

Blickpunkt QUALIFIZIERUNG

 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

THEMENDOSSIER
IQ-INTERN

www.netzwerk-iq-sachsen.de
www.netzwerk-iq.de

Inhalt:

I	Einführung: Die Phase der Qualifizierung in der IQ Prozesskette beruflicher Integration	Seite 3
II	Möglichkeiten und Vielfalt von Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund	Seite 4
III	Akteure und ihr (Zusammen-)Wirken im Blickpunkt von Qualifizierung für Menschen mit Migrationshintergrund	Seite 6
IV	Qualifizierungsmöglichkeiten in Sachsen am Beispiel einiger Berufsgruppen	Seite 12
V	Handlungsempfehlungen für die Planung, Umsetzung und Inanspruchnahme von Qualifizierungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund	Seite 14

Dokumentation anlässlich des Austauschtreffens des IQ-Netzwerkes Sachsen am 26.09.2013 in der Yenidze Dresden

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Sachsen,

Träger: EXIS Europa e.V. * post@exis.de * anerkennung@exis.de

Sitz: Römerplatz 4 * 08056 Zwickau * Tel: 03 75/ 390 93 65 * Fax: 03 75/ 390 93 67

Autoren: Dr. C. Schmidt, A. Engelmann, S. Friedel - IQ-Teilprojekt „Prozesskette Sachsen – Transmitter“

Satz & Grafik: Peggy Graßler

Illustrationen Seite 3: Ceren Meissner

Redaktion: Sandra Scheibe, Kathrin Herbst

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Der EXIS Europa e.V. versichert, die Informationen nach bestem Wissen und Gewissen zur Verfügung zu stellen und die Beratungen in hoher Qualität durchzuführen. EXIS übernimmt keine Haftung für Fehler in Beratungen und Informationen sowie daraus resultierender direkter Schäden, soweit diese nicht vorsätzlich oder in grober Fahrlässigkeit hervorgerufen wurden. Alle gegebenen Informationen sind als Empfehlungen zu verstehen, sie haben keinen haftungsbegründenden Charakter.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

I Einführung: Die Phase der Qualifizierung in der IQ Prozesskette beruflicher Integration

Deutschland ist ein Einwanderungsland: Ungefähr 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben hier, allein in diesem Jahr sind nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamts über eine halbe Million Menschen aus dem Ausland zugezogen. Nicht selten stehen deren Arbeitsmarktbeteiligung als wesentlichem Bestandteil einer erfolgreichen gesellschaftlichen Integration vielfältige strukturelle Benachteiligungen und andere Hürden entgegen.

Mit dem Ziel, die Arbeitsmarktchancen dieser Menschen zu verbessern, haben zwei Bundesministerien in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2011 das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ etabliert. Der Fokus der IQ-Aktivitäten auf Bundesebene und in den 16 Landesnetzwerken ist dabei auf fünf wesentliche Handlungsfelder gerichtet: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Berufsbezogenes Deutsch, Diversity Management, Existenzgründung und Qualifizierung. Schwerpunkt des erstgenannten Feldes liegt in der begleitenden Umsetzung des sogenannten Anerkennungsgesetzes. Dieses „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ garantiert für alle bundesrechtlich geregelten Berufe einen herkunftsunabhängigen Rechtsanspruch auf ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren nach bundeseinheitlichen Kriterien.

Neben der Anerkennung ist die (Anpassungs-) Qualifizierung ein weiterer Schlüssel zur Integration in den Arbeitsmarkt, aber auch zur Arbeitsplatzsicherung bzw. zum beruflichen Aufstieg. Ausländische Qualifikationen müssen anschlussfähig gemacht werden, damit sich Zugewanderte auf dem deutschen Arbeitsmarkt, im deutschen Wirtschafts- und Rechtssystem behaupten können. Der hohe Stellenwert dieses Handlungsfeldes zeigt sich auch innerhalb des im Förderprogramm IQ verwendeten idealtypischen Referenzrahmens, der „Prozesskette der beruflichen Integration“.



Die dort beschriebenen fünf Phasen der beruflichen Integration zeigen auf, an welchen Stellen passgenaue Unterstützungsangebote nötig sind bzw. wo Angebote lokaler Arbeitsmarktakteure miteinander verzahnt werden sollten. Die einzelnen Prozessabschnitte sind dabei nicht zwingend als lineare Abfolge zu verstehen: (1) Zugang, Ansprache und Information, (2) berufliche Orientierung und Planung, (3) Umsetzung und Qualifizierung, (4) Einstieg und Aufnahme der Erwerbstätigkeit sowie (5) Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit.

Der Teilprozess der Qualifizierung zielt insbesondere auf eine Erweiterung bestehender Kenntnisse und Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund mittels verschiedenster Maßnahmen und Angebote ab: Z.B. Trainingsmaßnahmen, berufsbezogene Deutschkurse, Anpassungs- und Nachqualifizierungen oder abschlussorientierte Weiterbildungsangebote. Die zielführende Fragestellung an dieser Stelle lautet: Wie können in Zusammenarbeit mit den wesentlichen Arbeitsmarktakteuren passgenaue Qualifizierungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen werden?

Für eine lösungsorientierte Annäherung ist es zunächst notwendig, mögliche Qualifizierungsvarianten zu betrachten.

II Möglichkeiten und Vielfalt von Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund

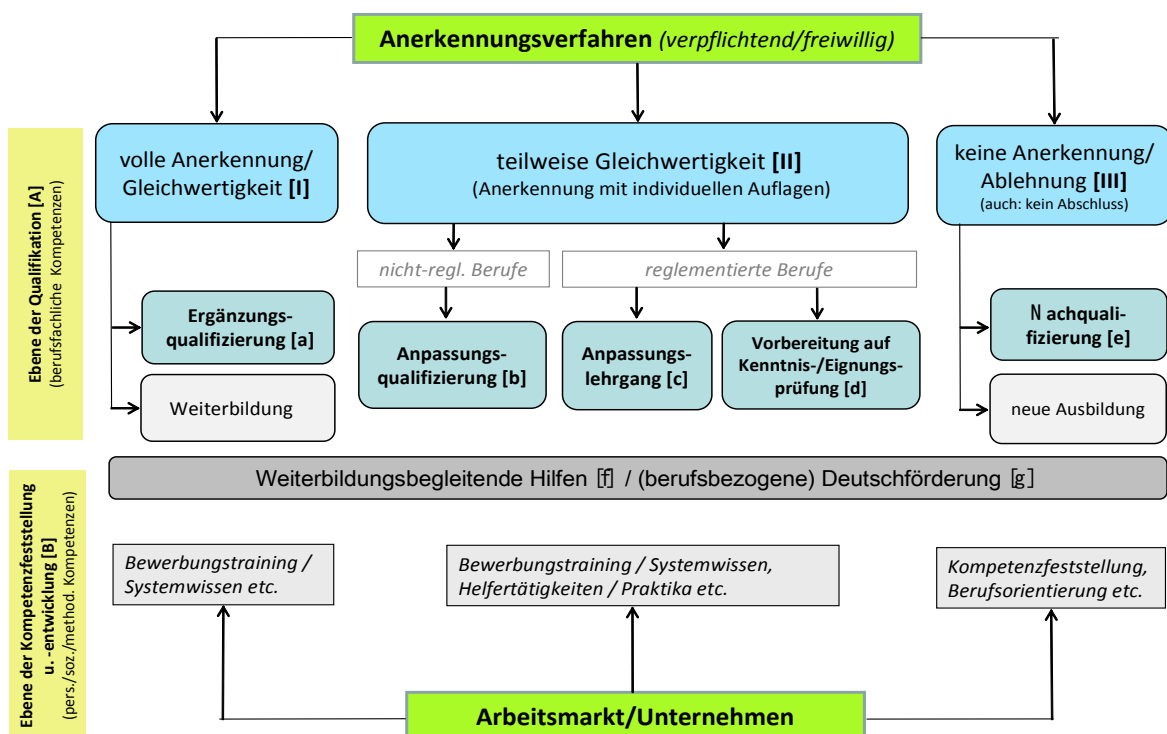
Dem allgemeinen Wunsch, die Kompetenzen von Zugewanderten als qualifizierte Fachkräfte sofort dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, kann in der Realität nur selten entsprochen werden. Unabhängig davon, ob es sich um einen reglementierten oder nichtreglementierten Beruf handelt, ist meist der erste Schritt für eine Arbeitsaufnahme das freiwillige oder pflichtgemäße Durchlaufen eines Anerkennungsverfahrens für die mitgebrachte Qualifikation.

Reglementierte Berufe sind an Rechts- oder Verwaltungsvorschriften gebunden. Eine Berufszulassung ist Pflicht. Beispiele sind Arzt, Lehrer, Erzieher, Gesundheits- und Krankenpfleger. In nicht reglementierten Berufen hingegen kann man sich frei bewerben. Die dualen Ausbildungsberufe wie Elektroniker, Friseur, Tischler gehören dazu, aber auch akademische Berufe wie Informatiker, Biologe, Sprachwissenschaftler.

Das Anerkennungsverfahren wird mit einem individuellen Bescheid für die Antragsteller über die Gleichwertigkeit ihrer ausländischen Qualifikation zu dem deutschen Referenzberuf abgeschlossen. Dabei gibt es drei mögliche Ausgänge: volle Gleichwertigkeit/Anerkennung, teilweise Gleichwertigkeit/Anerkennung mit individuellen Auflagen oder keine Anerkennung bzw. Ablehnung (siehe Grafik oben).

Zu beachten ist, dass es nur für eine Arbeit im reglementierten Bereich notwendig ist, eine volle Gleichwertigkeit zu erlangen. Im nichtreglementierten Bereich ist es möglich, ohne volle Anerkennung vom Arbeitgeber eingestellt zu werden. Der Arbeitgeber entscheidet, ob ausländische Qualifikation und offene Stelle zusammenpassen.

Je nach Ausgang des Verfahrens sind verschiedene Qualifizierungswege möglich bzw. notwendig: Konnte das Verfahren mit dem Bescheid über volle „Gleichwertigkeit“ [I] beendet werden, sind möglicherweise trotzdem Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarfe erkennbar. Zum Beispiel können Ergänzungsqualifizierungen (auch: Brückenmaßnahmen) [a] sinnvoll sein, die nicht auf eine formale Anerkennung, sondern auf andere Bedarfsaspekte abzielen, die einen qualifikations-adäquaten Berufseinstieg ermöglichen sollen.



Häufig kann jedoch keine volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Abschluss bescheinigt werden. Gründe dafür sind individuelle Abweichungen in

- Ausbildungsdauer
- Anzahl der Unterrichtsstunden
- Inhalten oder
- erlaubten Tätigkeiten.

Die Anerkennungsstelle stellt einen Bescheid über „teilweise Gleichwertigkeit“ **[II]** aus, der im Idealfall Angaben über vorhandene und fehlende Teile in der ausländischen Ausbildung enthält. Hier werden passgenaue Anpassungsmaßnahmen besonders bedeutsam, mittels derer Menschen mit einer vorhandenen ausländischen Qualifikation die volle Gleichwertigkeit (formale Anerkennung) in Deutschland erlangen können, um letztendlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. An dieser Stelle spricht man von Anpassungsmaßnahmen.

Anpassungsmaßnahmen

Im nicht reglementierten Bereich werden unter dem Begriff der *Anpassungsqualifizierung* **[b]** verschiedene Bildungsmaßnahmen zum Ausgleich bestehender Ausbildungsdefizite zusammengefasst.

Bei den reglementierten Berufen können Antragsteller in der Regel zwischen *Anpassungslehrgang* **[c]** und *Vorbereitung auf die Kenntnis- oder Eignungsprüfung* **[d]** wählen.

Der Anpassungslehrgang bietet – gemäß der EU-Anerkennungsrichtlinie – die Möglichkeit, die für die formale Anerkennung fehlenden Teile mittels einer praktischen Tätigkeit im betreffenden Berufsfeld (ggf. mit theoretischer Zusatzausbildung) unter Verantwortung eines qualifizierten Berufsangehörigen auszugleichen. Es erfolgt zwar eine Bewertung, die berufliche Anerkennung kann jedoch ohne das Ablegen einer erneuten Abschlussprüfung erlangt werden.

Die zweite Möglichkeit im reglementierten Bereich besteht darin, einen Vorbereitungskurs zu besuchen, der auf die anschließende Kenntnisprüfung (zutreffend für Abschlüsse aus Staaten außerhalb der EU) bzw. Eignungsprüfung (für EU-Abschlüsse) vorbereitet. Der Unterschied zwischen Kenntnis- und Eignungsprüfung besteht darin, dass in der Eignungsprüfung nur auf im Bescheid festgestellte fehlende Teile (sog. „Defizite“) geprüft wird, während bei der Kenntnisprüfung alle Inhalte der jeweiligen Ausbildung auch Inhalt der Prüfung sind bzw. sein können.

Schließt ein Verfahren aufgrund gravierender Abweichungen ohne Anerkennung ab oder handelt es sich um an-/ungelernte Personen mit einschlägiger Berufserfahrung, besteht die Möglichkeit der Nachqualifizierung **[e]**. Das ist eine praxis- und arbeitsmarktnahe Vorbereitungsmaßnahme auf die sogenannte Externenprüfung. Möglich ist hier freilich auch die Aufnahme einer neuen Ausbildung.

Mit Blick auf die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe ist gegebenenfalls – ungeachtet der Qualifizierungsform, die sich aus dem Ergebnis des Anerkennungsverfahrens ergibt – der Einsatz von Weiterbildungs begleitenden Hilfen (WbH, **[f]**) angeraten. Das können beispielsweise ein sozialpädagogisches Coaching oder berufsfachlicher Ergänzungsunterricht sein, wobei die Förderung der deutschen Sprache stets integriert ist.

Entwicklung weiterer Kompetenzen

Generell verlangen Arbeitsmarkt und potenzielle Arbeitgeber neben der fachlichen Grundqualifikation **[A]** weitere wichtige Kompetenzen von potenziellen Arbeitnehmern, wie persönliche, soziale, methodische Kompetenzen, sprachliche oder praktische Fähigkeiten **[B]**. Insbesondere die fachsprachliche Bildung **[g]** ist eine wichtige Grundvoraussetzung, um sich bei Unternehmen erfolgreich bewerben und später gut integrieren zu können. (Im Rahmen der Anerkennungsverfahren steht die berufsfachliche Kompetenz im Fokus. Darüber

hinaus werden in einigen reglementierten Berufen, wie z.B. bei Lehrern, Ärzten oder Erziehern, auch sprachliche Fähigkeiten mittels Vorweis eines Zertifikats über ein bestimmtes Deutsch-Niveau als Voraussetzung für die Berufsausübung überprüft.)

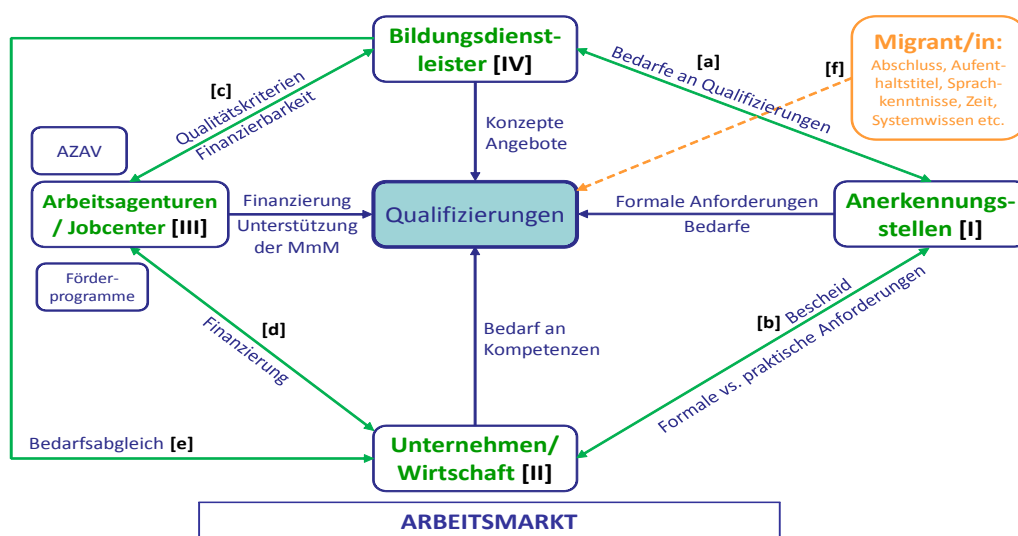
Des Weiteren ist Bewerbungs- und/oder Systemwissen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration unentbehrlich: Wie funktioniert das deutsche Arbeitssystem? Wie funktionieren Unternehmen, deren Hierarchien und der Umgang mit Kollegen? Wie bewirbt man sich erfolgreich bei einem deutschen Unternehmen? Wie gestaltet sich der Bewerbungsprozess? Wie läuft ein Vorstellungsgespräch ab?

Es ist naheliegend anzunehmen, dass Menschen aus anderen Ländern und Kulturen hinsichtlich dieser kulturspezifischen Kompetenzen „Defizite“ aufweisen. Diese können durch spezifische Trainings (z.B. Bewerbungstrainings) ausgeglichen werden. Des Weiteren bieten Unternehmen die Möglichkeit von Praktika und/oder Helfertätigkeiten. Dies ermöglicht dem Einzelnen, berufspraktische Erfahrungen zu sammeln und erleichtert bzw. ermöglicht damit den Einstieg in qualifikationsadäquate Erwerbstätigkeit. Für Personen, bei denen eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation nicht möglich ist, können auch Angebote zur Berufsorientierung sowie Kompetenzfeststellungsverfahren bedeutsam werden.

Aus dieser Darstellung wird die Wichtigkeit mindestens zweier Akteure im Rahmen von Qualifizierungen deutlich: zum Einen die der Anerkennungsstellen, welche in ihren ausgestellten Bescheiden auf „Defizite“ in der Ausbildung und damit auf nachzuholende Qualifizierungsbausteine hinweisen, und zum Anderen jene der Unternehmen bzw. des Arbeitsmarktes mit der jeweils spezifischen Fachkräftenachfrage.

III Akteure und ihr (Zusammen-)Wirken im Blickpunkt von Qualifizierung für Menschen mit Migrationshintergrund

Wenn es um individuelle und passgenaue Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Menschen mit ausländischen Abschlüssen geht, werden neben den bereits genannten Anerkennungsstellen und den Unternehmen weitere Akteure relevant. Dazu zählen in erster Linie natürlich die Bildungsdienstleister, die Qualifizierungen entwickeln und letztendlich der Zielgruppe anbieten. Daneben spielen die Agenturen für Arbeit sowie die Jobcenter eine tragende Rolle, sowohl hinsichtlich der Finanzierung von Qualifizierungen, als auch bei der Beratung der Zielgruppe. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Akteure sowie über ihr (mögliches) Wirken und Zusammenwirken.



Wie bereits im vorhergehenden Kapitel dargestellt, werden von Seiten der Anerkennungsstellen [I] ganz bestimmte formale Anforderungen an Qualifizierungen gestellt, wenn diese direkt mit einem Anerkennungsverfahren in Verbindung stehen (Anpassungsqualifizierungen). Zudem ist anzunehmen, dass Anerkennungsstellen Einblick in die spezifischen Qualifizierungsbedarfe der Personen in den jeweiligen Berufsfeldern haben.

Aus den Bescheiden können Hinweise zur inhaltlichen Ausrichtung von Anpassungsqualifizierungen – nämlich jene Bildungselemente, die in der ausländischen Ausbildung fehlen – entnommen werden. Daher wäre an dieser Stelle ein Austausch zwischen Anerkennungsstelle und Bildungsdienstleistern zu Bedarfen an Qualifizierungen als sinnvoll zu erachten **[a]**.

Der von der Anerkennungsstelle ausgestellte Bescheid über Gleichwertigkeit muss auch vom potenziellen Arbeitgeber „lesbar“/ interpretierbar sein. Daran sollte seitens der Anerkennungsstellen beim Erstellen von Bescheiden gedacht werden **[b]**.

Im nicht-reglementierten Bereich kann ein ausgestellter Bescheid – auch bei „nur“ teilweiser Gleichwertigkeit – für den Arbeitgeber hilfreich sein, um vorhandene aber auch fehlende Fachkompetenzen eines Bewerbers mit Migrationshintergrund abschätzen und mit anderen Bewerbern vergleichen zu können.

Die Anforderungen der Anerkennungsstellen an Qualifizierungen entsprechen – wie im vorherigen Kapitel bereits erwähnt – nicht zwangsläufig den tatsächlichen Qualifikationsbedarfen, die Arbeitgeber/ Unternehmen **[II]** an potenzielle Arbeitnehmer haben. Einen herausragenden Stellenwert für die meisten Branchen besitzen hier zweifelsfrei die (berufsbezogenen) Deutschkenntnisse. Zudem können an dieser Stelle Kompetenzen wie berufspraktische Erfahrungen, Spezialwissen, Zusatzqualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse, Systemwissen, Selbstpräsentation etc. von Relevanz, wenn nicht gar von größerer Relevanz als der formale Abschluss sein.

Daneben sollte die jeweils aktuelle Nachfrage bestimmter Berufe am Arbeitsmarkt (Engpass-/ Mangelberufe) nicht außen vor gelassen werden, da hier die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im besonderen Maße befördert werden kann. So werden Personen aus dem Ausland mit passenden Qualifikationen rekrutiert (z.B. über Personalvermittler) oder aber in Deutschland in diesen Mangelberufen ausgebildet bzw. weiterqualifiziert.

Über die halbjährlich neu erstellten Engpassanalysen informieren die örtlichen Agenturen für Arbeit, die gemeinsam mit den Jobcentern **[III]** als der Arbeitsaufnahme vorgeschaltete Institutionen erheblich an der Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund beteiligt sind. So sind sie – mittels Vergabe von Bildungsgutscheinen – in der Lage, zertifizierte Bildungsmaßnahmen zu finanzieren **[c]**, wobei zu beachten gilt, dass die Zertifizierung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) noch keine Prüfung spezieller Tauglichkeitskriterien für die Zielgruppe der Migranten vorsieht. Gleichwohl existieren für letztere, auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, eigens konzipierte Förderprogramme zur Arbeitseingliederung (z. B. „MobiPro-EU“; siehe Kasten rechts).

Förderprogramm: MobiPro-EU („The job of my life“)

[eine Kooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit]

Zielgruppe sind junge Menschen aus der EU im Alter von 18 bis 35 Jahren (in Ausnahmefällen bis zum Alter von 40 Jahren), die von ihrer Freizügigkeit innerhalb der EU Gebrauch machen und entweder

- *eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland aufnehmen wollen und über einen Schulabschluss im Herkunftsland, aber keine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung im Herkunftsland verfügen oder*
- *eine qualifizierte Beschäftigung in einem Engpass- bzw. Mangelberuf in Deutschland aufnehmen wollen und in der EU arbeitslos gemeldet sind.*

Leistungen:

- *Sprachförderung im Herkunftsland u. in Deutschland*
- *finanzielle Unterstützung während eines ausbildungsvorbereitenden Praktikums oder einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland*
- *Finanzierung bzw. Bereitstellung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung*
- *Kostenübernahme, wenn qualifizierte Fachkräfte ein Anerkennungsverfahren für die Aufnahme eines reglementierten Engpassberufes durchlaufen müssen*

▶ *seit Beginn im Jan. 2013: über 8000 Anfragen; 3000 Kunden überwiegend aus Spanien, Ungarn und Rumänien (insgesamt 9500 Anträge)*

Ein Austausch zu Abgrenzungs- wie Abstimmungszwecken zwischen den Agenturen für Arbeit bzw. den Jobcentern und der Arbeitgebersphäre ist fraglos geboten, da beide Akteursseiten bei Finanzierungsfragen von Qualifizierungen häufig an den jeweils anderen verweisen **[d]**.

Die *Bildungsdienstleister* [IV] als Akteure des Aus-, Weiter- und Fortbildungsprozesses müssen sich bei der Entwicklung ihrer Angebote – auch um die Finanzierung über das Jobcenter zu gewährleisten – an den Qualitätskriterien der AZAV orientieren [c]. Im Rahmen der Bedarfsermittlung der Bildungsdienstleister zur Planung adäquater Bildungsangebote ist ein kooperativer Austausch mit Anerkennungsstellen als sinnvoll zu erachten, da diese über die fehlenden Teile in den ausländischen Ausbildungen informieren können und damit gegebenenfalls in der Lage sind, an einer passenden inhaltlichen Ausrichtung der Qualifizierungen mitzuwirken [a]. Des Weiteren wäre der Abgleich zu Bedarfen potenzieller Arbeitgeber ratsam, um eventuell die zusätzliche Qualifikationsnachfrage bzw. den Bildungsbedarf der Wirtschaft befriedigen zu können [e].

Sämtliche durch grüne Pfeile gekennzeichneten Verbindungen in der Grafik [a, b, c, d und e] deuten auf eine mögliche Funktion der IBAS* als unterstützende, begleitende, initiiierende und beratende Stelle für die Akteure und deren Zusammenarbeit.

*** Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen * Claudia Poldrack * Kathrin Herbst * Iris Thöle *
Tel: 0351/437070-40 * Fax: 0351/437070-70 * E-Mail: anerkennung@exis.de * www.anerkennung-sachsen.de**

Selbstverständlich ist, dass die Bedarfe der Zielgruppe (Menschen mit Migrationshintergrund) selbst Beachtung finden müssen bei der Konzeption passgenauer Qualifizierungen [f]. Diese Bedarfe werden im Folgenden genauer „unter die Lupe“ genommen.



Zielgruppenorientierte Bedarfsermittlung

Die Konzipierung möglichst aussichtsreicher Qualifizierungsangebote ist nicht anspruchslos und an etliche Bedingungen geknüpft. Einerseits müssen die hohen Qualitätsanforderungen erfüllt werden, andererseits sollte bei der Planung das Augenmerk auf eine langfristige Realisierbarkeit, die Transferfähigkeit und überregionale Ausrichtung gelenkt sein.

Um den für die Zielgruppe notwendigen Anforderungen an Passgenauigkeit und individueller Ausrichtung zu entsprechen, ist eine sorgfältige Bedarfsanalyse unumgänglich. Neben der zuvor betrachteten gegenseitigen Einflussnahme der unterschiedlichen Akteure im Rahmen von Qualifizierung muss sich die Angebotsentwicklung nicht zuletzt an der sehr heterogenen Zielgruppe mit Migrationshintergrund orientieren. Abgesehen von den unterschiedlichen Vorbedingungen, die allgemein gelten (Geschlechtszugehörigkeit, Biografie, berufliche/r Laufbahn/Status, Alter, familiärer/gesundheitlicher/sozialer Status, Ortsgebundenheit etc.), kommen hier zusätzlich spezifischere Aspekte wie das Vorhandensein ungleichartiger Berufsqualifikationen aus mannigfaltigen Herkunftsländern, sprachliche Barrieren und kulturelle Attribute, aber auch aufenthalts- wie arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Tragen.

Das Aufenthaltsrecht für Zuwanderer und der jeweils erteilte Aufenthaltstitel regeln zugleich die Erlaubnis zur Arbeitsaufnahme (§ 4 AufenthG). So dürfen z.B. Asylbewerber und Geduldete in den ersten 9 Monaten ihres Aufenthaltes gar nicht arbeiten und erhalten nachfolgend lediglich nachrangigen Arbeitsmarktzugang (§ 32 BeschV). Umgekehrt bedingt jedoch die Erwerbstätigkeit das Recht auf den Aufenthalt in Deutschland. Dementsprechend ist die formale Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse für Menschen mit Migrationshintergrund nicht ausschließlich aufgrund des angestrebten Arbeitsmarktzugangs, sondern auch aus aufenthaltsrechtlichem Blickwinkel von Bedeutung: Die selbstständige Sicherung des Lebensunterhaltes dient der Verfestigung des (ehemaligenunabhängigen) Aufenthaltes und begünstigt demnach z. B. das Recht auf einen Nachzug Familienangehöriger (§ 29 u. § 30 AufenthG).

Aber nicht nur der Zugang zum Arbeitsmarkt wird durch das Aufenthaltsrecht bestimmt, sondern auch jener zu Qualifizierungsmöglichkeiten (z.B. Sprachkurse), Instrumenten der finanziellen Förderung und anderen Unterstützungsangeboten. Ein Aufenthaltstitel kann beispielsweise für die Ausübung einer befristeten praktischen Tätigkeit erteilt werden, wenn diese als Anerkennungsvoraussetzung der ausländischen Berufsqualifikation festgelegt wurde (§ 8 BeschV). Ebenso kann der Aufenthalt zum Zwecke der betrieblichen Aus-/Weiterbildung erlaubt werden – zumeist jedoch nur mit Zustimmung der Agentur für Arbeit (§ 17 AufenthG).

Die individuell-zielgruppenorientierte Bedarfsermittlung, zieht ihre Informationen dabei z.B. aus gezielten Befragungen und/oder Kompetenzanalysen Zielgruppenangehöriger bzw. aus Kooperationen (Befragung, Dokumentenanalyse) mit Beratungsstellen und zielgruppennahen Institutionen (beispielsweise Career Services). Wie bereits erwähnt, können auch Anerkennungsstellen sowie die von ihnen ausgestellten Bescheide in dieser Hinsicht nützliche Quellen darstellen.

Die Career Services der sächsischen Hochschulen stellen in ihrer bedeutsamen Funktion als Schnittstelle zwischen Qualifizierung/Studium und Arbeitsmarkteintritt Institutionen mit Potenzial da. Sie werden jedoch nach wie vor aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und sind damit lediglich als zeitlich befristete Projekte aktiv. Dabei darf ihr Stellenwert und ihre Wirksamkeit – mit dem Fokus auf Qualifizierung – nicht unterschätzt werden. In Zeiten, in denen der alleinige Hochschulabschluss oftmals nicht ausreicht, weil die Wirtschaft vielfältige weitere Qualifikationen, Fertigkeiten und Kompetenzen verlangt, liegt die Bedeutung eines Career Services vorrangig in einer nutzbringenden Beratungs-/Verweisarbeit und eigenen Qualifizierungsformaten zur beruflichen Vorbereitung. Des Weiteren werden hier wertvolle Verbindungen zwischen Studierenden und Unternehmen geknüpft. Auf diesem Weg werden z.B. die Grundlagen für Praktika-Vereinbarungen geschaffen, die der Erweiterung von Kenntnissen und Fähigkeiten dienen und einen raschen Berufseintritt begünstigen können.



Qualifizierungsformen und -wege

Bestenfalls bestimmt die Analyse der ermittelten Qualifizierungsbedarfe nicht nur die Inhalte des zu entwickelnden Angebotes, sondern erhält gleichsam Einfluss auf die Vermittlungsform und -wege desselben. Eine individuelle berufliche Integration kann beispielsweise mithilfe aufeinander abgestimmter Unterstützungsleistungen sinnvoll befördert werden. In diesem Sinne könnte die Kombination einer fachlichen Qualifizierung mit Angeboten zu berufsbezogenem Deutsch sowie bildungssprachlichen Kompetenzen (z.B. durch WbH) und/oder weiteren ergänzenden Bildungsmodulen (z.B. zu Systemwissen, berufsspezifischen Kulturtechniken, zu rechtlichen Grundlagen oder zu Bewerbung/ Selbstpräsentation) hilfreich sein.

Generell sollten **Qualifizierungen in modularisierter Form** angeboten werden. In Anbetracht der uneinheitlichen Bescheide der Anerkennungsstellen bezüglich der defizitären Bildungsanteile ist so ein finanziell und zeitlich günstiger, effizienter Erwerb zertifizierbarer Teilqualifikationen realisierbar.

Neben den klassischen ganztägigen Bildungsgängen sollten Qualifizierungen auch **berufsbegleitend** angeboten werden.

Darüber hinaus ist an **Formen ohne oder mit nur teilweiser Präsenz** (E-Learning, eTutoring, Blended Learning, Distance Learning) zu denken, die durch die Methode zeit- und ortsunabhängigen Lernens speziell für Menschen im Ausland oder Berufstätige in Frage kommen könnten.

Oft vielversprechend für letztgenannten Personenkreis sind zweifellos **in die betriebliche Praxis integrierte Qualifizierungsformen** am unmittelbaren Arbeitsplatz (Training-on-the-job), d.h. Bildung in kontextbezogenen, sozialen Lernumgebungen.

Auch Formen, bei denen **bereits bestehende Angebote** (für andere Zielgruppen) genutzt werden, können praktische Wege zur Qualifikation für Menschen mit Migrationshintergrund sein. Hierunter fallen insbesondere überbetriebliche Ausbildungen (Absolvierung praxisnaher Ausbildungsteile in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätten; Good-Practice-Beispiel siehe Kasten unten). Im akademischen Bereich können bestehende Lehrveranstaltungen, Studien- und Ergänzungsmaßnahmen an Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien als (Anpassungs-) Qualifizierungsmaßnahmen für zugewanderte Akademiker genutzt werden.

Good-Practice-Beispiel:

Antragsteller mit einer ausländischen Ausbildung im handwerklichen Bereich können überbetrieblichen Lehrlernunterweisungen zu bestimmten Ausbildungsinhalten der jeweiligen Handwerksausbildung als (Anpassungs-) Qualifizierungsmaßnahme nutzen, um sog. „Defizite“ auszugleichen. In Absprache der Handwerkskammer(n) mit dem ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks) dürfen an diesen Kursen jeweils max. 2-3 Teilnehmer/Antragsteller (mit) teilnehmen.

Die Anerkennungsstellen der Handwerkskammern haben zudem den Vorteil, dass sie eng mit den handwerklichen Ausbildungsstätten zusammenarbeiten. Daher besteht hier auch die Möglichkeit bei der Feststellung von „Defiziten“ im Anerkennungsverfahren die Antragsteller direkt in passende Qualifizierungskurse sowie in betriebliche Praktika vermitteln zu können. Dies ist nicht der Regelfall. Andere Anerkennungsstellen sind nicht auf diese Weise mit den Ausbildungsstätten bzw. Qualifizierungsanbietern/Bildungsdienstleistern verbunden und können diesen Übergang/diese Vermittlung in passende Qualifizierungen noch nicht in dieser Form gewährleisten.

(Quelle: Anerkennungsstelle der Handwerkskammer zu Leipzig, Teilprojektpartner im IQ-NW SN)



Finanzierung von Qualifizierungen über die Arbeitsagenturen und Jobcenter

Wie erwähnt, ist eine finanzielle Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter mittels eines Bildungsgutscheines möglich. Der Weg dorthin und die Wahl einer passenden Maßnahme ist dabei oftmals hürdenreich und insbesondere für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund mit strukturellen Benachteiligungen verbunden:

Einerseits muss der Qualifizierungswillige **über diese Finanzierungsmöglichkeit informiert** sein. Andererseits fehlt ihm angesichts der unübersichtlichen aktuellen Bildungsangebotslandschaft nicht selten der **Überblick für die Wahl einer passenden Maßnahme**. Ein hohes Maß an Eigeninitiative und Selbstständigkeit ist hier gefragt. Dazu kommt die Abhängigkeit von den **Ermessensentscheidungen** alternierender Sachbearbeiter. Denn nach einer Beratung durch die Agentur für Arbeit liegt es allein in der Verantwortung des Mitarbeiters zu entscheiden, ob die Förderungsvoraussetzungen, d.h. die Aussichten auf eine deutliche Verbesserung der Vermittlungs- und Eingliederungschancen, vorliegen oder nicht. Einen Rechtsanspruch auf den Bildungsgutschein gibt es nicht.

Wird ein Bildungsgutschein ausgestellt, weist er zumeist zeitliche, räumliche, bildungsinhaltliche sowie formale Begrenzungen auf. Das macht die engagierte und rasche Suche entsprechend aufgestellter, akkreditierter Bildungsdienstleister und Maßnahmen notwendig, da von Seiten der Agentur für Arbeit keine konkreten Kurseempfehlungen ausgesprochen werden dürfen. Eine selbstständige Recherche erfolgt im Allgemeinen über das Informationsportal KURSNET (vereinzelt auch über Printmedien oder die persönliche Ansprache von Bildungsanbietern) und kann sich für Menschen mit Migrationshintergrund durchaus schwierig gestalten.

An dieser Stelle wären Unterstützung und Stärkung der Menschen mit Migrationshintergrund mittels einer spezifischen Beratung und Informationsarbeit rund um das Thema Qualifizierung als sinnvoll anzusehen, denn es bedarf der Hinweise zu Finanzierungsoptionen und diesbezüglich zu gehender Wege sowie der (gemeinsamen) Erörterung in Frage kommender Bildungsdienstleister bzw. -maßnahmen, um eine Teilnahme an passgenauen Qualifizierungen zu ermöglichen.

Nach der Entscheidung für eine Maßnahme kann zudem Folgendes passieren: Der Kurs findet aufgrund mangelnder Teilnehmeranmeldungen nicht statt. Dieses Problem ist auch für die maßnahmen anbietenden Bildungsdienstleister ein Dilemma. So gibt es häufig viele Anbieter, und jeweils nur geringe Teilnehmerzahlen. Im Sinne ökonomischer Qualifizierungsangebote müsste eine Möglichkeit geschaffen werden, Nachfragen der Teilnehmer zu bündeln. Es bietet sich an dieser Stelle eine Kooperation verschiedener Bildungsdienstleister an. Ein Beispiel für Good practice ist hier die Rotation von Integrationskursen im Bereich Görlitz-Zittau.

Auch die bereits erwähnte Nutzung bestehender Kurse anderer Zielgruppen (z.B. Auszubildende) könnte eine Lösungsmöglichkeit sein.



Notizen

IV Qualifizierungsmöglichkeiten in Sachsen am Beispiel einiger Berufsgruppen



Qualifizierungsmöglichkeiten für ausländische Erzieher/innen

Die zuständige sächsische Anerkennungsstelle für Erzieher/innen mit ausländischen Qualifikationen des EU-Raumes ist die Sächsische Bildungsagentur (SBA). Für die Anerkennung außerhalb der EU absolvierter Abschlüsse ist das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK) verantwortlich. Bislang erfolgt die Anerkennung in Form einer Einzelfallprüfung und im Abgleich zu den Lernfeldern in der sächsischen Ausbildung. Ergebnisse dieser Überprüfung sind laut SBA oft Defizite in Rechtskunde und mangelnde Berufspraxis.

Im Regelfall muss von Antragstellerinnen und Antragstellern aus Drittstaaten als Ergebnis des Anerkennungsverfahrens noch einmal die gesamte dreijährige Ausbildung zum/r staatlich anerkannten Erzieher/in (alternativ die vierjährige berufsbegleitende Ausbildung) durchlaufen werden, um in Sachsen als Erzieher/in in einer Kindertageseinrichtung oder im Hort arbeiten zu dürfen. In einigen Fällen ist eine Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre möglich.

Eine Alternative stellt dabei für Einige eine Qualifizierung in der Kindertagespflege dar. (In Dresden benötigt man dafür z.B. eine abgeschlossene, branchenunabhängige Berufsausbildung sowie eine 160-stündige Fortbildung im ersten Jahr der Selbstständigkeit.)

Zu einer Modifikation im Anerkennungsverfahren für Erzieher/innen in Sachsen sind derzeit noch keine konkreten Aussagen möglich, da die Verabschiedung des sächsischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) noch aussteht. Das sächsische Bildungsinstitut (SBI) wird im Auftrag des SMK ein Curriculum für die Anpassungsqualifizierung von Erzieher/innen entwickeln, das als geplante Handlungsgrundlage für alle Bildungsdienstleister kaum Spielraum für individuelle Konzepte in diesem Feld lässt. Wenig Klarheit herrscht dabei bislang über die Finanzierung und Umsetzung in der Praxis.

Als folgenschwer zeigen sich die von Bundesland zu Bundesland variierenden Curricula der Erzieherausbildung, die keinen bundeseinheitlichen Standards folgen. Dabei wären gerade letztere angesichts der bundesweit ähnlichen Bedarfslagen erfolversprechend.



Qualifizierungsmöglichkeiten für ausländische Krankenschwestern (deutsche Berufsbezeichnung: Gesundheits- und Krankenpfleger/innen)

Für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse von Gesundheits- und Krankenpfleger/innen ist in Sachsen der Kommunale Sozialverband (KSV) zuständig. Kann keine volle Anerkennung bescheinigt werden, besteht

a) bei Abschlüssen aus dem EWR oder aus der Schweiz:

die Wahlmöglichkeit zwischen einer Eignungsprüfung (SBA) und einem Anpassungslehrgang (geeignete Einrichtung kann ausgesucht werden). Die Eignungsprüfung bezieht sich auf die festgestellten Defizite.

b) bei Abschlüssen aus Drittstaaten:

die Wahlmöglichkeit zwischen einer Kenntnisprüfung und einem Anpassungslehrgang. Die Prüfung bezieht sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung. Der Anpassungslehrgang wird mit einer Prüfung über den Lehrgangsinhalt abgeschlossen.

Mit der Einführung und Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), einem am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) orientierten Instrument, das der Transparenz und Einstufung von Qualifikationen innerhalb des deutschen Bildungssystems dient, entfachte sich zugleich eine Diskussion hinsichtlich einer Output- vs. einer Inputorientierung. Kritisch gesehen wird beispielsweise, dass derzeit keineswegs kompetenzorientiert (nicht-formale und informelle Bildung) geprüft wird, sondern weiterhin die Anzahl an Unterrichtsstunden in der ausländischen Ausbildung maßgebend ist. [Laut KSV soll eine Umstellung auf eher kompetenzorientierte Prüfung erfolgen.?)

Anpassungsqualifizierungen für Gesundheits- und Krankenpfleger/innen werden in Sachsen aktuell nur noch von der INSTAG GmbH, und dort auch nur auf Anfrage, angeboten. Diese Kurse haben eine Dauer von 9 Monaten, um auf die Kenntnis-/ bzw. Eignungsprüfung vorzubereiten. Eine alternative Möglichkeit ist es, sich eine passende Berufsschule zu suchen und mit dieser Möglichkeiten auszuloten, wie fehlende theoretische und praktische Nachweise erlangt werden können (siehe Kasten unten).

Für medizinisch-pflegerische Berufe bieten verschiedene Bildungsträger in Sachsen berufsbezogene Sprachkurse an (siehe Kasten unten).

Anpassungsqualifizierungen für Gesundheits- und Krankenpfleger/innen

- INSTAG GmbH (auf Anfrage; Qualifizierungsdauer: 9 Monate), Kulturakademie Dresden (eingestellt)
- Berufsschulen (individuelle Nachfrage)

Fachsprachkurse für medizinisch-pflegerische Berufe

- Träger für berufsbezogenes Deutsch (z. B. Euro-Schulen, Loesernet)
- Volkshochschulen (VHS)



Qualifizierungsmöglichkeiten für ausländische Ärzte und Ärztinnen

Für Ärzte und Ärztinnen (bzw. Zahnärzte und Zahnärztinnen) gibt es momentan in Sachsen zwei Anbieter für Anpassungsqualifizierungen bzw. Qualifizierungen zur Vorbereitung auf die Gleichwertigkeitsprüfung. Das sind zum Einen die INSTAG GmbH (im Raum Leipzig) und zum Anderen die Kulturakademie Dresden (siehe Kasten unten).

Kurse für berufsbezogenes Deutsch für Ärzte und Ärztinnen werden in Sachsen von unterschiedlichen Bildungsträgern in unterschiedlichen Formen angeboten: Kompaktkurse, berufsbegleitende Kurse, flexible Angebote für Unternehmen (Übersicht siehe Kasten unten).

Auch die Kliniken selbst bieten berufsbegleitende Fachsprachkurse an. Dabei finden sie sehr individuelle Strategien, um Ärzte auf ihre Tätigkeiten vorzubereiten bzw. ihnen berufsbegleitend einen weiteren Spracherwerb zu ermöglichen. So gibt es Kurse in normaler „Alltagssprache“ oder medizinische Fachsprachkurse (schon ab A1, oft B2). Auch hier gibt es Intensivkurse (Vollzeit) oder berufsbegleitende Wochenkurse (1,5 Std./Wo), Einzel- oder Kleingruppenunterricht, „Inhouse“-Kurse oder Kurse in Räumlichkeiten der externen Träger (z. B. VHS, Euro-Schulen).

Zudem gibt es das Angebot der Sächsischen Landesärztekammer eines eintägigen Informations-seminars für ausländische Ärzte und Ärztinnen zum Thema „Wie funktioniert das deutsche Gesundheitssystem?“.

Anpassungsqualifizierungen (AP) / Vorbereitung auf die Gleichwertigkeitsprüfung (VG)

- Raum Leipzig: INSTAG GmbH (Dauer 3 Monate Vollzeit)
 - VG: 3 Monate Vollzeit
 - AP: auf Anfrage
- Raum Dresden: Kulturakademie Dresden
 - VG: 1 Monat Vollzeit
 - AP: 12 Monate Vollzeit (6 Mon. theoretische u. fachpraktische Fortbildung mit medizinischer Fachsprache + 6 Mon. begleitetes Praktikum; 1 Mon. abschließende Vorbereitung auf Prüfung)

Informationsseminar für ausländische Ärzte: „Wie funktioniert das deutsche Gesundheitssystem?“ (SLAEK)

Fachsprachkurse für Mediziner

- Raum Chemnitz: Euro-Schulen, Zwickau
- Raum Leipzig: INSTAG GmbH, Sprachschule UFS
- Raum Dresden: Kulturakademie Dresden, Sprachwerkstatt GmbH, VHS, Sächsische Landesärztekammer
- berufsbegleitende Fachsprachkurse in Kliniken (z.B. Bavaria Klinikum Kreischa oder Heliosklinik Pulsnitz)

V Handlungsempfehlungen für die Planung, Umsetzung und Inanspruchnahme von Qualifizierungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund

Abschließend sollen an dieser Stelle die Erkenntnisse aus der Dokumentation zu allgemeinen wie auch spezifischeren Handlungsempfehlungen zusammengeführt werden.



Bedarfsermittlung/-abgleich

- Die Qualifizierungsbedarfe der Menschen mit Migrationshintergrund sowie von Unternehmen/ Wirtschaft und Arbeitsmarkt müssen regelmäßig und sorgfältig erhoben und abgeglichen werden, um sinnvolle Qualifizierungsangebote entwickeln zu können.
- Eine zielgruppenorientierte Bedarfsermittlung kann erfolgen durch
 - gezielte Befragungen der Qualifizierungssuchenden und/oder Kompetenzfeststellungsverfahren
 - Befragung zielgruppennaher Institutionen bzw. Dokumentenanalyse.



Planung: Effektivität und Passgenauigkeit

- Bei der Planung von Qualifizierungsangeboten sollte auf eine langfristige Realisierbarkeit, die Transferfähigkeit und eine überregionale Ausrichtung geachtet werden.
- Die Angebotsplanung muss an einer sehr heterogenen Zielgruppe orientiert sein, die sich vor allem durch ungleichartige Berufsqualifikationen aus mannigfaltigen Herkunftsländern, sprachliche und kulturelle Besonderheiten auszeichnet.
- In Anbetracht der individuell unterschiedlichen Gleichwertigkeitsbescheide hinsichtlich defizitärer Bildungsanteile sollten, wenn möglich, modularisierte Formen der Anpassungsqualifizierung angedacht werden.
- Eine individuelle berufliche Integration kann mithilfe aufeinander abgestimmter Unterstützungsleistungen sinnvoll befördert werden, beispielsweise durch die Kombination einer fachlichen Qualifizierung mit Angeboten zu berufsbezogenem Deutsch und/oder weiteren ergänzenden Bildungsmodulen (z.B. zu Bewerbungs-/Systemwissen).



Notizen



Umsetzung

- Angebote sollten u. a. auch berufsbegleitend, ohne (vollständige) Präsenzerfordernis oder in die betriebliche Praxis integriert möglich sein. Ein Austausch zu Abgrenzungs- wie Abstimmungszwecken zwischen den Agenturen für Arbeit bzw. den Jobcentern und der Arbeitgebersphäre ist hinsichtlich der Finanzierungsfrage von Qualifizierungen geboten.
- Der Einsatz von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen ist – insbesondere durch die integrierte Deutschförderung – im Hinblick auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe und die Erfordernisse von Seiten der Unternehmen/Wirtschaft angeraten.
- Bestehende Angebote für andere Zielgruppen sollten für Anpassungsqualifizierungen genutzt werden (z.B. überbetriebliche Ausbildungen oder Lehrveranstaltungen des akademischen Bereiches).
- Um der Diskrepanz zwischen einer Vielzahl von Bildungsdienstleistern und jeweils nur geringen Kursteilnehmerzahlen zu begegnen, sollten hier Kooperationen angestrebt und die Nachfragen der Teilnehmer gebündelt werden.



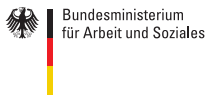
Inanspruchnahme passgenauer Qualifizierungsangebote

- Die Anerkennungsbescheide sollten für den Antragsteller aber auch für den zukünftigen potenziellen Arbeitgeber lesbar/ interpretierbar formuliert und gestaltet sein.
- Es bedarf der Unterstützung und Stärkung der Zielgruppe mittels spezifischer Beratung und Informationsarbeit (z.B. durch Migrantenselbstorganisationen) zum Thema Qualifizierung (z.B. bei der Inanspruchnahme von Bildungsgutscheinen), um die Teilnahme an passgenauen Qualifizierungen sicherzustellen und strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken.



Notizen

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

www.netzwerk-iq-sachsen.de
www.netzwerk-iq.de