in den Erwerb von Bildungsabschlüssen und Deutschkenntnissen investiert haben, werden ihre Bildungspartizipation und die Sprachkursteilnahme anhand der IAB-SOEP-Migra-

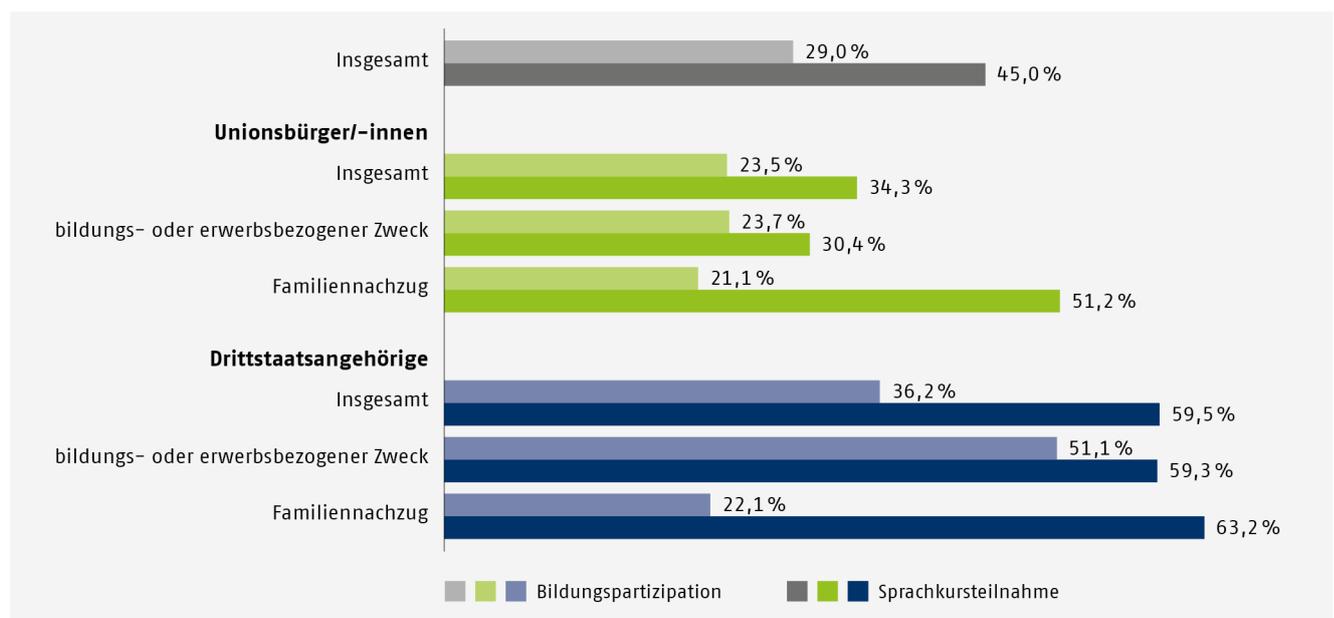
Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe

Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe ist eine seit 2013 jährlich wiederholte Befragung von Haushalten, in denen der Haushaltsvorstand einen Migrationshintergrund aufweist. Das gemeinsame Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin erfragt eine Vielzahl migrationspezifischer Faktoren. Durch eine disproportionale Stichprobenziehung erlaubt der Datensatz auch Aussagen über Zugezogene aus bestimmten Herkunftsstaaten wie Bulgarien, Rumänien oder der Türkei sowie über (Spät-) Aussiedler (für eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes vgl. BRÜCKER u.a. 2014).

tionsstichprobe für die Jahre 2013 bis 2019 analysiert. Die Stichprobe enthält u. a. Angaben zur Bildungs- und Erwerbsbiografie von Personen, die aus der EU und aus Drittstaaten nach Deutschland zugezogen sind und zwar sowohl vor Zuzug als auch nach Zuzug in den Befragungsjahren von 2013 bis 2019 (vgl. Infokasten). Um die jüngste Zuwanderung adäquat abzubilden, konzentrieren sich die folgenden Ergebnisse auf Personen, die ab dem Jahr 2005 nach Deutschland zugezogen sind. Asylbewerber/-innen und Geflüchtete wurden dabei ausgeschlossen. Zudem werden nur im Ausland geborene Zugezogene ohne Fluchthintergrund betrachtet, die zwischen 18 und 64 Jahre alt sind. Dies ergibt eine Stichprobe von 2.494 Personen.

Abbildung

Bildungspartizipation und Sprachkursteilnahme seit Zuzug nach rechtlichem Zuzugsweg und Aufenthaltsweck



Anmerkung: Bildungspartizipation und Zuzugsweg ist für insgesamt 1.792 Personen gegeben. Die entsprechende Auswertung für die Sprachkursteilnahme basiert auf 2.255 Personen. Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils nur der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013–2019; gewichtet; eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Tabelle

Bildungspartizipation und Sprachkursteilnahme seit Zuzug nach erworbenem Bildungsabschluss vor Zuzug

	Bildungspartizipation			Sprachkursteilnahme		
	Insgesamt	Unionsbürger/-innen	Drittstaatsangehörige	Insgesamt	Unionsbürger/-innen	Drittstaatsangehörige
Insgesamt	29,0 %	23,5 %	36,2 %	45,0 %	34,3 %	59,5 %
nach Bildungsabschluss vor Zuzug						
keine Berufsbildung	23,9 %	19,0 %	28,9 %	38,5 %	29,6 %	47,3 %
schulische/betriebliche Ausbildung oder angelernt	13,1 %	12,9 %	13,7 %	45,0 %	35,5 %	72,8 %
Hochschulstudium, einschl. Promotion	37,7 %	32,7 %	45,0 %	53,2 %	38,8 %	73,9 %
Personen	1.778	1.082	696	2.237	1.367	870

Anmerkungen: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils nur der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013–2019; gewichtet; eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Bildungsinvestitionen unterscheiden sich nach rechtlichem Zuzugsweg und Aufenthaltszweck

Insgesamt haben 29 Prozent der Zugezogenen seit ihrem Zuzug eine Berufsausbildung, eine Weiterbildung oder Umschulung oder ein Studium in Deutschland begonnen (vgl. Abb.).² Davon haben bereits 36 Prozent eine betriebliche, schulische oder sonstige Ausbildung oder eine Umschulung und 26 Prozent ein Studium abgeschlossen. Zudem haben insgesamt 45 Prozent an einem Sprachkurs in Deutschland teilgenommen.³

Die Abbildung zeigt zudem auf, dass für Zugezogene aus Drittstaaten die Bildungspartizipation (36%) und die Sprachkursteilnahme (60%) jeweils deutlich höher ausfällt als für Unionsbürger/-innen (24% bzw. 34%). Dies gilt auch, wenn man den in der Befragung angegebenen Aufenthaltszweck bei Zuzug berücksichtigt. Dabei werden zwei Gruppen näher betrachtet:

Familiennachzug: Personen, die als Ehepartner/-innen, Kinder oder andere Familienangehörige bereits in Deutschland lebenden Personen nachgefolgt sind.

Bildungs- oder erwerbsbezogener Aufenthaltszweck: Personen, die mit einer Jobzusage aus Deutschland, als Arbeitssuchende, Studierende, Schüler/-innen oder Auszubildende zugezogen sind.

Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs zugezogen sind, nehmen häufiger an Sprachkursen und seltener an Bildungsangeboten teil als Personen, die aus bildungs- oder erwerbsbezogenen Zwecken zugezogen sind. Dies gilt sowohl für Unionsbürger/-innen als auch für Drittstaatsangehörige. Insgesamt variiert für Drittstaatsangehörige die Bildungspartizipation stark nach dem Aufenthaltszweck bei Zuzug. Der Anteil derer, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, liegt in dieser Gruppe hingegen auf relativ ähnlichem Niveau.

Akademisch Qualifizierte investieren nach Zuzug am häufigsten in Bildung

Nicht nur Personen, die bei Zuzug keinen Berufsabschluss aufweisen, investieren in Deutschland in Bildung (vgl. Tab.). Insbesondere Personen, die bereits mit einem Hochschulabschluss zugezogen sind, erwerben weitere Bildungsabschlüsse (38%). Am geringsten ist die Bildungspartizipation bei jenen, die im Heimatland eine schulische oder betriebliche Ausbildung gemacht haben oder im Betrieb angelernt wurden (13%).

Die Tabelle verdeutlicht zudem, dass Drittstaatsangehörige auch bei Berücksichtigung des vor Zuzug erworbenen Bildungsabschlusses zu höheren Anteilen in Bildung investieren. 33 Prozent der Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium, die aus einem EU-Staat zugezogen sind, beginnen in Deutschland eine Ausbildung, Umschulung oder ein Studium. Bei den Drittstaatsangehörigen mit akademischer Bildung sind es hingegen 45 Prozent. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Teilnahme an Sprachkursen.

² Der Besuch einer allgemeinbildenden Schule wurde aufgrund des Fokus auf die Berufsbildung von der Definition der Bildungspartizipation ausgeschlossen.

³ Die Art des Sprachkurses, bspw. eine Unterscheidung zwischen BAMF-Integrationskurs und berufsbezogenem Sprachkurs, ist anhand der Datengrundlage nicht möglich.

Lediglich für Personen, die eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben oder die im Betrieb angelernt wurden, ist das Niveau der Bildungspartizipation in Deutschland zwischen zugezogenen Unionsbürgerinnen und -bürgern und Drittstaatsangehörigen auf einem ähnlichen Niveau. Jedoch nehmen Drittstaatsangehörige mit betrieblicher Ausbildung oder Anlernerfahrung im Betrieb sehr viel häufiger an Sprachkursen teil (73 %) als die entsprechende Gruppe der Unionsbürger/-innen (36 %).

Berufswahl und -reglementierung beeinflussen Investitionen in Bildung und Sprache

Die Notwendigkeit, nach Zuzug in den Erwerb weiterer Bildungsabschlüsse und in den Erwerb der deutschen Sprache zu investieren, hängt maßgeblich von der Berufswahl ab. Diese unterscheidet sich deutlich zwischen Männern und Frauen. Die empirischen Analysen zeigen auf, dass Migrantinnen zum Befragungszeitpunkt am häufigsten im Berufsbereich »Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung« (27 %) und im Bereich »Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus« (23 %) tätig sind.⁴ Von Männern werden hingegen am häufigsten die Bereiche »Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung« (39 %) und »Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit« (22 %) gewählt.

Weitere empirische Analysen zeigen auf, dass Frauen vor Zuzug häufiger als Männer in reglementierten Berufen tätig waren; dies sind Berufe, bei denen »der Berufszugang, die Berufsausübung und das Führen des Berufstitels durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer zertifizierten Berufsqualifikation gebunden« sind (VICARI 2014, S. 6). Zur Unterscheidung von Berufsgruppen mit mehrheitlich reglementierten und nicht reglementierten Berufen wird der Reglementierungsindex nach VICARI (2014) genutzt. Er misst den Anteil an Einzelberufen innerhalb der Berufsgruppen (Dreisteller der KldB 2010), die reglementiert sind. Darunter fallen größtenteils Berufe, die akademische Abschlüsse erfordern (bspw. die Berufe Lehrer/-in, Arzt/Ärztin und Ingenieur/-in), aber auch einige Berufe, für die eine Ausbildung erforderlich ist wie viele Gesundheitsfachberufe (bspw. Pflegefachmann/-frau). Während der Reglementierungsindex der vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit für Frauen einen Wert von 16,4 aufweist, liegt er für Männer bei lediglich 10,6.⁵ Zudem weisen die Tätigkeiten von Personen, die nach Zuzug weitere Bildungsinvestitionen vornehmen, einen höheren Reglementierungsindex (20,1) auf als die Tätigkeiten von Personen, die nach Zuzug keine Ausbildung, Umschulung oder kein Studium begin-

nen (Reglementierungsindex von 9,7). Die vor Zuzug getroffene Wahl eines reglementierten Berufs geht somit mit einer höheren Notwendigkeit einher, nach Zuzug in Bildung zu investieren.

Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Die Analysen anhand der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe zeigen, dass auch Personen, die vor Zuzug bereits Berufsqualifikationen erworben haben, in Deutschland oftmals zunächst weitere Bildungsabschlüsse erwerben und an Sprachkursen teilnehmen müssen, um ihre zuvor erworbenen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten zu können. Dies gilt sowohl für Personen, die aus einem Mitgliedstaat der EU zugezogen sind, als auch für Personen aus Drittstaaten.

Zudem wählen Frauen häufiger als Männer Berufe, die in Deutschland reglementiert sind und in denen die Beherrschung der deutschen Sprache vorausgesetzt wird. Die vorliegenden Ergebnisse basieren jedoch auf einer einfachen deskriptiven Analyse, in welcher nicht sämtliche relevanten Faktoren der Bildungspartizipation berücksichtigt wurden. Der Zusammenhang zwischen der genauen Berufswahl und der Notwendigkeit, nach Zuzug in Bildung zu investieren, kann daher nur angedeutet werden.

Was bedeuten die dargestellten Ergebnisse mit Blick auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz? Der darin festgeschriebene Nachweis einer anerkannten Berufsqualifikation und von Deutschkenntnissen je nach bestimmtem Einreiseweck sind vor dem Hintergrund der hohen Zahl an Personen, die nach Zuzug in Bildung und Sprachkenntnisse investieren, als restriktive Bedingungen für den Zuzug zu bewerten. Die Analysen deuten an, dass die Zuzugsbedingungen (anerkannte Berufsausbildung und Deutschkenntnisse) oftmals erst nach Zuzug sukzessive erworben und erfüllt werden. Ein Grund hierfür ist, dass Berufsabschlüsse in Drittstaaten oftmals ohne Zertifizierung durch das direkte Anlernen im Betrieb erworben werden (vgl. BÜRMANN 2020).

Die strengen Voraussetzungen für einen Zuzug aus Erwerbsgründen verkürzen in Zukunft möglicherweise die Zeit zwischen Zuzug und erster Beschäftigung in Deutschland für Personen, die über einen Berufsabschluss und das geforderte Sprachkompetenzniveau verfügen, da der Anerkennungsprozess der Berufsabschlüsse (teilweise) vor den Zeitpunkt des Zuzugs verschoben werden soll. Dies wäre ein wünschenswerter Effekt. Zudem ist eine Verbesserung der Passgenauigkeit zwischen Qualifikation der Zugezogenen und dem formulierten Anforderungsprofil seitens der Betriebe möglich.

Ob sich durch diese restriktiven Voraussetzungen aber tatsächlich die Zahl der Zugezogenen steigern lässt, bleibt abzuwarten. Die beschriebenen restriktiven Voraussetzun-

⁴ Jeweils Einsteller der KldB (2010).

⁵ Auch für die derzeit ausgeübte Tätigkeit liegt der Reglementierungsindex für Frauen (15,9) höher als für Männer (10,2).

gen für einen Zuzug zum Zweck der Erwerbstätigkeit und Arbeitsplatzsuche könnten hierbei eine Hürde darstellen, auch wenn der Zuzug zu Erwerbszwecken nun nicht mehr auf die Engpassberufe beschränkt ist und die Vorrangprüfung entfällt. Im Rahmen dieses Zielkonflikts zwischen Quantität und Qualität der Zuwanderung hat sich die Politik mit dem Gesetz eher für eine kontrollierte und vorsichtige Steuerung entschieden. Ob sich dadurch der langfristige

Bedarf an Fachkräften decken lässt, muss weiterführende Forschung beantworten. Ebenso bleibt abzuwarten, ob und inwiefern sich Zusammensetzung und Bildungspartizipation der Personen, die zu Erwerbszwecken, zur Arbeitssuche, zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse und zur beruflichen Ausbildung aus Drittstaaten zuziehen, im Zuge der Reform verändern. ◀

LITERATUR

ALGAN, Y.; DUSTMANN, C.; GLITZ, A.; MANNING, A.: The economic situation of first and second-generation immigrants in France, Germany and the United Kingdom. In: *The Economic Journal* 120 (2010) 542, S. 4–30

BAMF: Das Bundesamt in Zahlen 2019. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg 2020

BRÜCKER, H.; TUCCI, I.; BARTSCH, S.; KROH, M.; TRÜBSWETTER, P.; SCHUPP, J.: Auf dem Weg nach Deutschland: Neue Muster der Migration. In: *Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht (IAB-Kurzbericht 21.1/2014)*. Nürnberg 2014, S. 3–12

BRÜCKER, H.; JASCHKE, P.; KEITA, S.; KONLE-SEIDL, R.: Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten: Zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (IAB-Stellungnahme 4/2019). Nürnberg 2019

BÜRMAN, M.: Nicht zertifizierte Fähigkeiten: Der blinde Fleck des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. In: *IQ-NETZWERK (Hrsg.): Fachkräfteeinwanderungsgesetz – neue Chancen für Betriebe? Düsseldorf 2020*, S. 13–15

LIEBAU, E.; ROMITI, A.: Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland. Migranten investieren in Sprache und Bildung. In: *Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht (IAB-Kurzbericht 21.2/2014)*. Nürnberg 2014, S. 13–20

VICARI, B.: Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs. Ein Indikator zur Messung institutioneller Eigenschaften von Berufen (KIDB 2010, KIDB 1988) (FDZ-Methodenreport Nr. 4/2014). Nürnberg 2014

Anzeige

Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden



Dieser Praxisband stellt ein berufsübergreifend angelegtes Fortbildungskonzept vor, mit dem das ausbildende Personal systematisch auf mögliche schwierige Alltagssituationen bei der Ausbildung von Geflüchteten vorbereitet werden soll. In vier Modulen werden mögliche Ursachen von Konflikten differenziert untersucht und (durch Wissenserwerb und die Reflexion persönlicher Erfahrungen) gemeinsam neue Handlungsoptionen erarbeitet. Das Konzept kann als Grundlage für die Entwicklung eigener Fortbildungsangebote herangezogen werden.

BETHSCHEIDER, MONIKA; KNAPPE, ANNE; WULLENWEBER, KARIN:
 Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden. Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals
 Berufsbildung in der Praxis. Bonn 2021. 54 S., 19,90 EUR
 ISBN 978-3-8474-2930-2

Kostenfreier Download:

www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17278

Einwanderung zur Ausbildung – Wie gestaltet sich der Weg in die deutsche Berufsausbildung aus Drittstaaten?



ALEXANDER STUDTHOFF
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
studthoff@bibb.de

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) erweitert seit März 2020 die Möglichkeiten zur Einwanderung für internationale Fachkräfte. Ausgebaut wurden auch die Möglichkeiten, zur Berufsausbildung nach Deutschland zu kommen. Die rechtlichen Regelungen sind nun in ihrer Umsetzung zu betrachten: Welchen Herausforderungen begegnen Auszubildende und Auszubildende und welche Möglichkeiten der Optimierung gibt es?

Berufsausbildung im FEG

Das FEG öffnet die Zugangswege für Personen aus Drittstaaten, die eine Ausbildung in Deutschland absolvieren möchten. Bei akademischen Abschlüssen verfolgt man diesen Ansatz schon länger. Im Jahr 2016 war Deutschland das weltweit viertbeliebteste Land für ausländische Studierende.¹ Ein Bildungsabschluss in Deutschland erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Anerkennung der Abschlüsse ist nicht nötig, darüber hinaus sind die Zugewanderten bereits mit der deutschen Sprache und Alltagskultur vertraut, wenn sie in Deutschland arbeiten möchten. Diese Option für beruflich qualifizierte Fachkräfte zu öffnen, war schon Teil der Fachkräfte-Strategie der letzten Bundesregierung (vgl. BMWi 2019, S. 6). Auch die aktuelle Bundesregierung möchte, »dass Menschen aus anderen Ländern in unserem Land leichter [...] eine Ausbildung machen können.«² Hier besteht jedoch Handlungsbedarf: Von 2016 bis 2019 wurden ca. zehnmals mehr Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums und der Studienvorbereitung erteilt als zum Zweck der Berufsausbildung (vgl. BAMF 2016, 2017, 2018, 2019).

Rechtlicher Rahmen der Einwanderung

Das FEG regelt die Einwanderung von Menschen nach Deutschland, die für Arbeit und Ausbildung einen Aufenthaltstitel benötigen. Dies gilt für die meisten Staatsangehörigen außerhalb der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums, die sogenannten Drittstaatsangehörigen. Mit dem FEG wurden zahlreiche Gesetze und Verordnungen angepasst, insbesondere das Aufenthaltsgesetz und seine verschiedenen Aufenthaltstitel. Zuvor

verstreute Regelungen zur Berufsausbildung wurden mit dem FEG gebündelt. Ergänzend zum FEG eröffnen Änderungen im Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz die Förderung bei einer Berufsausbildung sowie berufsbezogene Sprachförderung.

Aufenthalt zur Berufsausbildung: § 16a Aufenthaltsgesetz ermöglicht den Aufenthalt in Deutschland für die Gesamtdauer der Berufsausbildung. Voraussetzung für den Aufenthaltstitel ist ein Ausbildungsvertrag. Die Bundesagentur für Arbeit muss diesem zustimmen und dabei die Vorrangprüfung durchführen. In der Regel ist der Nachweis von Deutschkenntnissen auf B1-Niveau erforderlich, falls nicht der Ausbildungsbetrieb die Deutschkenntnisse als ausreichend bestätigt oder ein der Ausbildung vorgeschalteter Sprachkurs in Deutschland besucht werden soll. Während der Berufsausbildung sind entgeltliche Beschäftigungen von zehn Stunden je Woche und der Bezug von Berufsausbildungsbeihilfe erlaubt. Ein Nachweis des Lebensunterhalts in Höhe des geltenden BAföG-Regelsatzes für die Dauer des Aufenthalts ist zwingend notwendig. Liegen Ausbildungsvertrag und Zulassung zu einem Sprachkurs in Deutschland vor, kann der Aufenthalt auch die Dauer des Sprachkurses mit umfassen.

Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche: § 17 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz ermöglicht einen maximal sechsmonatigen Aufenthalt für die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dies erleichtert den Kontakt mit KMU, die oft keine Möglichkeit haben, Auszubildende im Ausland anzusprechen. Die Voraussetzungen für den Aufenthaltstitel sind aber umfassend: Antragsberechtigt sind Personen im Alter von maximal 25 Jahren mit spezifischem Schulabschluss.³ Zudem sind

¹ Vgl. <https://de.statista.com/infografik/19029/die-grafik-zeigt-die-anzahl-internationaler-studierender-nach-gastlaendern-weltweit-2016/>

² Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 118 (www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf)

³ Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder Schulabschluss mit Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland oder im Herkunftsland (§ 17 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG)

Abbildung

Einwanderung zur Ausbildung: Prozess in sieben Schritten

Deutschkenntnisse auf B2-Niveau ebenso notwendig wie ein gesicherter Lebensunterhalt in Höhe des BAföG-Regelsatzes für die gesamte Aufenthaltsdauer. Das Interesse am angestrebten Ausbildungsberuf muss glaubhaft gemacht werden. Somit besteht kein großer Unterschied zu den Voraussetzungen für den Aufenthalt zur Studienplatzsuche (vgl. MARX 2019, S. 30).

Einwanderung zur Ausbildung: Prozess in sieben Schritten

Der Prozess der Einwanderung zur Ausbildung kann in sieben wichtige Schritte gegliedert werden (vgl. Abb.) und bindet verschiedene Akteure ein: Neben Auszubildenden und Betrieben zählen hierzu v. a. die Auslandsvertretungen mit ihren Visastellen, Bildungseinrichtungen im Ausland (z. B. Goethe-Institute) und Vermittlungsangebote wie die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Hinzu kommen Akteure in Deutschland, die Auszubildende und Betriebe beraten und betreuen.

1. Berufsorientierung: Eine erfolgreiche Berufsausbildung in Deutschland erfordert eine intensive Berufsorientierung schon im Ausland. In der Fläche gibt es nur wenige Informationsangebote im Ausland, um ein adäquates Bild von der

dualen Ausbildung zu vermitteln. Hier bedarf es aber genauer Aufklärung über die Erfolgsaussichten und Perspektiven bei der Berufswahl. Eine persönliche Berufsberatung bietet aktuell die ZAV – zumindest in begrenztem Umfang – auch für Interessierte im Ausland an.

2. Deutschsprachförderung: Anders als zahlreiche englischsprachige Studiengänge erfolgt die duale Berufsausbildung ausschließlich auf Deutsch. Substanzielle Deutschkenntnisse sind unabdingbar. Gerade in der Berufsschule können mangelnde Deutschkenntnisse die Ausbildung gefährden. Deshalb ist berufsbezogene Sprachförderung im Ausland sinnvoll, um bestmöglich auf die Ausbildung vorzubereiten. Entsprechende Angebote existieren im Ausland bisher nur punktuell.

3. Anerkennung schulischer Abschlüsse: In der Regel fordern Ausbildungsbetriebe bestimmte schulische Niveaus für den Ausbildungsvertrag. Dies kann eine Anerkennung schulischer Abschlüsse durch die Zeugnisanerkennungsstellen in Deutschland erfordern. In einigen Bundesländern werden entsprechende Anträge nur bei Wohnsitz in Deutschland akzeptiert, wodurch eine Anerkennung für Personen im Ausland schwer möglich ist. Auch die Identifizierung der zuständigen Zeugnisanerkennungsstelle ist schwierig.

4. Ausbildungsplatzsuche: Es muss ein Ausbildungsbetrieb gefunden werden, mit dem der Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Die Suche nach Ausbildungsplätzen ist aus dem Ausland eine große Herausforderung, v. a. hinsichtlich des direkten Kontakts zwischen Betrieben und potenziellen Auszubildenden. Praktika sind abseits des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche (s. o.) jedoch kaum möglich. Haben Betrieb und künftige Auszubildende zueinandergefunden, muss die Bundesagentur für Arbeit dem Ausbildungsvertrag zustimmen.

5. Visumsantrag: Liegt ein Ausbildungsvertrag vor, kann das Visum bei der deutschen Auslandsvertretung beantragt werden. Hierfür ist neben dem Nachweis von Deutschkenntnissen und des gesicherten Lebensunterhalts oft die Motivation für die angestrebte Ausbildung darzulegen. Fehlende Dokumente können zu Verzögerungen und verspäteter Einreise führen, was den pünktlichen Ausbildungsbeginn gefährdet.

6. Ausbildungsaufnahme: Bei Einreise nach Deutschland beginnt für die Auszubildenden im Regelfall ein neuer Lebensabschnitt. Die Betreuung der Auszubildenden, gerade bei Betrieben im ländlichen Raum, ist essenziell. Neben den Anforderungen der Ausbildung bedarf es der Orientierung im Alltäglichen: Dies betrifft nicht nur den Kontakt zur Verwaltung (Ausländerbehörde, Einwohnermeldeamt), sondern auch soziale Kontakte.

7. Ausbildungsbegleitung: Erfahrungsgemäß ergeben sich während der Ausbildung Herausforderungen bei der Bewältigung des Pensums in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Oft ist eine engmaschige Betreuung der Auszubildenden nötig. Insbesondere kleinere und mittlere Betriebe sollten über bestehende Unterstützungsangebote (z. B. assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen oder ehrenamtliche Ausbildungsbegleitungen) informiert sein und auf diese zurückgreifen können, um den Anliegen der Auszubildenden gerecht zu werden.

Vorschläge zur Optimierung

Damit der skizzierte Prozess gelingen kann, braucht es eine zielführende Kooperation aller beteiligten Akteure. Die Zusammenarbeit kann anhand der nachfolgenden Vorschläge gestaltet werden.

Erfahrungswerte austauschen: Mit MobiPro-EU liegt ein abgeschlossenes Projekt zur Gewinnung ausländischer Auszubildender aus EU-Staaten vor. Die Ergebnisse der Evaluation⁴ sollten künftig berücksichtigt werden. Dazu zählen u. a. die Notwendigkeit einer persönlichen Betreuung der Auszubildenden schon im Herkunftsland, eine adäqua-

te sprachliche Vorbereitung sowie die soziale Integration der Auszubildenden in Deutschland. Aktuelle Projekte zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten⁵ sollten ihre Erfahrungswerte mit Interessierten teilen. Hierzu sind Austauschformate nötig, die – z. B. durch die jeweilige Auslandsvertretung oder eine Auslandshandelskammer organisiert – in bestimmten Ländern die relevanten Akteure miteinander vernetzen.

Auf strategisch relevante Länder fokussieren: Bei neuen Projekten ist zu empfehlen, sich auf diejenigen Länder zu konzentrieren, die bereits im Fokus der Fachkräftegewinnung stehen (laut BMWi 2019, S. 10 u. a. Mexiko, Brasilien, Indien und Vietnam). Zusätzlich kommen Kooperationsländer der deutschen Entwicklungszusammenarbeit mit hohem Migrationsdruck in Frage, u. a. in Subsahara-Afrika (vgl. SVR 2020, S. 114 f.).

Informations- und Beratungsangebote im Ausland ausbauen: Das Informationsangebot im Ausland zur Berufsausbildung in Deutschland ist weiterzuentwickeln. Abseits konkreter Informationen könnte die deutsche Berufsausbildung stärker als Marke beworben und bestehende Angebote z. B. der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit (GOVET) ausgebaut werden. Daneben dient eine »Betreuungsarchitektur durch zentrale Vermittlungsinstanzen und Ansprechpartner« (SVR-Forschungsbereich 2019, S. 42) als wichtiger Hebel bei der Einwanderung. Beratungsinstanzen bei der Berufsanerkennung wurden im Rahmen des FEG ausgebaut, während eine solche Infrastruktur im universitären Bereich seit Längerem u. a. durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) oder die Akademischen Auslandsämter existiert. Entsprechende Angebote für die Beratung, Betreuung und Vermittlung von Auszubildenden – unter Einbeziehung deutscher Akteure im Ausland (z. B. Goethe-Institute, Auslandshandelskammern, Migrationsberatungszentren der GIZ) und Deutschland (Kammern, Bildungsträger) sowie der ZAV – gilt es aufzubauen. Vorbilder für spezifische Informationsangebote bestehen v. a. bei der Berufsanerkennung durch das Anerkennungsportal (www.erkennung-in-deutschland.de) und weitere Informationsangebote (z. B. landesspezifische Schulungen). Zusätzlich empfiehlt sich die Ansprache bestimmter Zielgruppen wie z. B. Absolventinnen und Absolventen von Schulen, an denen Deutsch einen besonders hohen Stellenwert hat (vgl. BA 2019, S. 16).

⁴ Vgl. www.iaw.edu/files/dokumente/180917_Abschlussbericht_MobiPro_EU_final.pdf sowie die Rezension von BENNEKER in diesem Heft

⁵ Z. B. das THAMM-Projekt der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Ägypten, Marokko und Tunesien: www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/thamm/ueber-uns

Beratung und Betreuung in Deutschland ausbauen: In den letzten Jahren wurden Unterstützungsangebote für Auszubildende mit Migrationshintergrund entwickelt, die auch bei der Einwanderung zur Ausbildung genutzt werden könnten. Hierzu zählen u. a. die »Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA)« und das Programm »Berufsorientierung für Zugewanderte (BOF)«. BOF bietet eine Berufsorientierung, die in maximal 26 Wochen u. a. durch Praktika und Sprachmaßnahmen an Ausbildungsberufe heranführt. Dieses Format hat Potenzial, um den Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche effizienter zu nutzen. Im Projekt »ZuSA« der KAUSA-Serviceestelle Sachsen-Anhalt Nord werden seit 2021 Betriebe in Deutschland und (potenzielle) Auszubildende aus dem Ausland erstmals zu den spezifischen Herausforderungen der Einwanderung beraten. Anpassungsmöglichkeiten und Transfer dieser Angebote sollten sondiert werden.

Finanzierungsmöglichkeiten ausbauen: Die Finanzierung ist eine Hürde im Prozess. Nicht nur der Lebensunterhalt in Deutschland, sondern auch Kosten für die Vorbereitung im Ausland müssen finanziert werden. Auch Betriebe müssen Ressourcen aufbringen, was besonders für kleine und mittlere Unternehmen schwierig sein kann. Insbesondere für diese könnte über Förder- und Finanzierungsinstrumente nachgedacht werden, z. B. durch Kredite in Anlehnung an andere Mittelstandsförderprogramme (vgl. SVR-Forschungsbereich 2019, S. 42).

Investitionen in neue Projekte sind nötig

Die Einwanderung zur Ausbildung birgt viele Herausforderungen. Interessierte Auszubildende aus Drittstaaten und Betriebe in Deutschland verfügen hierbei bisher über wenig Unterstützung. Entsprechend fällt auch das Fazit von WIDO GEIS-THÖNE (Institut der deutschen Wirtschaft) aus: »Deutschland steht bei der Zuwanderung zur beruflichen Ausbildung derzeit noch fast am Nullpunkt«. Damit die Einwanderung nachhaltig gelingen kann, ist ein Unterstüt-

zungssystem in der Fläche erforderlich. Dieses erfordert neben der Kooperation aller Beteiligten auch den politischen Willen, die rechtlichen Regelungen anzupassen.⁷ Ein Unterstützungssystem ist möglich, wenn die Potenziale bestehender Strukturen im In- und Ausland erkannt und weiterentwickelt werden. Mit der nötigen finanziellen Förderung sollten Projekte angestoßen werden, die als Roadmap dienen können, damit dieser Weg in die deutsche Ausbildung zukünftig einfacher zu gehen ist. ◀



Infografik von S. 25 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g563

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BA (Hrsg.): Vorschläge der Bundesagentur für Arbeit zur Vereinfachung der gezielten Erwerbsmigration. Nürnberg 2019 – URL: www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/downloads

BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE – BAMF (Hrsg.): Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresberichte 2016, 2017, 2018, 2019 – URL: www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/monitoring-bildungs-erwerbsmigration-node.html

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE – BMWi (Hrsg.): Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Berlin 2019 – URL: www.bmw.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/strategien-gewinnung-fachkraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=8

GRAF, J.: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2020. Berichtserien zu Migration und Integration, Reihe 1. Nürnberg 2021 – URL: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2020.pdf

MARX, R.: Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Baden-Baden 2019

SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR) (Hrsg.): Steuern, was zu steuern ist: Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018. Berlin 2018 – URL: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/08/SVR_Jahresgutachten_2018.pdf

SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR) GMBH (Hrsg.): Gemeinsam gestalten: Migration aus Afrika nach Europa. Jahresgutachten 2020, Berlin 2020 – URL: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/04/SVR_Jahresgutachten_2020-1.pdf

SVR-FORSCHUNGSBEREICH (Hrsg.): Legale Wege nach Europa. Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten für Personen ohne Schutzperspektive. Berlin 2019 – URL: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/12/SVR-FB_Alternativen_zum_Asylandtrag.pdf

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

⁶ MDR: Mehr Zuwanderung als Chance für die mitteldeutsche Wirtschaft? – URL: www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/arbeitsmarkt-ausbildung-fachkraefte-zuwanderung-100.html

⁷ Letzteres betrifft v. a. den Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche, der mit seinen aktuell hohen Voraussetzungen kaum die nötige Wirkung entfalten wird. Zwischen März und Dezember 2020 wurden insgesamt 50 Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche und Studienplatzbewerbung (ohne vorherigen Titel) erteilt (vgl. GRAF 2021, S. 14). Die rechtlichen Regelungen können laut Gesetzesentwurf zum FEG schon ab März 2022 evaluiert werden.

Gut vorbereitet, um langfristig zu bleiben

Bildungswirtschaft unterstützt bei der Rekrutierung von Ausbildungsinteressierten im Ausland

Mit Brückenkursen bereitet das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) junge Menschen aus Indien auf eine Ausbildung in Deutschland vor. Die Kombination aus sprachlicher, fachlicher und interkultureller Orientierung sowie Organisationsunterstützung soll dazu beitragen, den Migrationsprozess vorzubereiten und zu begleiten und somit die Integration in Deutschland zu erleichtern.

Bildungsangebot und -nachfrage weltweit zusammenbringen

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, erleichtert nicht nur die Einwanderung von bereits ausgebildeten Fachkräften aus Drittstaaten, sondern auch die von jungen Menschen, die in Deutschland eine Ausbildung absolvieren möchten. Die Aussicht auf eine international anerkannte, hochwertige Qualifizierung und eine Karriere in Deutschland ist für viele von ihnen hochattraktiv. Umgekehrt sind viele Betriebe auf der Suche nach Auszubildenden und können ihren Bedarf an Nachwuchskräften mangels deutscher Bewerber/-innen nicht decken. Neben den rechtlichen Voraussetzungen bedarf es allerdings einer guten Vorbereitung, die die Bleibewahrscheinlichkeit der jungen Menschen erhöht. Falsche Vorstellungen von den jeweiligen Wunschberufen, den Ausbildungsprozessen und dem sozialen Miteinander in Deutschland unter den Jugendlichen, aber auch falsche Erwartungen der deutschen Betriebe können Schwierigkeiten aufwerfen.



SILVIA NIEDIEK
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
niediek@bibb.de

Durch eine frühzeitige Vermittlung wichtiger Kenntnisse und Kompetenzen lassen sich viele potenzielle Probleme bereits vor der Einreise minimieren. Deutsche Bildungsunternehmen haben dazu Maßnahmenpakete entwickelt, die Interessentinnen und Interessenten bereits im Vorfeld einer Ausbildung Begleitung und Unterstützung bieten – und zwar sowohl aufseiten der angehenden Fachkräfte als auch aufseiten ihrer Ausbildungsbetriebe. So können alle Beteiligten vor Abschluss eines Ausbildungsvertrags realistische Erwartungen entwickeln.

Kurskonzept des bbw

Diese Zielsetzung verfolgt auch das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) und hat ein Kurskonzept entwickelt, das verschiedene Vorbereitungs- und Orientierungsmaßnahmen bündelt. bbw ist seit vielen Jahren in verschiedenen Projekten der beruflichen Bildung international aktiv, darunter auch in Indien.

Über iMOVE, die Exportinitiative Aus- und Weiterbildung des BMBF im BIBB, und ihre Kontaktstelle in Indien konnte mit dem Bildungsanbieter Magic Billion ein Partner vor Ort gefunden werden, der über langjährige Erfahrung mit der internationalen Vermittlung von Arbeitskräften verfügt und einen Teil der Maßnahmen in Indien umsetzt. Die Teilnehmenden finanzieren ihre

Brückenkurse, die sie als wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer internationalen beruflichen Karriere und damit als gute Investition betrachten, selbst. Wie in vielen Ländern weltweit ist die Bevölkerung nicht nur gewohnt, für Bildungsleistungen zu bezahlen, sondern die Kosten motivieren die Jugendlichen auch zusätzlich, einen Ausbildungsbetrieb von ihrer Leistungsfähigkeit zu überzeugen.

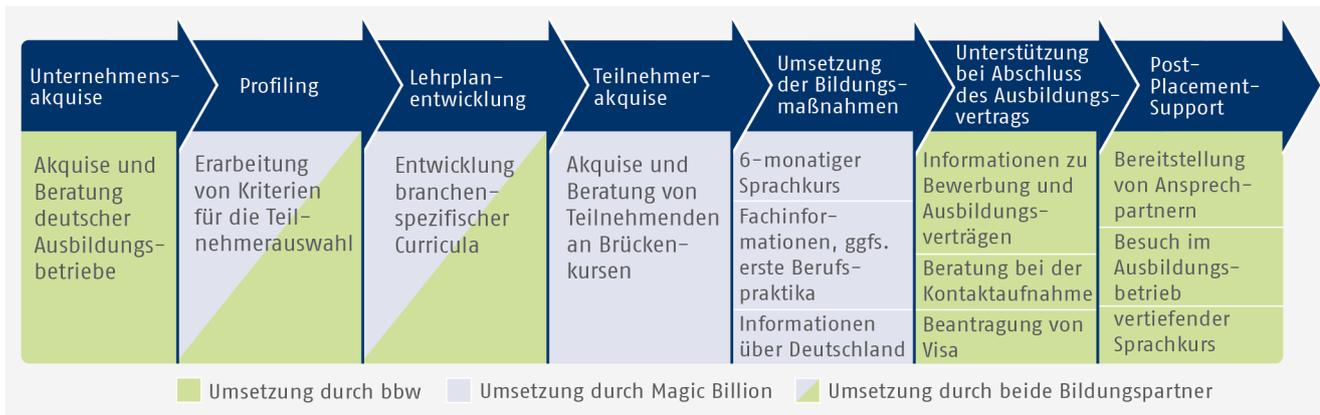
Gezielte Vorbereitung in Brückenkursen

Die Brückenkurse sind – je nach bereits vorhandener deutscher Sprachkompetenz der Teilnehmenden – auf die Dauer von rund einem Jahr angelegt und finden in Indien statt. Im ersten Schritt akquiriert und berät bbw zunächst deutsche Ausbildungsbetriebe, die auf der Suche nach Nachwuchskräften – auch aus dem Ausland – sind. Im Rahmen eines Profiling erarbeiten bbw und Magic Billion dann Kriterien für die Auswahl der Teilnehmenden an den Brückenkursen (vgl. Abb.). Im nächsten Schritt entwickeln bbw und Magic Billion gemeinsam branchenspezifische Curricula für das Brückenjahr. In die Lehrpläne fließen so gleichermaßen das Wissen über die deutschen Ausbildungsgänge als auch das Wissen über die Voraussetzungen, die die indischen Jugendlichen mitbringen, ein. Die Leistungen umfassen

- einen sechsmonatigen Sprachkurs bis zum Niveau B1 oder B2 (je nach Vorkenntnissen) mit Prüfung durch das Goethe-Institut,
- fachliche Informationen zum gewünschten Beruf auf der Basis deutscher Berufsbildung, nach Möglichkeit erste Berufspraktika in Indien sowie

Abbildung

Brückenkurse - Übersicht über die Leistungen der beiden Bildungspartner



- Informationen über Land, Kultur und Alltagsleben in Deutschland.

Magic Billion übernimmt die Akquise der Teilnehmenden vor Ort und führt auch den Großteil der Maßnahmen durch. Der indische Anbieter verfügt auch über eigene Werkstätten, wo erste handwerkliche Fähigkeiten entwickelt und getestet werden können. Bei den berufsbezogenen Unterrichtsmodulen, die sowohl fachlich-inhaltlich vorbereiten als auch grundlegende berufsbezogene Sprachkompetenzen vermitteln sollen, arbeitet Magic Billion mit kompetenten indischen Sprachlehrerinnen und -lehrern zusammen. bbw begleitet die Brückenkurse regelmäßig und übernimmt einzelne Teilbereiche auch mit eigenem Personal vor Ort.

Betreuter Einstieg in die Ausbildung vor Ort

Brückenkurse sollen nicht nur dazu dienen, die Bewerber/-innen vorzubereiten, sondern auch dazu, sie kennenzulernen und ihre Leistung über einen längeren Zeitraum einzuschätzen, bevor sie nach Deutschland kommen. Die relativ lange Kursphase in Indien erleichtert es, geeignete Bewerber/-innen bereits in ihrem Heimatland zu identifizieren. Wenn sich im Verlauf des Brückenkurses abzeichnet, dass Bewerber/-innen und das Angebot an Ausbildungsplätzen zusammenpassen, koordiniert bbw die un-

mittelbare Kontaktaufnahme zwischen den Ausbildungsinteressierten und den deutschen Betrieben im Rahmen von Online-Bewerbungsgesprächen und berät beide Seiten in diesem Prozess, so u. a. zu aufenthaltsrechtlichen Fragen oder beim Abschluss des Ausbildungsvertrags. Zudem unterstützt bbw bei der Beantragung der Visa bei der Deutschen Botschaft in Delhi.

In den ersten Wochen nach Ausbildungsbeginn bietet bbw den jungen Inderinnen und Indern, aber auch den Unternehmen, außerdem noch »Post-Placement Support« und »Handholding« an, um das Einleben in Deutschland zu erleichtern. bbw steht für sämtliche Fragen zu Unterkunft, Versicherungsschutz, Arbeits- bzw. Ausbildungsbeginn, persönlichen Problemen, Alltagsbewältigung usw. zur Verfügung, auch über eine Telefonnummer für Notfälle. Fester Programmpunkt ist ein persönlicher Besuch von bbw bei den Arbeitgebern und den Auszubildenden vor Ort. Auszubildende erhalten außerdem das Angebot, in einem Sprachkurs ihre Deutschkenntnisse weiter zu vertiefen.

Die ersten Kurse sind gestartet

Letztlich kann kein Konzept den Erfolg einer Ausbildung mit Sicherheit garantieren. Aber alle Beteiligten sind überzeugt, dass die frühzeitige Berücksichtigung möglichst vieler Einflussfak-

toren die Erfolgswahrscheinlichkeit deutlich erhöhen kann. Mit bbw haben sowohl die Jugendlichen als auch die Ausbildungsbetriebe einen Ansprechpartner, der das Ausbildungsvorhaben über einen langen Zeitraum begleitet und betreut und bei aufkommenden Problemen schnell intervenieren kann. Für eine erste Gruppe aus Indien wurden im Jahr 2021 je zehn Ausbildungsplätze im Gastgewerbe (in Kooperation mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA) und im Handwerk (über die bbw-Abteilung »Fachkräftesicherung«) gefunden. Neben Hotel- bzw. Restaurantfachleuten waren Interessentinnen und Interessenten für metallverarbeitende Berufe wie Industriemechaniker/-in und Konstruktionsmechaniker/-in gesucht. Einige Bewerber/-innen verfügen bereits über eine Ausbildung oder einen College-Abschluss, die meisten haben jedoch gerade die Schule abgeschlossen und suchen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt, bevorzugt im Ausland. Die Absolventinnen und Absolventen des ersten Brückenkurses beginnen die Ausbildung in Deutschland im Frühjahr 2022. In Berufsschule und Betrieb wird sich letztlich zeigen, wie erfolgreich das Rundum-vorbereitet-Konzept von bbw für Auszubildende aus Drittstaaten in der Praxis ist und ob es auch als Modell für Kooperationen mit weiteren Drittstaaten dienen kann. ◀

Zehn Jahre Anerkennungsgesetz

Transparente und niedrigschwellige Angebotsstruktur als zentraler Erfolgsfaktor

Als »Meilenstein der Integrationspolitik« wurde das Anerkennungsgesetz anlässlich seines Inkrafttretens im Frühjahr 2012 bezeichnet. Die neuen gesetzlichen Regelungen sollten die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen voranbringen und gleichzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Inwiefern ist dies gelungen? Der Beitrag richtet den Blick vor allem auf die geschaffenen Begleitstrukturen zur Umsetzung des Gesetzes. Wie diese sich perspektivisch weiterentwickeln können, wird abschließend skizziert.

Recht auf Anerkennung: Wesentliche Änderungen seit 2012

Seit dem 1. April 2012 hat jede Person mit einer im Ausland absolvierten Berufsqualifikation das Recht, diese auf Gleichwertigkeit zu einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Einen solchen allgemeinen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren hatte es zuvor nur für Spätaussiedler/-innen nach dem Bundesvertriebenengesetz gegeben. Zudem hatte die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie für EU-Bürger/-innen die Anerkennung für einige reglementierte Berufe ermöglicht. Mit dem Anerkennungsgesetz hat sich der Kreis der Personen, die eine berufliche Anerkennung beantragen können, stark erweitert. In den nicht reglementierten Berufen schuf das Gesetz erstmalig einen allgemeinen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren. Es spielt nun grundsätzlich keine Rolle mehr, welche Staatsangehörigkeit jemand hat, wo die Ausbildung absolviert wur-

de und ob man schon in Deutschland wohnt oder noch im Ausland. Zudem wurden mit den neuen gesetzlichen Regelungen Verfahren weitgehend vereinheitlicht.

In Fachkreisen hatte man bereits lange auf das Anerkennungsgesetz gewartet. Die im Kontext des Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung (IQ)« veröffentlichte Studie »Brain Waste« (MÜLLER/ENGLMANN 2007) zeigte ein »bürokratisches Labyrinth« (S. 33) bei den Zuständigkeiten und Verfahren zur Anerkennung. Eine zentrale Handlungsempfehlung der Studie war, eine gesetzliche Grundlage für Anerkennungsverfahren in allen beruflichen Bereichen und für Drittstaatsangehörige zu schaffen (vgl. ebd., S. 201 f.). Dies sollte mit den Anerkennungsgesetzen des Bundes und der Länder (vgl. Infokasten) erreicht werden.

Mit dem 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde die Bedeutung der Anerkennung im Kontext der qualifizierten Zuwanderung er-

heblich gestärkt. Einreise und Beschäftigung für Drittstaatsangehörige ist in fast allen Fällen an die Anerkennung der ausländischen Qualifikation gekoppelt, unabhängig von der Branche. Zuvor war die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten auf festgelegte Mangelberufe beschränkt.

Begleitmaßnahmen sollen Umsetzung erleichtern

Schon vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes war man sich einig, dass dieses mit entsprechenden Begleitstrukturen flankiert werden müsse, damit möglichst viele Menschen von den gesetzlichen Möglichkeiten erfahren und profitieren können. Das Anerkennungsverfahren ist komplex. Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe sind zwar klar definiert, jedoch für Antragstellende in den Zusammenhängen nicht selbsterklärend. Entsprechend wurden öffentlich finanzierte Projekte zur Beratung und Begleitung der Ratsuchenden, Unterstützungsstrukturen für zuständige Anerkennungsstellen sowie Informationskampagnen für Arbeitgeber aufgesetzt, insbesondere durch die federführenden Ministerien auf Bundes- und Länderebene. In den ersten Jahren wurden vorwiegend Strukturen zur Unterstützung von Aner-



JOHANNA ELSÄSSER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
elsaesser@bibb.de



DANIELA WIEMERS
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
wiemers@bibb.de

kennungsinteressierten geschaffen, die sich schon in Deutschland aufhielten. 2015 wurden erste Vor-Ort-Beratungsangebote im Ausland eingeführt. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz kamen weitere Unterstützungsangebote für Fachkräfte hinzu.

Aufbau von Unterstützungsstrukturen für Fachkräfte in Deutschland

Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im Jahr 2012 startete das BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) das Portal »Anerkennung in Deutschland«. Das mittlerweile elfsprachige Informationsportal liefert alle wichtigen Informationen zum Anerkennungsverfahren und fungiert mit dem »Anerkennungs-Finder« als Wegweiser durch die teils komplexen Strukturen und leitet

zu passenden Beratungsstellen sowie zu der Stelle, die für den jeweiligen Antrag zuständig ist.

Begleitend zum Online-Angebot informiert und berät die Telefon-Hotline »Arbeiten und Leben in Deutschland« des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie bearbeitet telefonisch, per Mail und per Chat auf Deutsch und Englisch unter anderem Anfragen zum Thema Berufsamerkennung.

Bereits seit 2005 unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) über das Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« mit Beratungsangeboten die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten. Niederschwellige Zugänge, eine gute Vernetzung z. B. mit Jobcentern und Arbeitsagenturen und deren Sensibilisierung für die spezifischen Bedarfe der Migrantinnen und Migranten kennzeichnen die Arbeit des Förderprogramms IQ. Gleichzeitig bieten IQ-Projekte auch Qualifizierungsmaßnahmen an, durch die die Antragstellenden wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf ausgleichen können. Dieses Angebot ist von hoher Bedeutung für die Fachkräfte – vor allem für die Fälle, in denen eine volle Anerkennung zur Arbeitsaufnahme zwingend notwendig ist, wie etwa in den Gesundheitsberufen.

Ergänzend zur Information und Beratung wurden auch finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Antragstellende geschaffen. Neben den finanziellen Möglichkeiten über Arbeitsagentur oder Jobcenter gibt es für in Deutschland lebende Antragstellende einzelne Förderinstrumente auf Landesebene sowie seit 2016 den bundesweiten »Anerkennungszuschuss«, durch den bis zu 600 Euro der Verfahrenskosten übernommen werden können. Mit diesem können seit Anfang 2020 auch Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden. Für die Teilnahme an Qualifikationsanalysen gibt es durch den »Sonderfonds Qualifikationsanalysen« finanzielle

Unterstützung. Die Qualifikationsanalyse bietet Chancengleichheit im Fall fehlender Dokumente und gilt für bundesrechtlich geregelte Berufe (v. a. IHK- und HWK-Berufe). Mit ihr kann über den praktischen Nachweis der berufsrelevanten Fähigkeiten und Kenntnisse die Gleichwertigkeit zum deutschen Referenzberuf bescheinigt werden. Auch hier haben Projekte dazu beigetragen, dass dieses Verfahren entwickelt und in der Beratung und Durchführung etabliert wurde. Im aktuellen Projekt Net-QA (2019–2022) liegt der Fokus auf der Unterstützung der zuständigen Stellen – denn die Qualifikationsanalyse ist ein beratungsintensives Verfahren. Hier finden sich u. a. auch Anknüpfungspunkte an die Anerkennung non-formaler und informeller Kompetenzen, die mit der EU-Ratsempfehlung vom 20. Dezember 2012 gestärkt wurde.

Beratung und Unterstützung für Fachkräfte im Ausland

Seit 2015 beraten zehn Auslandshandelskammern Fachkräfte zur Berufsamerkennung im Ausland. Im Rahmen des Projekts »ProRecognition« werden die Ratsuchenden während des gesamten Prozesses begleitet; das umfasst neben dem Anerkennungsverfahren auch den Kontakt zu Visastellen und Ausländerbehörden.

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2020 wurde ein steigender Unterstützungsbedarf für Antragstellende aus dem Ausland prognostiziert. Zur Entlastung der Strukturen wurde mit Mitteln des BMBF die Zentrale Servicestelle Berufsamerkennung (ZSBA) als Modellprojekt bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA eingerichtet. Ein Team von 30 Mitarbeitenden berät zu den Voraussetzungen eines Anerkennungsverfahrens, zum Arbeitsort, zu aufenthaltsrechtlichen Fragen und begleitet Fachkräfte im Ausland durch das gesamte Anerkennungsverfahren bis zur Einreise nach Deutschland.

Anerkennungsgesetze des Bundes und der Länder

Auf Bundesebene ist das »Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen« seit dem 1. April 2012 in Kraft. Das sogenannte »Artikelgesetz« besteht aus dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) sowie Änderungen in den berufsrechtlichen Fachgesetzen. Das Anerkennungsgesetz bezieht sich nur auf Berufe, die in der Zuständigkeit des Bundes liegen, z. B. die dualen Ausbildungsberufe und reglementierte Berufe wie Arzt/Ärztin, Apotheker/-in oder Pflegefachmann/-fachfrau. Reglementierte Berufe betreffen berufliche Tätigkeiten, die an bestimmte gesetzliche Vorschriften gebunden sind. Die Berufe, die nicht durch Bundesgesetze geregelt sind, werden durch Ländergesetze (Länder-BQFG und Fachgesetze) geregelt. Zu den Länder-Berufen gehören viele wichtige reglementierte Berufe wie beispielsweise Lehrer/-in, Erzieher/-in, Sozialpädagoge und -pädagogin, Ingenieur/-in, Architekt/-in sowie /Facharzt/Fachärztin. Bei den nicht reglementierten Berufen gibt es auf Landesebene zum Beispiel den technischen Assistenten/die technische Assistentin (Berufsfachschulausbildung).

Strukturen für die berufliche Anerkennung in stetiger Weiterentwicklung

Das Feld der beruflichen Anerkennung befindet sich auch nach zehn Jahren noch in der Phase der Weiterentwicklung und Festigung seiner Strukturen. Dabei kommt den Begleitstrukturen eine zentrale Rolle zu.

Die Anträge zur Berufsanerkennung nach Bundesrecht sind – mit Ausnahme coronabedingter Rückgänge im Jahr 2020 – kontinuierlich gestiegen (2012: 10.821, 2020: 31.536; vgl. BIBB 2021). Der im Sommer 2017 veröffentlichte unabhängige Evaluationsbericht zum Anerkennungsgesetz des Bundes bescheinigt die positive Wirkung der Berufsanerkennung aus Sicht der Antragstellenden: Mit einer offiziellen Anerkennung gelingt der berufliche Ein- und Aufstieg besser und auch finanziell lohnt sich das erfolgreich durchlaufene Anerkennungsverfahren (vgl. EKERT u. a. 2017, S. 85 ff.; BRÜCKER u. a. 2021).

Dennoch ist der Weg dorthin zuweilen steinig. Beratungsstellen berichten immer wieder von Fällen, in denen Ratsuchende einen regelrechten »Behördenmarathon« durchlaufen, den einige nicht durchhalten. In den Gesamtprozess sind häufig viele Institutionen mit den ihnen eigenen Logiken eingebunden (z. B. Arbeitsverwaltung, Beratungsstellen, Weiterbildungsanbieter oder Visastellen). In den letzten Jahren hat die bessere Vernetzung der

Institutionen untereinander an Bedeutung gewonnen, zum Beispiel mit der Errichtung der ZSBA. Eine gute Vernetzung der Akteure untereinander ist essenziell, damit Anerkennungsinteressierte ganzheitlich begleitet und unterstützt werden und sie in der Beratungs- und Antragsphase die Orientierung behalten. Die über die oben genannten Projekte erprobten und bewährten Ansätze in der Beratung und Vernetzung sollten weiterentwickelt oder bestenfalls in schon bestehenden Regelstrukturen verstetigt werden.

Zum Teil erreichen die Informationen und Beratungsangebote gewisse Zielgruppen allerdings noch nicht. Hier gilt es weitere Kontaktpunkte (»Touchpoints«) mit der Zielgruppe zu identifizieren. Hierbei kann auch der 2021 von BMBF und BIBB gestartete »Runde Tisch Berufsanerkennung« mit Migrantenorganisationen und anderen Multiplikatoren im Bereich Anerkennung neue Impulse geben. Zu viele Hürden oder Hemmnisse liegen jedoch noch in den Verfahren selbst. Hier ist in den vergangenen zehn Jahren viel passiert – und auch die neue Bundesregierung hat sich die Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren zum Ziel gesetzt. Die Verfahren können zum Teil sehr aufwendig und teuer sein. Beispielsweise können die direkten und indirekten Kosten für ein Verfahren in Einzelfällen mehrere tausend Euro betragen – vor allem, wenn man neben Übersetzungskosten, Fahrtkosten, Qualifizierungsmaßnahmen auch die

Lebenshaltungskosten berücksichtigt (vgl. BEST 2018, S. 12 ff.). Die Kosten und möglicherweise auch die Beantragung einer Förderung stellen für manche Antragstellende eine Hürde dar (vgl. BRÜCKER u. a. 2021, S. 10). Aus diesem Grund wären eine Fortführung der finanziellen Förderprogramme inklusive einem zielgruppenspezifischen Marketing sowie der Begleitung und Unterstützung bei der Fördermittel-Antragstellung sinnvolle Maßnahmen für die Zukunft. ◀

LITERATUR

BEST, U.: Individualförderinstrumente zur Finanzierung der Anerkennungsverfahren. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2018 – URL: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/en/publication/download/9580

BIBB: Factsheet »Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings«. Bonn 2021 – URL: www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2021-factsheet-anerkennungsmonitoring-DE.pdf

EKERT, ST.; LARSEN, CH.; VALTIN, A.; SCHRÖDER, R.; ORNIG, N.: Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. Berlin, Frankfurt am Main 2017 – URL: www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-All/evaluationsbericht.pdf

MÜLLER, M.; ENGLMANN, B.: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007 – URL: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Anerkennung/2007_Brain_Waste.pdf

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Betriebliche Strategien und Instrumente für die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund

Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020



CHRISTIAN GERHARDS
Dr., wiss. Mitarbeiter im
BIBB-Qualifizierungspanel
gerhards@bibb.de



KATHRIN WEIS
wiss. Mitarbeiterin im
BIBB-Qualifizierungspanel
weis@bibb.de

Aus betrieblicher Sicht ist die Deckung des Fachkräftebedarfs einer der zentralen Gründe, Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Doch welche betrieblichen Strategien und Instrumente sind förderlich, um diese Adressatengruppe gezielt anzusprechen und für das Unternehmen zu gewinnen? Dieser Frage geht der Beitrag mit Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2020 (BIBB-Qualifizierungspanel) nach und zeigt deren Relevanz in Verbindung mit weiteren betriebsstrukturellen Merkmalen auf.

Migrationshintergrund – Nachteil oder Potenzial?

In der Forschung ist gut belegt, dass Personen mit Migrationshintergrund (vgl. Infokasten) gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund geringere Chancen haben, eine qualifizierte Beschäftigung zu finden. Das liegt zum einen daran, dass sie seltener einen formalen, in Deutschland anerkannten beruflichen Bildungsabschluss haben. Zum anderen sind weitere Mechanismen wirksam, die zu einer Benachteiligung dieser Personengruppe führen, z. B. bei der Bewerberauswahl (vgl. u. a. KAAS/MANGER 2012; THIJSSSEN u. a. 2021). Dies trägt dazu bei, dass Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger erwerbslos sind (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2020).

In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels auf mittlerer Qualifikationsebene rücken Personen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung offener Stellen jedoch zunehmend ins Blickfeld der Betriebe. Zudem sehen Betriebe die Vorteile einer heterogen zusammengesetzten Beleg-

schaft und bringen dies u. a. in Unternehmensleitbildern zum Ausdruck. Hinzu kommen neben den fachlichen Qualifikationen auch interkulturelle Kompetenzen, die in der globalen Wirtschaft gefragt sind und die Fachkräfte mit Migrationshintergrund mitbringen.

Strategien und Instrumente bei der Rekrutierung und Integration

Gründe, warum Personen mit Migrationshintergrund schlechter in den Arbeitsmarkt integriert sind, sind in der Forschung umfangreich dokumentiert (vgl. u. a. KAAS/MANGER 2012; THIJSSSEN u. a. 2021; MERGENER/WEILAND 2016). Diese Gründe und Mechanismen bieten gleichzeitig Ansatzpunkte für Strategien und Instrumente, ihnen entgegenzuwirken. Im Folgenden gehen wir auf drei Aspekte näher ein.

Anonyme Bewerbungsverfahren: Eine Reihe (quasi-)experimenteller Studien belegen eine Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund in Einstellungsverfahren (vgl. u. a. KAAS/MANGER 2012; THIJSSSEN u. a. 2021). Sie zeigen, dass Diskriminierung vermindert werden kann, wenn Informationen weggelassen (Stichwort: anonyme Bewerbungsverfahren) oder hinzugefügt werden (z. B. Empfehlungsschreiben als Hinweis auf individuelle Leistungsfähigkeit).

Diversity als Unternehmensleitbild: Interkulturelle Kompetenzen können für Betriebe – gerade in Zeiten der Globalisierung – ein Gewinn sein. Die Verankerung von »Diversity« (kultureller Vielfalt) im Unternehmensleitbild kann dazu beitragen, den Anteil von Personen mit Migrationshin-

Personen mit Migrationshintergrund

Es gibt keine allgemeingültige Definition von Personen mit Migrationshintergrund. Das BIBB-Qualifizierungspanel verwendet die Definition des Statistischen Bundesamts. Die Formulierung lautet:

»Beschäftigte, die selber im Ausland geboren wurden oder von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler, Geflüchtete sowie in Deutschland geborene direkte Nachkommen dieser Gruppen.«

tergrund im Betrieb zu erhöhen (vgl. KNUTH 2020). In ähnlicher Weise positiv wirkt es sich aus, wenn Führungskräfte im Unternehmen einen Migrationshintergrund haben. Nach dem sogenannten »Similarity-attraction-paradigm« (vgl. BYRNE 1961) tendieren Führungskräfte unbewusst dazu, ihnen selbst ähnelnde Personen bevorzugt zu rekrutieren. Darüber hinaus ist es denkbar, dass sich Führungskräfte mit Migrationshintergrund – z. B. aufgrund eigener Erfahrung – bestehender Benachteiligungsmechanismen im Bewerbungsprozess besonders bewusst sind und diesen aktiv gegensteuern (vgl. KRETSCHMER 2018).

Fördermaßnahmen zur Integration, Sprachförderung: Betriebe können durch Weiterbildungsmaßnahmen die Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund fördern. Eine besondere Rolle spielen in dem Zusammenhang auch Sprachkurse. Denn ausreichend deutsche Sprachkenntnisse sind für Betriebe nach wie vor häufig eine zentrale Voraussetzung für die Neueinstellung von Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. u. a. MERGENER/WEILAND 2016 bzgl. der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten oder Bildungsausländern).

Fragestellung und Datengrundlage

Der skizzierte Forschungsstand bestärkt die Erwartung, dass Betriebe mit geeigneten Strategien und Instrumenten gezielt Fachkräfte mit Migrationshintergrund rekrutieren und beschäftigen. Doch welche Strategien und Instrumente nutzen sie? Und welche davon sind tatsächlich förderlich? Bisher liegen zu diesen Fragen keine belastbaren empirischen Ergebnisse vor. Ausgehend von den skizzierten Forschungsergebnissen und theoretischen Vorüberlegungen werden folgende Zusammenhänge erwartet:

- *Gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund:* Sind Betriebe offen für die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund, werden sie diese auch gezielt ansprechen und beschäftigen.
- *Anonymisierte Bewerbungsverfahren:* In Betrieben, die anonyme Bewerbungsverfahren einsetzen, haben Fachkräfte mit Migrationshintergrund bessere Chancen, beschäftigt zu werden. Außerdem werden Betriebe, die offen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund sind, häufiger anonymisierte Bewerbungsverfahren einsetzen.
- *Vereinbarungen zu kultureller Vielfalt:* Haben Betriebe entsprechende Leitlinien, wird erwartet, dass dies zu einem offeneren Umgang und einer häufigeren Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund führt.
- *Förderangebote für Personen mit Migrationshintergrund:* Anzunehmen ist, dass Betriebe mit entsprechenden Förderangeboten eher geneigt sind, Personen mit Migrationshintergrund bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu berücksichtigen. Plausibel ist aber auch, dass Förderangebote vor allem in jenen Betrieben vorhanden

sind, die bereits einen hohen Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund beschäftigen und damit einem entsprechenden Qualifizierungsbedarf nachkommen.

Nachfolgend werden diese Vermutungen untersucht. Hierzu greifen wir auf Daten der Erhebungswelle 2020 des BIBB-Qualifizierungspanels zurück (vgl. Infokasten).

Welche betrieblichen Strategien und Instrumente sind verbreitet?

Abbildung 1 zeigt deutliche Unterschiede in der Nutzung der Strategien und Instrumente zur Rekrutierung und Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Größere Betriebe und Betriebe des öffentlichen Diensts nutzen deutlich mehr Strategien und Instrumente. Für den öffentlichen Dienst sind dies vor allem Vereinbarungen zur kulturellen Vielfalt und die gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund. Dagegen nutzen z. B. Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe zu einem höheren Anteil Fördermaßnahmen.

Variiert der Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund mit den eingesetzten Instrumenten?

Im Durchschnitt beträgt der Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften rund 13 Prozent. Dieser Anteil variiert nach Merkmalen wie Betriebsgröße und Branche (vgl. dazu die Abbildung im electronic supplement). Wie sehr variiert nun – unabhängig von Kontrollmerkmalen wie Größe und Branche – dieser Anteil, wenn man Betriebe mit unterschiedlichen Strategien und Instrumenten vergleicht? Dazu wird eine Regressionsanalyse durchgeführt.

Neben den hier im Fokus stehenden Instrumenten und Strategien werden insbesondere Indikatoren zur betrieblichen Situation kontrolliert. So wird berücksichtigt, ob es

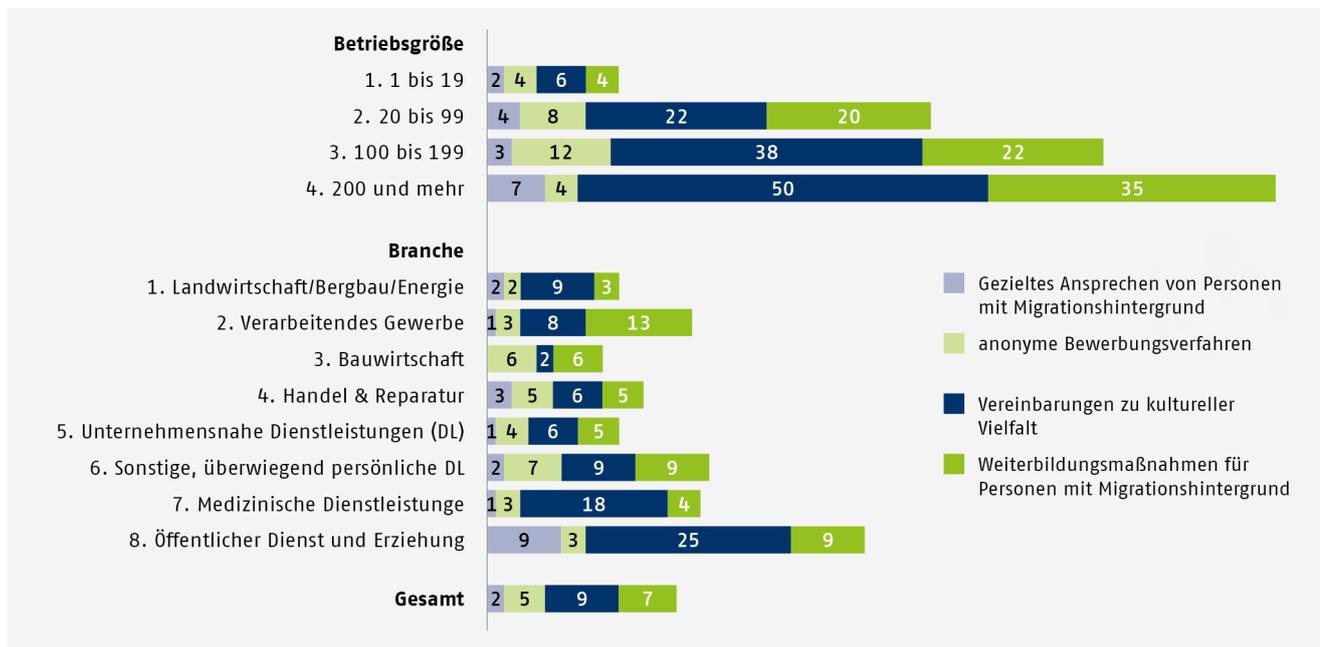
BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Qualifizierungspanel 2020 ist eine repräsentative Befragung von rund 4.000 Betrieben in Deutschland. Einen der Themenschwerpunkte 2020 bilden betriebliche Strategien und Instrumente zur Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Mit diesen Daten werden im Folgenden Analysen zum Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften durchgeführt. Mit Fachkräften bzw. Fachkräften mit Migrationshintergrund meinen wir Beschäftigte »mit qualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern« (zum genauen Wortlaut der Frage vergleiche die Infokästen im electronic supplement).

Weitere Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel unter www.bibb.de/qp

Abbildung 1

Anteil der Betriebe mit Strategien und Instrumenten zur Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund nach Strukturmerkmalen (Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, n = 4.097, gewichtete Daten.

im Betrieb bereits Personen mit Migrationshintergrund in Leitungspositionen gibt (z. B. als Geschäftsführer/-in oder als Abteilungsleiter/-in). Denn bei der Förderung von Diversity spielt die Unterstützung durch die Führungskraft eine wichtige Rolle (vgl. LANG 2020). Ebenso kann eine internationale Geschäftstätigkeit von Bedeutung sein. Daher wird über einen Indikator berücksichtigt, ob der Betrieb seinen Umsatz mindestens zum Teil im Ausland realisiert (ja/nein). Zur Kontrolle von prekärer Beschäftigung wird als Indikator berücksichtigt, ob der Betrieb befristet Beschäftigte hat (ja/nein). Betriebliche Stellenbesetzungsprobleme werden über den Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte kontrolliert. Außerdem wird der Anteil der Fachkräfte insgesamt miteinbezogen.

Abbildung 2 (S. 36) zeigt die Zusammenhänge zwischen dem Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund im Betrieb und den Strategien und Instrumenten, die der Betrieb für die Rekrutierung und Integration dieser Personengruppe nutzt. Die Ergebnisse zeigen insbesondere, dass Betriebe, die anonyme Bewerbungsverfahren nutzen, sowie Betriebe, die Fachkräfte mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen, jeweils einen signifikant höheren Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund beschäftigen als Betriebe, die diese Instrumente nicht nutzen. Demgegenüber scheinen Vereinbarungen zu kultureller Vielfalt eher wirkungslos oder gar kontraproduktiv zu sein.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die betriebliche Beschäftigungs- und Personalsituation Auswirkungen auf den Anteil

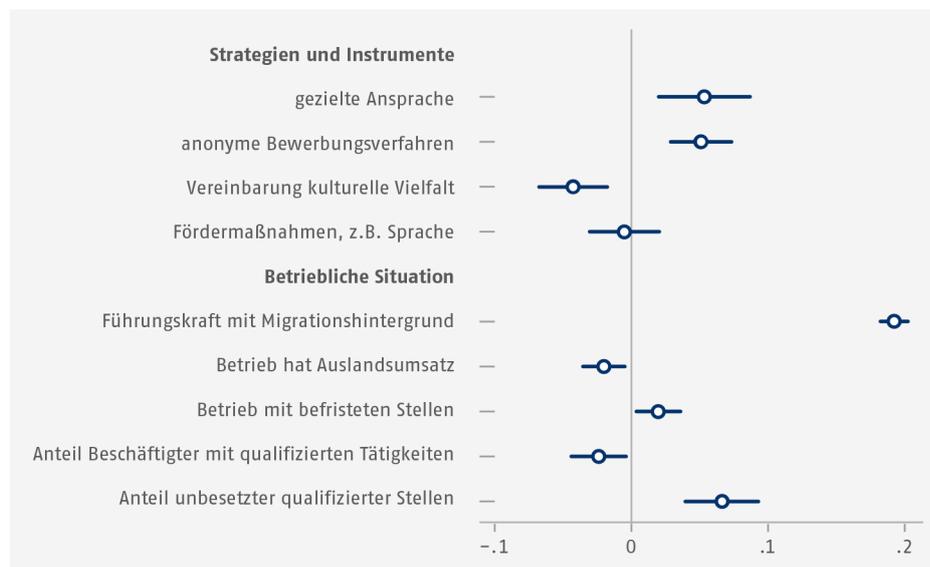
der Fachkräfte mit Migrationshintergrund hat. Vor allem Betriebe, in denen Führungskräfte mit Migrationshintergrund tätig sind, verzeichnen auch einen höheren Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund. Zudem ist ihr Anteil in Betrieben mit Stellenbesetzungsproblemen sowie in Betrieben mit befristeten Stellen höher. Anders verhält es sich hingegen bei Betrieben mit einem generell höheren Anteil von Fachkräften; hier ist der Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund geringer. Dies gilt auch für Betriebe, die zumindest einen Teil ihres Umsatzes im Ausland erzielen.

Weiterer Forschungsbedarf zur Wirkung der Instrumente

Der Beitrag zeigt, dass die Nutzung bestimmter Strategien und Instrumente mit einem höheren Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund in Betrieben einhergehen kann. Dies betrifft insbesondere die eingesetzten Rekrutierungsinstrumente »anonyme Bewerbungsverfahren« und »gezielte Ansprache«. Allerdings sind dies gleichzeitig die zwei Instrumente, die am seltensten genutzt werden. Überraschend ist, dass Vereinbarungen zur Förderung der kulturellen Vielfalt nicht mit einem erhöhten Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund einhergehen; im Gegenteil: der Anteil ist sogar geringer als in Betrieben ohne eine solche Vereinbarung. Wie ist das zu erklären? Möglicherweise sind diese Vereinbarungen eher als Absichtserklärung von Be-

Abbildung 2

Multivariate Zusammenhänge zum Anteil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften



Lesebeispiel: Die gezielte Ansprache von Fachkräften mit Migrationshintergrund geht einher mit einem erhöhten Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund an allen Fachkräften (Erklärung: Das als waagerechte Linie markierte Konfidenzintervall liegt rechts der senkrechten Null-Referenzlinie, geschätzter Wert mit Punkt markiert).

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, n=4.097, gewichtete Daten, Average Marginal Effects (AMEs).

Anmerkungen: Konfidenzintervall $p < .05$. Die in der Abbildung dargestellten Wahrscheinlichkeitswerte wurden auf Basis eines generalisierten linearen Modells für Anteilswerte (GLM mit logit-Linkfunktion) berechnet, das als electronic supplement zu diesem Beitrag veröffentlicht ist. Kontrolliert wurden darin außerdem Betriebsgrößenklasse, Branche und Standort (West/Ost).

trieben mit einem (noch) geringen Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund und weniger als gelebte Praxis zu verstehen.

Darüber hinaus zeigen die Analysen, dass der Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund auch mit der betrieblichen Situation variiert und zwar ganz besonders mit dem Anteil an Führungskräften mit Migrationshintergrund im Betrieb. Auch der Zusammenhang zwischen Stellenbesetzungsproblemen und dem Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund ist positiv und deutet darauf hin, dass Betriebe mit Fachkräfteengpässen verstärkt Fachkräfte mit Migrationshintergrund beschäftigen. Kontraintuitiv scheint auf den ersten Blick, dass in Betrieben mit Auslandsumsatz weniger Fachkräfte mit Migrationshintergrund beschäftigt sind als in Betrieben ohne Auslandsumsatz. Dies könnte allerdings auch auf den eher schwachen Indikator zur Messung internationaler Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen Relevanz von interkulturellen Kompetenzen oder Sprachkenntnissen von Fachkräften mit Migrationshintergrund zurückzuführen sein.

Verwiesen sei noch auf hier nicht dargestellte Ergebnisse eines negativen Zusammenhangs zur Betriebsgröße sowie des Standorts in Ostdeutschland (vgl. dazu die ausführliche Regressionstabelle im electronic supplement).

Letzten Endes handelt es sich bei den vorgestellten Analysen nicht um eine Evaluation der betrieblichen Instrumente und Strategien, sondern um die Darstellung von Zusammen-

hängen. Ein Ansatz für eine tiefere Analyse wäre die Untersuchung der Wirkung der einzelnen Instrumente über einen längeren Zeitraum (i. S. eines langfristig steigenden Anteils an Fachkräften mit Migrationshintergrund) auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Dafür wäre eine Längsschnittbetrachtung notwendig, die mit den vorliegenden Daten nicht möglich ist. Genauer untersucht werden könnte, ob Fördermaßnahmen sich allein positiv auf bereits im Betrieb Beschäftigte auswirken können oder auch bereits bei der Rekrutierung eine Rolle spielen.

Weiterer Forschungsbedarf besteht etwa zur Heterogenität der Personen mit Migrationshintergrund. So wäre zu analysieren, welche Unterschiede Betriebe bei der Fachkräfte-rekrutierung zwischen Bewerbern aus der ersten und der zweiten Migrationsgeneration machen, z. B. aufgrund unterschiedlich vorhandener Sprachkenntnisse. Unterscheiden Betriebe danach, ob Bildungsabschlüsse im Ausland oder in Deutschland erworben wurden? Nutzen Betriebe bei Bewerbern von außerhalb der EU andere Rekrutierungswege, z. B. verstärkt Online-Portale? ◀



Die ausführliche Regressionstabelle und der genaue Wortlaut der im BIBB-Qualifizierungspanel abgefragten Strategien und Instrumente finden sich als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e566

LITERATUR

BYRNE, D.: Interpersonal attraction and attitude similarity. In: The journal of abnormal and social psychology 62 (1961) 3, S. 713–715

KAAS, L.; MANGER, C.: Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. In: German economic review 13 (2012) 1, S. 1–20

KNUTH, M.; FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.): Was uns zusammenhält – Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung? Bonn 2020

KRETSCHMER, D.: Labor market underrepresentation results in minority discrimination: A dynamic hiring model with employer learning. In: The Journal of Mathematical Sociology 42 (2018) 2, S. 83–112

LANG, C.: Workforce diversity policies in practice: drivers and barriers in local administrations. In: Ethnic and racial studies 43 (2020) 11, S. 1961–1980

MERGENER, A.; WEILAND, M.: Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Ergebnisse aus dem Projekt FaMigra. In: BWP 45 (2016) 1, S. 24–27 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7908

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Beteiligung am Erwerbsleben. Wiesbaden 2020 – URL: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-beteiligung-erwerbsleben.html

THIJSSSEN, L.; LANCEE, B.; VEIT, S.; YEMANE, R.: Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. In: Journal of Ethnic and Migration Studies 47 (2021) 6, S. 1222–1239

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Anzeige

didacta
die Bildungsmesse

7.–11. Juni 2022

Live vor Ort in Köln und digital

Erleben Sie auf Europas größter Bildungsmesse, welche neuen Impulse Digitalisierung setzt und wie sie konkret in zeitgemäße Bildungsangebote integriert wird. Nutzen Sie die Chance zum Austausch mit Expert:innen und Kolleg:innen live vor Ort in Köln.

- Frühe Bildung
- Schule
- Berufliche Bildung/
myQ-Qualifizierung

www.didacta-messe.de

**BILDUNGS-
AUSTAUSCH**

koelnmesse

Vielfalt ist normal – Wege zur betrieblichen Integrationskompetenz in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

Mit dem ESF-Projekt WELCOME wird seit 2019 ein systematisches Vorgehen zur betrieblichen Integrationskompetenz entwickelt und erprobt. Dabei zeigt sich, dass eine vielfaltsbewusste Personalentwicklung eine entscheidende Rolle spielt. Der Beitrag stellt das Projekt sowie erste Erfahrungen und Erkenntnisse vor.

Fachkräftemangel und Arbeitsmigration in den Pflegeberufen

Der Fachkräftemangel im Pflegesektor stellt eine der zentralen Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung in Deutschland dar. Demografischer Wandel, Stellenabbau, schlechte Arbeitsbedingungen und insgesamt mangelnde Attraktivität der Pflegeberufe haben den Fachkräftemangel in den letzten Jahren deutlich verschärft. Bis zum Jahr 2035 werden 500.000 fehlende Vollzeitkräfte prognostiziert (vgl. INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 2018). Um dem Mangel zu begegnen, wurden in den letzten Jahren verstärkt weltweit Pflegefachkräfte angeworben. Ebenso gibt es Angebote für Geflüchtete, eine Pflegeausbildung zu absolvieren bzw. eine Berufsanerkennung anzustreben. Bereits heute haben elf Prozent aller Pflegekräfte einen ausländischen Pass und 67 Prozent der beantragten Berufsanerkennungen entfielen 2020 auf die Gesundheitsberufe (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2021; STATISTISCHES BUNDESAMT 2021). Für die Integration migrierter Pflegefachkräfte

in Teams und für die Abläufe von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ergeben sich daraus vielfältige Anforderungen, die Konfliktpotenzial aufweisen können.

Migrierte Pflegekräfte: zwischen Anpassung und Resignation

Von migrierten Pflegenden wird erwartet, dass sie sich im neuen Arbeitsfeld anpassen. Dieses unterscheidet sich jedoch oft von dem des Herkunftslandes. Neben sprachlich-kommunikativen Hürden sowie kulturellen Unterschieden besteht häufig eine Diskrepanz zwischen dem eigenen Berufsverständnis und den tatsächlichen Aufgaben und Erwartungen im Arbeitsalltag. So wird z. B. die Durchführung der Körperpflege, die in den Herkunftsländern von Angehörigen oder Hilfskräften übernommen wird, oftmals als Degradierung oder Statusverlust empfunden. Dadurch entstehen Konflikte, die jedoch häufig nicht als fachliche oder arbeitsorganisatorische Differenzen wahrgenommen und thematisiert werden. Stattdessen wird der Konflikt kulturalisiert, d. h. der

Ursprung der Unstimmigkeiten wird dem kulturellen Hintergrund und der Mentalität einzelner Mitarbeiter/-innen zugeschrieben. Ausgrenzung und Machtkämpfe sowie letztendlich auch Resignation und Arbeitsplatzwechsel können die Folgen sein (vgl. PÜTZ u. a. 2019). Die Chance, die Kompetenzen und Ressourcen der migrierten Pflegenden als Potenzial und Bereicherung für die jeweilige Einrichtung zu nutzen, wird vertan. Die Schaffung einer vielfaltsbewussten Arbeitsumgebung hat hingegen einen positiven Einfluss auf den Integrationsprozess. Deshalb ist ein vielfaltsbewusstes, zielgerichtetes Handeln auf allen Ebenen der Unternehmensorganisation erforderlich. Der Personalentwicklung kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu.

Das Projekt WELCOME

Hier setzt das Projekt »WELCOME – Integrationskompetenz für die Fachkräftesicherung« an, das vom Bildungsinstitut im Gesundheitswesen (BiG) durchgeführt wird. Seit 2019 werden Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten und angeworbenen Fachkräften aus dem Ausland unterstützt. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesarbeitsministerium im Rahmen des sozialpartnerschaftlichen Förderprogramms »Fachkräfte sichern« bis 2022 gefördert. Leitgedanke ist, dass Integration die gesamte Belegschaft ei-



UTE GALONSKI
Projektleitung WELCOME am
BiG Bildungsinstitut im
Gesundheitswesen Essen
ute.galonski@big-essen.de



WOLFRAM GIEBLER
ehemals BiG Essen
Pädagogische Hochschule
Freiburg
wolfram.giessler@ph-
freiburg.de



SYLVIA WEMHÖNER
Stationsleitung Gemein-
schaftskrankenhaus Herdecke
sylvia.wemhoener@email.de

nes Unternehmens betrifft und hierfür eine Personalentwicklung notwendig ist, die die Förderung von Vielfaltsbewusstsein in den Mittelpunkt stellt. In zwei Krankenhäusern und einer stationären Langzeitpflegeeinrichtung wurde ein Vorgehen in vier Phasen erprobt:

1. Bestandsaufnahme zur betrieblichen Integration
2. Betriebliche Konzeptentwicklung
3. Qualifizierungen
4. Vernetzung

In der Bestandsaufnahme führten Stations- und Abteilungsleitungen eine Ist-Analyse zum Umgang mit Unterschieden und Vielfalt im Team mit ihren Mitarbeitenden durch. Das Verfahren orientiert sich am INQA-Check »Vielfaltsbewusster Betrieb«¹ und enthält positiv formulierte Aussagen u. a. zur Zusammenarbeit und Berücksichtigung von alltagskulturellen Unterschieden, zu Kommunikation, Lern- und Arbeitsklima sowie zur Sprachkompetenz. Die Leitungen schätzten im Rahmen von Teambesprechungen mit ihren Mitarbeitenden ein, welche Aussagen zutreffend sind und welchen Veränderungsbedarf es gibt. In einem Team wurde z. B. vorgeschlagen, eine Sammlung mit den speziellen Fähigkeiten von allen Mitarbeitenden zu entwickeln, damit diese von allen im Team genutzt werden kann. So arbeiteten zwei Mitarbeitende aus dem Irak und Syrien im Rahmen der Berufsanerkennung in der Pflege auf der Station und es gab bisher keinen teaminternen Austausch zu den Unterschieden in der Pflege und im Arbeitsverständnis. An diesem Beispiel zeigt sich, dass betriebliche Integration einen Rahmen braucht, vielfaltssensible Reflexion zu ermöglichen.

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahmen in den beteiligten Unternehmen wurden beispielsweise Konzepte und Qualifizierungen zur Entwicklung von Kompetenzprofilen, zur interkulturellen Teamentwicklung, zur arbeitsintegrier-

ten Sprachförderung und zur interkulturellen Lerngestaltung in der Ausbildung umgesetzt. Hieran wird deutlich, dass die betriebliche Integration ein Impulsgeber für eine systematische Personalentwicklung sein kann, die den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommt.

Die Qualifizierung »Betriebliche Integrationskompetenz«

Zur Unterstützung der betrieblichen Integrationskonzepte wurde eine überbetriebliche Qualifizierung zur Integrationskompetenz durchgeführt. Das Qualifizierungskonzept verbindet die Handlungsfelder der vielfaltsbewussten Unternehmensführung, der Personalentwicklung, der Antidiskriminierung, der Sprachförderung und der Vernetzung und gliedert sich in acht Module (vgl. Infokasten).

Jedes Modul besteht aus

- einem Einführungstag zum Thema,
- einem Praxistransferauftrag, der von den Teilnehmenden im eigenen Arbeitsbereich erprobt wird und
- einem Vertiefungstag, in dem die Ergebnisse des Transfers beraten werden.

Durch die Transferorientierung wird auch die betriebliche Vernetzung gefördert. So hat sich durch die Qualifizierung bei einem Krankenhausträger mit mehreren Standorten ein Netzwerk der Integrationsbeauftragten gebildet, in dem die Unterstützung der Berufs-

anerkennung von angeworbenen Pflegekräften organisiert wird.

Impulse zur Weiterentwicklung

Die Erfahrungen aus dem Projekt WELCOME zeigen, dass die betriebliche Integration von angeworbenen Pflegefachkräften eine systematische vielfaltsbewusste Personalentwicklung benötigt. Die Verknüpfung der Integration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft mit der Personalentwicklung gibt viele Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation, der Teamentwicklung und der Führungskultur. Betriebliche Integration kann daher auch als Katalysator für die Personalentwicklung wirken. Im Projekt WELCOME sind dazu exemplarisch Wege erprobt worden, die Mut machen, Integrationskompetenz in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen vermehrt zu fördern. ◀

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg 2021 – URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/StatischerContent/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT: Prognostizierter Bedarf an stationären und ambulanten Pflegekräften bis zum Jahr 2035. In: IW-Trends 45 (2018) 3 – URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018-03-02_Pflegefallzahlen.pdf

PÜTZ, R.; KONTOS, M.; LARSEN, C.; RAND, S.; RUKKONEN-ENGLER, M.-K.: Betriebliche Integration von Pflegekräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte (Study Nr. 416). Düsseldorf 2019 – URL: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf

STATISTISCHES BUNDESAMT: Pressemitteilung Nr. 400 vom 24. August 2021. Ausländische Berufsabschlüsse – URL: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/PD21_400_212.html

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Module zur Qualifizierung

1. Vielfaltsbewusste Unternehmensführung
2. Arbeitsorganisation und Integration
3. Kompetenzentwicklung
4. Lösungsorientierte Kommunikation
5. Antidiskriminierung
6. Betriebliche Lernprozesse
7. Sprachförderung
8. Vernetzung

¹ Vgl. www.inqa.de/DE/handeln/inqa-checks/inqa-check-vielfaltsbewusster-betrieb.html

Erwerbspotenzial von Eingewanderten im Rahmen der Familienmigration – eine vernachlässigte Größe?

Die Beschäftigungsquoten von Personen, die aus familiären Gründen eingewandert sind, fallen niedriger aus als von Personen, die zu Erwerbszwecken eingewandert sind, jedoch höher als die von Geflüchteten. Der Beitrag stellt die Unterschiede in der Zusammensetzung der drei Gruppen dar und zeigt deren Bedeutung für Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration auf.

Anteil und Merkmale der Familienmigration

Die Erwerbsbeteiligung von Familienmigrantinnen und -migranten galt lange Zeit als nachrangig. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs kommt ihrer Arbeitsmarktintegration mittlerweile eine hohe Bedeutung zu. Viele Studien zeigen aber, dass sich Familien im Vergleich zu Erwerbsmigrantinnen und -migranten höheren Barrieren der Arbeitsmarktintegration gegenübersehen (vgl. SHAUMAN/NOONAN 2007, S. 1735).

Zwischen 2013 und 2017 stieg der Familiennachzug stetig an, insgesamt kamen in diesem Zeitraum über 400.000 Personen im Rahmen der Familienmigration nach Deutschland, ihr Anteil an der Gesamtzuwanderung variierte in diesem Zeitraum zwischen fünf Prozent im Jahr 2015 und zehn Prozent 2017 (vgl. Abb. im electronic supplement). Nach dem coronabedingten Einbruch und den Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zum 1.3.2020 wird längerfristig nicht nur ein Anstieg der Einwanderung von

Fachkräften aus Drittstaaten erwartet, sondern auch wieder beim Familiennachzug.

Unsere Analysen basieren auf der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe für die Jahre 2013 bis 2019 (vgl. BRÜCKER u. a. 2014). Mit diesen Daten wird die Zuwanderung nach Deutschland seit 1995 abgebildet. Der Datensatz wird auf Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren beschränkt und umfasst 3.203 Personen mit bis zu sieben Beobachtungen. Es werden nur Eingewanderte berücksichtigt, die als Geflüchtete sowie im Rahmen der Erwerbs- und Familienmigration nach Deutschland gekommen sind. Die befragten Geflüchteten sind fast ausschließlich vor 2013 nach Deutschland gekommen und leben somit schon länger in Deutschland.

Die Zuwanderungsgruppen unterscheiden sich in wichtigen Merkmalen (vgl. Tab.). Unter den Familienmigrantinnen und -migranten ist der Frauenanteil mit 75 Prozent deutlich höher als in den zwei anderen Gruppen. Betrachtet man die Anteile an Hochgebildeten und Personen mit guten Deutschkenntnissen, liegen jene aus der Familienmigration zwischen den Erwerbsmigrantinnen

und -migranten und den Geflüchteten. Schließlich ist der Anteil der Personen mit Kindern in der Gruppe der Familienmigration höher als in den anderen beiden Gruppen (Erwerbsmigration und Flucht).

Arbeitsmarkt-beteiligung und Hürden

Nach den Änderungen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2020 werden von Erwerbsmigrantinnen und -migranten weiterhin Deutschkenntnisse und Vorbereitungen wie die Jobsuche oder die Anerkennung von Abschlüssen gefordert, während die mitgebrachten Kenntnisse von Familienmigrantinnen und -migranten und auch von Geflüchteten selten so passgenau den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Die durchschnittliche Erwerbstätigkeitsquote liegt für Familienmigrantinnen und -migranten mit 62 Prozent 20 Prozentpunkte unter der der Erwerbsmigrantinnen und -migranten und nur knapp über der der Geflüchteten (vgl. Tab.). Als beschäftigt gelten hierbei Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie Personen, die geringfügig, unregelmäßig oder in Ausbildung oder Lehre beschäftigt sind.

In einer multivariaten Analyse haben wir den Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligung und ausgewählten Faktoren geschätzt. Die Schätzergebnisse (vgl. ausführlich die Regressions-tabelle im electronic supplement) zeigen, dass der Zuzugsweg über die Familienzuwanderung – bei Kontrolle der weiteren Faktoren – zu einer um acht Prozentpunkte geringeren Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit führt als bei dem über Erwerbsmigration. Für Geflüchtete liegt dieser Wert um 20 Prozentpunkte niedriger. Im Vergleich zu



TANJA FENDEL
Dr., Forscherin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
Tanja.Fendel@iab.de



PARVATI TRÜBSWETTER
Dr., Forscherin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
Parvati.Truebswetter@iab.de

Tabelle

Soziodemografische Charakteristika nach Zuzugsgrund

	Familie	Erwerb	Flucht
Erwerbstätigkeit aktuell	62 %	82 %	58 %
Erwerbstätigkeit vor dem Zuzug	50 %	80 %	49 %
Gute Deutschkenntnisse beim Zuzug	7 %	12 %	5 %
Bildungsabschluss im Ausland			
Kein Bildungsabschluss	58 %	42 %	66 %
Ausbildungsabschluss/Lehre	18 %	25 %	17 %
Hochschulabschluss	23 %	32 %	15 %
Jahre seit dem Zuzug	13	10	17
Frauenanteil	75 %	32 %	31 %
Alter	41	41	46
Kinder im Haushalt			
Kinder unter 4 Jahren	20 %	17 %	16 %
Kinder 4 bis 6 Jahre	11 %	8 %	10 %
Kinder 7 bis 18 Jahre	25 %	18 %	22 %
Keine Kinder	44 %	58 %	52 %
Anzahl Beobachtungen	4.486	4.497	1.626

Quelle: IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013–2019, gewichtete Anteile/Mittelwerte

den in der Tabelle berichteten durchschnittlichen Prozentanteilen sind die Unterschiede zwischen den Gruppen geringer geworden, da 13 Prozentpunkte durch Unterschiede in den Merkmalen aus der Regression erklärt werden können.

Demnach hängen sowohl ein Ausbildungs- oder Hochschulabschluss als

auch gute Deutschkenntnisse beim Zuzug und Erwerbserfahrung vor dem Zuzug positiv mit der Erwerbswahrscheinlichkeit zusammen. Aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung der Gruppen für alle Faktoren ergeben sich für Zugewanderte im Rahmen des Familiennachzugs höhere Barrieren als für Erwerbsmigrantinnen und -migran-

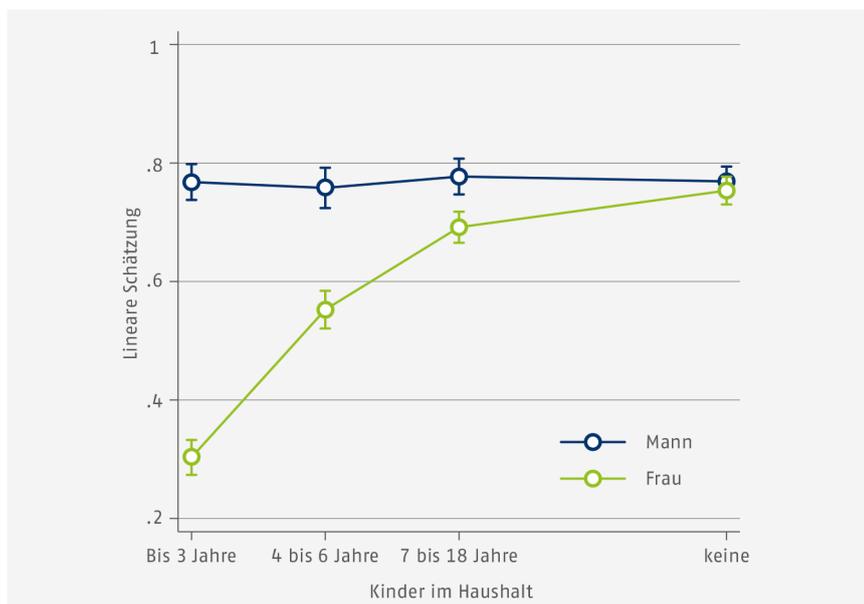
ten. Kleine Kinder im Haushalt stellen ein entscheidendes Erwerbshindernis dar. In der Abbildung werden die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung je nach Alter der Kinder dargestellt. Der geschlechterbezogene Unterschied in der Erwerbsbeteiligung nimmt mit steigendem Alter der Kinder stark ab. Da sowohl der Anteil der Frauen als auch der der jüngeren Kinder beim Familiennachzug besonders hoch ist, ist hier ein zentrales Hindernis der Integration zu finden.

Breites Angebot an Kinderbetreuung gefragt

Es ist von hoher Bedeutung, Zugewanderte im Rahmen des Familiennachzugs bei Bildungs- und Deutschspracherwerb und bei der Arbeitsplatzsuche umfassend zu unterstützen. Da gerade kleine Kinder im Haushalt ein hohes Beschäftigungshemmnis darstellen, ist hierfür ein breites Angebot an Kinderbetreuung sowie die Beseitigung von Zugangsbarrieren von zentraler Bedeutung, um auch jungen Müttern die Teilhabe an Erwerbsarbeit sowie – als Vorbereitung dafür – an Bildung und Sprachkursen zu ermöglichen. ◀

Abbildung

Vorhergesagte Erwerbsbeteiligung für Frauen und Männer nach Alter der Kinder im Haushalt



Quelle: IAB-SOEP Migrationsstichprobe 2013–2019



Eine Aufschlüsselung (absolute Zahlen und Anteile) der verschiedenen Zuzugswege an der Gesamtzuwanderung sowie die Ergebnisse der Regressionsanalyse zu den Determinanten der Erwerbstätigkeit finden sich als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e578

LITERATUR

BRÜCKER, H.; KROH, M.; BARTSCH, S.; GOEBEL, J.; KÜHNE, S.; LIEBAU, E.; TRÜBSWETTER, P.; TUCCI, I.; SCHUPP, J.: The new IAB-SOEP migration sample. An introduction into the methodology and the contents (SOEP Survey Papers. Series C 216). Berlin 2014

SHAUMAN, K. A.; NOONAN, M. C.: Family migration and labor force outcomes: Sex differences in occupational context. In: Social Forces 85 (2007) 4, S. 1735–1764

Migrantinnen als Fachkräfte erkennen

Qualifikationsadäquate Teilhabe am Arbeitsmarkt fördern

Der Fachkräftemangel ist in vielen Unternehmen deutlich spürbar. Zugleich gibt es zahlreiche Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte, die – anders als die gängigen Klischees es nahelegen – gut ausgebildet und qualifiziert sind. Im Beitrag wird aufgezeigt, welche Hürden eine Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt erschweren. Vor diesem Hintergrund werden Erfahrungen aus dem IQ NRW Teilprojekt »ÖFFNUNGSZEITEN« vorgestellt und Erfolgsfaktoren für eine qualifikationsadäquate berufliche Integration von Migrantinnen dargestellt.

Über wen reden wir?

In Alltagsdiskursen, aber z. T. auch in arbeitsmarktrelevanten Fachdiskursen, findet sich nach wie vor ein eher einseitiges, defizitorientiertes Bild über Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Dabei sind Migrantinnen in Deutschland eine heterogene Gruppe: Ihre Lebenslagen sind sehr unterschiedlich. Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Deutschland bzw. ihre Familien kommen beispielsweise aus über 100 Herkunftsländern. Sie sind selbst migriert, geflüchtet oder auch in Deutschland geboren und leben mittlerweile in der dritten oder vierten Generation hier. Sie haben unterschiedliche Aufenthaltstitel, einen heterogenen Bildungsstand; die familialen und außerfamilialen Ausgangsbedingungen und Unterstützungssysteme sind genauso unterschiedlich wie das ökonomische und soziale Kapital, das sie mitbringen. Darüber hinaus stellt sich für diejenigen, die Kinder haben, die Vereinbarkeitsfra-

ge von Beruf und Familie genauso wie für Frauen ohne Migrationsgeschichte. Diese Heterogenität der Migrantinnen erfordert eine differenzierte und ressourcenorientierte Betrachtung, um sie bedarfsgerecht in ihren Bildungs- und Berufslaufbahnen stärken zu können.

Zugang zum Arbeitsmarkt – Herausforderungen in der Praxis

Trotz langjähriger und auch erfolgreicher Aktivitäten zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung einerseits sowie zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung andererseits sind Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert, oftmals unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation und eher prekär beschäftigt. So wurden im Jahr 2020 rund 55,5 Prozent der insgesamt 31.536 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation aus dem Jahr 2019 von Frauen gestellt (vgl. BIBB 2021), aber rund ein Drittel der gut qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund arbeitet deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (vgl. BRÜCKER u. a. 2016). Die Gründe hierfür sind vielfältig:

- Es fehlen zum einen Informationen über das Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie zum anderen

- über Anerkennungsverfahren und damit verbundene Möglichkeiten;
- Frauen mit Migrationshintergrund erfahren Diskriminierung im Bildungs- und Beschäftigungssystem, so werden sie z. B. immer wieder mit stereotypen Bildern konfrontiert, zum Teil bezogen auf ihre Herkunftsländer und/oder Religionszugehörigkeit, oder aber sie werden in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, obwohl sie selbst qualifikationsadäquate Bildungs- und Berufskarrieren verfolgen;
- die Frauen verfügen nicht über das erforderliche ökonomische und soziale Kapital;
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für sie eine große Herausforderung;
- aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden sowie
- mangelnde interkulturelle Öffnung bei Teilen der arbeitsmarktrelevanten Akteursgruppen erschweren ihnen den Zugang zu Maßnahmen und zum Arbeitsmarkt.

Erfolgsfaktoren für die qualifikationsadäquate Teilhabe

Erkenntnisse aus dem o. g. IQ-Projekt und Erfahrungen aus der Arbeit der Migrantenorganisation Migration und Arbeitswelt (MA.i) e.V. (vgl. weiterführende Links am Ende des Beitrags) zeigen, dass im Hinblick auf eine breite und vor allem qualifikationsadäquate Teilhabe von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt ein Bündel von Maßnahmen erforderlich ist.

Ganzheitliche Ansätze: Maßnahmen müssen auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen und von allen Beteiligten gemeinsam gestaltet werden. So wendet



CANAN ULUĞ
Vorstandsvorsitzende
Migration und Arbeitswelt e.V.
interkulturell innovativ
inklusive (MA.i e.V.)
culug@migration-
arbeitswelt.de

sich das IQ-Projekt zum einen an die Migrantinnen selbst, die bedarfs- und ressourcenorientiert auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt beraten und eng begleitet werden. Zum anderen richtet es sich an relevante Arbeitsmarktakteure wie Arbeitsverwaltungen, KMU und öffentliche Einrichtungen mit Angeboten wie etwa interkulturelle Schulungen und Beratungen zur Organisations- und Personalentwicklung (vgl. auch GALONSKI/GIEßLER/WEMHÖNER in diesem Heft). Hierbei gilt es, auf die Potenziale und Kompetenzen von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte aufmerksam zu machen, diese wertzuschätzen, zu fördern und vorteilhaft einzusetzen.

Kommunale Netzwerke: Von zentraler Bedeutung ist eine verbindliche Zusammenarbeit in einem lokalen Netzwerk mit relevanten Arbeitsmarktakteuren. In Köln haben sich auf Initiative von MA.i e.V. die zentralen Arbeitsmarktakteure als »Kölner Expert*innenkreis« mit dem Ziel zusammengetan, die vielfältigen Potenziale von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Köln sichtbar zu machen und ihre qualifikationsadäquate berufliche Integration zu verbessern. Durch die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure werden Prozesse beschleunigt, Synergien geschaffen sowie strukturelle Barrieren analysiert und reflek-

tiert. Dies erfolgt oft ausgehend von konkreten Fällen, bspw. wenn Frauen in der Beratung berichten, dass sie im Jobcenter nicht weiterkommen. Der Austausch findet sowohl einzelfall- als auch prozessbezogen statt. Erarbeitete Angebote und Informationen können so nachhaltig in Regelstrukturen implementiert werden. Entscheidend ist, dass MA.i e.V. als Migrantinnenorganisation den direkten, persönlichen und vertrauensvollen Zugang zu der Zielgruppe »Migrantinnen« hat und durch ihre Expertise in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik als Vermittler und Impulsgeber zwischen den Akteuren fungiert.

Positives Image: Darüber hinaus ist es besonders wichtig, eine positive Wahrnehmung von qualifizierten Migrantinnen in Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen und Stereotype zu durchbrechen. Sie müssen widerlegt und ein positives Bild einer modernen Migrantin geschaffen werden, die gebildet, unabhängig und selbstbewusst ist. Die Kommunikation von positiven Beispielen und Erfolgsgeschichten (wie z. B. im Kurzfilm – »Let's go! – Migrantinnen starten durch«, vgl. Link am Ende des Beitrags) ist dabei ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Begegnungen auf Augenhöhe: Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Entwick-

lung und Durchführung von innovativeren Formaten. So wurde z. B. im Rahmen des IQ NRW Projekts »ÖFFNUNGSZEITEN« das Veranstaltungsformat »Let's meet! – Unternehmen treffen Fachkräfte« ins Leben gerufen. Unternehmen in der Kölner Region und qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte begegnen sich in freundlicher Atmosphäre, um erste Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen. Mit diesem Format wurde ein Rahmen geschaffen, in dem sich Arbeitgeber und Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf Augenhöhe treffen, kennenlernen und sogar für ein Arbeitsverhältnis zusammenfinden können.

Was bleibt zu tun?

Deutschland kann es sich vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels nicht leisten, auf die Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund zu verzichten. Alle Akteure der Wirtschaft und Gesellschaft sind aufgefordert, zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Migrantinnen beizutragen. Der hier skizzierte Weg und die gesammelten Erfahrungen machen Mut, die qualifikationsadäquate Teilhabe von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu fördern. Migrantinnenorganisationen können dabei eine wichtige Rolle als Initiatorin und Koordinatorin spielen. ◀



Weitere Informationen:

- Migrantinnenorganisation Migration und Arbeitswelt (MA.i) e.V. www.migration-arbeitswelt.de
- IQ NRW Teilprojekt »ÖFFNUNGSZEITEN – Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren für Migrantinnen« www.migration-arbeitswelt.de/projekte/oeffnungszeiten/
- Kurzfilm »Let's go! – Migrantinnen starten durch« www.youtube.com/watch?v=4wXl1hTbZpA
- KMU Toolbox-Migrantinnen im Fokus www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_B18_Migrantinnen_als_Fachkraefte.pdf
- IQ Netzwerk NRW www.iq-netzwerk-nrw.de

LITERATUR

BRÜCKER, H. u. a.: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016 – URL: www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k161111301

BIBB: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Factsheet Bonn 2021 – URL: www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2021-factsheet-anerkennungsmonitoring-DE.pdf

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Junge Geflüchtete als Zielgruppe für bayerisch-schwäbische Ausbildungsbetriebe

Im Jahr 2019 fand das Engagement der IHK Schwaben bei der Unterstützung afghanischer Geflüchteter große Resonanz in den öffentlichen Medien. Doch bereits fünf Jahre zuvor, im Dezember 2014, hatte die IHK Schwaben begonnen, junge Menschen mit Fluchthintergrund in den regionalen Ausbildungsmarkt zu integrieren. Der Beitrag fasst die seither gewonnenen Erfahrungen zusammen, benennt Herausforderungen sowie entwickelte Lösungen und zeigt abschließend weiteren Handlungsbedarf auf.

Unterstützung für Geflüchtete und Ausbildungsbetriebe

Als 2015 immer mehr junge Geflüchtete nach Deutschland kamen und aus der Wirtschaft Forderungen laut wurden, die Rahmenbedingungen zu schaffen, um jungen Geflüchteten eine Ausbildung zu ermöglichen, war die IHK Schwaben gut aufgestellt und konnte ihr Unterstützungsprogramm rasch erweitern. Einerseits unterstützte sie junge Menschen bei Fragen rund um ihre Ausbildung und bei der Organisation ihres Alltags. Andererseits klärte sie Ausbildungsbetriebe über das rechtliche Umfeld auf und setzte sich dafür ein, die Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Geflüchteten zu verbessern. Fachleute der IHK führten zahlreiche Gespräche mit Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung und initiierten den Austausch zwischen Politik und Unternehmen. Diese Maßnahmen trugen zu einer positiven Entwicklung der Rahmenbedingungen bei.



ANNA ROMMEL
Kordinatorin Fachkräftesicherung bei der IHK Schwaben, Augsburg
anna.rommel@schwaben.ihk.de

Junge Menschen mit Fluchthintergrund zählen somit zu einer festen Zielgruppe, die die IHK Schwaben für eine duale Ausbildung in bayerisch-schwäbischen Unternehmen gewinnen will. Rund fünf Prozent aller eingetragenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsregister der IHK Schwaben entfallen heute auf junge Menschen mit Fluchthintergrund. Dies lässt sich unter anderem auf die hohe Zahl von Vermittlungsgesprächen zurückführen. Neben den Schulen werden auch von anderen Akteuren wie beispielsweise Bildungsträgern, Jugendhilfeeinrichtungen oder Asylsozialberatungen junge Menschen mit Fluchthintergrund zur Ausbildungsplatzsuche an die IHK Schwaben verwiesen. Viele der Jugendlichen melden sich zudem aus Eigeninitiative und bitten um Beratungsgespräche. Deshalb bietet die IHK seit Jahren ein Mal pro Woche Infonachmittage für Geflüchtete an. An diesen Terminen können sich Ausbildungsinteressierte ohne Voranmeldung individuell zur dualen Ausbildung beraten lassen. Dieses persönliche Gespräch ist in der Regel der erste Schritt zur Vermittlung in Praktika und Ausbildung. Junge Menschen mit Fluchthintergrund werden in bestimmten Branchen und Berufen besonders häufig ausgebildet. Dabei handelt es sich vorrangig um zweijährige Ausbildungsberufe in

den Branchen Gastronomie, Logistik und Handel. Aber auch in der metallverarbeitenden Industrie ist diese Zielgruppe gefragt. Die zweijährigen Berufe haben den Vorteil, dass sie auch für Auszubildende mit sprachlichem und schulischem Förderbedarf zu meistern sind. Manche Jugendliche haben in ihren Heimatländern nur kurz oder gar nicht die Schule besucht. Um jedoch den Blick der Jugendlichen nicht nur auf wenige Ausbildungsberufe zu verengen, ist eine differenzierte Berufsorientierung äußerst wichtig. Denn die meisten Ausbildungsberufe in Deutschland sind den Geflüchteten nicht bekannt. Durch Betriebsbesuche, Besuche von Ausbildungsmessen oder den Klassenbesuch von »Azubi-Scouts« (Auszubildende mit Fluchthintergrund, die von ihrer Ausbildung berichten) lässt sich die Zielgruppe auch für Berufe jenseits der ihnen bekannten begeistern. Auch Praktika sind ein essenzieller Bestandteil dieses Berufsorientierungsprozesses, da die Jugendlichen oftmals ein Bild von einem Beruf haben, das nicht der Realität entspricht. Durch gute Aufklärung und eigene Erfahrung vorab lassen sich Ausbildungsabbrüche aufgrund enttäuschter Erwartungen reduzieren. Zur Einschätzung der Kompetenzen der Geflüchteten wird der onlinebasierte

Kompetenzcheck check.work (<https://check.work>) genutzt. Er dient einerseits dazu, allgemeine Fähigkeiten wie logisches Denken oder Sprachkenntnisse einzuordnen, andererseits kann er berufliche Kompetenzen erfassen, die im Heimatland erworben wurden.

Zentrale Herausforderungen und Lösungsansätze

Die größte Herausforderung für die Unternehmen liegt nach wie vor in den bürokratischen Hürden, die bei der Einstellung junger Menschen mit Fluchthintergrund zu bewältigen sind. Die IHK Schwaben versucht, hierbei bestmöglich zu unterstützen. Sie stellt bei der Eintragung des Ausbildungsvertrags sicher, dass die Unternehmen nur Auszubildende einstellen, die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus eine Arbeits- oder Ausbildungserlaubnis haben. Ist dies nicht der Fall, unterstützt ein sogenannter Integrationsberater bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis und berät zu notwendigen Maßnahmen wie z. B. möglichen Wegen der Identitätsklärung. Dieser Prozess kann mitunter mehrere Monate dauern und endet nicht immer erfolgreich mit einer Ausbildungserlaubnis. Dies führt häufig zu Frust bei den Ausbildungsbetrieben. Im Jahr 2019 entwickelte die IHK Schwaben bei der Unterstützung afghanischer Geflüchteter ein außergewöhnliches Engagement. Da diesen Geflüchteten damals aufgrund ihres Herkunftslandes und Aufenthaltsstatus keine Arbeitserlaubnis erteilt worden war, stand die IHK Schwaben beratend bei der Beantragung eines Arbeitsvisums zur Seite. Die afghanischen Jugendlichen, die keine Aussicht auf Asyl hatten, reisten freiwillig für kurze Zeit in einen Drittstaat aus, in diesem Fall nach Indien, um dort in der deutschen Botschaft ein Visum zum Zweck der Ausbildung zu beantragen. Der Weg ist aufwändig, mit hohen Kosten für Flug und Aufenthalt verbunden und bedarf umfangreicher Vorbereitung. Im Ergebnis ist er aber effektiv, da er zu einem

Aufenthaltsstatus führt, der Betrieben und Auszubildenden Planungssicherheit verschafft. Die Jugendlichen sind dann im Sinne des Aufenthaltsrechts keine Geflüchteten mehr, sondern angehende Fachkräfte aus einem Drittstaat. Eine weitere Herausforderung ist die Sprachförderung. Die IHK Schwaben berät zu Nachhilfeangeboten, die junge Geflüchtete von Beginn an ausbildungsbegleitend wahrnehmen sollten.

Engmaschige Betreuung – wichtige Stellschraube für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf

Die IHK Schwaben beschäftigt einen Integrationsberater, der als Vertrauensperson die Jugendlichen von der Ausbildungssuche bis zum Abschluss der Ausbildung begleitet und bei Sorgen und Problemen kontaktiert werden kann. Da dieser Berater selbst einen Fluchthintergrund hat, ist die Vertrauensbasis meist sehr schnell hergestellt: Die jungen Geflüchteten fühlen sich von ihm verstanden. Er steht in vielen Fragen beratend zur Seite, auch kulturell bedingte Missverständnisse können mit seiner Unterstützung aufgeklärt werden. Eine weitere Aufgabe des Integrationsberaters ist es, die Unternehmen zu allen Fragen rund um den Aufenthaltsstatus ihrer Auszubildenden aufzuklären. So muss z. B. rechtzeitig vor Abschluss der Ausbildung die Arbeitserlaubnis verlängert werden, da diese in der Regel mit Ausbildungsende erlischt. Viele Unternehmen hatten das Problem, dass sie die jungen Menschen nach der Ausbildung für einige Zeit nicht mehr beschäftigen konnten, bis die neue Arbeitserlaubnis erteilt war. Der enge Austausch zwischen Auszubildenden, Berufsschullehrkräften und Auszubildenden trägt wesentlich zu einer erfolgreichen Ausbildung bei. Auf diese Weise können die Gründe für Probleme in Betrieb und Berufsschule frühzeitig identifiziert und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Je intensiver dieser Austausch, desto geringer ist die

Wahrscheinlichkeit von Ausbildungsabbrüchen. Auch hier unterstützt der Integrationsberater und vermittelt bei Bedarf zwischen den Beteiligten.

Weiterer Handlungsbedarf

Junge Menschen mit Fluchthintergrund werden künftig eine wichtige Zielgruppe sein, um dem Fachkräftemangel in der Region entgegenzuwirken. Voraussetzung ist ein zielgruppenorientiertes Beratungs- und Praktikumsangebot, um sie für die Vielfalt der deutschen Berufsbilder zu begeistern. Dieses wird durch umfassende, zielgruppenspezifische Berufsorientierungsangebote der IHK Schwaben gewährleistet.

Um die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu fördern, müssen jedoch auf politischer Ebene die Weichen so gestellt werden, dass Unternehmen möglichst unbürokratisch junge Geflüchtete ausbilden und anschließend auch rechtssicher beschäftigen können. Das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz weist hier in die richtige Richtung, gleichwohl gibt es in der Praxis an der ein oder anderen Stelle noch Nachbesserungsbedarf. Zwar können Arbeitgeber beispielsweise bestätigen, dass die Deutschkenntnisse für die Beschäftigung in ihrem Betrieb ausreichend sind. Trotzdem setzen die Botschaften bislang häufig das gesetzlich vorgeschriebene Sprachniveau B1 für die Visumserteilung voraus, obwohl § 16 a Abs. 3 Satz 2 Aufenthaltsgesetz die Bestätigung eines ausreichenden Sprachniveaus unterhalb B1 durch den Ausbildungsbetrieb als Ausnahme explizit anerkennt. Des Weiteren sind schnelle, unkomplizierte und transparente Verfahren wichtig, um Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Besonders die Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse sind mit sehr hohen Kosten für ausländische Fachkräfte verbunden. Nur wenn die politischen Rahmenbedingungen gegeben sind, können deutsche Arbeitgeber im Wettbewerb um internationale Fachkräfte konkurrieren. ◀

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Fachkräftemigration«

MONOGRAFIEN

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland

H. BRÜCKER; A. GLITZ; A. LERCHE; A. ROMITI. Nürnberg 2021, 12 S. (IAB-Kurzbericht 02/2021) – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>

Der Kurzbericht zeigt, dass die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse die Integration von Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern und positive Effekte auf das Einkommensniveau haben kann. Zudem werden Gründe untersucht, die einer Antragstellung entgegenstehen, und Hindernisse im Anerkennungsverfahren aufgezeigt.

Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2020. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings



C. BÖSE; N. SCHMITZ.

Bonn 2021, 15 S. –

URL: https://res.bibb.de/httpsvet-repository_779225

Der Beitrag liefert anhand der amtlichen Statistik einen ersten Überblick zum Anerkennungsgeschehen bei bundesrechtlich geregelten Berufen für das Jahr 2020.

Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt

M. MAYER; M. CLEMENS. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2021, 38 S. – URL: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf

Bei der Betriebsbefragung geht es u. a. um Erfahrungen mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Nach Auskunft der befragten Entscheider/-innen werben sie vor allem Personal aus der EU sowie anderen europäischen Ländern an, gefolgt von Asien und dem Mittleren Osten. Als größte Hürden bei der Anwerbung aus dem Ausland nennen die

Unternehmen Sprachprobleme und Schwierigkeiten, die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen richtig einzuschätzen.

Should I stay or should I go? Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung

T. MAIER; M. KALINOWSKI; C. BÖSE; N. SCHMITZ; A. MÖNNIG; G. ZIKA. Bonn 2021, 16 S. (BIBB Report) – URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/fd8a903c-fcca-4c65-bb3b-708962ce4999/retrieve>

Das Autorenteam errechnet anhand zweier alternativer Wanderungsszenarien – geringfügige Erhöhung der Zuwanderung (»Pull-Szenario«) bzw. Verringerung der Abwanderung (»Bleibe-Szenario«) – die langfristige Wirkung auf das Fachkräfteangebot und die wirtschaftliche Entwicklung. Abschließend wird empfohlen, die Bleibewahrscheinlichkeit ausländischer Fachkräfte in Deutschland, z. B. durch die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, zu erhöhen.

Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft. Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen

B. SCHMIDTKE. Transcript, Bielefeld 2020, 246 S., ISBN 978-3-8394-4485-6, 34,99 EUR – URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/03ac3fd8-34cd-4d99-9a14-d95f60c1c467/retrieve>

Die Autorin untersucht aus einer aner kennungs- und beratungstheoretischen Perspektive, welche Handlungsstrategien Berater/-innen in der Auseinandersetzung mit den rechtlichen und gesellschaftlichen Bedingungen entwickeln. Sie liefert eine systematische Beschreibung sowie pädagogische Begründung von Anerkennungsberatung als Fachberatung und zeigt auf, wie sich Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft positionieren kann.

Potenziale beruflicher Anerkennung bei der Fachkräfteeinwanderung. Eine Analyse der beruflichen Bildung in dreizehn Fokusländern

A. BACZAK; N. ROHR; O. SCHMETZER; K. STOEWE; D. WERNER; D. WÖRNDL; L. ZIFLE. Köln 2020, 111 S. (IW-Report 48/2020) – URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Fachkraefteeinwanderung_und_Anerkennung.pdf
Der Report analysiert Berufsbildungssysteme in 13 Ländern,

für die ein großes Fachkräftepotenzial für die Zuwanderung anzunehmen ist. Der Fokus liegt hierbei auf der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen, die in Deutschland in den Bereich der dualen Berufsausbildung fallen. Es ergeben sich Erkenntnisse dazu, welche Berufsabschlussarten große Anerkennungspotenziale und somit Zuwanderungsmöglichkeiten mit sich bringen. Die Länderanalyse verdeutlicht, dass die meisten betrachteten Länder zwar Bestrebungen aufweisen, duale Ausbildungselemente zu etablieren, diese aber in vielen Fällen noch nicht weit verbreitet sind.

Sprachförderung für Zugewanderte



OECD. Paris 2021, 90 S.

(Erfolgreiche Integration) –

URL: <https://doi.org/10.1787/03ffd226-de>

In diesem Band werden die Erfahrungen beschrieben, die die OECD-Länder bei der Sprachförderung von erwachsenen Migrantinnen und Migranten gemacht haben. Die Informationen hierzu wurden über einen an alle Mitgliedsländer gesendeten Fragebogen erhoben.

Untersucht werden die Rahmenkonzepte für die Integrationspolitik der einzelnen OECD-Länder. Neben Empfehlungen für die Politik werden »Best practice«-Beispiele vorgestellt.

Vertane Chancen der Fachkräftebindung in der Pflege. Strukturelle Hindernisse bei der Integration von migrierten und quereinsteigenden Fachkräften

M. GRGIC; C. LARSEN; S. RAND; B. RIEDEL; D. VOSS.

Düsseldorf 2019, 11 S. (Policy Brief 005/2019) –

URL: www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_pb_005_2019.pdf

Analysiert werden Schwierigkeiten bei der Integration von Pflegepersonal aus dem Ausland oder von Quereinsteigenden, die aus einem anderen Beruf in die Pflege wechseln. Aufgezeigt werden strukturelle Hindernisse, zu deren Beseitigung Arbeitgeber und Politik aufgefordert werden.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse im Kontext von Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration

A. MERGENER; N. SCHMITZ. In: L. BELLMANN; K. BÜCHTER; I. FRANK; E. KREKEL; G. WALDEN (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland: ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern, Bonn 2021, S. 355–368 –

URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/7ac609d0-b43f-44ac-bae8-adb83440227d/retrieve>

Der Beitrag beschreibt die Notwendigkeit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Gerade vor dem Hintergrund des in Deutschland stark reglementierten Berufsbildungssystems und eines Arbeitsmarktes, auf dem der Zugang zu qualifizierten Berufspositionen erheblich von formellen Ausbildungsabschlüssen abhängt, führt eine erfolgreiche Anerkennung des ausländischen Abschlusses bei Zugewanderten zu erheblichen Verbesserungen der Arbeitsmarktchancen.

How national institutions shape skilled immigrants' chances of getting hired: evidence from harmonised factorial surveys with employers in Germany and England

F. STUMPF; A. DAMELANG; M. ABRAHAM; S. EBENSBERGER. In: KZfSS 72 (2020) Sonderausgabe 1, S. 351–373 – URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11577-020-00682-3.pdf>

In einem Ländervergleich (England und Deutschland) wird mithilfe eines experimentellen Forschungsdesigns untersucht, wie Arbeitgeber Qualifikationen aus unterschiedlichen ausländischen Systemen bewerten. Die englischsprachige Studie zeigt auf, dass die Arbeitsmarktchancen von Zugewanderten zum Großteil von der institutionellen Ausgestaltung der Ausbildungssysteme im Herkunfts- und weniger von denen im Aufnahmeland abhängen.

Einwanderungsrecht in Deutschland – Entwicklungslinien, konzeptionelle Grundentscheidungen und offene Fragen

C. LANGENFELD; R. LEHNER. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 40 (2020) 7, S. 215–22

Das Autorenteam beschreibt, welche Entwicklungen das Ausländerrecht in den letzten Jahren genommen hat und welche Reformen durchgeführt wurden, um wirtschaftlich erwünschte Einwanderung nach Deutschland aktiv zu gestalten.

Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland

R. CONRADT; U. HORNING. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 40 (2020) 5–6, S. 171–176

Der Beitrag zeichnet die Entwicklungslinien des Rechts der Arbeitsmigration nach. Untersucht wird, wie die Arbeitsmigration in der Bundesrepublik in unterschiedlichen Phasen geregelt wurde. Im Fokus steht dabei die Frage nach den jeweiligen Steuerungskriterien.

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)

DQR quo vadis?

Vor zehn Jahren verständigten sich Bund, Länder und Sozialpartner auf eine gemeinsame Position zur Umsetzung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), mit dem erstmals die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung festgestellt wurde. Der Beitrag beleuchtet diese Vereinbarung und beschreibt die Dynamiken und Wirkungen, die der DQR bislang auf nationaler Ebene entfaltet hat. Abschließend werden die Vorzüge erörtert, die mit einer rechtlichen Verankerung einhergehen würden.

Entwicklung des DQR: Vereinbarung 2012

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben mit ihrer Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) 2008 ein Referenzinstrument geschaffen, das die Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa fördert und sichtbar macht. Der EQR ist ein Baustein zur Stärkung von Mobilität und sozialer Integration und Ausgangspunkt für die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR), der die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems abbildet.

Mit der gemeinsamen Vereinbarung zum DQR vom 31.1.2012 bekundeten das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Kultusministerkonferenz, die Wirtschaftsministerkonferenz, die Spitzenverbände der Wirtschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie die Hochschulrektorenkonferenz ihr Interesse, das deutsche Qualifikationssystem transparenter zu machen sowie die Qualitätssicherung zu unterstützen.¹



JOHANNA MÖLLS
Referatsleiterin im BIBB
moells@bibb.de

Damit wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und Hochschulbildung verdeutlicht. Zugleich werden auch die jeweiligen eigenständigen Profile der genannten Bildungsbereiche sichtbar. Der dem DQR zugrundeliegende Kompetenzbegriff erleichtert den Vergleich von beruflichen und hochschulischen Qualifikationen (vgl. SPILLNER 2019).

Wirkung des DQR auf nationaler Ebene

Der DQR hat bis heute eine gewisse Relevanz am Arbeitsmarkt entfaltet. In jüngerer Zeit mehrten sich Stellenanzeigen, die auf den DQR Bezug nehmen; so arbeiten u. a. Behörden mit dem Qualifikationsrahmen, um die Anforderungsprofile ihrer offenen Stellen zu veranschaulichen.² Andere Arbeitgeber sind hier noch zögerlich. Sie befürchten u. a. mit einem DQR-Niveau verbundene Eingruppierungsansprüche oder Schadensersatzklagen. Dieses Zögern beruht vermutlich auf einem Missverständnis (vgl. COELLN 2021), denn der DQR begründet in seiner Funktion als Transparenzinstrument keine Eingruppierungs- oder Schadensersatzansprüche, sofern die zuständigen Akteure für ihren Einflussbereich keine anderweitige Festlegung treffen. Relevanz entfaltet der DQR auch bei der staatlichen Aufstiegsförderung in der Berufsbildung, z. B. für die Wei-

terqualifizierung im Rahmen eines Meistervorbereitungskurses (Bezugnahme im Antragsformular). Nicht zuletzt verwenden Anbieter non-formaler Bildungsgänge den DQR als Qualitätsmerkmal. So weisen sie das DQR-Niveau des jeweiligen Bildungsgangs teilweise prominent aus, um diesen aufzuwerten.³ Soweit diese Angabe einer durch die zuständigen Gremien vorgenommenen Zuordnung zu einem DQR-Niveau folgt, ist dieses Werben mit dem DQR nicht nur erlaubt, sondern geradezu wünschenswert, denn für den non-formalen Bereich bietet sich die Chance, seinerseits auf Gleichwertigkeit – hier: mit dem formalen Bereich – hinzuweisen. In der Praxis allerdings werben Bildungsanbieter auch mit DQR-Zuordnungen, die nicht durch die dafür zuständigen Gremien vorgenommen wurden. Vielmehr ordnen diese Bildungsanbieter ihren Bildungsangeboten eigenständig ein DQR-Niveau zu. Die notwendige Qualitätskontrolle durch die zuständigen Gremien wird damit unterlaufen – ein im Grunde nicht statthaftes Vorgehen, das aktuell behördlich nicht unterbunden bzw. sanktioniert werden kann. Nach geltender Rechtslage kann im Konfliktfall nur ein Rechtsstreit auf Unterlassung durch eine sich benachteiligt sehende Konkurrenzzuordnung mit Begründung von unlauterem Wettbewerb geführt werden (vgl. ESSER/MÖLLS 2014).

Die Ausführungen lassen erkennen, dass die Bedeutung des DQR innerhalb der vergangenen zehn Jahre zwar punktuell zugenommen hat, seine Bekanntheit ist aber weiterhin viel zu gering, um im Bildungs- und Beschäftigungssystem die gewünschte Wirkung zu entfalten. Die Zuordnung von Qualifikationen im non-formalen Bereich zeitigt auch nach jahrelangen Diskussionen und Bemühungen kaum Erfolge. Ein Grund dafür könnte in der fehlenden rechtlichen Verankerung des DQR liegen. Er ist außer über die DQR-Homepage von BMBF und KMK⁴ oder einzelne Dokumente (wie die o.g. Vereinbarung 2012) nicht wie andere Regelwerke dokumentiert und auffindbar. Schon das bloße Zitieren und Bezugnehmen ist daher nicht einfach.

Chancen einer rechtlichen Verankerung des DQR

Die Attraktivität der Berufsbildung hat in der jüngeren Vergangenheit gelitten. Die Vertragszahlen sinken seit Jahren (vgl. OEYNSHAUSEN u. a. 2021), die Corona-Pandemie verstärkt diese Entwicklung. Mit Blick auf das Bildungsverhalten kann der DQR dazu beitragen, die Attraktivität des dualen Systems wieder zu steigern, indem er deutliche Akzente für Gleichwertigkeit setzt. In den Betrieben, bei jungen Menschen sowie bei denjenigen, die sie beraten (z. B. Eltern und Lehrkräften), ist der DQR aber nur wenig bekannt. Um den DQR breitflächig in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft, hier besonders bei den Bildungsbeteiligten, bekannt zu

machen, muss seine Verbindlichkeit erhöht werden (vgl. ESSER 2020). Nur so kann er

- als Ausweis von Gleichwertigkeit wirken,
- die Attraktivität der Berufsbildung an sich und besonders gegenüber der akademischen Bildung stärken sowie
- die dortigen Aufstiegschancen im Rahmen des Berufslaufbahnkonzepts (wieder) verdeutlichen.

Da die bisherigen Bemühungen aller Akteure nicht ausreichend gefruchtet haben, wird in den Diskussionen zur Steigerung der Verbindlichkeit des DQR vorgeschlagen, ihn rechtlich zu verankern. Eine normative Aussage der Politik wird als staatliches Bekenntnis zum Regelungsinhalt verstanden und bekommt aufgrund dieser formalen Aufhängung einen Wirkungsgrad. In der Berufsbildung ist das Phänomen bekannt: So entschlossen sich die damaligen Regierungsparteien in den 1960er-Jahren ebenfalls, ein bereits aufgestelltes System rechtlich zu fundieren. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 wurde geschaffen. Es hat der Berufsbildung einen entscheidenden Auftrieb gegeben, Qualitätssicherungsverfahren durch die relevanten Akteure einschließlich staatlicher Beteiligung etabliert und so den bis heute hervorragenden Ruf der deutschen Berufsbildung auch international geprägt.

Eine rechtliche Verankerung würde den Aktivitäten der beteiligten Partner eine verbindliche Grundlage geben, die über die bisherige Selbstbindung hinausgeht. Es würde ihr Handeln



BWP-Themendossier

»Zehn Jahre DQR« – für die BWP ist dies Anlass, ins Archiv zu schauen: In unserem Themendossier zum DQR finden Sie Beiträge aus den vergangenen Jahren, die die Entwicklung des DQR nachzeichnen: Von ersten konzeptionellen Überlegungen zur Vorbereitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens über die Vereinbarung zwischen Bund, Ländern und den Sozialpartnern bis hin zu Beiträgen, die sich konstruktiv und kritisch mit Umsetzungsfragen befassen.

www.bwp-zeitschrift.de/151996

staatlich einfordern und legitimieren und den DQR als Bezugnahme- und Zitierquelle verorten. Der DQR könnte auf dem Arbeitsmarkt stärker als Transparenzinstrument eingesetzt werden, der non-formale Bereich so anschlussfähig an das formale Bildungssystem werden. Um alle staatlichen Akteure – insbesondere in der akademischen und der beruflichen Bildung – einbinden zu können, könnte der Weg zu einem Bund-Länder-Staatsvertrag eröffnet werden. In der Berufsbildung gibt es bereits ein seit Jahrzehnten funktionierendes Verfahren, das ebenfalls auf einen Bund-Länder-Staatsvertrag rekurriert: die Begutachtung und Zulassung von Fernlehrgängen mittels qualitätsgesichertem Verfahren.⁵ Auf dieses Verfahren könnte bei der Zertifizierung von formalen und non-formalen Bildungsabschlüssen Bezug genommen werden.

Die Verortung des DQR im Recht war von Beginn an ein Diskussionsthema. 2009 wurden gutachterlich die damals als gering bewerteten rechtlichen Wirkungen des DQR festgehalten (vgl. HERDEGEN 2009). Juristisch wurde diese Position im Lauf der Zeit vereinzelt beibehalten und daraus abgeleitet, der DQR sei rechtlich nicht existent, nicht zu greifen. So richtig das zu seinen Anfängen gewesen sein mag, so ent-

¹ Vereinbarung vom 31.1.2012 vgl. www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/vereinbarung_br_der_kmk_der_wmk_der_sp_und_der_wo.pdf

² Z. B. Ausschreibungen der Hauptzollämter zu Beamten/Beamteninnen im Zolldienst mittlerer Dienst (Mindestvoraussetzung Vorliegen einer Qualifikation auf DQR-Niveau 3); Polizei NRW Hamm Ausschreibung »staatl. geprüfte/-r Techniker/-in in der Fachrichtung Informatik oder Informationstechnik gehobener Dienst (DQR-Niveau 6).

³ Z. B. Fernakademie für Erwachsenenbildung Klett »Staatlich geprüfte/r Chemietechniker/in (Bachelor Professional)« DQR-Niveau 6 (<http://www.fernakademie-klett.de/technik-it/techniker-technik/techniker-chemie/>).

⁴ Vgl. www.dqr.de

⁵ Staatsvertrag über das Fernunterrichtswesen von 1978, zuletzt geändert 4.12.1991 www.zfu.de/files/staatsvertrag.pdf

wicklungsbedürftig ist diese Position heute! Hierfür bedarf es des politischen Willens.

So kommt auch ein aktuelles Gutachten aus dem Jahr 2021 zu dem Schluss, dass die Entscheidung, den DQR rechtlich zu verankern, »nur« eine politische sei. Die rechtlichen Möglichkeiten seien gegeben, rechtliche Hindernisse zur Verankerung hingegen bestünden nicht (vgl. COELLN 2021, S. 149).

Mögliche Inhalte eines Bund-Länder-Staatsvertrags

Neben der Klärung von Begriffen wie »Kompetenz«, »Deskriptoren«, »Lernergebnisse« etc. sollten in einem Bund-Länder-Staatsvertrag der Missbrauchsschutz und die Zuordnungsverfahren geregelt werden. Dabei sollte die Qualitätssicherung eine wichtige Rolle spielen. Direkt mit dem Verfahren verknüpft wäre auch die Frage der Be-

teiligung der bisherigen Akteure zusätzlich zu möglichen Gutachterinnen und Gutachtern. Soweit angezeigt, könnte gemäß dem Beispiel Österreich auch die Rolle des DQR festgeschrieben werden.⁶ Je nach Konsenslage könnte z. B. festgehalten werden, dass es sich beim DQR um ein Transparenzinstrument handelt – nicht mehr und nicht weniger. Tarifvertragsparteien stünde es dann immer noch offen, Bezugnahmen herzustellen oder es eben in begründeten Fällen nicht zu tun.

Daneben wäre auch das BBiG für seinen Regelungsinhalt auf die Entwicklungen des DQR und der mit ihm forcierten Kompetenzorientierung anzupassen. Der Kompetenzbegriff prägt die Bildungswissenschaft seit vielen Jahren, Aus- und Fortbildungsordnungen werden qua Hauptausschuss-Empfehlung bereits seit Jahren kompetenzorientiert formuliert (vgl. Hauptausschuss des BIBB 2014 und 2015), auch die Aus-

bildung und Prüfung sind kompetenzorientiert durchzuführen. Doch taucht der Begriff »Kompetenz« – anders als in anderen Gesetzen⁷ – bislang nicht im BBiG auf.

Auch sollte bei den Inhalten der Ausbildungsordnungen vorgesehen werden, welchem DQR-Niveau eine Ausbildung zugeordnet wird.

Zudem sollte auch gesetzlich normiert werden, dass das DQR-Niveau auf Zeugnissen auszuweisen ist. Zurzeit beruht der Ausweis auf einer untergesetzlichen Abstimmung (vgl. Hauptausschuss des BIBB 2013).

Ergänzend zu den Regelungen in einem Bund-Länder-Staatsvertrag zum Nationalen Qualifikationsrahmen wäre es wünschenswert, wenn in diesem Kontext europäische Anerkennungs- und Transparenzinstrumente wie EQR, ESCO, ECVET, ECTS oder Europass besser aufeinander abgestimmt würden, um ihre Effizienz wechselseitig zu erhöhen. Diese und weitere wichtige Themenfelder im Kontext des DQR gilt es in Zukunft zu diskutieren und zu klären. ◀

⁶ Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen vgl. www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/erk/bg_nqr.html

⁷ Vgl. u. a. Pflegeberufegesetz, § 37

LITERATUR

COELLN, C. V.: Gutachten zur Klärung juristischer Fragen im Kontext der weiteren Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR). Köln 2021

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Formulierung des Hinweises zur Ausweisung des DQR-Niveaus auf Zeugnissen. Empfehlung 157 vom 8. Dezember 2013 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA157.pdf

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Empfehlung 160 vom 26. Juni 2014 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Zuordnung von anerkannten Fortbildungsabschlüssen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Empfehlung 161 vom 25. Juni 2015 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA161.pdf

ESSER, F. H.: Wir sollten den Deutschen Qualifikationsrahmen verbindlicher machen. Thesenpapier vom 15.6.2020 – URL: www.bibb.de/de/124013.php

ESSER, F. H.; MÖLLS J.: DQR-Niveau auf Qualifikationsnachweisen: Missbrauchsschutz durch Norm und Markenstärke. In: BWP 43 (2014) 6 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7498

HERDEGEN, M.: Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – Rechtswirkungen der Empfehlung und Umsetzung im deutschen Recht – Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn 2009

OEYNHAUSEN, S.; MILDE, B.; ULRICH, J. G.; FLEMMING, S.; GRANATH, R.-O.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020 (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2021 – URL: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17253

SPILLNER, G.: Empfehlung für eine nachhaltige Ausgestaltung des Deutschen Qualifikationsrahmens. (unveröffentl. Manuskript) 2019

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Fachkräftesicherung durch die Integrationsvorlehre

Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm INVOL



MARLISE KAMMERMANN
Dr., Dozentin und Senior Researcher an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB, Zollikofen
marlise.kammermann@ehb.swiss



BARBARA E. STALDER
Prof. Dr., Bereichsleiterin Erziehungs- und Sozialwissenschaften an der Pädagogischen Hochschule Bern
barbara.stalder@phbern.ch



MARIE-THERES SCHÖNBÄCHLER
Dr., Leiterin Zentrum für Bildungsevaluation an der Pädagogischen Hochschule Bern
marie-theres.schoenbaechler@phbern.ch

Das von Bund und Kantonen finanzierte Pilotprogramm Integrationsvorlehre – INVOL soll Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene auf eine qualifizierende Berufsausbildung und die Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt vorbereiten. Gleichzeitig soll in Branchen, die unter Fachkräftemangel leiden, für Fachkräftenachwuchs gesorgt werden. Ergebnisse aus der Evaluation der ersten INVOL-Abschlusskohorte 2019 zeigen auf, dass die INVOL sowohl zur Fachkräftesicherung als auch zur Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einen Beitrag leistet.

Politische Ausgangslage und Umsetzung der Integrationsvorlehre

Die Integrationsvorlehre (INVOL) bereitet als einjähriges Brückenangebot geflüchtete und vorläufig in der Schweiz aufgenommene junge Menschen auf den Einstieg in eine berufliche Ausbildung vor. Sie startete im Jahr 2018 als vierjähriges Pilotprogramm in 18 Kantonen. Wichtige Eckpfeiler der INVOL sind

- eine berufsfeldbezogene duale oder triale Ausbildung in Betrieben, Berufsfachschulen und je nach Berufsfeld auch in überbetrieblichen Kurszentren,
- eine berufsbezogene Sprachförderung,
- die Vermittlung von arbeitsplatzbezogenen Normen und Werten sowie
- eine begleitende individuelle Unterstützung der Teilnehmenden und Betriebe (vgl. STAATSEKRETARIAT FÜR MIGRATION 2016; SCHARNHORST/KAMMERMANN 2019).

Aufgrund positiver Rückmeldungen der beteiligten Kantone und Betriebe und mit dem Ziel, das Arbeitskräftepotenzial in der Schweiz noch besser zu fördern, beschloss der Bundesrat am 15. Mai 2019¹ eine Ausweitung der INVOL

Nationale Evaluation INVOL

Ziel und Hauptfragen: Hauptzwecke der Evaluation sind eine qualitative und quantitative Wirkungsabschätzung des Pilotprogramms sowie Empfehlungen zu dessen Weiterentwicklung. Zusätzlich untersucht die Pädagogische Hochschule Bern Fragen zur Qualität der Ausbildung und zum Ausbildungserfolg der Teilnehmenden.

Theoretischer Rahmen: Das Forschungs- und Evaluationsprojekt stützt sich auf ein Rahmenmodell, das ressourcentheoretische Modelle mit Erkenntnissen aus der Literatur zum Ausbildungs- und Berufserfolg verknüpft. Es wird postuliert, dass der Ausbildungserfolg von INVOL-Teilnehmenden von situationalen (z.B. lernförderlichen Aufgaben im Betrieb, Unterstützung durch Ausbilder/-innen) und individuellen Ressourcen der Teilnehmenden abhängt. Erfolg wird an objektiven (z.B. erfolgreicher INVOL-Abschluss, Eintritt in eine berufliche Grundbildung) und subjektiven (z.B. Zufriedenheit) Kriterien gemessen (vgl. STALDER u.a. 2021).

Design: Es wird ein längsschnittlich angelegtes Mixed-Methods-Design verwendet mit Befragungen bei INVOL-Teilnehmenden, schulischen und betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Projektverantwortlichen aus den kantonalen Behörden aller 18 beteiligten Kantone der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Zudem werden Fallanalysen durchgeführt sowie Monitoring- und Registerdaten analysiert.

Dauer: 2019 bis 2025

Projektleitung: Prof. Dr. BARBARA E. STALDER und Dr. MARIE-THERES SCHÖNBÄCHLER, PHBern

¹ www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html

auf zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene aus EU-/EFTA- und Drittstaaten außerhalb des Asylbereichs sowie eine Verlängerung des Pilotprogramms bis 2024 (vgl. STAATSEKRETARIAT FÜR MIGRATION 2020). Ein durch das Staatssekretariat für Migration (SEM) mandatiertes Forschungsteam der Pädagogischen Hochschule Bern evaluiert das Pilotprogramm und zieht nach dem ersten Programmjahr eine positive Bilanz (vgl. STALDER/SCHÖNBÄCHLER 2019). Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse daraus präsentiert.

Fragestellungen und Datengrundlage

Der Beitrag untersucht gestützt auf das der Evaluation zugrundeliegende theoretische Rahmenmodell (vgl. Infokasten, S. 51) die folgenden Fragen:

1. Inwiefern fördert die INVOL die Integration der Teilnehmenden in Sektoren mit Fachkräftebedarf?
2. Wie entwickeln sich die Sprachkompetenzen der Teilnehmenden und wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit der Ausbildung?
3. Wie viele Teilnehmende treten nach der INVOL in eine berufliche Grundbildung ein?

Die Analysen stützen sich auf Daten der ersten INVOL-Kohorte (Ausbildungsjahr 2018/2019), die rund 750 Geflüchtete und vorläufig Aufgenommene umfasst. An den Befragungen nahmen 576 INVOL-Teilnehmende (86% männlich) aus allen drei Sprachregionen kurz vor Abschluss der INVOL teil. Sie sind 16- bis 35-jährig, stammen aus Eritrea (46%) und Afghanistan (26%) sowie hauptsächlich weiter aus Syrien, dem Iran, Somalia, dem Sudan und Tibet. Zusätzlich wurden Ergebnisse der Befragung von 247 betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern und Angaben der Kantone zum INVOL-Angebot 2018/2019 sowie zu den Abschlüssen und Anschlusslösungen ausgewertet.

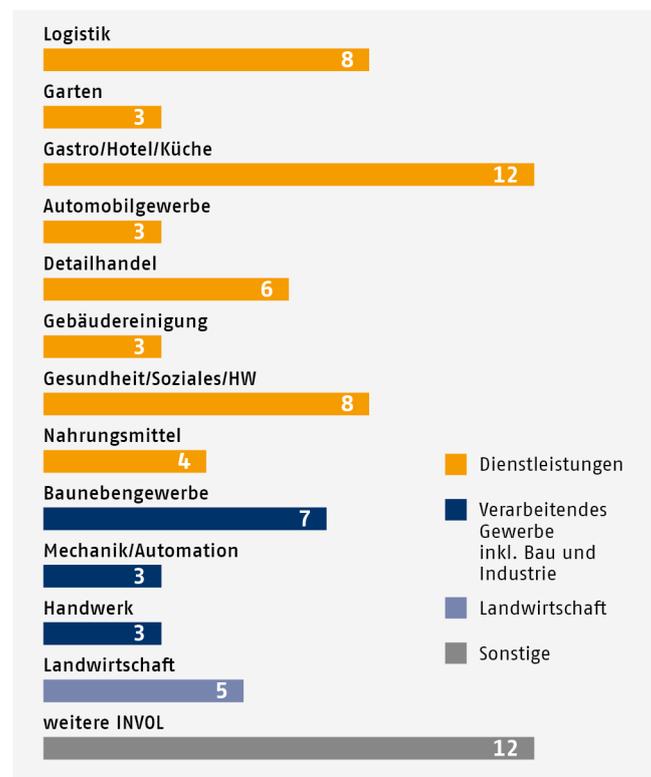
Orientierung am Fachkräftebedarf

Das Engagement der Wirtschaft ist ein wichtiger Faktor für den Erhalt des Fachkräftenachwuchses. Laut EBBINGHAUS (2018) ist die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs eines der Hauptmotive von Betrieben, selbst auszubilden. Das Nahtstellenbarometer der Schweiz liefert zweimal jährlich einen Überblick über bereits besetzte und noch offene Lehrstellen in der beruflichen Grundbildung und damit auch Hinweise darauf, in welchen Branchen ein aktueller Mangel an Nachwuchs besteht. Die Lehrstellensituation im August 2019 zeigte, dass im Gast- und im Baugewerbe jede fünfte Lehrstelle unbesetzt geblieben war. Weiter war eine mangelnde Nachfrage an Lehrstellen im Handel sowie in Erziehungsberufen feststellbar (vgl. GFS.BERN 2019).

Auf der Basis der Kantonseingaben beim STAATSEKRE-

Abbildung 1

Angebotene INVOL-Berufsfelder



Quelle: Angaben der Kantone

TARIAT FÜR MIGRATION lässt sich untersuchen, inwiefern INVOL-Ausbildungsplätze in Berufen oder Berufsfeldern mit einem Lehrstellenüberhang angeboten werden. Demnach zeigt sich für das Ausbildungsjahr 2018/2019, dass insgesamt 77 INVOL-Angebote in zwölf Berufsfeldern² bereitgestellt wurden, davon 53 im Bereich Dienstleistungen, 19 im verarbeitenden Gewerbe inklusive Baugewerbe und Industrie und fünf in der Landwirtschaft (vgl. Abb. 1). Mit einem großen INVOL-Angebot wird der Fachkräftenachwuchs im Gastgewerbe gefördert, gefolgt von den Berufsfeldern Logistik, Gesundheit/Soziales/Hauswirtschaft, Baunebengewerbe und Detailhandel.

Die von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern aufgeführten Gründe, eine INVOL-Lehrstelle anzubieten, zeigen, dass die Fachkräftesicherung für den eigenen Beruf eines von zwei Hauptmotiven ist. Für 112 der 247 Personen (45%) steht die Nachwuchsförderung im Beruf im Vordergrund. »INVOL als Möglichkeit für langfristig gut ausgebildete Fachkräfte«, »zunehmender Fachkräfteman-

² Die Kantone haben im Rahmen der vom SEM definierten Eckwerte eigene Modelle für die Umsetzung der INVOL entwickelt. Dabei haben sie festgelegt, in welchen Berufsfeldern sie eine INVOL anbieten und wie sie diese Felder definieren. Die kantonsspezifischen Definitionen führen dazu, dass die Berufsfelder nicht mit anderen Klassifikationssystemen wie z. B. der ISCED-Ausbildungsfeldeinteilung (vgl. UNESCO 2015) oder den Berufsfeldern nach ZIHLMANN (2020) deckungsgleich sind.

gel im gewerblichen Bereich«, »Nachwuchsmangel in der Gastronomie«, »Manque de main d'oeuvre qualifié«, »es ist unser Bestreben, junge motivierte Einwanderer für unseren Beruf zu gewinnen, um später den Fachkräftemangel im Straßenbau zu decken« sind einige der Begründungen, die genannt werden. Für 135 der Befragten (55%) sind vorwiegend soziale Gründe ausschlaggebend für ihr INVOL-Engagement. Aussagen wie »soutien aux populations migrantes en difficulté, donner une chance aux jeunes de s'intégrer dans la société«, »wir nehmen unsere soziale Verantwortung als Unternehmen gegenüber der Gesellschaft wahr«, »soziales Engagement, Hilfe bei Integration in Arbeitswelt, Kultur und Lebensart der Schweiz«, »Hand bieten in der Flüchtlingssituation« weisen auf ein sozialpolitisches Engagement der befragten Ausbilder/-innen hin. Diese doppelte Motivation der Betriebe, sich in der INVOL zu engagieren, entspricht dem Zweck des Pilotprogramms (vgl. STAATSSSEKRETARIAT FÜR MIGRATION 2016) und kann als »win win solution« bezeichnet werden (AERNE/BONOLI 2021, S. 16).

Hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden

Resultate aus der Teilnehmenden-Befragung zeigen, dass die meisten Lernenden mit der Arbeit und Ausbildung im Betrieb sowie mit der INVOL insgesamt sehr zufrieden sind (je 75%, Wahl der zwei höchsten Optionen 6 oder 7 auf der 7-stufigen Skala).

Die meisten, so ist aus den Antworten der Teilnehmenden auf einer fünfstufigen Skala zu schließen, treffen im Betrieb auf ein lernförderliches Umfeld. Ihre Arbeit sei fast immer (57%) oder oft (29%) interessant und auch vielseitig (75%)³. Sie können viel Neues lernen (82%) und an das anknüpfen, was sie schon wissen und können (72%). Die meisten Teilnehmenden fühlen sich zudem gut unterstützt und begleitet: Die Ausbilder/-innen hätten bei Fragen Zeit für sie (84%), könnten »Dinge« gut erklären (84%) und seien für sie da, wenn sie Hilfe bräuchten (81%). Die Arbeitsbelastung scheint zudem gut auf die Teilnehmenden abgestimmt zu sein. Zwar geben mehr als die Hälfte an, sie hätten oft oder fast immer (59%) oder zumindest ab und zu (25%) (zu) viel zu tun. Dass sie Arbeiten erledigen müssten, die für sie zu schwierig seien, kommt hingegen nur bei 21 Prozent häufig vor.

Zunahme der Sprachkompetenzen

Sprachkompetenzen sind eine zentrale individuelle Ressource und eine wichtige Voraussetzung für den Ausbildungserfolg. Für die Aufnahme in die INVOL wird voraus-

gesetzt, dass der mündliche Sprachstand auf mindestens Niveau A2, der schriftliche auf A1–A2 liegt. Die kantonalen Daten aus der Potenzialabklärung der Teilnehmenden zeigen, dass die Aufnahmebedingungen mehrheitlich erfüllt wurden. Knapp zwei Drittel der Teilnehmenden erreichten vor Eintritt in die INVOL Niveau A2, etwa ein Viertel Niveau B1. Nur wenige wurden trotz geringerer Sprachkompetenzen zugelassen. Die Sprachkompetenzeinschätzung am Ende der INVOL zeigt, dass die meisten Teilnehmenden signifikante Fortschritte erzielten. Das angestrebte Sprachniveau beim Abschluss der INVOL – es sollte gemäß Empfehlung des Bundes mündlich bei B1–B2 liegen – konnten zwei Drittel erreichen.

Dass Teilnehmende gute Fortschritte in den Bereichen *Verstehen*, *Lesen* und *Sprechen* erzielten, bestätigen auch die Antworten der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder und der Teilnehmenden (vgl. Abb. 2, S. 54). Vergleicht man die Fremd- und Selbsteinschätzung, fällt auf, dass die Teilnehmenden ihre Sprachkompetenzen in allen drei Teilbereichen höher einschätzen als dies die betrieblichen Ausbilder/-innen tun. Die breite Streuung der Antworten deutet darauf hin, dass es in der Sprachkompetenz der Teilnehmenden große Unterschiede gibt.

Anschlussmöglichkeiten

Damit die INVOL der Fachkräftesicherung dient, muss sichergestellt werden, dass die Teilnehmenden das Programm abschließen und eine Anschlusslösung in Form einer Lehr- oder Arbeitsstelle im Berufsfeld finden.

Für die erste Kohorte zeigt sich, dass rund vier Fünftel der Teilnehmenden die INVOL erfolgreich abgeschlossen haben. Die übrigen haben das Programm vorzeitig abgebrochen. Die wichtigsten Gründe dafür sind aus Sicht der Ausbilder/-innen mangelhafte Sprachkompetenzen, das fehlende Interesse am Berufsfeld, die Notwendigkeit und der Wunsch, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen sowie gesundheitliche Gründe.

Laut Kantonsrückmeldungen haben von denjenigen Teilnehmenden, die die INVOL abgeschlossen haben und eine Anschlusslösung ausweisen, rund drei Viertel eine Lehrstelle gefunden. Diese Übertrittsquote ist niedriger als diejenige anderer Brückenangebote, die zwischen 86 Prozent im Jahr 2016 (vgl. BABEL 2016) und 90 Prozent im Jahr 2020⁴ variiert⁵. Wie die Teilnehmenden zudem berichten, hatte Anfang Juni 2019 erst knapp die Hälfte einen Lehrvertrag unterschrieben.

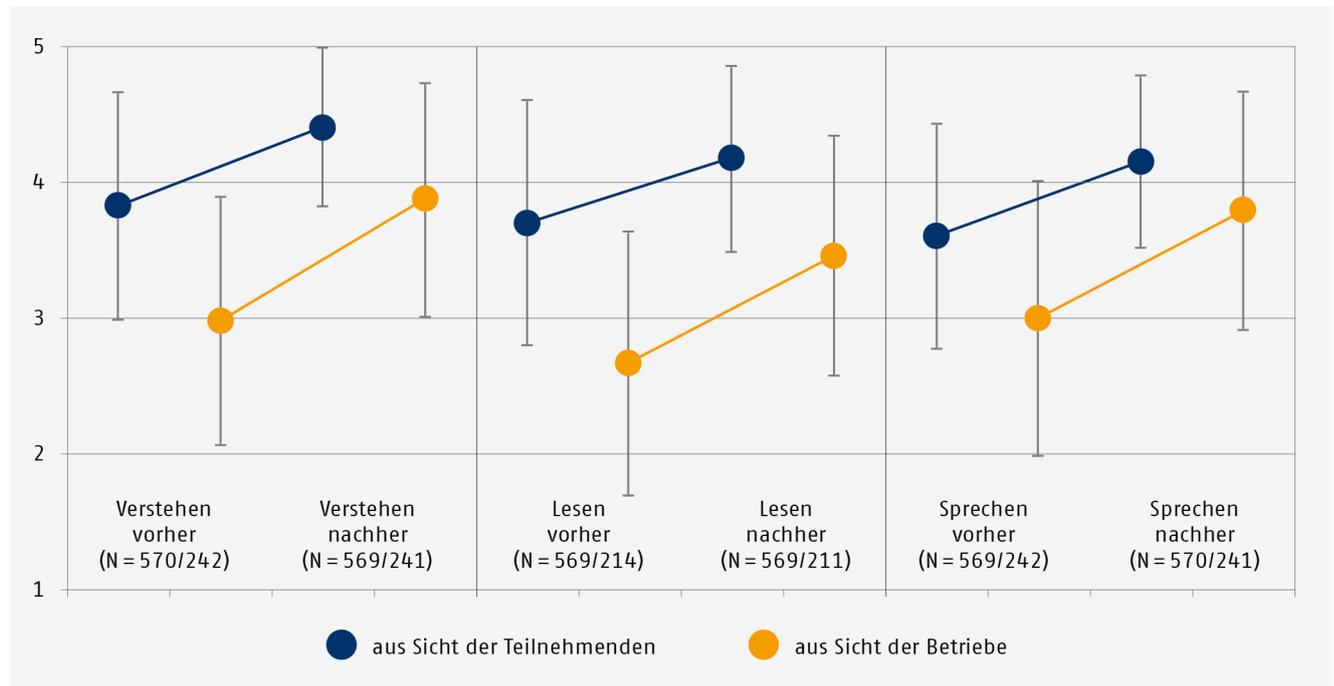
⁴ Vgl. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeuft-bildungsbereich/ende-obligatorische-schule.assetdetail.19264988.html

⁵ Übergangslösungen sind kantonal geregelt und weisen eine große Heterogenität auf. Deshalb ist der Vergleich mit Vorsicht zu interpretieren.

³ Hier und im Folgenden sind die Antwortkategorien »oft« und »fast immer« zusammengefasst.

Abbildung 2

Sprachkompetenzen aus Sicht der Teilnehmenden und der betrieblichen Ausbilder/-innen



Mittelwerte und Standardabweichungen. T-Test bei verbundenen Stichproben: Teilnehmende: Verstehen vorher < nachher: $t(568) = -19.605$, $p < .001$; Lesen vorher < nachher: $t(567) = -17.073$, $p < .001$; Sprechen vorher < nachher: $t(568) = -19.557$, $p < .001$

Ausbilderinnen und Ausbilder: Verstehen vorher < nachher: $t(239) = -18.789$, $p < .001$; Lesen vorher < nachher: $t(206) = -17.110$, $p < .001$; Sprechen vorher < nachher: $t(239) = -16.798$, $p < .001$

Die Mehrheit der INVOL-Teilnehmenden, die eine berufliche Grundbildung aufnehmen, beginnen eine zweijährige Ausbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA, 76%), die übrigen treten in eine dreijährige Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ein (EFZ, 24%, vgl. Abb. 3). Am häufigsten beginnen sie ihre Ausbildung im ISCED-Bildungsfeld «Ingenieurwissenschaften, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe» (43%; z. B. Malerpraktiker/-in EBA, Haustechnikpraktiker/-in EBA, Baupraktiker/-in EBA, Automobil-Assistent/-in EBA, Montage-Elektriker/-in EFZ). Häufig sind auch Ausbildungen in den Bildungsfeldern «Wirtschaft, Verwaltung und Recht» (23%, z. B. Logistiker/-in EBA/EFZ, Detailhandelsassistent/-in EBA, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ) sowie «Dienstleistungen» (21%, z. B. Küchenangestellte/-r EBA, Hauswirtschaftspraktiker/-in EBA).

Ein Erfolg versprechender Start, aber ...

Insgesamt lässt sich basierend auf den Zahlen des ersten Programmjahres eine positive Bilanz ziehen: Die Teilnehmenden konnten ihre sprachlichen Kompetenzen deutlich verbessern, sind zufrieden mit der Ausbildung im Betrieb und mit der INVOL im Gesamten und zwei Drittel haben

eine Lehrstelle gefunden. Zudem wird die INVOL zu einem großen Teil in Berufsfeldern mit Fachkräftemangel angeboten. Es gibt jedoch auch INVOL-Angebote, bei denen nicht in erster Linie die Nachwuchsförderung im Zentrum steht. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sowohl die Gesellschaft (Fachkräftesicherung sowie finanzielle Entlastung der Sozialhilfe) als auch die INVOL-Teilnehmenden (Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeit und damit einhergehende gesellschaftliche Inklusion) vom INVOL-Angebot profitieren.

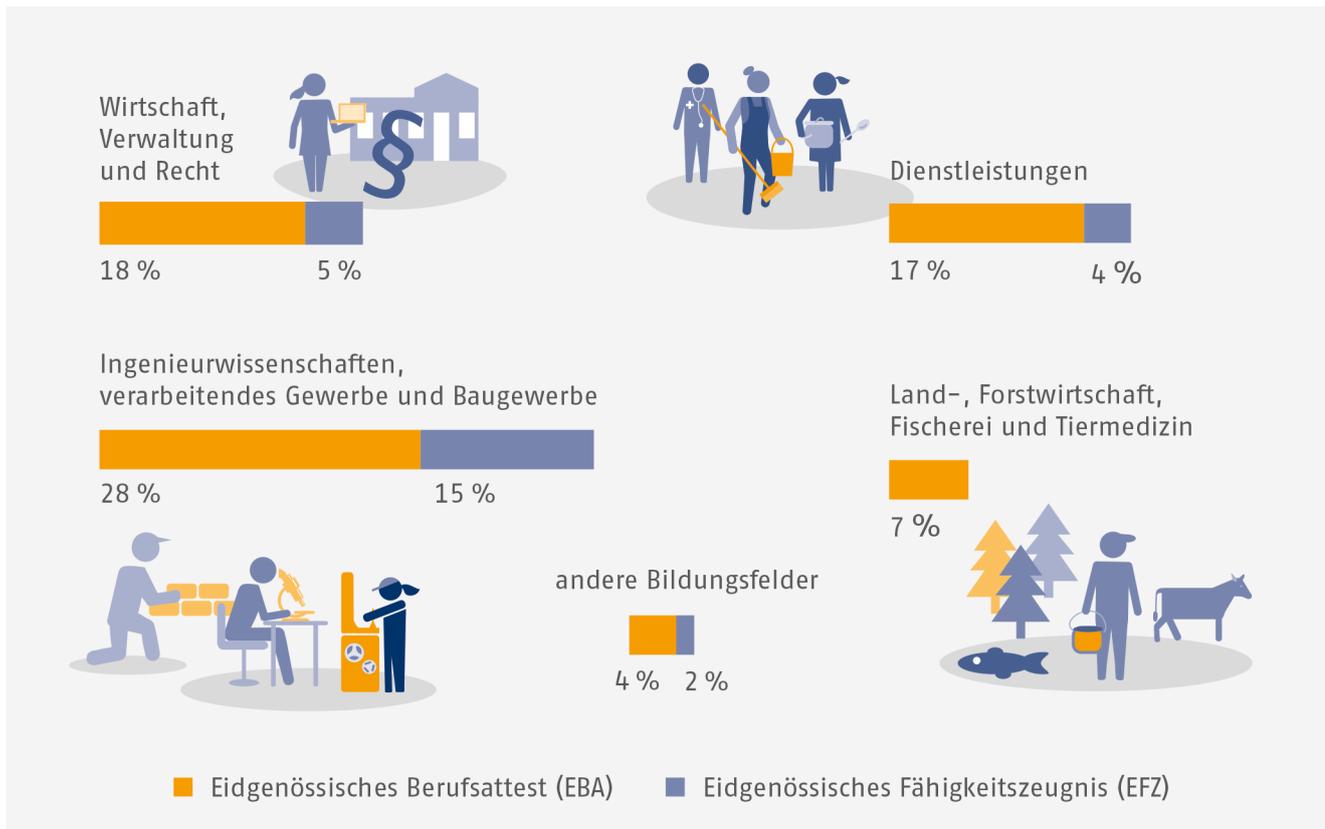
Ein vielversprechender Start – wie nachhaltig sich die INVOL bei Ausbildungsbetrieben, Geflüchteten, vorläufig Aufgenommenen und spät Zugewanderten als attraktives Brückenangebot positionieren lässt, wird sich im Lauf der nächsten Programmjahre beweisen müssen. Letztlich wird sich der Erfolg des Programms am erfolgreichen Berufsabschluss der Teilnehmenden zeigen und aus wirtschaftlicher Sicht insbesondere auch daran, ob ein solcher wirklich in vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsfeldern liegt. ◀



Infografik von S. 55 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g569

Abbildung 3

Anschlusslösungen



nach ISCED-F-Bildungsfeldern vgl. UNESCO (2015)

Quelle: Angaben der Kantone

LITERATUR

AERNE, A.; BONOLI, G.: Integration through vocational training. Promoting refugee's access to apprenticeships in a collective skill formation system. In: Journal of Vocational Education & Training. Online veröffentlicht 2021 – URL: www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636820.2021.1894219

BABEL, J.: Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Der Übergang am Ende der obligatorischen Schule – Ausgabe 2016. Neuchâtel 2016 – URL: www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/1520326/master

EBBINGHAUS, M.: Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen. Bonn 2018 – URL: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8925

GFS.BERN: Nahtstellenbarometer 2019. Zentrale Ergebnisse August 2019. Bern 2019 – URL: https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2019/11/baro-august-19-lang.pdf.download.pdf/Nahtstellenbarometer_2019_August_Ergebnisbericht_Deutsch.pdf

SCHARNHORST, U.; KAMMERMANN, M.: Integrationsvorlehren – eine Flexibilisierung des Zugangs zur Berufsbildung für Geflüchtete in der Schweiz. In: BWP 48 (2019) 5, S. 16–20 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/10521

STAATSEKRETARIAT FÜR MIGRATION (SEM): Eckpunkte Integrationsvorlehre Plus. Bern 2020 – URL: www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/eckpunkte-invol-plus-d.pdf.download.pdf/eckpunkte-invol-plus-d.pdf

STAATSEKRETARIAT FÜR MIGRATION (SEM): Eckpunkte Integrationsvorlehre. Bern 2016 – URL: www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/eckpunkte-invol-d.pdf.download.pdf/eckpunkte-invol-d.pdf

STALDER, B. E.; SCHÖNBÄCHLER, M.-T.: Integrationsvorlehre für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene. Start ins Pilotprogramm gelungen. In: Panorama 22 (2019) 6, S. 19–21

STALDER, B. E.; KAMMERMANN, M.; LEHMANN, S.; SCHÖNBÄCHLER, M.-T.: Pre-Apprenticeship for Refugees in Switzerland. In: NÄGELE, C.; STALDER, B. E.; WEICH, M. (Hrsg.): Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Muttenz and Bern online, 8.–9. April. Muttenz und Bern 2021, S. 332–337 – URL: <https://vetnetsite.org/procpub/crossing-boundaries-proceedings-2021-muttenz-and-bern-online/>

UNESCO: International standard classification of education. Fields of education and training 2013 (ISCED-F 2013). Montreal 2015 – URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf>

ZIHLMANN, R.: Berufsfelder 2020. Bern 2020 – URL: https://shop.sdbb.ch/media/catalog/product/download/L11-3003/L11-3003_Berufsfelder_2020.pdf

(Alle Links: Stand 10.12.2021)

Berufe-Steckbrief: Geomatiker/-in

Naturkatastrophen treten immer häufiger auf. Welche verheerenden Folgen diese haben können, hat die Flutkatastrophe in der Eifel im Sommer 2021 deutlich gemacht. Um besser abzuschätzen, welche Gebiete wie stark von Überflutungen betroffen sein können, hilft die Interpretation und Visualisierung von Geodaten. Geomatiker/-innen sind die Fachleute, die solche Daten aufbereiten und auch Gefahrenkarten erstellen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Interpretation komplexer räumlicher Sachverhalte.

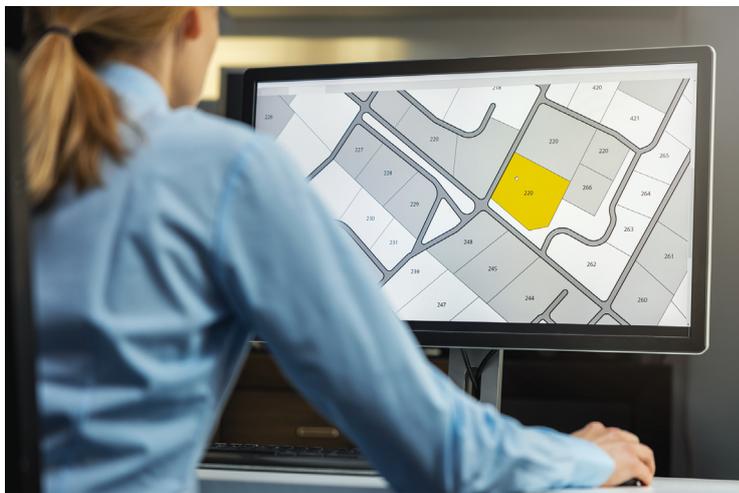


Foto: ronstik – stock.adobe.com

Visualisierung komplexer Geodaten

Die Vermessung und Aufteilung der Erde in Flächen, Punkte und Markierungen ergibt unzählige Informationen mit geografischem – also räumlichem – Bezug. Diese bilden eine wesentliche Grundlage für Entscheidungsfindungen aller Art. Die zum Teil komplexen Daten sind ohne grafische Aufbereitung jedoch nur schwer interpretierbar. Geomatiker/-innen erfassen und beschaffen Geodaten aus unterschiedlichen Quellen. Dabei handelt es sich z. B. um Fernerkundungsdaten von Satelliten, um Vermessungsdaten oder auch um Kartenwerke. Mithilfe komplexer Geoinformationssysteme werden diese Daten bearbeitet, modelliert und visualisiert.

Die so für unterschiedliche Nutzergruppen aufbereiteten Daten dienen

zahlreichen Zwecken. Im kommunalen Bereich sind dies z. B. Stadtplanung und Bebauungsplanung mit digitalen 3-D-Modellen oder räumlich-statistische Auswertungen von Unfallschwerpunkten. Raumanalysen werden z. B. im Katastrophenschutz, Umweltschutz oder auch zur Verbrechensbekämpfung verwendet. Unternehmen nutzen Standortanalysen sowie Potenzial- und Konkurrenzanalysen z. B. in Bezug auf Infrastruktur oder die Nähe zu Absatzmärkten. Auch die Bewertung der Bonität erfolgt mit Unterstützung von Geodaten (Geoscoring). Versicherungen nutzen aufbereitete Geodaten zur Risikoeinschätzung und Beitragsberechnung z. B. von Gebäudeversicherungen.

Öffentlich bereitgestellte Geodaten lassen sich zum Beispiel über www.geoportal.de recherchieren und nutzen. Als gemeinsames Projekt von Bund,

Ländern und Kommunen eröffnet das Portal den Blick auf die Inhalte der Geodateninfrastruktur Deutschland (GDI-DE). Als zentraler Zugangspunkt zu Geodaten und Geodatendiensten der GDI-DE sind Georessourcen Deutschlands hier räumlich und fachlich unbegrenzt auffindbar.

Geomatiker/-in als Berufsbild

Mit dem Ausbildungsberuf Geomatiker/-in wurde 2010 ein neuer Beruf entwickelt, der die Prozesse des Geodaten-Managements gestaltet, d. h. das Erfassen, Verarbeiten, Veranschaulichen und Modellieren von digitalen und analogen Geodaten. In dem Ausbildungsberuf wurden Kartografie und Vermessungswesen sowie Fernerkundung, Fotogrammetrie und das Arbeiten mit Geografischen Informationssystemen (GIS) erstmals zusammengeführt. Mit dem Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/-in teilen sich die Geomatiker/-innen das erste Ausbildungsjahr, in dem für beide Berufe die gleichen Inhalte vermittelt werden. Geomatiker/-innen sind beschäftigt in

Der besondere Begriff: Photogrammetrie

Photogrammetrie ist die exakte dreidimensionale geometrische Rekonstruktion von Objekten. Durch die Auswertung der fotografischen Aufnahmen einer Messkamera werden über eine Software 3-D-Koordinaten erfasst und damit ein präzises digitales Abbild ermöglicht.

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung: 2010
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeit: Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst
- Ausbildungsstruktur: Monoberuf
- DQR-Niveau: Stufe 4

Abbildung 1

Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Geomatiker/-in 2010–2020



Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Erhebung jeweils zum 31.12.

Dienststellen des Vermessungs-, Kataster- und Geoinformationswesens, in kartografischen Verlagen, Ingenieurbüros sowie in Firmen und Dienststellen mit Anwendung von Geoinformationssystemen.

Digitalisierung und Katastrophenmanagement

Mithilfe von weltweit vernetzten digitalen Plattformen kann von der Natur oder vom Menschen verursachten Katastrophen wirksam vorgebeugt werden. Auf der Grundlage von Satellitendaten und weiteren Informationen über beispielsweise Brände, Erdbeben, Hochwasser oder Sturzfluten sind Einsatzkräfte in der Lage, Situationen zu bewerten und darauf zu reagieren. Prognosen unterstützen bei der Entscheidung über Gegenmaßnahmen und bei der Bildung von grenzüberschreitenden Szenarien. Zu den zentralen Werkzeugen des digitalen Katastrophenmanagements gehören aufbereitete und visualisierte Geodaten.

Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet den Geomatikerinnen und Geomatikern die Chance, sich dabei von immer weiter entwickelten Technologien und Verfahren unterstützen zu lassen:

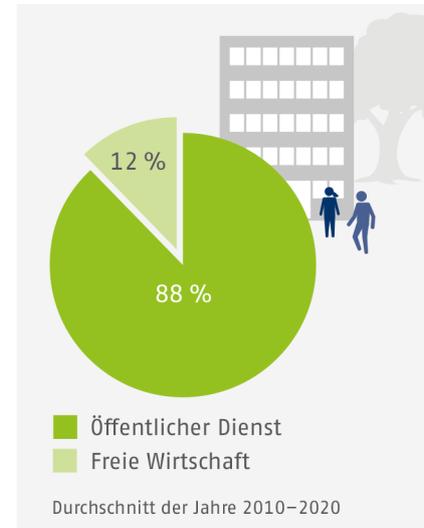
von der Darstellung von Stadtteilen mithilfe einer virtuellen 3-D-Simulation über automatisierte Systeme zur Luftbilddatenauswertung bis hin zum Einsatz von Tauchrobotern zur Unterwasserermessung. Geomatiker/-innen nutzen zur Auswertung immer häufiger auch Drohnenaufnahmen.

Entwicklung der Auszubildendenzahlen

Zum 31.12.2020 zählt die Berufsbildungsstatistik 501 junge Menschen in der Ausbildung zum/zur Geomatiker/-in, darunter 141 Frauen. Die Anzahl der Neuabschlüsse ist in den Jahren bis 2018 kontinuierlich angestiegen, 2019 und 2020 ist sie jeweils leicht gesunken (vgl. Abb.1; eine Deutschlandkarte mit Neuabschlüssen nach Geschlecht und regionaler Verteilung, erstellt vom Ausbildungsbereich Geomatiker/-in beim Bundesamt für Kartographie und Geodäsie findet sich als electronic supplement zu diesem Beitrag). Auffällig ist der hohe Anteil Auszubildender im Öffentlichen Dienst. Seit Einführung des Ausbildungsberufs 2010 liegt ihr Anteil bei jeweils 85 bis 91 Prozent bzw.durchschnittlich bei 88 Prozent (vgl. Abb. 2). ◀

Abbildung 2

Auszubildende im öffentlichen Dienst



Berufeseite des BIBB
www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/51467

www.geoportal.de

Abbildungen zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g572

Eine Deutschlandkarte mit Neuabschlüssen nach Geschlecht und regionaler Verteilung findet sich als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e575



Podcast zum Berufe-Steckbrief mit zwei Auszubildenden:
www.bwp-zeitschrift.de/p152003

Quellen: Bundesamt für Kartographie und Geodäsie (BKG), Geodateninfrastruktur Deutschland (GDI-DE), Bundesagentur für Arbeit

Alle Links: Stand 10.12.2021

(Zusammengestellt von Arne Schambeck)

Bericht über die Sitzung des Hauptausschusses am 15. Dezember 2021

Die dritte Sitzung des Hauptausschusses 2021 fand unter der Leitung von ELKE HANNACK, Beauftragte der Arbeitnehmer, im virtuellen Format statt. Beraten wurde unter anderem die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2021 im Zeichen der Corona-Pandemie, die berufliche Bildung psychisch behinderter Menschen sowie das Thema Ausbildereignungsverordnung.

Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2021

BETTINA MILDE, Leiterin des Arbeitsbereichs »Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung« und Prof. Dr. ELISABETH M. KREKEL, Leiterin der Abteilung 1 »Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring«, stellten die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt vor. Als ein zentrales Ergebnis zeigt sich gemäß den BIBB-Daten, dass im Vergleich zu 2020 zwar eine leichte Entspannung festgestellt werden kann, allerdings zeigen die Daten ebenfalls, dass das Vorkrisenniveau noch in weiter Ferne liegt. So wurden mit insgesamt 473.100 neuen Ausbildungsverträgen zwar 5.600 Verträge (1,2%) mehr abgeschlossen als 2020; im Vergleich zum Jahr 2019 wurden damit aber 52.000 weniger Verträge abgeschlossen. Das Angebot wiederum lag 2021 bei 536.200 Ausbildungsstellen. Dies entspricht einem Zuwachs von 8.800 (1,7%) im Vergleich zu 2020, aber einem Verlust von 41.900 Ausbildungsstellen zum Vorkrisenniveau 2019. Mit 63.200 blieben erneut mehr Ausbildungsstellen unbesetzt (3.200 bzw. 5,4% zu 2020). Wie in den Vorjahren zeigten sich Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Die Nachfrage der Jugendlichen nach

Ausbildung ging im Vergleich zu 2020 um 4.800 (0,9%) auf 540.900 zurück. 2019 war sie erstmals unter 600.000 gefallen. Diese Entwicklung ist mit Blick auf die Sicherung der späteren Fachkräftebasis besorgniserregend (ausführliche Informationen, Statistiken, Tabellen, Grafiken und Regionalkarten zum Ausbildungsstellenmarkt finden sich unter der Quellenangabe im Infokasten). Somit müsse es – hierauf wiesen Vertreter/-innen der Bänke des Hauptausschusses im Anschluss der Datenpräsentation hin – ein zentrales Anliegen sein, die wahrgenommene Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern und Jugendliche und Betriebe wieder besser zueinanderzubringen. Auch im Sitzungsjahr 2022 werde man die entsprechende Entwicklung weiter beobachten und regelmäßig zur Coronelage beraten.

Berufliche Bildung psychisch behinderter Menschen

Der Hauptausschuss hat eine Empfehlung »Berufliche Bildung psychisch behinderter Menschen« beschlossen, welche die bestehende Hauptausschussempfehlung 103 ersetzt. Die Empfehlung wurde vom Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) erarbeitet und von dessen Vorsitzenden

GERHARD LABUSCH-SCHÖNWANDT im Hauptausschuss ausführlich erläutert. Es sei wichtig, dass der mittlerweile »starken Zunahme psychischer Belastungen« und den damit verbundenen Herausforderungen für alle an der dualen Berufsbildung Beteiligten adäquat begegnet werde. Um die Teilhabe psychisch erkrankter Menschen am Arbeitsleben zu sichern, bedürfe es umfangreicher Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen. Die vorgelegte Empfehlung bietet dementsprechend zahlreiche Hinweise, wie psychische Belastungen im Betriebsalltag erkannt (Abschnitt A) sowie Unterstützungsnetzwerke aufgebaut (Abschnitt B) werden können und wie eine Begleitung durch geeignete Kooperationspartner zur Entwicklung von entsprechenden Inklusionsangeboten sichergestellt werden kann (Abschnitt C).

Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO

MICHAEL HÄRTEL, Leiter des BIBB-Arbeitsbereichs »Lehren und Lernen, Bildungspersonal«, stellte die Ergebnisse der Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dar. Die Kurzstudie geht der Frage nach, ob die AEVO und der Rahmenlehrplan z. B. mit Blick auf die Digitalisierung oder Fragen der Nachhaltigkeit zu aktualisieren sind. Herr HÄRTEL benannte die folgenden Punkte als wesentliches Ergebnis beziehungsweise als Empfehlung der Studie:

DR. THOMAS VOLLMER
Dr., fachlicher Leiter Büro Hauptausschuss
im BIBB

- »Die AEVO sollte aufgrund der gestaltungsoffenen Formulierungen beibehalten werden.
- Der Rahmenplan sollte inhaltlich angepasst werden.
- Ergänzend können entsprechende (freiwillige) Weiterbildungsangebote und Auffrischkurse angeboten werden.
- Der im Rahmenplan für die Vorbereitungskurse zur AEVO-Prüfung hinterlegte Stundenumfang von 115 Stunden soll als Empfehlung beibehalten werden.
- Prüfungsmethoden und Prüfungspraxis sollten analysiert und weiterentwickelt werden.«

Weitere Informationen zur Kurzstudie finden sich unter der Quellenangabe im Infokasten.

Weitere Themen und Beschlüsse

Ausbildungsordnungen: Der Hauptausschuss hat folgenden Ausbildungsordnungen zugestimmt: Binnenschiffer/-in, Binnenschifffahrtskapitän/-in, Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport, Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung, Fachkraft für Gastronomie, Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Kaufmann/-frau für Hotelmanagement, Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin, Fachkraft Küche, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen, Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r, Zahntechniker/-in, Änderungsverordnung zum/zur Lacklaboranten/Lacklaborantin.

Fachpraktikerregelungen: Der Hauptausschuss hat das BIBB gebeten, eine Musterausbildungsregelung »Fachpraktiker Hauswirtschaft und Fachpraktikerin Hauswirtschaft« zu erarbeiten. Im Anschluss an das laufende Neuordnungsverfahren im Hotel- und Gaststättenbereich soll zudem der Bedarf von Fachpraktikerregelungen in diesem Bereich abgestimmt werden.

Jahresforschungsprogramm des BIBB: Der Hauptausschuss hat das Jahresforschungsprogramm für das Jahr 2022 beschlossen. Dabei wurden Eigenforschungsprojekte zu den folgenden Themen aufgenommen: »Weiterbildung und Konjunktur«, »Heterogenität der Ausbildungsberufe – Segmente in der beruflichen Ausbildung« und »Systematische Beobachtung der Veränderung von Kompetenzanforderungen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen (Monitoring)«.

Arbeitsgruppe Mindestanzahl von Prüferinnen und Prüfern: Der Hauptausschuss hat den überarbeiteten Musterprüfungsordnungen (Hauptausschuss-Empfehlungen 120, 121, 127 und 128) zugestimmt, die infolge der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Festlegung der Anzahl von Prüferinnen und Prüfern (BVerwG, Urteil vom 10. April 2019, Az. 6 C 19.18) nun auch für den Bereich der beruflichen Bildung angepasst werden mussten.

Arbeitsgruppe Digitale Prüfungen und Antwortwahlaufgaben: Die Arbeitsgruppe des Hauptausschusses informierte u. a. zur Überarbeitung der bestehenden Musterprüfungsordnungen sowie zur geplanten Modernisierung der »Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für programmierte Prüfungen vom 14. Mai 1987«.

Redaktionsgruppe zum Thema Duales Studium: Der Hauptausschuss hat eine Redaktionsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Bänken eingesetzt, um auf der Grundlage der Hauptausschuss-Empfehlung zum dualen Studium vom 21. Juni 2017 und im Zusammenwirken mit der Kultusministerkonferenz eine Empfehlung zur vom BMBF in Auftrag gegebenen Wissenschaftsstudie »Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe« zu entwickeln.

Bericht der Enquetekommission »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt«: Der Hauptausschuss hat den vorgelegten Abschlussbericht beraten und mögliche Schritte, die sich aus den Empfehlungen ergeben könnten, diskutiert.

Haushalt des BIBB: Der Hauptausschuss stimmte zum Abschluss seiner Dezembersitzung dem BIBB-Haushaltsplan 2022 und dem Finanzplan 2021 bis 2025 zu. Ebenfalls stimmte der Hauptausschuss der Entlastung des Präsidenten für das Haushaltsjahr 2019 zu.

Wahl des Vorsitzes und stellvertretenden Vorsitzes: Für das Jahr 2022 wurden als Vorsitzende Dr. SANDRA GARBADE, Beauftragte der Länder, und als stellvertretender Vorsitzender HENNING KAUTZ, Beauftragter der Arbeitgeber, einstimmig gewählt. ◀



Materialien und weitere Informationen

Informationen, Statistiken, Tabellen, Grafiken und Regionalkarten zum Ausbildungsmarkt

www.bibb.de/naa309-2021

Informationen zur AEVO-Kurzstudie
www.bibb.de/dienst/dapro/dapro/docs/pdf/eb_22355.pdf

Beschlüsse und Empfehlungen des Hauptausschusses
www.bibb.de/de/11703.php

(Alle Links: Stand 21.12.2021)

MobiPro-EU



Ausbildungsverhältnisse zwischen portugiesischen Jugendlichen und Unternehmen in Deutschland.

Ein Konzept der Zukunft?

SAMUEL OLBERMANN

Waxmann, Münster 2021, 222 S.,

29,90 EUR (D)

ISBN 978-3-8309-4388-4

Was sind die Motive und Erwartungen von jungen Portugiesinnen und Portugiesen, die für eine Ausbildung nach Deutschland kommen und passen diese zu denen der Ausbildungsbetriebe? Diesen Fragen ist SAMUEL OLBERMANN im Rahmen seiner Dissertation nachgegangen und hat 21 Teilnehmende des Programms »MobiPro-EU« (»Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa«) und zehn beteiligte Ausbildungsbetriebe danach befragt. Das Thema ist aktueller denn je, denn mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz können junge Menschen auch aus Ländern außerhalb der EU unter bestimmten Vorgaben für eine Ausbildung nach Deutschland einwandern (vgl. STUDTHOFF in diesem Heft).

Zum Hintergrund: MobiPro-EU wurde 2015 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Sonderprogramm ins Leben gerufen. Ziel war es, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus EU-Ländern eine qualifizierte

Ausbildung zu ermöglichen. Damit begegnete das Programm zum einen der hohen Jugendarbeitslosigkeit in südeuropäischen Mitgliedstaaten infolge der Finanzkrise und zum anderen dem ansteigenden Fachkräftemangel in Deutschland.

Die befragten neun Frauen und zwölf Männer kamen alle aus Portugal, waren zwischen 22 und 36 Jahre alt und repräsentierten eine große Bandbreite an Ausbildungsberufen. Sie starteten ihre Ausbildung entweder in Halle (Sachsen-Anhalt) oder in Pößneck (Thüringen) und wurden dort von Bildungsanbietern betreut.

Der Autor nähert sich den Themen Motive und Erwartungen unter Einbeziehung verschiedener Forschungszugänge: dem psychologischen Vertrag, der kulturellen Dimension, der Expatriate-Forschung und dem Job Embeddedness (Jobbindung). Die Auswertung der qualitativen Interviews ergibt, dass sich die Hauptmotive von beiden Seiten ergänzen und sich komplementär zu einander verhalten. Die Portugiesinnen und Portugiesen suchen durch die Programmteilnahme vor allem berufliche Sicherheit, bessere Verdienstmöglichkeiten und eine berufliche Zukunft. Bei den Ausbildungsbetrieben sind die Motive »Rekrutierungsproblem: Mangel an (passenden) Auszubildenden« und »Fachkräftemangel« vorherrschend.

Ihre Erwartungen formulieren die Auszubildenden wesentlich zurückhaltender als die Arbeitgeber. Die jungen Erwachsenen erhoffen sich vor allem »Unterstützung durch den Chef/die Kolleginnen«. Die Ausbildungsbetriebe äußern demgegenüber das klare Ziel eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses und einer Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung.

Der Autor beurteilt die Programmumsetzung eher kritisch: Die Motivation der Teilnehmenden allein sichere noch keinen nachhaltigen Erfolg, sonst hätten mehr Personen das Programm erfolgreich mit der Ausbildung abgeschlossen. Dieses taten lediglich fünf der 21 Befragten. Um dies zu erreichen, empfiehlt er einen intensiveren und kontinuierlichen Austausch über Motive und Erwartungen aller Beteiligten und schlägt u. a. vorbereitende und begleitende Workshops und den Einsatz von Dolmetschern für erste Gespräche vor.

Fazit: Wer eine Antwort auf die im Titel gestellte Frage nach der Zukunft des internationalen Ausbildungskonzepts sucht, könnte enttäuscht werden. Denn diese Frage wird nicht wirklich beantwortet. Will man Konkreteres über Wirksamkeit und Zielerreichung des Programms wissen, ist der Abschlussbericht der begleitenden Programmevaluation zu empfehlen. Die Arbeit von SAMUEL OLBERMANN ist jedoch für zukünftige Vorhaben von Interesse. Sie zeigt, dass die alleinige Deckung von Motiven und Erwartungen, die simple Rechnung »hier motivierte junge Menschen – dort suchende Ausbildungsbetriebe« zu einfach gedacht ist und nicht zwangsläufig Erfolg hat. ◀



GERBURG BENNEKER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
benneker@bibb.de



Den Abschlussbericht zum Projekt MobiPro-EU finden Sie unter www.iaw.edu/files/dokumente/180917_Abschlussbericht_MobiProEU_final.pdf

Aktuelle Neuerscheinungen aus dem BIBB

Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden – Ausbildungspersonal qualifizieren



Dieser Praxisband stellt ein berufsübergreifend angelegtes Fortbildungskonzept vor, durch das ausbildendes Personal systematisch auf mögliche schwierige Alltagssituationen bei der Ausbildung von Geflüchteten vorbereitet werden soll. In vier Modulen werden mögliche Ursachen von Konflikten differenziert untersucht und gemeinsam neue Handlungsoptionen erarbeitet. M. BETHSCHEIDER; A. KNAPPE; K. WULLENWEBER. *Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden. Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals (Berufsbildung in der Praxis)*. Bonn 2021. Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17278

Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung



Der Sammelband dokumentiert die Beiträge des AG BFN-Forums »Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung – Stand und Herausforderungen« (November 2019 in Münster). Diese fokussieren die Passung zwischen individuellen Interessen und beruflichen Anforderungen im ersten Übergang von der Schule in berufliche Bildungswege und die Entwicklung und Steuerung der beruflichen Laufbahn im Kontext individueller Lebensplanung. U. WEYLAND; B. ZIEGLER; K. DRIESEL-LANGE; A. KRUSE (Hrsg.). *Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen (Berichte zur beruflichen Bildung)*. Bonn 2021. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17465

Folgen eines veränderten Mobilitätsverhaltens für Wirtschaft und Arbeitsmarkt



Anhand einer Szenarioanalyse werden die Folgen eines Regimewechsels im Verkehr hin zu einem ökonomischen und ökologischen Mobilitätssystem in Deutschland bis zum Jahr 2040 abgeschätzt und positive Wirkungen für BIP sowie Arbeitskräfteangebot und -bedarf errechnet. A. MÖNNIG; N. VON DEM BACH; R. HELMRICH; S. STEEG; M. HUMMEL; C. SCHNEEMANN; E. WEBER; M. I. WOLTER; G. ZIKA. »MoveOn« III: *Folgen eines veränderten Mobilitätsverhaltens für Wirtschaft und Arbeitsmarkt (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 230)*. Bonn 2021. Kostenloser Download/kostenpflichtige Bestellung: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17474

Baruch de Spinoza – Philosoph und Handwerker



Dieser Essay stellt den »Handwerker-Philosophen« Baruch de Spinoza vor. Dessen Idee, den menschlichen Körper zum Ausgangspunkt allen geistigen Geschehens zu machen, wirft ein neues Licht auf den Bildungsnutzen handwerklicher Tätigkeit. Als Grundlagentheoretiker beruflicher Handlungskompetenz lässt sich mit de Spinoza auch die Frage nach der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung beantworten.

J. G. ULRICH. *Baruch de Spinoza – Philosoph und Handwerker. Berufliche Bildung aus der Perspektive eines ungewöhnlichen Menschen (Berichte zur beruflichen Bildung)*. Bonn 2021. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17570

Starke Ausbildung – Starkes Foto

Auszubildende fotografieren, was sie an ihrem Ausbildungsberuf mögen



»Das Heften neu angefaserner Aschebücher ist sehr meditativ und beruhigend und es gefällt mir, einen Beitrag zur Rettung dieser alten Bücher leisten zu können. Kürzlich haben wir Marmorpapiere hergestellt, die zum Beziehen von Buchdecken verwendet werden sollen. Ich mag es, mich dabei kreativ ausleben zu können und habe sogar eine FFP2 Maske marmoriert.«

Elisa Jennemann, Auszubildende Buchbinderin bei der Klassik Stiftung Weimar



Vorschau



2/2022 – Digital Lernen

Die Corona-Pandemie hat in vielen gesellschaftlichen Bereichen einen Digitalisierungsschub ausgelöst. Welche neuen Impulse und Anforderungen ergeben sich für das berufliche Lernen?

Erscheint im Mai 2022

3/2022 – Flexibilität

Erscheint im August 2022

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

51. Jahrgang, Heft 1/2022, Februar 2022

Redaktionsschluss 19.1.2022

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),

Dr. Britta Nelskamp, Arne Schambeck,

Alexandra Thomas, Laura Weber

Telefon: (0228) 107-1723

bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Stephanie Conein, BIBB; Ute Hippach-

Schneider, BIBB; Thomas Hagenhofer,

Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck

und Medien, Kassel; Dr. Marlise Kammer-

mann, Eidgenössische Hochschule für

Berufsbildung (EHB), Zollikofen, Schweiz;

Prof. Dr. Dina Kuhlee, Universität Magdeburg;

Mag. Kurt Schmid, Österreichisches Institut für

Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien;

Dr. Michael Tiemann, BIBB; Dr. Claudia

Zaviska, BIBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-

rechtlich geschützt. Nachdruck, auch

auszugsweise, nur mit Genehmigung des

Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach

Bestätigung der Redaktion als angenommen.

Namentlich gezeichnete Beiträge stellen

nicht unbedingt die Meinung des Heraus-

gebers dar. Unverlangt eingesandte Rezen-

sionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR

Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg

www.roeger-roettenbacher.de

Grafik, Illustration

(Poster und Seiten 14, 25 und 55)

Satzpunkt Ursula Ewert GmbH,

95445 Bayreuth

www.satzpunkt-ewert.de

Druck

Memminger Medien Centrum,

87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart

Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390

service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro,

Dr. Benjamin Wessinger

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Sarah Griebel

Telefon: (0711) 25 82-301

E-Mail: sgriebel@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 13,90 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 3,95 €, Ausland: 5,45 €); Jahres-

abonnement 48 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 15,80 €, Ausland: 21,80 €). Alle

Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-

halten. Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor

Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.



Empfehlen Sie die BWP weiter und sichern Sie sich eine attraktive Prämie!

Schlaglichter zur Berufsbildung

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem weitere Beiträge zu aktuellen Themen aus Forschung & Praxis und der Welt der Berufe.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4 Mal im Jahr!

Themenvorschau

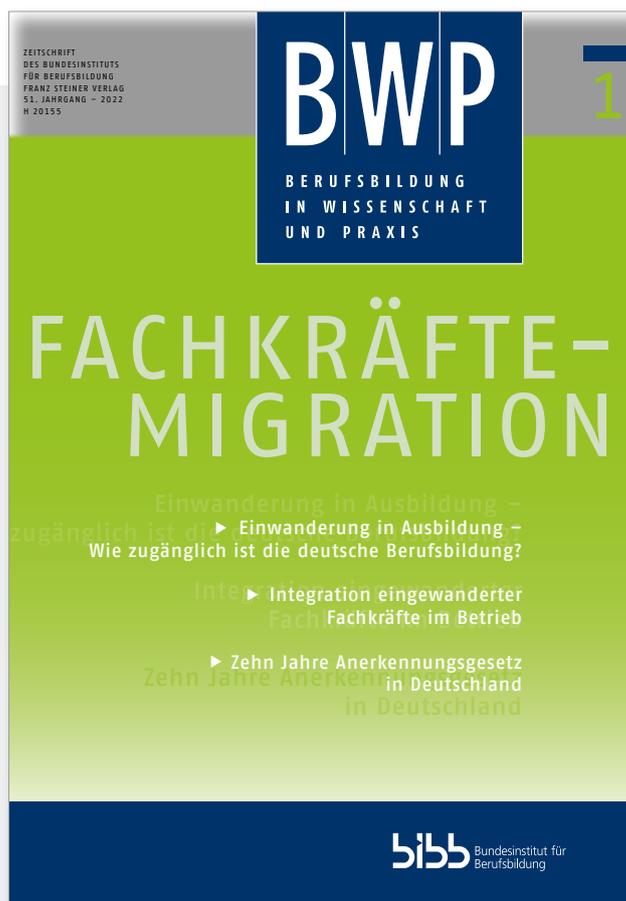
Heft 2/2022 Digital Lernen

Heft 3/2022 Flexibilität

Heft 4/2022 Ausbilderqualifizierung

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller "Twist"



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 48,- [D] zzgl. € 15,80 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-in-Wissenschaft-und-Praxis

oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2022.



Franz Steiner
Verlag

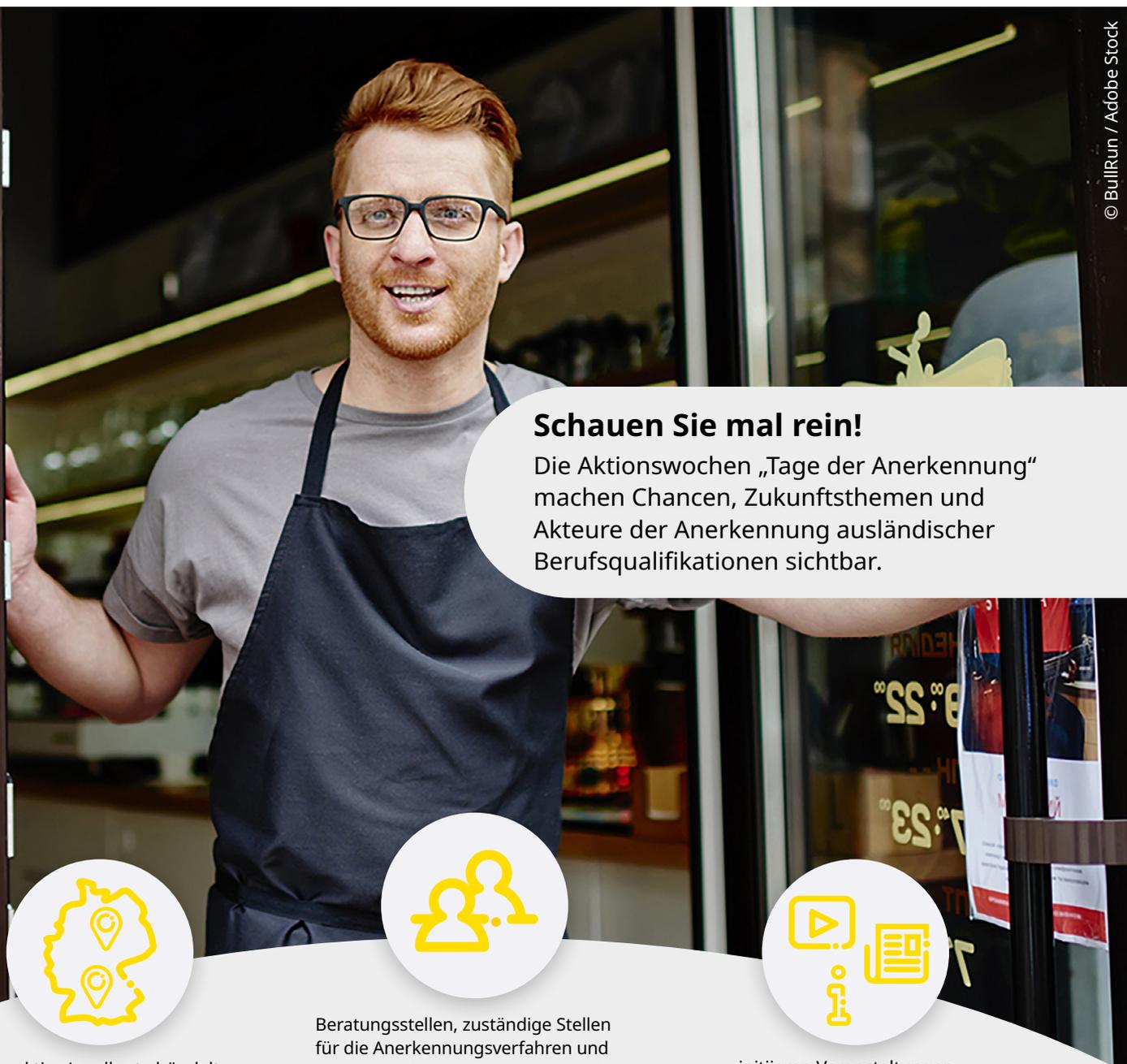
Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung



Schauen Sie mal rein!

Die Aktionswochen „Tage der Anerkennung“ machen Chancen, Zukunftsthemen und Akteure der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sichtbar.



Eine interaktive Landkarte bündelt Aktionen in ganz Deutschland und im Ausland rund um den 10. Jahrestag des Anerkennungsgesetzes am 1. April 2022.



Beratungsstellen, zuständige Stellen für die Anerkennungsverfahren und weitere Fachinstitutionen im Bereich Berufsanerkennung ...



... initiieren Veranstaltungen, Publikationen und weitere kreative Aktionen. Diese sollen auf der Aktionslandkarte gesammelt werden.

Seien Sie dabei – als Veranstalter oder Gast!

„Tage der Anerkennung“

Aktionszeitraum: März bis Juni 2022

www.tage-der-erkennung.de