

Brücken in hochqualifizierte Berufstätigkeit für zugewanderte und geflüchtete Menschen

am 23. Juni 2023, 10 bis 12:00 Uhr, online Konferenz

Grußwort von Prof. Dr. Elke Katharina Wittich, Zentrale Einrichtung für Weiterbildung

Verfasserin: Susanne Hermeling M.A.

Unsere Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen profitieren von der Zuwanderung von Studierenden und Hochschulabsolvent*innen. Wie attraktiv ist es aber für junge Menschen mit Ambitionen, sich auf den Weg nach Deutschland zu machen? Was tun wir, um den steinigen Weg zu erleichtern, der diejenigen erwartet, die sich aufmachen, ihr Glück in Europa zu finden.

Wie alle Universitäten, ist auch die Leibniz Universität Hannover in den letzten Jahren immer internationaler geworden. Viele junge Menschen kommen aus aller Welt, um hier ihr gesamtes Studium zu absolvieren, oder um einen Master-Abschluss zu erwerben. Darunter sind in den letzten Jahren auch immer mehr geflüchtete Menschen. Sie finden auch in unserer Einrichtung, im Gasthörenden-Studium, einen ersten Zugang zur Universität Hannover.

Als technische Universität bilden wir vor allem für die Industrie aus, und darum wollen wir uns der Situation in Industriebetrieben in unserer heutigen Diskussion zuwenden.

Was ist der Hintergrund für unser Thema heute?

Wir möchten uns einem Thema widmen, das nach unserer Einschätzung ein Nischendasein fristet: und zwar die Möglichkeit von Betrieben, Barrieren für hochqualifizierte Beschäftigung von Immigrant*innen abzubauen. Wir möchten betonen, dass wir es sehr notwendig finden, dass im öffentlichen Raum über Asyl- und Aufenthaltsrecht gestritten wird, sowie über die Ausstattung von Sprachkursen und Wohnmöglichkeiten, über den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Verwaltung. Auch Unternehmen klagen zu Recht über Bürokratie und Unsicherheiten, wenn sie Fachkräfte mit nicht-deutschem Pass rekrutieren. Heute soll jedoch unser Thema sein, was Betriebe dennoch tun können, um zugewanderte Fachkräfte, die bereits im Land sind, einzustellen und in ihrem Unternehmen zu halten und ihnen eine qualifikationsadäquate berufliche Tätigkeit zu bieten.

Die sehr große Gruppe von zugewanderten Menschen in Europa ist ebenso vielfältig und heterogen, wie alle Gesellschaften vielfältig und heterogen sind. Wertvolle Fähigkeiten und formale Qualifikationen bringen viele Menschen mit, unabhängig davon, ob sie wegen Flucht und Vertreibung ihr Land verlassen, oder weil sie ihre ökonomische Situation verbessern wollen, oder weil sie persönliche Bindungen eingegangen sind.

Nehmen wir beispielhaft die Gruppe der Geflüchteten:

das repräsentative sozio-oekonomische Panel (SOEP) zeigt, dass viele Geflüchtete beruflich weit unter ihren Möglichkeiten bleiben. Vierzig Prozent besuchten im Herkunftsstaat weiterführende Schulen und vierunddreißig Prozent besitzen bereits einen höheren Schulabschluss (vergleiche Brücker et al., S. 20 f.). Neunzehn Prozent besuchten in ihrem Herkunftsland eine Fachschule oder eine Hochschule. Viele sind zudem in einem Alter, in dem man seine berufliche Karriere erst startet.

Mehr als drei Viertel der kurz nach ihrer Ankunft (2013-16) in Deutschland befragten Geflüchteten wollten eine Bildungseinrichtung besuchen. Dass bei der Panelbefragung einige Jahre später nur weniger als ein Viertel in das reguläre Bildungssystem tatsächlich eingemündet ist, wird als eine „ausgeprägte Lücke zwischen den Bildungsaspirationen und der bislang realisierten Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsgängen“ beschrieben (ebd., S. 23).

Fast die Hälfte der Befragten, die eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben (47 Prozent, ebd., S. 34) sind zudem von Dequalifizierung betroffen. Sie geben an, dass das Anforderungsniveau ihrer jetzigen Stelle unterhalb ihrer früheren Tätigkeit im Herkunftsland liegt. Vielsagend ist dabei auch der gestiegene Anteil derjenigen, die Helfertätigkeiten ausüben: es waren lediglich fünfzehn Prozent im Herkunftsland, in Deutschland sind es vierundvierzig Prozent (ebd., S. 33).

Die Rahmenbedingen für die Bildungsteilhabe sind besonders schwierig, allein der Erwerb der deutschen Sprache nimmt bei den meisten Geflüchteten mehrere Jahre in Anspruch. Gründe für einen verzögerten Eintritt in Sprachkurse sind auch die Länge von Asylverfahren und die damit verbundene Unsicherheit des Aufenthaltsstatus in Deutschland (ebd., S. 24ff.). Rechtliche und formale Regeln schränken den Handlungsspielraum von Geflüchteten ein.

Geflüchtete Frauen sind in der Bildungs- und Erwerbsteilhabe wesentlich benachteiligter als Männer. Die Autor*innen der IAB-Studie entkräften die Vermutung, dass vornehmlich traditionelle Rollenvorstellungen im muslimischen Kulturraum die Teilhabe der Frauen einschränken. Eindrücklich zeigt die Befragung, dass die Sorge- und Familienarbeit in geflüchteten Familien nicht ungleicher verteilt ist als in deutschen Familien. Auch gibt es bei den Befragten kaum weniger Zustimmung zu der Erwerbsteilhabe von Frauen als in der deutschen Bevölkerung. Die Frauen unter den Geflüchteten sind in der Regel genauso gut qualifiziert wie die Männer, bringen jedoch im Schnitt weniger Berufserfahrung mit, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertet werden kann. Genannt wird auch, dass Frauen häufiger angeben, unter posttraumatischen Belastungsstörungen zu leiden. (Vgl. ebd., S. 48ff.) Deutlich wird, dass die Situation der Frauen mit besonderen Problemen einhergeht.

Unter Gesichtspunkten des Arbeitsmarktes geht es um verschenkte Humanressourcen. Schließlich werden in vielen Bereichen, in der Pflege, im Handwerk, in der Industrie, in der Sozialwirtschaft oder in der IT Fachkräfte dringend gebraucht. Einige Expert*innen sprechen von einer Zahl von 400.000 benötigten Zugewanderten pro Jahr (Vgl. Interview in der Süddeutschen Zeitung vom 27.8.2021 <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/zuwanderung-arbeitsmarkt-coronakrise-afd-1.5390143?reduced=true>)

Wir wissen natürlich, dass es zu Verwerfungen kommt, wenn Menschen einfach als Humanressourcen betrachtet werden, die man hin- und herschieben kann. Die man vermeintlich als eine Masse behandeln kann, um Lücken auf unseren Arbeitsmärkten zu stopfen. Das zeigen qualitative Untersuchungen der letzten Jahre.

Wissenschaftler*innen vom SoFI in Göttingen (2021) untersuchten typische Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten und erfassen die Perspektive der Betroffenen. Typische Bereiche des Arbeitsmarkts, in denen viele Zugewanderte einmünden, sind die Fleischindustrie, Gebäudereinigung, Online-Versandhandel sowie das Gesundheitswesen. Die Autor*innen beschreiben, dass oft härteste Arbeitsbedingungen und Diskriminierung die Gesundheit der Beschäftigten schädigen und eher ihre „soziale Isolation“ fördern als den Erwerb der deutschen Sprache. Ausbildungsverhältnisse in der Industrie und im Handwerk sind dagegen vergleichsweise privilegiert und der Zugang wird als hürdenreich beschrieben. Auch die Bedingungen des Lernens in Schule und Betrieb seien äußerst herausfordernd, da eine zusätzliche, sprachensible Förderung unterbleibt, mit der Begründung, keine Fremdenfeindlichkeit im Betrieb auslösen zu wollen. Darum werde bei der Auswahl von Kandidat*innen für einen Ausbildungsplatz eine Bestenauslese betrieben und nach Einschätzung der Wissenschaftler*innen finden sich nicht selten Geflüchtete in einer dualen Ausbildung, die in ihrem Herkunftsland ein Studium begonnen oder abgeschlossen hatten.

„Als Konsequenz dieser Hürden gelangen vor allem Personen in ein Ausbildungsverhältnis und können dieses erfolgreich abschließen, die bereits zuvor über sehr umfangreiche Qualifikationen verfügten. Für diese Personengruppe stellt die aufgenommene Ausbildung allerdings eine Dequalifizierung gegenüber früheren Berufs- und Bildungserfahrungen dar. In der Selbstwahrnehmung und Zukunftsplanung der Betroffenen ist das Ausbildungsverhältnis daher oftmals nur eine Not- und Übergangslösung, mit der der Weg in andere Berufe und Bildungsinstitutionen ermöglicht werden soll.“ (ebd., S. 54)

Weitere qualitative Studien (vgl. Maaroufi 2020) zeigen ähnliche Befunde. Eine statistisch gelungene Arbeitsmarktintegration muss also mitnichten nachhaltig sein, insbesondere wenn eigene Vorstellungen für Arbeit und Bildung konstant unterlaufen werden. Man kann sich zudem ausmalen, was es für einzelne bedeutet, wenn sie mit einer ohnehin durch Flucht und Vertreibung gebrochenen Biografie, durch unüberwindbar erscheinende Hürden im Gastland lange Umwege zu ihren eigentlichen Zielen in Kauf nehmen müssen. Rechtliche Hürden, undurchdringlich erscheinende Bildungssysteme, standardisierte Fördermaßnahmen und dequalifizierende Arbeitsverhältnisse wirken frustrierend und verunsichernd.

Wir finden, und möchten das mit unserem Projekt-ImmPowerC (Stärkung der Potenziale von Immigrant*innen durch wirksames und relevantes Coaching) zeigen: um die schwierige Aufgabe zu bewältigen, einen beruflichen Weg in Europa zu finden, brauchen Zugewanderte und insbesondere Geflüchtete, eine kompetente und verlässliche, motivierende und psychologisch geschulte Begleitung.

Wir haben daher im Rahmen eines Erasmus-Projekts, das von der EU gefördert wird, die Weiterbildung Transkulturelles und Interkulturelles Coaching entwickelt. Ein Angebot, das insbesondere von Absolventinnen und Absolventen unserer schon seit Jahrzehnten etablierten Coaching Ausbildung wahrgenommen wurde. Wir danken Bernhild Schrand, die die Weiterbildung maßgeblich betreut hat, dass sie die Idee an uns herangetragen hat.

Womit haben sich unsere Teilnehmenden auseinandergesetzt?

Die Coaches, die teilweise selbstständig sind und schon lange ein professionelles Karriere-Coaching anbieten, oder die in Institutionen arbeiten und nebenberuflich beraten, haben sich über einige Monate intensiv mit der Lebenssituation von zugewanderten und geflüchteten Menschen beschäftigt. Was heißt es, in einer Biografie diesen Schritt zu tun, oder tun zu müssen, also Beruf, Familie, soziale Bindungen und kulturelle Kontexte zu verlassen und sich in einem anderen Land gänzlich neu zu orientieren? Was bedeutet es, sich alltäglich, mit Diskriminierung auseinanderzusetzen und als erwachsener Mensch eine neue Sprache zu lernen? Die Teilnehmenden unserer Weiterbildung haben parallel zu den Seminaren, mit einem oder einer ratsuchenden Coachee gearbeitet. Sie haben darüber geschrieben und den Coaching-Prozess reflektiert. Viele haben das als den wichtigsten Teil des Bildungsangebots empfunden.

Wir möchten die Ansätze unserer Weiterbildung mit anderen Anbietern von Coaching-Ausbildungen teilen. Wir ermutigen Bildungseinrichtungen daher ausdrücklich, mit uns in Kontakt zu treten, damit wir von unseren Erfahrungen berichten können.

Wir haben dieses Projekt im Rahmen einer Projektpartnerschaft mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Österreich und mit zwei Beratungs- und Bildungseinrichtungen aus Wien durchgeführt. Unsere Kollegin Najwa Duzdar wird gleich selbst einige Worte sagen, zu der Einrichtung Orientexpress Wien.

Das Integrationshaus Wien ist seit 1995 ein Schutzort für traumatisierte geflüchtete Menschen, die sich nach ihrer Flucht eine neue Existenz aufbauen möchten. Die ganzheitliche professionelle Umsetzung von Unterkunft, Betreuung, Bildung und Beratung für Geflüchtete und Migrant*innen unter einem Dach ist dabei einzigartig - ein Vorzeigemodell, das es national wie international in dieser Form nur im Integrationshaus gibt. Es werden dort Bildungsangebote für Jugendliche und für Frauen, die sehr konkret auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten.

Die unterschiedliche Expertise in Bildung und Beratung, die wir in dem Projekt zusammenbringen konnten, hat uns selbst als Einrichtung viel gebracht. Wir möchten uns bei den Kolleginnen bedanken, die zu einer so produktiven Zusammenarbeit beigetragen haben.

Eine besondere Ironie, die unsere heutige Veranstaltung begleitet, will ich nicht unerwähnt lassen:

während die Ampelkoalition ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorlegt und damit die politischen Schlagzeilen dieser Tage bestimmt, muss ein indischer Maschinenbau-Ingenieur, der an unserem Projekt teilnahm, das Land verlassen, weil er keinen Arbeitsvertrag vorlegen konnte.

Er ist in unserem Projekt ein ratsuchender Coachee, der an einem Coaching teilgenommen hat. Ein Maschinenbau-Ingenieur aus Indien, der in Deutschland einen Master Abschluss gemacht hat, die deutsche Sprache erlernt hat, hier Bindungen eingegangen ist. Während er sich bei Firmen bewarb, hat er nach seinem Studienabschluss als Yoga Lehrer gearbeitet. Er wollte hier eigentlich über seine Erfahrungen berichten. Kürzlich erreichte uns seine E-Mail, dass seine Pläne und sein Leben hier in Deutschland abrupt unterbrochen wurden und er nach Indien ausreisen musste.

Unsere Kollegin vom Orientexpress Wien wird an seiner Statt von Erfahrungen und Perspektiven der ratsuchenden Coachees erzählen.

Ich wünsche uns für heute eine lebendige und konstruktive Diskussion und gebe nun weiter an Maryam Mohammadi, die selbst als Coach arbeitet und seit einigen Jahren beim niedersächsischen Flüchtlingsrat Projekte leitet und Geflüchtete berät. Sie hat außerdem an unserer Weiterbildung teilgenommen und sie wird vor allem etwas über die Bedarfe von geflüchteten Frauen erzählen.

Informationen zu der im Rahmen des Projekts ImmPowerC entwickelten Weiterbildung finden Sie auf unserer Webseite: [TIC-Webseite](#)

Literaturnachweis

Brücker, Herbert (et al.) (2020): Fünf Jahre "Wir schaffen das" - Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. (IAB-Forschungsbericht, 11/2020), Nürnberg, 65 S.

Blohm, Felix (et al.) (2021): Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zur Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten. Working Paper 2020-21 des SoFI —Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V. an der Georg-August-Universität.

Felix, Claudia (et al.) (2021): Women's Integration Survey. Inklusion, Teilhabe und in Enablement geflüchteter Frauen in Wien. Studie des AMS-Arbeitsmarktservice Österreich und der Wirtschaftsuniversität Wien, August 2021.

Mouna Maaroufi: (2020): Zwischen Verwertung und Abwertung von Arbeitsvermögen: Aneignung und Aushandlung von Wissen in Integrationsinfrastrukturen. In: Widersprüche, Jg. 40, H. 2, S. 11-24.

Das Projekt ImmPowerC Projekt-Nr.: 2021-2-DE02-KA210-ADU-000049397 wird



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

EU Haftungsausschluss

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Befürwortung der Inhalte dar, die nur die Ansichten der Autoren widerspiegeln, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.