

Anerkennungsberatung für Geflüchtete: Wie profitieren Unternehmen?

Für Unternehmen ist es schwierig, ausländische Berufsqualifikationen adäquat zu beurteilen und die Kompetenzen von Bewerbenden richtig einzuschätzen. Dies gilt in besonderem Maße für Geflüchtete. Für mehr Transparenz sorgt das vor fünf Jahren eingeführte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)¹, kurz Anerkennungsgesetz, des Bundes: Personen mit ausländischen Abschlüssen, auch Geflüchtete, haben die Möglichkeit, ihre Qualifikation überprüfen und anerkennen zu lassen. Davon profitieren Zuwandernde ebenso wie Unternehmen, die Fachkräfte suchen.

In vom Bund und teilweise den Ländern finanzierten Beratungsstellen können sich Interessierte über Verfahrensregeln, gesetzliche Grundlagen und anerkennende Stellen persönlich beraten lassen.² Diese kostenlose Beratung wird vielfach auch von Geflüchteten in Anspruch genommen. Aufgezeigt wird im Folgenden, welche Herausforderungen sich konkret bei der Beratung dieser Personengruppe stellen und welche Erkenntnisse sich für Unternehmen ableiten lassen.

Herausforderungen in der Beratung

Die Beratungsangebote vom Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ informieren

u.a. über gesetzliche Grundlagen, Verfahrensabläufe, Zuständigkeiten, Kostenrahmen und einzureichende Dokumente. Die Unterschiede zwischen Geflüchteten in der Beratung zu anderen Zuwanderungsgruppen sind graduell, da die Anliegen ähnlich gelagert sind. Die Beratungen sind jedoch meist zeitintensiver und auch belastender für die Beratungspersonen³: Zu einer ganzen Reihe formaler Hürden sowie vor dem Hintergrund besonders prekärer Lebensumstände und ungewisser Zukunftsperspektiven, kommen traumatische und psychisch belastende Erlebnisse im Herkunftsland und Fluchterfahrungen als zusätzliche Erschwernisse hinzu. In diesem Kontext ist die Beratungssituation zur Anerkennung eingebettet.

Formale Hürden bei der Antragsstellung

Für die Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfung sind aussagekräftige Dokumente zur Berufsqualifikation vorzulegen, z.B. neben Abschlusszeugnissen auch Ausbildungsverordnungen oder Fächeraufstellungen. Bei einer großen Zahl von Berufen ist eine Berufsanerkennung ohne bzw. mit unvollständigen Unterlagen nicht möglich. Viele Geflüchtete konnten diese Dokumente auf der Flucht jedoch

nicht transportieren und können diese nun in den Herkunftsländern nicht mehr oder nur unter erheblichen Anstrengungen beschaffen. Darüber hinaus fallen eine Reihe von Kosten an, z.B. für Übersetzungen von Zeugnissen, Beglaubigungen, das Beschaffen fehlender Dokumente, Sprachkurse und natürlich für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens selbst. Meist belaufen sich die Gesamtkosten auf einen Betrag im mittleren dreistelligen Bereich. Ob überhaupt und welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen, ist jeweils gesondert zu prüfen. Weiterhin setzen manche Berufszulassungen voraus, dass Sprachkenntnisse auf hohem Niveau nachgewiesen werden. Gerade für Menschen aus Ländern mit anderen Schriftzeichen und Grammatik ist es sehr anspruchsvoll, die deutsche Sprache zu erlernen. Gleichzeitig haben nicht alle Geflüchteten dieselben formal-rechtlichen Zugänge zu den Kursangeboten, oder es sind Fachsprachkurse notwendig, die in der Regel teuer sind und nicht unbedingt lokal angeboten werden.

Vermittlung von neuem Handlungswissen

Um Entscheidungen für den beruflichen Weg in Deutschland treffen zu können, müssen Rat-suchende verstehen, auf welcher

1 BMBF (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017. Berlin 2017.

2 Das aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat zum Ziel, die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Als ein wesentlicher Baustein gilt dabei die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Aus diesem Grund wurden bundesweit Beratungsangebote aufgebaut. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA). Weitere Informationen finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

3 Anstelle von Berater und Beraterin sprechen wir von Beratungspersonen.

Anerkennungsverfahren für berufliche Qualifikationen

In der sogenannten Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfung evaluiert die für den Beruf zuständige Anerkennungsstelle anhand festgelegter Kriterien (Dauer, Inhalte, z.T. auch Berufserfahrung), ob der ausländische Berufsabschluss vergleichbar mit dem entsprechenden deutschen Berufsabschluss (Referenzberuf) ist oder ob wesentliche Unterschiede vorliegen. Es geht nicht um Gleichheit, sondern um Gleichwertigkeit. Das Ergebnis wird in einem rechtskräftigen Bescheid festgehalten. Werden Unterschiede festgestellt, lassen sich diese in der Regel durch Weiterqualifizierungen ausgleichen.⁴

Ein solches Anerkennungsverfahren kann unabhängig von Nationalität und Aufenthaltsstatus beantragt werden. Bei nicht reglementierten Berufen, z.B. bei Berufen aus dem dualen Ausbildungssystem im IHK- und HWK-Bereich, ist ein Anerkennungsverfahren nicht notwendig, um im gelernten Beruf arbeiten zu dürfen. Ein Anerkennungsbescheid trägt jedoch zu mehr Transparenz bei Bewerbungen bei. Anders ist es bei den reglementierten Berufen, z.B. im medizinischen oder pädagogischen Bereich. Hier ist die Gleichwertigkeitsfeststellung Voraussetzung für den Arbeitsmarktzugang.

Grundlage die Anerkennungsgebung beruht. Beratungspersonen haben deshalb nicht nur die Aufgabe, den Referenzberuf zu identifizieren und Anerkennungsmöglichkeiten zu besprechen, sondern vor allem auch das deutsche Bildungs- und Arbeitsmarktsystem verständlich zu machen und zwar so, dass dieses Wissen für systemfremde Menschen anschlussfähig ist. Menschen, die in einem anderen Bildungssystem aufgewachsen sind, nutzen den Bezugsrahmen aus ihrem Herkunftsland und deuten Informationen zu Bildung oder Arbeitsmarkt auf der Folie der eigenen Erfahrung. So schätzen viele syrische Zugewanderte aufgrund ihrer Erfahrungen im Herkunftsland eine selbstständige Tätigkeit in Deutschland falsch ein.⁵ Nur wenn Informationen anschlussfähig sind, können sie Zugewanderte davor bewahren, Entscheidungen zu treffen, die nicht oder wenig mit dem deutschen Arbeitsmarkt kompatibel sind. Dafür müssen Beratungspersonen fähig sein,

genau zuzuhören und sich vom vermeintlich Selbstverständlichen des eigenen Systems zu distanzieren. So können sie möglicherweise problematische Interpretationen identifizieren und ansprechen. Länderkenntnisse sind hilfreich, jedoch braucht es vor allem empathische Fähigkeiten sowie interkulturelle Kompetenz.

Sprachliche Verständigung in der Beratung

Eine generelle Herausforderung, die sich bei der Beratung von Migrantinnen und Migranten im Kontext der Anerkennungsberatung stellt, ist die sprachliche Verständigung. Die zu vermittelnden Themen sind komplex und beinhalten viele Fachausdrücke, die Verwaltungsakte beschreiben. Sie sind auch für Muttersprachler nicht einfach zu verstehen. Da Geflüchtete häufig zu einem frühen Zeitpunkt ihres Aufenthalts an die Beratungsstelle verwiesen werden, sind ihre Deutschkenntnisse

in der Regel noch gering. Sprechen Beratungspersonen nicht dieselbe Sprache, versuchen sie auf Englisch auszuweichen, mit der Konsequenz, dass sich nun beide Seiten über komplexe Themen in einer Zweitsprache verständigen müssen. Der Austausch kann auch mit Hilfe ehrenamtlicher Sprachmittler umgesetzt werden. Allerdings können Beratungspersonen nicht nachvollziehen, ob alles korrekt übermittelt wurde oder ob Eigeninterpretationen die Information verändern. In jedem Fall gehören die Verwendung kurzer, einfacher Sätze, deutliches und langsames Aussprechen, Wiederholungen, Einsetzen von Internationalismen und untermalende Gesten zum Repertoire sprachensibler Beratung. Fachausdrücke können durch Visualisierungen, z.B. Schaubilder, erläutert werden. Werden mehrere Sinne angesprochen, sichert dies das Verständnis komplexer Sachverhalte.

Identitätsstiftende Funktion beruflicher Qualifikation

Eine wichtige Aufgabe der Anerkennungsberatung ist es, den Menschen zu vermitteln, dass Formalien der Anerkennungsgesetzgebung ihre berufliche Lebensleistung nicht schmälern – auch dann, wenn die Qualifikation für den Arbeitsmarkt nicht direkt „wertbar“ ist. Bei einem Anerkennungsverfahren wird ein aktuelles deutsches Berufsbild mit einer ausländischen Qualifikation verglichen, d.h. das Ergebnis beschreibt einen Vergleich und keine qualitative Aussage über den erlangten Abschluss an sich. Aber da Beruf und berufliche Entwicklung zentrale Bausteine zur Identitätsentwicklung und zum Selbstverständnis einer Person bilden und diese auch Faktoren gesellschaftlicher

4 Zu Eckpunkten des Gesetzes siehe: Erdmann, Jennifer/Notz, Petra (2015): Anerkennung ausländischer Abschlüsse – Chancen für Migrantinnen und Betriebe, in: AWW-Informationen, Jg. 61, Heft 6, November/Dezember 2015, S. 12-15.

5 Fakha, Khaled (2017): „Informationsblatt zu Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt in Syrien“, auf: https://www.hessen.netzwerk-iq.de/fileadmin/user_upload/iqn/Infomaterial/170901_Informationsblatt_Syrien.pdf

Allokation sind, ist es für Ratsuchende schwer nachvollziehbar und auch verletzend, in Deutschland nicht die entsprechende Anerkennung dafür zu bekommen.⁶ Die Beratung zur Anerkennung setzt also an einem ganz sensiblen Punkt des Selbstverständnisses einer Person an. Für Geflüchtete, deren gesellschaftlicher Status aufgrund ihrer Bedürftigkeit ohnehin prekär ist, bildet die Integration in den Arbeitsmarkt im erlernten Beruf eine immens wichtige Perspektive, um an das verlorene gesellschaftliche Ich anzuknüpfen. Beratungspersonen versuchen deshalb auch immer, alternative Wege zu besprechen, v.a. wenn kein Antrag auf Anerkennung gestellt werden kann. Ganz besonders wichtig ist es dann auch, die Formalien bei problematischer Ausgangssituation transparent und glaubhaft zu vermitteln, um dem Eindruck von behördlicher Willkür entgegen zu wirken.

Erkennen von Traumatisierung in der Beratung

Nicht selten kommt es in der Beratung vor, dass Fragen zu bisherigen beruflichen Erfahrungen und nach Dokumenten eine Art „Triggerfunktion“ haben, die Betroffene zurück in traumatische Erlebnisse führen. Doch auch weniger sichtbare Indikatoren auf der Verhaltensebene, wie Unsicherheit, geringe Konzentrationsfähigkeit, Abdriften, können auf Traumatisierungen bzw. posttraumatische Belastungsstörungen hinweisen. Beratungspersonen sollten für das Thema sensibilisiert sein, um das Verhalten und die Schwierigkeiten von traumatisierten Geflüchteten einschätzen zu können. Denn

Informationen für Unternehmen

Neben den Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern stehen den Betrieben und Anerkennungsinteressierten auch über verschiedene Internetportale Informationen zur Verfügung:

- > <https://portale.anererkennung-in-deutschland.de/>
- > www.unternehmen-berufs-erkennung.de
- > www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Informationen zur Anerkennungsberatung

- > www.netzwerk-iq.de

auch Ereignisse nach der Flucht und der Umgang mit den Betroffenen können die Manifestation von Traumata verstärken. Was grundsätzlich zum Standard guter Beratung gehört, gewinnt vor diesem Hintergrund zusätzlich an Bedeutung: das Generieren einer willkommen heißen und vertrauensvollen Atmosphäre. So hilft etwa eine Begrüßung mit Handschlag und Smalltalk, das Eis zu Beginn zu brechen und Vertrauen aufzubauen, oder etwa der ratsuchenden Person trotz Sprachproblemen Zeit zur Formulierung des eigenen Anliegen zu geben und nicht zu unterbrechen.

Nicht zu unterschätzen ist aber auch die Gefahr sekundärer Traumatisierung von Beratungspersonen, die mit schlimmen Schicksalen konfrontiert sind. Beratungspersonen müssen Strategien der Verarbeitung und Abgrenzung entwickeln, damit sie

die Erlebnisse nicht „mit nach Hause“ nehmen und im Privatleben nachhaltig belastet werden.

Erkenntnisse für Unternehmen

Der Weg in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ist steinig – dies gilt für alle Zugewanderten, insbesondere aber für Geflüchtete.⁷ Daher braucht es mehr Unternehmen, die Personen mit Fluchthintergrund einstellen. Dabei sollte nicht vergessen werden: Gerade für kleinere Unternehmen, die unter Fachkräftemangel leiden, können damit auch Fragen des Fortbestands und der weiteren Entwicklung beantwortet werden.

Durch die Anerkennungsgesetzgebung ist es für Unternehmen in jedem Fall leichter geworden, Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen als Fachkräfte einzustellen. Unsicherheiten über das erlangte Qualifikationsniveau können durch ein Anerkennungsverfahren und den rechtskräftigen Bescheid der für den Beruf zuständigen Stelle ausgeräumt und Abschlüsse besser eingeschätzt werden.

Für Unternehmen, die Fachkräfte suchen, kann es sich lohnen, bei Bewerbenden Anerkennungsverfahren anzustoßen und hier auf die Leistungen der Anerkennungsberatung zurückzugreifen. Neben einer finanziellen Unterstützung können sie Geflüchteten beim Zusammenstellen der Unterlagen oder dem Ausfüllen von Anträgen helfen.⁸ Auf der Grundlage von Anerkennungsbescheiden besteht die Möglichkeit, passgenaue Qualifizierungen zu planen, falls bei

6 Straus, Florian/Höfer, Renate (1997): Entwicklungslinien alltäglicher Identitätsarbeit. In: Keupp, Heiner/Höfer, Renate (Hg.): Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 270-303.

7 Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Brücker, Herbert (2016): Fluchtmigration nach Deutschland: Normative Grundlagen, Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktwirkungen, in: Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hg.): Profile der Neueinwanderung: Analysen zum Wandel der Flucht- und Arbeitsmigration nach Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag, S. 15-40. www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_Profile_der_Neueinwanderung_2016.pdf (zuletzt abgerufen September 2017).

8 Im Zusammenhang mit der Verleihung des Unternehmenspreises „Wir für Anerkennung“ ist eine Broschüre entstanden, die vorbildliche Praxisansätze darstellt: www.anerkenntnispreis.de/preisbroschuere/ (zuletzt abgerufen September 2017).

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern fachliche Inhalte nachgeholt werden müssen.

Unternehmen, die beim Umsetzen des Anerkennungsverfahrens helfen, tun gleichzeitig etwas für die Mitarbeiterbindung. Sie verdeutlichen ihre Wertschätzung und schaffen Motivation und Vertrauen in die künftige Zusammenarbeit. Für Fachkräfte mit Fluchthintergrund hat es einen hohen symbolischen Wert, wenn Unternehmen sie unterstützen und fördern. Aufgrund des erlittenen Leides und des gesellschaftlichen Statusverlustes ist die Bedürftigkeit nach Anerkennung in einem ganz umfassenden Sinne ungleich höher als bei anderen Zuwanderungsgruppen.

Eine wertschätzende Umgebung, in der sich Zugewanderte angst- und stressfrei bewegen können, ist auch für die Verarbeitung traumatischer Erlebnisse bedeutsam. Unternehmen können so einen wichtigen Beitrag zur Resilienz leisten, denn für traumatisierte Personen ist es heilsam im Arbeitsalltag zu erfahren, dass sie wieder handlungsfähig sind und ihr Leben selbst gestalten können.

Gleichwohl müssen Unternehmen damit rechnen, dass ausländische Fachkräfte, Geflüchtete, andere Arbeitsweisen und Strategien zur Problembewältigung aufweisen. Das mag mitunter irritieren. Hier hilft am meisten: gut beobachten, nachfragen und Erklärungen einholen, um ggf. Missverständnisse identifizieren, Probleme gemeinsam ausräumen, aber auch innovative Vorgehensweisen analysieren zu können. Denn Geflüchtete stehen vor der Herausforderung, Informationen ihres Arbeitsumfeldes neu zu interpretieren, mit ihren bisherigen Deutungsmustern abzugleichen und neue Denkweisen zu integrieren. Gleichzeitig bringen sie selbst berufliche und persönliche Erfahrungen ein, die Unternehmen produktiv auf-

greifen können. Als erfolgreich in der Praxis haben sich so genannte Mentorenkonzepte erwiesen, die Geflüchteten eine Ansprechperson zur Seite stellen. Sie können Konflikte abfedern, bei Klärungsbedarfen unterstützend wirken, neues Handlungswissen vermitteln, aber auch dabei helfen, Wissen und Vorschläge der Mentees wieder in den Arbeitskontext hineinzu spielen.

Voraussetzung für eine gute Integration in den Betrieb sind ausreichende Deutschkenntnisse und fachsprachliche Kenntnisse. Berufsbezogene Sprachkurse, die berufsbegleitend konzipiert sind, gibt es zwar – allerdings ist das Angebot nicht für alle Berufsgruppen und vor allem noch nicht flächendeckend etabliert. Freiwillige aus dem Unternehmen können hier unterstützend wirken. Als zielführend hat sich erwiesen, Sachverhalte so zu erläutern, dass mehrere Sinneskanäle einbezogen werden. Auf diese Weise lässt sich das Verständnis nachhaltiger sichern.

Die soeben skizzierten Punkte machen deutlich, welche zentrale Rolle Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten spielen. Damit Integration gelingt, braucht es aber auch entsprechende Rahmenbedingungen. Hier ist die Politik gefragt. Obgleich Regelungen für einen frühzeitigen Arbeitsmarktzugang schrittweise verbessert wurden, fehlt es Unternehmen dennoch an Rechts- und damit an Planungssicherheit. Das gilt besonders bei der Einstellung von Menschen, die noch im Asylverfahren sind, Geduldete oder auch Personen mit subsidiärem Schutzstatus, da diese Gruppen (noch) keinen dauerhaften Aufenthaltsstatus haben. Vor diesem Hintergrund wäre ein Ansprechpartner für Unternehmen hilfreich, um bei aufenthaltsrechtlichen Fragen ebenso wie bei betriebskulturellen Eingliederungsprozessen zu unterstützen. ■