

RESOURCE

- Refugees' Contribution to Europe -
- Länderbericht Deutschland -

eine empirische Studie zu Flüchtlingen als Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt

René Hohmann

Das RESOURCE - Projekt wurde gefördert durch den Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF)



Veröffentlicht Juni 2004

Von René Hohmann

Diese Studie wurde im Rahmen eines vom Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF) finanzierten Forschungsprojektes erstellt und von PRO ASYL e.V. als deutscher Partnerorganisation in Auftrag gegeben. Mein besonderer Dank gilt den zahlreichen InterviewpartnerInnen, ohne deren Hilfe die Durchführung dieser Fallstudie nicht realisierbar gewesen wäre. Zudem danke ich Ulli Hartwig, Martin Fink und Thomas Kappeller für Ihre Mitarbeit.

PRO ASYL

Förderverein PRO ASYL e.V.

Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge
Postfach 16 06 24, 60069 Frankfurt/M., Telefon (069) 23 06 88, Telefax (069) 23 06 50
internet: <http://www.proasyl.de>, e-mail: proasyl@proasyl.de
Konto-Nr. 650969-601, Postbank Frankfurt, BLZ 500 100 60

Das RESOURCE Projekt ist eine gemeinsame Initiative von:

The Spanish Commission for the Aid of Refugees (Spanien) – www.cear.es
Education Action International – RETAS (Großbritannien) – www.education-action.org
University Assistance Fund (Niederlande) – www.uaf.nl
Overleg Centrum voor Integratie van Vluchtelingen (Belgien) – www.ociv.org
European Training and Research Centre (Österreich) – www.etc-graz.at
Finnish League for Human Rights (Finnland) – www.ihmisoikeusliito.fi
France Terre d'Asile (Frankreich) – www.france-terre-asile.org
ProAsyl (Deutschland) – www.proasyl.de
Social Work Foundation (Griechenland)
Spiritan Asylum Services Initiative (Irland) – www.spirasi.ie
Italian Consortium of Solidarity (Italien) – www.icsitalia.org
ASTI (Luxemburg) – www.asti.lu
Portuguese Refugee Council (Portugal) – www.cpr.pt
CARITAS (Schweden) – www.caritas.se

Inhaltsverzeichnis

1. Das RESOURCE-Forschungsprojekt	5
2. Flüchtlinge und Fachkräftebedarf in der Bundesrepublik Deutschland.....	6
2.1. Exkurs: Flüchtlingsgruppen in Deutschland	7
3. Die Lage von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.....	8
3.1. Das System der Arbeitsgenehmigungen.....	9
3.2. Berufsbezogene Eingliederungshilfen und Qualifizierungsprogramme	10
4. Der Fachkräftebedarf in der Bundesrepublik Deutschland	13
4.1. Die Messung des Fachkräftebedarfs in Deutschland und seine Schwierigkeiten	13
4.2. Der Fachkräftemangel im IKT-Bereich und im Sozial- und Gesundheitswesen.....	14
4.3. Die Ursachen des Fachkräftemangels	16
4.4. Staatliche und unternehmerische Reaktion auf den Fachkräftemangel.....	18
5. Erfahrungsberichte fachqualifizierter Flüchtlinge	20
5.1. Werden Fähigkeiten und Kenntnisse aus den Herkunftsländern in den deutschen Arbeitsmarkt eingebracht?	20
5.2. Zusammenhang von Ausbildung, Arbeitserfahrung und Beschäftigungsverhältnis	21
5.3. Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen	22
5.4. Verschiedene Wege in die Erwerbsbeschäftigung.....	22
5.5. Hindernisse bei der Erwerbssuche.....	24
5.6. Empfehlungen der interviewten Flüchtlinge	26
6. Ergebnisse der Studie und integrationspolitische Empfehlungen.....	27
7. Literaturverzeichnis.....	30

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung I: Flüchtlinge in Deutschland (1997-2002).....	7
Abbildung II: Prognosen zum Fachkräftebedarf im Berufsbereich "Pflege"	17
Tabelle I: Übersicht der deutschen und ausländischen Erwerbspersonen 2000 und 2001.....	8
Tabelle II: Erteilte Arbeitsgenehmigungen nach ihrer Art	10

Abkürzungen

AIP:	Ärzte im Praktikum
ArGV:	Arbeitsgenehmigungsverordnung
AuslG:	Ausländergesetze
BAFl:	Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge
BAG:	Bundesarbeitsgemeinschaft der Asylentwicklungspartnerschaften
BAföG:	Ausbildungsförderungsgesetz
BA:	Bundesanstalt bzw. Bundesagentur für Arbeit
BMA:	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnungen
BMWA:	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BMI:	Bundesministerium des Innern
BSHG:	Bundessozialhilfegesetz
bzw.:	bzw.
ca.:	circa
d.h.:	das heißt
DIHK:	Deutsche Industrie und Handelskammer
DIW:	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EU:	Europäische Union
EQUAL:	Europäische Initiative zur Beseitigung von Diskriminierungen und Benachteiligung am Arbeitsplatz
GG:	Grundgesetz
GUS:	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten
HeimPersV:	Heimpersonalverordnung
HumHAG:	Gesetz über Maßnahmen im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommene Flüchtlinge
IAB:	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IFO:	Institut für Wirtschaftsforschung
i.d.R.:	in der Regel
IKT:	Informations- und Kommunikationstechnologie
IT-ArGV:	Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie
IT-AV:	Verordnung über Aufenthaltsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie
KMU:	Kleine und Mittlere Unternehmen
SGB:	Sozialgesetzbuch
sog.:	sogenannt(e)
vgl.:	vergleiche
z.B.:	zum Beispiel
ZfaB:	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen

1. Das RESOURCE-Forschungsprojekt

Diese Studie ist Teil des europaweiten Forschungsprojektes RESOURCE (Refugees' Contribution to Europe), das von einem Forschungsnetzwerk aus vierzehn Organisationen¹ durchgeführt und vom Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF) finanziert wurde. Dieses Projekt analysiert Elemente, Praktiken und Verfahren, die aus der Sicht von Flüchtlingen zu ihrer Integration auf dem europäischen Arbeitsmarkt beigetragen haben. Es wird die Frage verfolgt, wie Fähigkeiten, Arbeitserfahrungen und Qualifikationen von Flüchtlingen in jenen Sektoren des Arbeitsmarktes eingesetzt werden, die von einem Fachkräftemangel betroffen sind.

Mittels Literaturrecherche und Tiefeninterviews mit Flüchtlingen, die in den europäischen Mitgliedsstaaten² Arbeit gefunden haben, gibt diese Studie über Faktoren Aufschluss, die eine Integration von Flüchtlingen in Europa gefördert oder verhindert haben. In Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit unter Flüchtlingen kann schnell festgestellt werden, dass derzeit das Potential von Flüchtlingen noch nicht ausreichend genutzt wird. Deshalb setzt sich diese Studie zum Ziel, exemplarische und erfolgreiche Wege in die Erwerbsbeschäftigung zu illustrieren.

Die Ergebnisse dieser Studie werden in vierzehn Länderberichten und einem umfassenden Endbericht publiziert. Wir hoffen, dass unsere Ergebnisse viele Personen und Organisationen inspirieren. Wir erhoffen uns vor allem von:

- potentiellen Arbeitgebern, mehr Flüchtlinge einzustellen und Qualifikationen, Fähigkeiten und Arbeitserfahrungen, die Flüchtlinge mit ins Exil gebracht haben, mehr zu berücksichtigen;
- Flüchtlingen, Initiative zu ergreifen und eine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung zu suchen;
- Aus- und Bildungsträgern, den Zugang von Flüchtlingen zu ihren Angeboten zu verbessern und auf die spezifischen Bedürfnisse und Qualifikationen anzupassen;
- Entscheidungsinstitutionen, die Kriterien zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zu vereinfachen;
- Nichtregierungsorganisationen und Trägern der Flüchtlingsarbeit, eine bessere Unterstützung anzubieten und von
- Politikern auf nationaler und europäischer Ebene, erfolgreichere Integrationskonzepte zu implementieren, die Flüchtlingen eine Möglichkeit bietet, unabhängig zu werden.

Aufgrund der demographischen Entwicklung in Europa wird ein steigender Bedarf an ausländischen Arbeitskräften nötig sein, um ökonomisches Wachstum sichern zu können. Quer durch Europa sehen sich Arbeitgeber dem Problem ausgesetzt, geeignete Arbeits- und Fachkräfte zu finden. Gleichzeitig empfängt Europa über 350.000 Asylanträge pro Jahr. Es wäre aus ökonomischen und sozialen Gründen sehr sinnvoll, dieses immense Potenzial zu nutzen.

¹ RETAS (Großbritannien), UAF (Niederlande), OCIV (Belgien), ETC (Österreich), Finnish League for Human Rights (Finnland), France Terre d'Asile (Frankreich), ProAsyl (Deutschland), Social Work Foundation (Griechenland), SPIRASI (Irland), ICS (Italien), ASTI (Luxemburg), Portuguese Refugee Council (Portugal), CEAR (Spanien), CARITAS (Schweden).

² Das RESOURCE-Projekt wird finanziert durch den Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF). Dänemark nimmt an diesem Programm nicht teil

2. Flüchtlinge und Fachkräftebedarf in der Bundesrepublik Deutschland

In einer von ökonomischen Austauschbeziehungen geprägten Gesellschaft stellt die Erwerbsarbeit eine zentrale Integrationsinstanz dar. Über sie wird nicht nur die zum Lebensunterhalt benötigte Einkommenssicherung gewährleistet, sie ist darüber hinaus ein grundlegendes Element sozialer Beziehungen. Allerdings stoßen insbesondere Flüchtlinge bei ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt auf eine Vielzahl von strukturellen Barrieren.

Um als Flüchtling einer Erwerbsarbeit nachzugehen, sind andere Voraussetzungen notwendig als für alle anderen Erwerbssuchenden in Deutschland. Eine Arbeitsaufnahme ist abhängig von der bestehenden Aufenthaltsgenehmigung. Die Mehrheit der sich in Deutschland aufhaltenden Flüchtlinge verfügt allerdings über keinen sicheren Aufenthaltsstatus. Die Folge dieser prekären Aufenthaltssituation ist meist eine soziale Isolation und ökonomische Abhängigkeit von staatlicher Alimentierung. Darüber hinaus verärgert die starre Bindung der Arbeits- an die Aufenthaltsgenehmigung zunehmend Unternehmen in jenen Sektoren, die unter akutem Fachkräftemangel leiden. Gerade im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) besteht trotz konjunktureller Schwankung ein anhaltender Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Mittlerweile werden sog. „Headhunter“ ins Ausland geschickt, um für die ambulante Kranken- und Altenpflege Personal zu rekrutieren. Die Green Card-Initiative zur Anwerbung von IKT-Fachkräften hat den Erwartungen von Politik und Wirtschaft nicht entsprochen. Währenddessen setzen sich qualifizierte Fachkräfte, die nach Deutschland geflüchtet sind, mit der hiesigen Arbeitserlaubnispflicht auseinander. Denn nicht immer ist eine fehlende Qualifikation das größte Hindernis für Flüchtlinge, eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufzunehmen. Arbeitsverbot, Wartefristen, Vorrangprüfungen, „Dequalifizierungen“ sind nur einige Stationen von Flüchtlingen auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit.

Wie sich die verschiedenen Beschränkungen und Sonderregelungen auf die Biographien von Flüchtlingen und ihre Integration auf den Arbeitsmarkt auswirken und welche Strategien Flüchtlinge gewählt haben, um diese Hindernisse zu überwinden, wird im Folgenden untersucht werden. Dabei wird in Kapitel III die allgemeine Lage von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschrieben. In Kapitel IV wird das Augenmerk auf jene Wirtschaftssektoren gerichtet, die einem dauerhaften Fachkräftemangel ausgesetzt sind, das Sozial- und Gesundheitswesen und der Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie. Kapitel V widmet sich den Erfahrungen der Flüchtlinge, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Erwerbsbeschäftigung suchen oder gefunden haben. Hier fließen die Ergebnisse der im Rahmen dieser Studie geführten Interviews mit Flüchtlingen ein, die über Arbeitserfahrung oder fachspezifische Qualifikationen für die zuvor geschilderten Wirtschaftssektoren verfügen. Zum Abschluss werden in Kapitel VI noch einmal die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und Empfehlungen ausgesprochen, wie das Qualifikationspotential der sich in Deutschland befindlichen Flüchtlinge besser genutzt und ihre Integration in den Arbeitsmarkt verbessert werden kann.

2.1. Exkurs: Flüchtlingsgruppen in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland besteht keine einheitliche Praxis in der Verwendung des Begriffes „Flüchtling“. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass Flüchtlinge abhängig vom Ausgang des Asylverfahrens unterschiedliche Aufenthaltstitel bekommen.

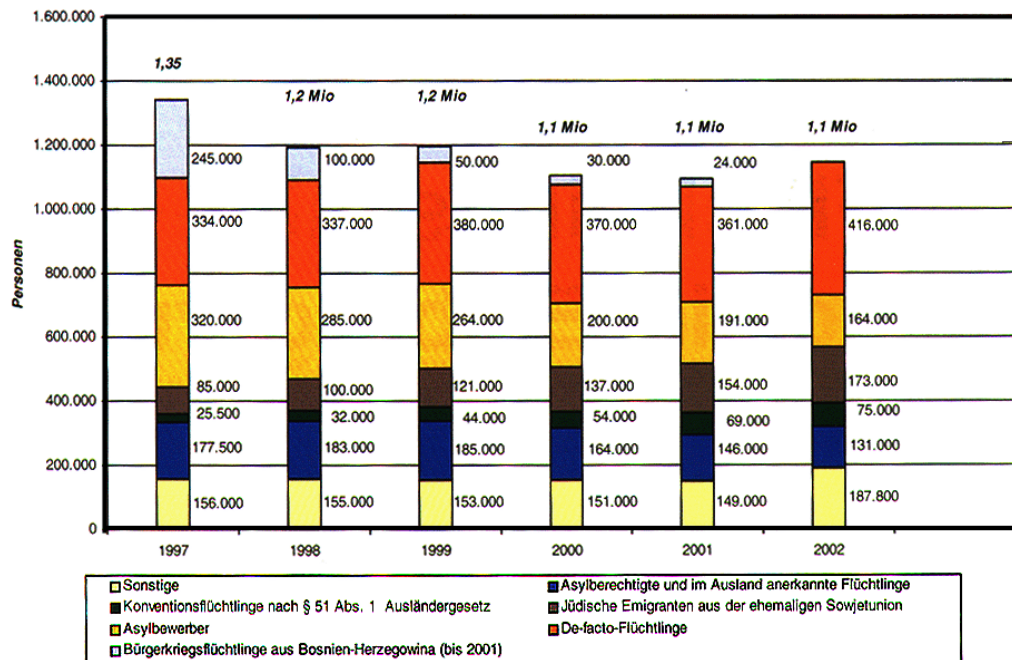


Abbildung I: Flüchtlinge in Deutschland (1997-2002)

Quelle: Bundesministerium des Innern, Referat M 5 aus: BAFl (2003:96)

Wie in Abbildung I sichtbar hielten sich zum 31. Dezember 2002 ca. 1.1 Mio. Flüchtlinge in der Bundesrepublik Deutschland auf. Dabei unterscheidet das deutsche Ausländer- und Asylrecht folgende Gruppen:

1. Zum einen 416.000 sog. De-facto-Flüchtlinge, die größtenteils nach einem negativen Ausgang ihres Asylverfahrens eine Duldung bekommen, weil sie aus humanitären, rechtlichen oder faktischen Gründen nicht abgeschoben werden können (§ 53/54/55 AuslG);
2. 164.000 Asylbewerber, die sich auf Art. 16 des Grundgesetzes (GG) berufen und deren Verfahren noch nicht bestands- oder rechtskräftig abgeschlossen ist;
3. 173.000 jüdische Emigranten aus der ehemaligen Sowjetunion;
4. 75.000 sog. Konventionsflüchtlinge und ihre Familienangehörigen, die nach § 51 Abs. 1 des Ausländergesetzes (AuslG) in Deutschland Abschiebungsschutz erhielten, weil in ihrem Heimatstaat ihr Leben oder ihre Freiheit wegen ihrer Rasse, Religion, Staatsangehörigkeit, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung bedroht ist;
5. 131.000 Asylberechtigte und ihre ca. 170.000 Familienangehörigen, die vom Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFl) oder von einer anderen verwaltungsrechtlichen Instanz als asylberechtigt nach Art. 16a des Grundgesetzes (GG) anerkannt worden sind;
5. weitere ca. 187 000 Personen, die nach Deutschland geflüchtet sind. Darunter fallen beispielsweise 6.800 sog. Kontingentflüchtlinge, die im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen (HumHAG) aufgenommen wurden, ca. 20.000 Bürgerkriegsflüchtlinge aus Bosnien-Herzegowina, die entweder durch Bleiberechtsregelungen über einen gesicherten Aufenthaltsstatus verfügen oder als ausreisepflichtig gelten und die etwa 11.000 heimatlosen Flüchtlinge, die eine besonders geschützte Rechtsstellung (Gesetz über die Rechtsstellung heimatloser Ausländern) innehaben.

In dieser Studie wird unter Flüchtlinge die Gesamtheit der Gruppe von Personen beschrieben, die nach Deutschland geflohen sind, unabhängig von ihrem gegenwärtigen, rechtlichen Aufenthaltsstatus.

3. Die Lage von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Ein grundsätzliches Problem im Bereich der Arbeitsmarktforschung stellt die unzureichende Datenlage dar. Schwierigkeiten bereiten vor allem die Daten über die ausländische Erwerbsbevölkerung. So beschäftigen sich viele deutsche Studien entweder mit MigrantInnen aus den ehemaligen Anwerbeländern³, wie z.B. der Türkei (vgl. Ausländerbeauftragte des Berliner Senats 2002), oder insgesamt mit ausländischen Arbeitskräften (vgl. Werner /König 2002). Eine weitere Differenzierung oder gar Aufschlüsselung auf die Gruppe der Flüchtlinge ist nur selten zu finden (vgl. Gruber/Rüßler 2002, Kühne 2000, Blahusch 1996). Repräsentative Aussagen über die Erwerbsbeschäftigung und Arbeitslosigkeit von Flüchtlingen lassen sich darüber hinaus den offiziellen Statistiken nur begrenzt entnehmen. Deshalb wird im Folgenden die Situation aller ausländischen Erwerbsbeschäftigten in Deutschland beschrieben. Somit werden neben den Flüchtlingen auch die EU-Staatsangehörigen und Personen aus Drittstaaten in die Beschreibung miteinbezogen.

Die Gesamtzahl aller für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen wird durch ein sog. Erwerbspersonenpotenzial ermittelt. Dies umfasst alle Personen, die arbeiten wollen, können und dürfen. In dieser Kennzahl wird zwischen den Erwerbstätigen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte), den als arbeitslos registrierten Personen, den Selbstständigen, den mithelfenden Angehörigen und geringfügig Beschäftigten unterschieden. Wie in Tabelle I ersichtlich lag im Jahr 2001 die Zahl der ausländischen Erwerbspersonen bei 3.616.000, was circa einem Anteil von 8,9% an allen Erwerbspersonen in Deutschland entspricht. Unter diesen waren 2.008.062 Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 464.739 wurden als arbeitslos registriert. Hinzu kommen weiterhin die geringfügig Beschäftigten, die ausländischen Selbstständigen und ihre mithelfenden Familienangehörigen, die insgesamt ca. 500.000 Personen ausmachen.

	2000		2001	
	Deutsche	Ausländer (inkl. EU-Staatsangehörige)	Deutsche	Ausländer (inkl. EU-Staatsangehörige)
Erwerbspersonen	40.326.000	3.823.000 (9,1%)	40.550.000	3.616.000 (8,9%)
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	27.824.486	1.963.620	27.817.114	2.008.062
Als arbeitslos registriert	3.888.652 (10,7%)	470.994 (17,3%)	3.851.636 (10,3%)	464.739 (17,4%)

Tabelle I: Übersicht der deutschen und ausländischen Erwerbspersonen 2000 und 2001

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an BA (2002c: 1135); BMWA (2003)

Wie viele Flüchtlinge und MigrantInnen zeitweise oder dauerhaft ohne legale Arbeitsgenehmigung arbeiten, ist nicht bekannt. Zwar kursieren immer wieder Vermutungen bezüglich der Anzahl illegal Beschäftigter in Deutschland, jedoch handelt es sich dabei häufig um „politische Zahlen“ ohne empirische Basis. Es lässt sich lediglich aufzeigen, wie viele Ermittlungsverfahren wegen illegaler Ausländerbeschäftigung eingeleitet bzw. Fälle mit Straftatverdacht aufgedeckt wurden. So wurden im Jahre 2002 von den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) insgesamt 57.306 Ermittlungsverfahren eingeleitet, wovon 25.805 Verfahren auf Arbeitnehmer und 31.501 auf Arbeitgeber entfielen. Insgesamt kann vermutet werden, dass die illegale Ausländerbeschäftigung seit den 90er Jahren stetig zugenommen hat (Lederer 1997: 42).

³ Italien, Spanien, Griechenland, Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien, ehemaliges Jugoslawien.

Da in den meisten Arbeitsmarktstatistiken keine Unterscheidung zwischen den Gruppen der ausländischen Erwerbspersonen getroffen wird, kann der Anteil von Flüchtlingen nur schwierig bestimmt werden. So bleiben nur noch Schätzungen und Vermutungen übrig, um sich der Zahl der Erwerbsbeschäftigung bei Flüchtlingen zu nähern. Laut Kühne bestünde nur die Möglichkeit einer Interpretation der Daten über erwerbsbeschäftigte Ausländer aus fluchtrelevanten Herkunftsländern (Kühne 2002: 314). Demnach beläuft sich die Zahl dieser ausländischen Beschäftigten auf ca. 400.000 Personen (BMWA 2003). Unter dieser Kategorie werden alle Erwerbspersonen subsumiert, die nicht aus der Europäischen Union, den EU-Beitrittskandidaten oder aus den ehemaligen Anwerbestaaten stammen. Nicht berücksichtigt werden in dieser Kategorie allerdings die Gründe der Einreise, so dass sich eine Aussage allein über die erwerbsbeschäftigten Flüchtlinge hiermit nicht generieren lässt.

3.1. Das System der Arbeitsgenehmigungen

Möchten Flüchtlinge und MigrantInnen in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten, bedarf es einer Genehmigung des lokalen Arbeitsamtes der Bundesagentur für Arbeit (BA). Ausgenommen hiervon sind Mitglieder des Europäischen Wirtschaftsraumes bzw. EU-Staatsangehörige. Aber auch unter der Gruppe der Flüchtlinge kann eine Minderheit in Deutschland arbeitsgenehmigungsfrei einer Erwerbsbeschäftigung nachgehen. Am 31. Dezember 2001 fielen insgesamt 166.000 Flüchtlinge in diese Kategorie (BAFl 2002). Dazu zählten Asylberechtigte nach Art. 16 des Grundgesetzes (GG), ihre Familienangehörigen und die im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen (HumHAG) aufgenommenen Kontingentflüchtlinge, wie z.B. die russischsprachigen Juden aus den GUS-Staaten.

Alle anderen unterliegen einer Arbeitserlaubnispflicht. Hierzu legt das Arbeitserlaubnis- bzw. das Arbeitsgenehmigungsrecht in Gestalt der §§ 284-86 des „Sozialgesetzbuches Drittes Buch-Arbeitsförderung“ (SGB III) und der dazugehörigen Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV) die rechtlichen Instrumentarien fest. Bei Beantragung der Arbeitsgenehmigung wird nach § 284 Abs. 5 SGB III eine von der Ausländerbehörde erteilte Aufenthaltsgenehmigung gem. § 5 des Ausländergesetzes (AuslG) vorausgesetzt. Somit bestimmt maßgeblich der Aufenthaltsstatus über die Bedingungen der Erwerbssuche.

Je nach Aufenthaltsstatus und –dauer unterliegen Flüchtlinge zweier Formen von Arbeitsgenehmigungen: der Arbeitsberechtigung und der Arbeitserlaubnis.

Die *Arbeitsberechtigung* (§ 286 SGB III) ermöglicht einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt - und zwar unabhängig von der Branche und Tätigkeit. Laut BA wurden im Jahre 2002 insgesamt 140.223 Arbeitsberechtigungen von den lokalen Arbeitsämtern erteilt (vgl. Tabelle II). In der Regel erhalten die Arbeitsberechtigung jene Flüchtlinge, die eine Aufenthaltserlaubnis (§15 AuslG) oder eine Aufenthaltsbefugnis (§30 AuslG) besitzen und zusätzlich fünf Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben oder sich seit sechs Jahren ununterbrochen in Deutschland aufhalten (§ 2 ArGV). In dieser Gruppe befinden sich unter anderem Konventionsflüchtlinge mit einem sog. „kleinem Asyl“, d.h. Flüchtlinge mit einer unanfechtbaren Anerkennung eines Abschiebungsschutzes gemäß § 51 Abs. 1 AuslG.

Jahr	Bundesrepublik Deutschland		
	Arbeitsgenehmigungen insgesamt	davon	
		Arbeitsberechtigung	Arbeitserlaubnis ⁴
2000	1.083.268	155.086	928.182
2001	1.054.526	168.530	885.996
2002	945.073	140.223	804.850

Tabelle II: Erteilte Arbeitsgenehmigungen nach ihrer Art

Quelle: BA (2002c: 1187)

Im Gegensatz zur Arbeitsberechtigung wird die *Arbeitserlaubnis* nur für eine bestimmte berufliche Tätigkeit und in einem bestimmten Betrieb durch das Arbeitsamt erteilt (§ 285 Abs. 3 SGB III). Im Jahr 2002 wurden von den Arbeitsämtern insgesamt 804.850 Arbeitserlaubnisse vergeben (vgl. Tabelle II). Der größte Teil der Flüchtlinge in Deutschland, d.h. Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge, hat lediglich eine Chance auf eine Arbeitserlaubnis. Sie dürfen eine solche Arbeitserlaubnis erstmals nach einem Jahr Wartezeit beantragen – bis dahin besteht ein absolutes Arbeitsverbot. Die Arbeitserlaubnis gilt für den Bezirk des Arbeitsamtes. Sie kann regional erweitert oder beschränkt werden. Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer der Beschäftigung längstens auf drei Jahre befristet. Diese kann aber nur nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes im Einzelfall erteilt werden. Seit Ende 1998 existieren in manchen Bundesländern, wie z.B. in Nordrhein Westfalen, eine Liste von Berufen (sog. „Berufverbotslisten“), für die keine erneuten Arbeitsgenehmigungen erteilt werden sollen (§ 285 Abs.1 Nr.1 SGB III). Basis dieser Listen ist eine statistische Erhebung der Arbeitsämter über Berufe, für die theoretisch ausreichend Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen („globale Arbeitsmarktprüfung“).

Neben dieser globalen Prüfung unterliegt der Arbeitssuchende weiterhin einer individuellen Prüfung, die von den SachbearbeiterInnen der Arbeitsämter durchgeführt wird. Hier wird im Einzelfall geprüft, ob örtlich oder regional geeignete bevorrechtigte ArbeitnehmerInnen, d.h. andere arbeitsgenehmigungsfreie Erwerbssuchende, für diese Stelle zur Verfügung stehen („Vorrangprüfung“). Diese Prüfung setzt eine mehrwöchige Frist voraus, die vier Wochen nicht überschreiten darf. Wurde bereits eigenständig eine geeignete Stelle gefunden, kommt es auf den potentiellen Arbeitgeber an, die Arbeitsstelle so lange für den Flüchtling zu „reservieren“, bis das Arbeitsamt die Erwerbsbeschäftigung genehmigt. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus zur Prüfung der Voraussetzungen einer Arbeitserlaubnis einen künftigen Arbeitsvertrag und konkrete Tätigkeitsanforderungen dem Arbeitsamt vorlegen. Insbesondere bei der Vorrangprüfung muss eine genaue Definition der geforderten Leistungen und der Fähigkeiten des konkreten Bewerbers vom künftigen Arbeitgeber vorliegen. Aufgrund dieses Verfahrens sind dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber erheblich mehr Vorbereitungen zur Einstellung auferlegt als für alle anderen Erwerbssuchenden in Deutschland.

3.2. Berufsbezogene Eingliederungshilfen und Qualifizierungsprogramme

Abschlüsse der Schulbildung bzw. Ausbildung, die in den Herkunftsländern erworben wurden, müssen in Deutschland generell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft werden. Hierfür sind einige auf der Bundesländerebene vorzufindenden Institutionen (z.B. Regierungspräsidien und Berufskammern) verantwortlich. Zwar existiert in der Bundesrepublik Deutschland eine zu-

⁴ Es ist zu beachten, dass eine Arbeitserlaubnis mehrmals im Jahr beantragt bzw. verlängert werden kann. Deshalb handelt es sich bei diesen Zahlen nicht um eine Anzahl von Personen sondern um die Zahl bewilligter Anträge.

ständige Stelle für Angelegenheiten der Bewertung und Einstufung ausländischer Bildungsnachweise (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen - ZfaB) in Bonn, die sämtliche Information zu ausländischen Schul- und Ausbildungsabschlüssen sammelt, mit dem deutschen Niveau vergleicht und Empfehlungen für die Anerkennung ausspricht, aber in der Umsetzung können in den Bundesländern unterschiedliche Anerkennungspraxen konstatiert werden. Große Probleme bereitet vor allem die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Eine Anerkennung erfolgt in der Regel nur auf der Grundlage binationaler Abkommen. Gegenwärtig existieren solche Abkommen lediglich mit Österreich, der Schweiz und Frankreich. Eine Anerkennung eines Berufsabschlusses, der in einem anderen Land erworben wurde, kann demnach versagt werden. Daher ist in der Regel von einer beruflichen „Dequalifizierung“ von Flüchtlingen auszugehen, die derzeitig nur durch eine Wiederholung der Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung behoben werden kann.

Das Angebot staatlicher berufsbezogener Eingliederungshilfen reicht von einer Förderung der Sprachausbildung bis hin zu fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen. Generell erfordern viele Erwerbstätigkeiten in Deutschland eine mehr als weniger ausgeprägte sprachliche Kompetenz. Deshalb beginnt jede berufsqualifizierende Maßnahme mit der Ausbildung des sprachlichen Vermögens. Allerdings ist die Teilnahme von Flüchtlingen an staatlichen Qualifizierungsprogrammen von ihren bestehenden Aufenthaltstiteln abhängig. Lediglich die als Asylberechtigte anerkannten, die im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommenen Flüchtlinge und die Kontingentflüchtlinge haben einen Anspruch auf staatliche Eingliederungshilfen. Die Großgruppe der Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlinge sind von diesen staatlichen Qualifizierungsprogrammen ausgeschlossen. Sie müssen auf die Angebote nichtstaatlicher Organisationen und/oder auf ihre eigenen finanziellen Ressourcen zurückgreifen.

Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge haben einen Anspruch auf einen staatlichen sechsmonatigen Vollzeit-Intensivsprachkurs (§§ 419/420 SGB III), wenn: sie mittellos sind, im Herkunftsland eine Erwerbstätigkeit von 70 Tagen im letzten Jahr vor der Ausreise ausgeübt haben und ihre Absicht erklären, nach Abschluss des Sprachlehrgangs eine nicht der Berufsausbildung dienende Erwerbstätigkeit im Inland aufzunehmen. Allerdings können viele Flüchtlinge diese Eingliederungshilfen zur Übernahme der Kosten des Deutsch-Sprachlehrgangs nicht nutzen, da sie entweder den Beleg der 70-tägigen Beschäftigungsdauer im Herkunftsland nicht nachweisen können oder aber nach Einschätzung der Bundesanstalt für Arbeit bereits über ausreichende Deutschsprachkenntnisse verfügen. Darüber hinaus verlieren sie den Anspruch auf einen Sprachkurs, wenn sie bereits im Arbeitsmarkt eingebunden sind und daher über genügend Mittel verfügen, die Kosten für den Sprachkurs selbst zu tragen (Kothen/Weber/Wöste 2000: 40).

Gesetz den Fall, dass dieser Sprachkurs besucht wurde, stehen Flüchtlingen unter gewissen Bedingungen auf zwei, vier oder acht Wochen angelegte Trainingsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit offen (§§ 48/49 SGB III). Hier werden Berufsberatungen und Kurse über Formen der Arbeitssuche angeboten. Verfügen Flüchtlinge entweder über eine abgeschlossene, in Deutschland anerkannte Berufsausbildung oder eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im In- oder Ausland, können sie an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teilnehmen (§§ 77-94 SGB III). Es werden Maßnahmen finanziert, die berufliche Kenntnisse erweitern oder der technischen Entwicklung angepasst werden bzw. alternative Erwerbsmöglichkeiten, wie eine Selbstständigkeit, eröffnen.

In Deutschland existieren noch weitere Institutionen, die Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Allerdings ist ein Teil der Lernangebote den ArbeitnehmerInnen aus den ehemaligen Anwerbeländern vorbehalten. Dies betrifft beispielsweise die Angebote des

Sprachverbandes e.V., der Sprachkursförderungen mit Haushaltsmitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnungen (BMA) finanziert⁵. Im Jahr 2002 hat der Sprachverband über 5.746 Deutschkurse für 81.806 TeilnehmerInnen angeboten (BA 2002c: 1158). Flüchtlinge können in diesen Kursen allenfalls als „Gäste“ unter der Voraussetzung aufgenommen werden, dass Kursplätze nicht vergeben werden konnten (Sprachverband 1996). Weitere Angebote für Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen bietet die Otto Benecke Stiftung an, die als gemeinnützige Organisation im Auftrag der Bundesregierung tätig ist. Diese Angebote richten sich an Spätaussiedler, Ehegatten und Abkömmlinge, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge, die in die Bundesrepublik Deutschland eingereist sind und bei Förderbeginn das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wie bereits erwähnt, können Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge in Deutschland nur das Angebot der freien Träger der Bildungsarbeit in Anspruch nehmen. So werden in einigen Aufenthaltseinrichtungen für Asylbewerber kostenlos Sprachkurse und Beratungsleistungen von mehrheitlich ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Wohlfahrtsverbände⁶ oder anderen Gruppen der Flüchtlingsarbeit angeboten. Einen ersten Impuls zur strukturierten, berufsqualifizierenden Förderung von Asylbewerbern und geduldeten Flüchtlinge in Deutschland löste die EU-Initiative EQUAL zur Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt aus. Innerhalb dieser Initiative, deren Koordination das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) übernommen hat, wurde die Gruppe der Asylsuchenden als eines neben acht weiteren Themenfeldern vorgesehen. Von den zahlreichen eingereichten Projektvorschlägen wurden acht Projekte (Gesamt: 109) ausgewählt, die berufliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für AsylbewerberInnen und geduldeten Flüchtlingen anbieten. Um die finanziellen Hürden und organisatorischen Schwierigkeiten beheben zu können, haben sich diese acht Projekte entschlossen in einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Asyilentwicklungspartnerschaften (BAG) zusammenzuarbeiten. Diese Arbeitsgemeinschaft wird durch das Büro der Bundesausländerbeauftragten koordiniert und besteht aus einem Bündnis von VertreterInnen der Wohlfahrtsverbände, Landesflüchtlingsräten, Bildungsträgern, Gewerkschaften, kommunalen Behörden und weiteren freien Trägern der Bildungs- und Flüchtlingsarbeit. Die bis in das Jahr 2005 laufenden Projekte versuchen, Flüchtlingen ohne gesicherten Aufenthalt Perspektiven zur Arbeitsmarktintegration und zur Verbesserung ihrer Lebenssituation zu eröffnen.

⁵ Seit Januar 2003 ist das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFI) in Nürnberg für die Durchführung von Deutsch-Sprachkursen nach den Grundsätzen des Sprachverbandes zuständig.

⁶ Arbeiterwohlfahrt, Caritasverband, Deutsches Rotes Kreuz und Diakonisches Werk.

4. Der Fachkräftebedarf in der Bundesrepublik Deutschland

Arbeitsmarktprobleme und Fachkräftemangel gehören in Deutschland zu einer Diskussion, die je nach konjunktureller Lage der Wirtschaft mal mehr, mal weniger in den Mittelpunkt der Öffentlichkeit gerückt wird. Doch trotz anhaltender Arbeitslosigkeit (Juli 2003: 4.351.973 Personen) existiert in der Bundesrepublik Deutschland ein Konsens darüber, dass der sektorenübergreifende Fachkräftemangel ein dauerhaftes Problem darstellt (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002: 118). Viele Betriebe, gerade Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU), klagen in Betriebsbefragungen über ihre Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für ihre Stellenausschreibungen zu finden (DIHK 2001: 9). Die Bundesanstalt für Arbeit meldete im September 2002 419.844 offene Stellen, von denen 223.046 nur mit spezieller Berufsausbildung ausgeübt werden können (BA 2002: 3). Laut des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) konnten bis Juni 2000 64.000 in den alten und 500.000 in den neuen Bundesländern angebotene Arbeitsplätze nicht besetzt werden (Kölling 2002). Insgesamt wird befürchtet, dass der Fachkräftemangel zu einer Reihe von negativen Auswirkungen auf Investitionen, Innovationen und Wirtschaftswachstum führt (Haskel/Holt 1999).

Auf der Basis vorhandener Studien lassen sich zwei Sektoren aufzeigen, in denen trotz konjunktureller Schwankungen ein anhaltender Bedarf an Fachkräften besteht oder sich mittelfristig abzeichnet: der Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und das Sozial- und Gesundheitswesen. Im Folgenden wird das Ausmaß des Fachkräftemangels in diesen beiden Bereichen des Arbeitsmarktes illustriert. Im Anschluss folgt eine Darstellung der Ursachen und der staatlichen und betrieblichen Reaktionen auf diesen „mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt. Besteht ein Konsens über den Bedarf an Fachkräften in diesen Bereichen, umso unschlüssiger sind sich Wissenschaft und Politik in der Identifizierung der Gründe für diesen Fachkräftemangel. Deshalb sind auch die Reaktionen der Firmen und des Staates zur Behebung des Mangels unterschiedlich. Sie reichen beispielsweise von innerbetrieblichen Flexibilisierungsmaßnahmen bis hin zu staatlichen Sofortprogrammen, wie z.B. die Einführung der sog. „Green Card“ zur Anwerbung ausländischer IKT-Fachkräfte.

4.1. Die Messung des Fachkräftebedarfs in Deutschland und seine Schwierigkeiten

In der wissenschaftlichen Literatur gibt es keine Standarddefinition des berufsspezifischen Fachkräftemangels (Bosch/Heinecker/Kistler/Wagner 2003: 2ff). Im Folgenden wird unter einem Fachkräftemangel das Ungleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage⁷ nach qualifizierten Arbeitskräften unter den derzeit existierenden Marktbedingungen verstanden.

Grundsätzlich bestehen in der Bundesrepublik Deutschland zwei Möglichkeiten den Fachkräftebedarf zu ermitteln: Über die von der Bundesanstalt für Arbeit gesammelten Daten über die gemeldete Zahl der offenen Stellenangebote oder direkt durch Unternehmensbefragungen. Ein starker Anstieg in der von der BA gemessenen Zahl der offenen Stellen kann in der Regel als Zeichen einer konjunkturellen Belebung interpretiert werden. Ein struktureller Arbeitskräftemangel entsteht erst dann, wenn die offenen Stellen nicht besetzt werden können. Ein Indikator dafür ist die durchschnittliche Laufzeit offener Stellen bis zu ihrer Wiederbesetzung. Allerdings eröffnen sich bei einer Interpretation dieser Daten eine Reihe von Problemen. So gehen viele Unternehmen, insbesondere im IKT-Bereich, dazu über, Stellen in Internetjob-

⁷ In der Literatur über den Arbeitsmarkt werden die Begriffe „Angebot“ und „Nachfrage“ unterschiedlich verwendet. Gerade im wissenschaftlichen Diskurs wird „Angebot“ auf den Faktor Arbeit, demnach Arbeitskräfte, bezogen. Im populären Sprachgebrauch wird mit „Angebot“ das Stellenangebot und mit „Nachfrage“ die Stellengesuche beschrieben. In der vorliegenden Untersuchung wird der populären Auslegung der Vorzug gegeben.

börsen oder auf ihrer Homepage auszuschreiben. Diese Stellenangebote werden bisher in keiner Statistik erfasst, so dass die Zahl der offenen Stellen durchaus höher sein kann, als von der BA gemeldet (Hohn 2003). Darüber hinaus kann eine hohe Anzahl offener Stellen ein Indikator für eine hohe Personalfluktuation sein (ZEW 2001: 24).

Ein weiterer Indikator zur Messung des Fachkräftebedarfs in Deutschland ist die Einschätzung der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt aus betrieblicher Sicht, wie sie in einer Reihe von Unternehmensbefragungen erhoben werden, so z.B. im Rahmen der jährlichen Unternehmensbefragung der Industrie- und Handelskammer (DIHK) oder durch das jährliche Betriebspanel des IAB. In diesen Interviews werden Unternehmen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg zu Themen befragt, wie z.B. dem Niveau und der Struktur kurz- bis mittelfristiger Beschäftigungserwartungen, zu wirtschaftlichen Determinanten wie Umsatz, Erträge, Investitionen und Löhnen, zu organisatorischen Änderungen und zu ihrer Aus- und Weiterbildung bzw. zu den offenen Stellen und dem Arbeitskräftemangel innerhalb des Unternehmens.

Allerdings ist auch die Aussagefähigkeit dieser Betriebsbefragungen zur Feststellung des Fachkräftemangels begrenzt, da nicht ermittelt werden kann, wie die Arbeitgeber nach Arbeitskräften gesucht haben und ob sie überhöhte Anforderungen an die Stellenbewerber gestellt haben. Unternehmen sind je nach konjunktureller Lage und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt geneigt, unterschiedliche Anforderungen an ihre Bewerber zu stellen.

In der folgenden Darstellung des Fachkräftemangels im IKT-Bereich bzw. im Sozial- und Gesundheitswesen in Deutschland wird sowohl die Zahl der gemeldeten offenen Stellen der BA als auch die aus einer Reihe von Betriebsbefragungen gewonnenen Aussagen berücksichtigt. Ergänzt werden diese Zahlen durch Stellungnahmen der jeweiligen Berufverbände bzw. Berufskammern.

4.2. Der Fachkräftemangel im IKT-Bereich und im Sozial- und Gesundheitswesen

Keinem Sektor der Wirtschaft wurde in den letzten zehn Jahren so viel Aufmerksamkeit in der Bundesrepublik Deutschland geschenkt wie dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik. Vor allem mit dem Internet-Boom in den Jahren 1999/2000 ist das Interesse an den Berufen der Datenverarbeitung, der Informations- und Kommunikationstechnik und der Multimedia sowohl bei Arbeitgebern als auch bei jungen Nachwuchskräften gestiegen. Bezeichnend für diesen Boom der Branche war die Struktur der IKT-Fachkräfte. Sie bestand nicht nur aus Absolventen der Hoch- bzw. Fachhochschulen, die durch entsprechende Studiengänge, wie Bio-, Ingenieurs-, Medizin- oder Wirtschaftsinformatik, einen fachbezogenen Bildungsabschluss erhielten, charakteristisch waren vielmehr die häufig vorzufindenden Quereinsteiger, die sich durch Fortbildung anwendungsorientiertes Fachwissen aneigneten. Durch die Vielzahl der Unternehmensneugründungen wurden IKT-Fachkräfte händeringend gesucht (BDA 2000). Drei Jahre später ist der „Goldrausch“ in der New Economy vorüber. Dies spiegelt sich auch in den Eckdaten des Arbeitsmarktes für IKT-Fachleute wider. Am 31.12.2000 lagen der Bundesanstalt für Arbeit 9.935 Stellenangebote für 5.744 Bewerber vor.

So kamen ca. 100 Bewerber auf 156 offene Stellen. Ende 2002 wurden nur noch 1.905 Stellenangebote an die Bundesanstalt für Arbeit übermittelt, die gleichfalls über 14.039 Bewerber registrierten. Demnach konkurrierten 100 Bewerber um 14 offene Stellen (Hohn 2003: 5). Entsprechend dieser Entwicklung sind die Anforderungen der Unternehmen an die Erwerbssuchenden gestiegen. So finden insbesondere Hochschulabsolventen einschlägiger Ausbildungsgänge immer noch Arbeit, währenddessen Quereinsteiger zunehmend Probleme haben, sich in dieses Berufsfeld zu integrieren (Dostal 2002: 1). Die Arbeitslosenquote in diesem Teil-

Arbeitsmarkt liegt bei ca. 20%. Nichtsdestotrotz bleibt der Bedarf an IKT-Fachkräften bestehen, auch wenn die Qualifikationsanforderungen gestiegen sind (ebenda: 3) und die bestehenden Prognosezahlen über den zusätzlichen Fachkräftebedarf bis 2010, laut Petersen (2000) 300.000 Personen, aufgrund der derzeitigen schwachen Konjunktur anzuzweifeln sind.

Während im IKT-Bereich die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Problem des Fachkräftemangels aufgrund der derzeitigen konjunkturellen Entwicklung zunehmend abebbt, rückt das Sozial- und Gesundheitswesen immer mehr in den Fokus politischer und wissenschaftlicher Diskussionen. Neben Fragen zur Finanzierbarkeit der öffentlichen Gesundheitsversorgung ist der Mangel an Fachkräften ein fester Bestandteil gegenwärtiger Diskussionen geworden.

Das Sozial- und Gesundheitswesen umfasst eine Vielzahl von Diensten, Institutionen und Unternehmen. Das Berufsfeld subsumiert Tätigkeiten in Krankenhäusern und Kliniken, sozialen Einrichtungen, Gesundheitszentren, Reha- und Kureinrichtungen, Wohn- und Pflegeheimen, ambulanten Pflegediensten, Transport- und Rettungsdiensten und Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände.

Im Gesamtbereich des Sozial- und Gesundheitswesens in Deutschland waren im Juni 2002 4.099.598 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (BA 2002c). Darunter fallen beispielsweise ÄrztInnen, ApothekerInnen, Kranken-/AltenpflegerInnen und -helfer, Hebammen, SozialarbeiterInnen und ErzieherInnen. Im Dezember 2002 wurden für diesen Bereich insgesamt 188.609 Personen als arbeitslos registriert (BA 2002d). Im April 2003 meldete die BA noch einen Bestand von 31.221 offenen Stellen (BA 2003a). Somit ist die Arbeitslosenquote (z.B. 5,1 % für Gesundheitsberufe im Jahre 2002) in diesem Teilbereich des Arbeitsmarktes als relativ gering anzusehen. Besonders Ärzte haben derzeit gute Berufsaussichten. Während in den 1980er Jahren von einer wachsenden Arbeitslosigkeit unter Ärzten gesprochen wurde, ist nun bei einer Arbeitslosenquote von ca. 2% von einer Vollbeschäftigung auszugehen (Bausch 2002: 4). Gleichzeitig kann jedoch ein Rückgang der Medizinabsolventen festgestellt werden. Die Zahl der Ärzte im Praktikum (AIP) ist im Durchschnitt um 13% gesunken, so dass ein Ärztemangel mittelfristig als wahrscheinlich gilt (ebenda: 5). Doch nicht nur Ärzte gehören laut Unternehmensbefragungen zu den Berufen, für die in den kommenden Jahren ein Fachkräftemangel zu erwarten ist. Entgegen offizieller Statistiken der BA äußern viele Einrichtungen vor allem im Bereich der stationären und ambulanten Kranken- bzw. Altenpflege (den sog. Medizinalfachberufen) einen Mangel an Fachkräften (IAB 2002). Diese Diskrepanz erkläre sich durch die Tatsache, dass Arbeitsämter bei der Ermittlung der Anzahl der arbeitssuchenden Pflegekräfte keine Differenzierung zwischen Fach- und Hilfskräften vornehmen. Es werden alle Erwerbssuchenden registriert, die eine Tätigkeit im Pflegebereich anvisieren. Dabei werde nicht geprüft, ob die Erwerbssuchenden über eine tatsächliche Qualifikation als Pflegefachkraft verfügen (BPA 2002). Demnach wundert es nicht, dass trotz gemeldeten Arbeitssuchenden in diesem Bereich Unternehmen und Einrichtungen über einen Personalmangel klagen.

4.3. Die Ursachen des Fachkräftemangels

Der derzeitige Fachkräftemangel in Deutschland ist auf einige branchenspezifische Gründe zurückzuführen. Werden zusätzlich allgemeine Bevölkerungstrends in der deutschen Gesellschaft berücksichtigt, lassen sich darüber hinaus Aussagen über die zukünftige Entwicklung des Fachkräftemangels in Deutschland gewinnen.

So wird seit längerem in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf ein Phänomen in der deutschen Gesellschaft aufmerksam gemacht, was der Politik und den Unternehmen zunehmend Kopfzerbrechen bereitet: die Alterung der Bevölkerung. In vielen Studien wurde nachgewiesen, dass sich die Altersstruktur der deutschen Arbeitskräfte erheblich ändert. Das Durchschnittsalter nimmt zu, der Anteil jüngerer Erwerbspersonen sinkt und der Anteil älterer Personen steigt (Rürup/Kloppfleisch 1999: 41). Studien prognostizieren, dass das Erwerbspersonenpotenzial bis 2010 ohne die Berücksichtigung von Wanderungsbewegungen um mehr als ein halbe Millionen Erwerbspersonen abnehmen wird (Fuchs/Schnur/Zika 2000: 3). Demnach wird aufgrund dieser demographischen Entwicklung zukünftig ein allgemeiner Arbeitskräftemangel in Deutschland wahrscheinlich. Verschärft wird diese Tendenz durch eine altersspezifische Bildungsstagnation. Während die 35- bis 49jährigen und die 50- bis 64jährigen in Deutschland zu den am besten Qualifizierten gezählt werden können, erhöht sich zunehmend die Zahl der 15- bis 24jährigen, die ohne Berufsabschluss auf dem Arbeitsmarkt eine Erwerbsbeschäftigung suchen (Reinberg/Hummel 2003: 4). Ein erheblicher Teil der qualifizierten Bevölkerung rückt daher immer näher an das Rentenalter heran. Laut Prognoserechnungen für das Jahr 2015 kann davon ausgegangen werden, dass die zukünftigen 50- bis 64jährigen Erwerbspersonen die mit Abstand beste Qualifikationsstruktur aufweisen werden. Das Potenzial an jüngeren Fachkräften wird sehr gering ausfallen. Ein zukünftiger sektorenübergreifender Fachkräftemangel in Deutschland sei deshalb äußerst evident (ebenda: 6).

Die Gründe für den derzeitigen Fachkräftebedarf im IKT-Bereich liegen laut Unternehmensbefragung hauptsächlich an dem unzureichenden Qualifikationsniveau der Erwerbssuchenden (ZEW 2001:34). So klagen Unternehmen, dass Bewerber häufig nicht über die gesuchte Qualifikation verfügen. In der von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) durchgeführten Unternehmensbefragung im Jahre 2001 gaben rund 70% der Unternehmen diesen Grund als größtes Hemmnis bei der Einstellung neuer Mitarbeiter an. Des Weiteren werde eine mangelnde Flexibilität der Bewerber beklagt, die sich in einer eingeschränkten Mobilität oder starren Arbeitszeitregelungen äußere (DIHK 2001: 10).

Das Einstellungsverhalten im Konjunkturzyklus kann als ein weiterer Grund für den erhöhten Bedarf an IKT-Fachkräften gesehen werden. Eingeschüchtert durch die regressive Einstellungspolitik der Unternehmen während der Rezession im Jahre 1992/1993 wandten sich viele Hochschulberechtigte dem Informatik-Studium ab (ZEW 2001: 34). Dementsprechend sind zehn Jahre später weniger Informatikabsolventen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden als von manchen Unternehmen gewünscht wird.

Als eine weitere Ursache für den Fachkräftemangel im IKT-Bereich könnte die Tatsache angesehen werden, dass viele Unternehmen nicht bereit sind, ältere Arbeitskräfte trotz ausreichender Qualifikationen einzustellen. Diese Form der Diskriminierung älterer Arbeitskräfte ist allerdings kein branchentypisches sondern ein sektorenübergreifendes Phänomen (Bellmann/Kistler/Wahse 2003: 30f). Gerade in Hinblick auf die oben genannte demografische Entwicklung und Bildungstendenzen in der deutschen Gesellschaft ist hier in Zukunft von einer sich verschärfenden Problemkonstellation auszugehen.

Als eine zentrale Ursache für den Mangel an Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen kann die nur sehr kurze Verweildauer der Beschäftigten in ihren Berufen angesehen werden. Dies betrifft vor allem die Arbeit in der stationären und ambulanten Kranken- bzw. Altenpfle-

ge. Laut einer im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung erstellten Studie sind beispielsweise nach fünf Jahren Berufstätigkeit in der Altenpflege nur noch 20 Prozent der AltenpflegerInnen in diesem Beruf tätig. Etwa jede vierte Altenpflegekraft äußerte bereits am Ende des ersten Berufsjahrs gravierende Schwierigkeiten mit dem erlernten Beruf und der Arbeit (Becker/Meifort 1997: 271f). Die starke Berufsabwanderungstendenz aus den Pflegeberufen wird als Folge eines inkohärenten Zusammenspiels von beruflicher Qualifikation, Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angesehen. Besonders die enorme physische und psychische Belastung sei für viele Pflegekräfte auf Dauer nicht zu ertragen (ebenda: 273). Als weitere Gründe für das Ausscheiden aus dem Beruf werden schlechte Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit, unangemessene Zeitarbeitsmodelle und Zeitmangel sowie mangelnde Aufstiegsperspektiven genannt (ebenda: 230).

Pflegeberufe verfügen in Deutschland nur über eine geringe Attraktivität, was sich z.B. in einer unangemessenen Ausbildungsvergütung und Bezahlung, in einem geringen gesellschaftlichen Ansehen bzw. Position in der Berufshierarchie äußert (OWL/ZIG 2002). Umso paradoxer ist die Tatsache, dass das Gesundheitswesen aufgrund der demographischen Alterung der Gesellschaft weiter an Bedeutung gewinnen wird (Gewiese 2002). Wie in Abbildung II sichtbar wird davon ausgegangen, dass die Zahl der Pflegebedürftigen von 1,93 Millionen im Jahr 1999 auf 2,94 Millionen bis zum Jahr 2020 zunehmen und deshalb die Nachfrage nach medizinischen bzw. pflegerischen Dienstleistungen steigen wird (Schulz/Leidl/König 2001:13).

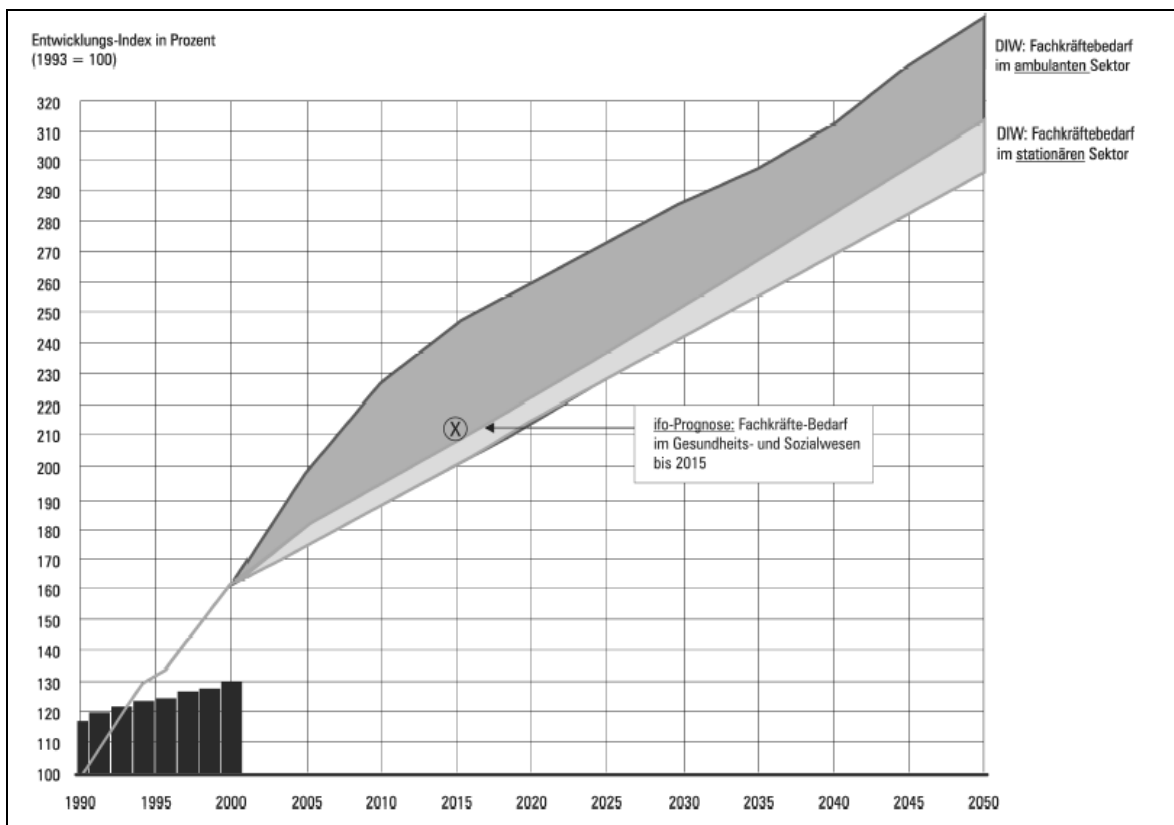


Abbildung II: Prognosen zum Fachkräftebedarf im Berufsbereich "Pflege"

Quelle: Becker 2002 zitiert in: Adolph/Heinemann 2003

4.4. Staatliche und unternehmerische Reaktion auf den Fachkräftemangel

Um den vorhandenen Fachkräftemangel in Deutschland zu beheben, sind sowohl betriebliche als auch staatliche Reaktionen zu verzeichnen.

Laut des DIHK-Betriebspanels versuchen Unternehmen der IKT-Branche in erster Linie durch eine Mehrbelastung der vorhandenen Arbeitskräfte auf den Fachkräftemangel zu reagieren (DIHK 2001: 10). So zählen Überstunden zu den häufigsten Maßnahmen bei vorhandenen Produktionssteigerungen. Weiterhin ist festzuhalten, dass Unternehmen, bevor sie bereits beschäftigte Fachkräfte weiterqualifizieren, befristete Arbeitsverträge verlängern oder neue Mitarbeiter und Praktikanten befristet einstellen (ebenda). Hier muss hervorgehoben werden, dass viele Unternehmen Schulungen und Weiterbildungen bereits als eine eigenständige Dienstleistung anbieten. Beispielsweise können Mitarbeiter der SAP AG und auch firmenfremde Interessenten gegen Kursgebühren an Fort- und Weiterbildungsseminaren an der dafür gegründeten unternehmenseigenen Akademie teilnehmen.

Als eine der wichtigsten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel kann die Schaffung von Ausbildungsplätzen gesehen werden. Im Jahre 1997 wurden vier IKT-Berufe in das deutsche System der dualen Berufsausbildung integriert: Fachinformatiker, IKT-System-Kaufleute, IKT-System-Elektroniker und Informatikkaufleute. Mittlerweile haben sich insgesamt über 70.000 Personen in diesen vier Berufen ausbilden lassen und die Zahl der Ausbildungsplätze in diesen Bereichen verzeichnet nach wie vor hohe Steigerungsraten (BMBF 2002/2003).

Die wohl bekannteste staatliche Maßnahme gegen den IKT-Fachkräftemangel ist die sog. „Green Card Initiative“. Zu Zeiten der Hochkonjunktur der Informations- und Kommunikationstechnologie erließ die Bundesregierung am 01. August 2000 nach vehementen Klagen der Wirtschaft im Rahmen des „Sofortprogramms zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs“ Verordnungen zur Arbeitsgenehmigung und Aufenthaltserlaubnis für „hochqualifizierte ausländische Fachkräfte“ (IT-ArGV und IT-AV). Gesucht wurden Fachkräfte wie Softwareentwickler und IT-Systemspezialisten aus Nicht-EU-Ländern, die für einen Fünfjahresvertrag in einem deutschen Unternehmen arbeiten wollten. Voraussetzung hierfür war eine abgeschlossene Hochschul- bzw. Fachhochschulausbildung und eine von dem Arbeitgeber verbindliche Zusage eines Jahresgehaltes von mind. 51.000 Euro. Bis einschließlich April 2003 wurden insgesamt 14.144 Arbeitsgenehmigungen zugesichert, 10.166 Arbeitsgenehmigungen für eine erstmalige Beschäftigung sowie 3.454 für eine Vertragsverlängerung oder Arbeitsplatzwechsel (Schreyer/Gebhardt 2003: 7). Gut jede fünfte Fachkraft kam aus Indien, gefolgt von IKT-Fachleuten aus südost- und osteuropäischen Ländern (ebenda: 10). Doch auch in dieser Branche sind mittlerweile die Folgen der konjunkturellen Krise spürbar. So ging im Jahre 2002 die Zahl der erteilten Green Cards stetig zurück und der mehrmalige Arbeitsplatzwechsel ist für Green Card-Inhaber notwendig geworden, um weiterhin ihre Arbeitsgenehmigung zu behalten (ebenda: 7).

Auch im Sozial- und Gesundheitswesen reagieren Unternehmen und öffentliche Einrichtungen auf den strukturellen Mangel von Fachkräften mit einer Mehrbelastung vorhandener Arbeitskräfte. So kommt eine vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) durchgeführte Studie zu dem Ergebnis, dass der Mangel an Facharbeitskräften zu Prozessen der Arbeitsverdichtung sowie zur Zunahme von Überstunden, häufigeren und längeren Krankheitsausfällen unter dem Personal führt (Weidner/Isfort/Messner/Zinn 2003: 13). Auf der Grundlage der Studie lässt sich berechnen, dass im Laufe des Jahres 2003 mehr als neun Millionen Überstunden in den Einrichtungen der stationären Altenhilfe angehäuft wurden, was mehr als 5.000 Vollzeitstellen entspricht (ebenda: 14).

Des Weiteren ist in den Altenpflegeberufen eine Entwicklung der „Deprofessionalisierung“ zu konstatieren. Im zeitlichen Vergleich von 1996 und 1999 ging die Zahl der qualifizierten Mit-

arbeiter in der Altenpflege zurück; gleichzeitig stieg die Zahl der Mitarbeiter ohne Qualifikation in der ambulanten und stationären Altenpflege um das Sechsfache (Deutscher Bundestag 2003: 195). Die Fachkraftquote (gemäß § 6 Fachkräfte HeimPersV), d.h. das Verhältnis von qualifiziertem Pflegepersonal zu nicht-qualifiziertem Personal, die in den Einrichtungen gesetzlich bestimmt bei 50% liegen muss, wird mitunter bereits unterschritten (Weidner/Isfort/Messner/Zinn 2003: 17). Zur Behebung dieser Tendenz und zur Förderung der Attraktivität der Altenpflegeberufe hat die Bundesregierung im August 2003 im Rahmen eines Altenpflegegesetzes die Altenpflegeausbildung bundesweit einheitlich geregelt. Das neue Altenpflegegesetz löst die bisherigen unterschiedlichen Ausbildungsregelungen der Länder ab und schafft erstmals bundesweit gleiche Rahmenbedingungen.

Eine weitere staatliche Maßnahme ist die zunehmende Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland. Sowohl von Unternehmen und Einrichtungen als auch von staatlicher Seite wird zum Beispiel die Vermittlung von Alten- und Krankenpflegekräften aus EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten forciert. Allerdings wurden bisher nur mit Kroatien und Slowenien entsprechende Vermittlungsabsprachen getroffen (gemäß § 5 Nr.7 Anwerbestoppausnahmeverordnung). So registrierte die BA im Jahre 2002 385 Vermittlungen (BA 2002a: 1146). Diese Vermittlungen konzentrierten sich im Wesentlichen auf Arbeitgeber in Ballungszentren, wo nicht genügend Pflegefachkräfte gefunden werden konnten.

Bemerkenswert ist hier, dass im Vergleich zum IKT-Sektor auch die Gruppe der Flüchtlinge und MigrantInnen zunehmend in den Fokus der Betrachtungen gerückt wird. Allerdings sind hier zwei Tendenzen zu unterscheiden. Auf der einen Seite wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich im Besonderen unter den Aussiedlern und Kontingentflüchtlingen ein relativ hoher Anteil an Ärzten (13 %) befindet (Bausch 2002: 24). Hier werden Möglichkeiten gefordert, die zur schnelleren Erlangung der Berufsausübung für diese Gruppe nach § 10 Bundesärzteordnung führen. Auf der anderen Seite sind laut Erfahrungsberichten von Flüchtlingen und MigrantInnen die lokalen Arbeitsämter stark geneigt, BewerberInnen unterschiedlicher Qualifikationen und Arbeitserfahrungen eine Erwerbsbeschäftigung bzw. Umschulungsmaßnahmen im Pflegebereich anzuraten. Entsprechende Qualifikationen und Arbeitserfahrungen spielen allerdings in diesen Vermittlungen eher eine untergeordnete Rolle (Bauder/Foertsch 2002: 13).

5. Erfahrungsberichte fachqualifizierter Flüchtlinge

Vorbemerkung: Die in diesem Kapitel dargestellten Kurz-Biographien konzentrieren sich auf die Ausbildung und Erwerbstätigkeit von in Deutschland lebenden Flüchtlingen. Auf die genaueren Umstände und Gründe ihrer Flucht wird nicht näher eingegangen.

Für diese Studie wurden insgesamt 25 Personen interviewt, die über eine Ausbildung oder Arbeitserfahrung im Sozial- und Gesundheitswesen oder in der IKT-Branche verfügen. Darunter waren sechs Frauen und 19 Männer. 15 von ihnen hatten eine Flüchtlingsanerkennung (entweder nach § 16a GG oder § 51 Abs. 1 AuslG.), sieben einen humanitären Aufenthaltsstatus und drei lediglich eine kurzfristige Duldung.

5.1. Werden Fähigkeiten und Kenntnisse aus den Herkunftsländern in den deutschen Arbeitsmarkt eingebracht?

Auf die Frage, inwieweit sie bei ihren Arbeitsverhältnissen Fähigkeiten einsetzen, welche sie in den Herkunftsländern erworben haben, antworten nur vier Personen, dass sie ihre Ausbildung voll einbringen können, zehn Personen waren in der Frage gespalten und elf Personen haben den Eindruck, dass sie keine der im Herkunftsland erworbenen Kenntnisse in ihr Beschäftigungsverhältnis einbringen können. Die Gründe dafür sind unterschiedlich, positiv bewertet wird in Einzelfällen ein zügiges Anerkennungsverfahren der erworbenen Ausbildungsabschlüsse und die Möglichkeit, verschiedene Fähigkeiten verbinden zu können. Beispielsweise halfen einem Flüchtling die bei seiner Militärausbildung erworbenen PC-Kenntnisse, um im administrativen Bereich seiner Arbeit als Altenpfleger besser zurecht zu kommen. Einigkeit herrscht bei allen Interviewten, dass kaufmännische Kenntnisse von Vorteil sind. Gerade jene Flüchtlinge, die den Schritt in die Selbständigkeit gewagt haben, legen darauf besonderen Wert.

Schritt in die Selbständigkeit: Nadia R.⁸

Nadia R. wurde am 14.10.1960 in der afghanischen Hauptstadt Kabul geboren. Sie absolvierte ihre Schulausbildung an einer Fachschule für Frauen, in der die Fächer Wirtschaft, Finanzen, Statistik etc. nach deutschen Standards gelehrt wurden. Nach ihrem Abschluss arbeitete sie als Chefsekretärin im Wirtschaftsministerium, Abteilung Exportförderung. Nach zwei Jahren beendete sie das Arbeitsverhältnis, um eine Stelle als Lehrerin an einer Hochschule in der Provinz Baglan anzutreten, zwei Jahre später wechselte sie an eine Volksschule in Kabul. Nach drei Monaten flüchtete sie aus Angst vor Verfolgung in das benachbarte Pakistan und von dort weiter nach Deutschland.

Knapp fünf Monate nach ihrer Einreise in die Bundesrepublik wurde sie als Asylberechtigte anerkannt, sie besuchte eine Realschule in Frankfurt/M, musste diesen Schulbesuch aber für fünf Monate wegen der Geburt ihres ersten Kindes unterbrechen. Nachdem sie die Schule 1982 abschloss, arbeitete Nadia R. in den verschiedensten Bereichen als Verkäuferin oder als kaufmännische Mitarbeiterin. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes 1988 arbeitete sie zwei Jahre als Altenpflegerin, bevor sie sich 1991 zur Gründung einer eigenen Gebäudereinigungs-firma entschloss. 1993 gründete sie einen ambulanten häuslichen Pflegedienst, deren Geschäftsführerin sie heute ist. Der Betrieb beschäftigt 20 Mitarbeiter und hat sich erfolgreich auf dem Markt der Pflegedienstleistungen etabliert. Nach eigener Aussage haben ihre Familienverhältnisse (zwei Kinder) und die Verantwortung für ihre weiteren Familienmitglieder (in Afghanistan und Deutschland) sie dazu motiviert, den Weg zur eigenen Firmengründung zu gehen.

Jene Personen, welche im Sozial- und Gesundheitswesen arbeiten, geben an, dass sie einen Vorteil darin sehen, aus einem anderen Kulturkreis zu kommen. Eng mit dieser Frage verknüpft ist die überproportionale Sprachkompetenz der interviewten Flüchtlinge. Nur eine Person ist zweisprachig, elf Personen sind dreisprachig, elf weitere viersprachig und zwei Flüchtlinge sind sogar fünfsprachig. Kritisiert wird in diesem Zusammenhang jedoch, dass die nicht asylberechtigten Flüchtlinge keinen Sprachkurs bezuschusst bekommen. Sie sprechen

⁸ Die Namen wurden auf Bitte der Interviewten anonymisiert.

zwar meist mehrere andere Sprachen, aber in der für den deutschen Arbeitsmarkt wichtigsten Sprache fehlen ihnen oft fachspezifische Ausdrücke. Einige Flüchtlinge haben in diesem Kontext berufsqualifizierende Sprachkurse vorgeschlagen, sowohl für den IKT-Bereich als auch für den Alten- und Pflegebereich.

Aber auch bei jenen Flüchtlingen, welche ein Anrecht auf einen sechsmonatigen Sprachkurs hatten, verging meist einige Zeit, da die Kurse oft ausgebucht und daher mit Wartelisten versehen waren. Auch bei der Organisation der vorhandenen Sprachkurse äußerten die befragten Flüchtlinge Verbesserungsvorschläge, so sollte z.B. die Dauer um zwei Monate verlängert, dabei aber die tägliche Stundenanzahl verringert werden, da so ein nachhaltigerer Spracherwerb möglich sei.

Durchweg kritisch wird die Beratungsleistung der Arbeitsämter gesehen. Einige der Befragten geben an, bei der Suche nach einer Erwerbstätigkeit Unterstützung durch das Arbeitsamt erfahren zu haben. Die Unterstützung reicht in Einzelfällen von Information über die Bewilligung einer Umschulung bis zur Vermittlung einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Jedoch wurde nur in einem einzigen Fall ein Flüchtling durch das Arbeitsamt in eine feste Anstellung vermittelt. In Ausnahmefällen werden das Sozial- und Jugendamt als unterstützende Faktoren auf dem Weg in die Erwerbsbeschäftigung genannt. Viele der Befragten äußern die Vermutung, dass die Mitarbeiter der Arbeitsämter eher ein Auge auf den Niedriglohnssektor des jeweiligen lokalen Arbeitsmarktes haben, als sich eingehend mit den bereits vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten der Flüchtlinge auseinander zu setzen und darauf aufbauend Qualifizierungsmaßnahmen anzupassen. Des Weiteren wurde ein Großteil der Befragten bei ihrer Arbeitssuche an private Arbeitsvermittler verwiesen, ohne dass das Arbeitsamt ihnen vorher ein Jobangebot unterbreitet hätte.

5.2. Zusammenhang von Ausbildung, Arbeitserfahrung und Beschäftigungsverhältnis

Bei der Frage nach der beruflichen Biographie sind einige generelle Tendenzen zu erkennen. Wenn Flüchtlinge bereits eine Ausbildung im Herkunftsland erworben haben, sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt größer. Diese Tatsache trifft im Besonderen auf arbeitssuchenden Flüchtlinge im Sozial- und Gesundheitswesen zu. Wie zuvor beschrieben ergibt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit zwar kein Jobangebot in dem erlernten Beruf, die Chancen als Quereinsteiger eine andere Beschäftigung zu finden sind jedoch größer. Zweitens kann ein klarer Zusammenhang zwischen dem Aufenthaltsstatus und der Erwerbssuche festgestellt werden. Gerade jene Flüchtlinge, die aufgrund ihres Status noch unter die Residenzpflicht fallen, geben an, dass die fehlende Mobilität ein Negativfaktor bei der Arbeitssuche darstellt.

Hochqualifizierte geduldete Flüchtlinge: Dr. med. Imanov

Herr Imanov wurde 1965 in Tschechien geboren und ist mit seiner Frau und seinen drei Kindern seit Juli 2001 in Deutschland. Mit seiner im Jahre 1982 erreichten Fachhochschulreife begann er ein Hochschulstudium der Medizin. Sechs Jahre später erhielt er sein Diplom mit Auszeichnung für besondere Leistungen. Sein einjähriges Pflichtpraktikum als Mediziner absolvierte er 1988 im Republikanischen-Staatlichen Krankenhaus in Grosny im Bereich der Unfallchirurgie. Auch in den folgenden Jahren als Facharzt in drei weiteren Krankenhäusern in Grosny und in St. Petersburg spezialisierte sich Herr Imanov auf den Bereich der Chirurgie. Im Jahre 2000 promovierte er an der Russischen-Staatlichen Universität in Moskau. Mitte des Jahres 2001 fasste er den Entschluss, mit seiner Familie nach Deutschland zu flüchten. Nach einem Jahr wurde sein Asylantrag als unbegründet abgelehnt. Seither wird seine Duldung jeweils halbjährlich verlängert. Obwohl er sich nun seit über zwei Jahren in der Bundesrepublik Deutschland aufhält, weigert sich bis dato die Ausländerbehörde, den Vermerk des bestehenden generellen Arbeitsverbotes aus seinen Papieren zu streichen. Obwohl Herr Imanov mehrere Stellenangebote entdeckte, die seinen Anforderungen entsprachen, genehmigte die Ausländerbehörde nicht einmal die Hinfahrt für das Vorstellungsgespräch, weil sich das Krankenhaus außerhalb der Stadt befand. Ein Vorstellungsgespräch sei nach Angaben der Ausländerbehörde sowieso unnötig, da er ja immer noch unter einem Arbeitsverbot stehe. Seine hohe Qualifikation als Chirurg wird sowohl von medizinischen Einrichtungen als auch vom Landesministerium anerkannt. So wurde sein Diplom und Dokortitel bereits nach drei Monaten als gleichwertig eingestuft. Weder seine beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten noch das bestehende Stellenangebot für Chirurgen seien laut Herrn Imanov ein Problem. Den Deutsch-Sprachkurs an der Volkshochschule habe er aus eigener Tasche

gezahlt und nebenher lerne er jetzt zusätzlich Englisch. Die größte Schwierigkeit bestünde vielmehr darin, die Ausländerbehörde zu überzeugen, dass er arbeiten kann und möchte. Als Ausweg sieht er derzeit nur die Emigration. „Vielleicht nach Kanada“, so Herr Imanov, wo er dank des bestehenden Punktesystems größere Chancen eingeräumt bekomme.

Ein großes Problem stellt für viele der befragten Flüchtlinge die Tatsache dar, dass sie in Deutschland lediglich in einem komplett anderen Tätigkeitsfeld Arbeit gefunden haben und ihre ursprünglichen Fähigkeiten nur unzureichend einbringen können. Von den meisten der Befragten wird dies als beruflicher Abstieg empfunden. Dazu kommt bei einem Großteil, dass sie, nachdem ihnen lange die Arbeitsaufnahme verwehrt wurde, sprachlich als auch fachlich Schwierigkeiten beim Berufseinstieg hatten. In der Mehrheit der Fälle werden konjunkturelle Gründe für diesen Schritt verantwortlich gemacht. Als wichtigste Motivation für einen kompletten Berufswechsel werden bessere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt genannt. Auffallend ist weiterhin, dass eine starke Tendenz bei den Befragten zu erkennen ist, sich in der Zeit, in der sie keiner geregelten Beschäftigung nachgehen konnten, sei es durch administrative oder arbeitsmarktspezifische Hürden, ehrenamtlich zu engagieren. Einer der Befragten mit pädagogischen Qualifikationen hilft beispielsweise bei einer Hausaufgabenbetreuung mit, andere waren oder sind bei örtlichen Sportvereinen aktiv.

5.3. Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen

Auf die Frage, mit welcher Art von Hindernissen die Flüchtlinge bei der Suche nach einer Erwerbstätigkeit konfrontiert wurden, kritisieren viele der befragten Personen den Umstand, dass eine gleichwertige Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen in Deutschland nicht oder nur teilweise erfolgte. Gerade im Sozial- und Gesundheitswesen wurden die Ausbildungsabschlüsse der Befragten nicht in vollem Umfang anerkannt.

Einige der Flüchtlinge, die schon im Herkunftsland als Alten- oder Krankenpfleger gearbeitet haben, mussten z.B. ein Ausbildungsjahr wiederholen, um wieder auf ihr ursprüngliches Ausbildungsniveau zu gelangen. Insgesamt werden jedoch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut bezeichnet.

Die Anerkennung der berufsqualifizierenden Bildungsabschlüsse aus den Herkunftsländern dauerte fast allen Befragten zu lange, zumal die Abschlüsse ja oft nur teilweise anerkannt wurden und die Betroffenen dann noch eine Zusatzqualifizierung absolvieren mussten. In anderen Fällen, in denen die Ausbildungsleistung nicht anerkannt wurde, musste die komplette Ausbildung noch mal wiederholt werden.

5.4. Verschiedene Wege in die Erwerbsbeschäftigung

Auf die Frage, welche Faktoren oder Initiativen bei der Suche nach einer adäquaten Anstellung behilflich gewesen sind, geben mehr als die Hälfte der befragten Personen an, dass die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen oder die vorhandene Arbeitserfahrung eine Rolle im Prozess der Arbeitsfindung gespielt haben.

Einige Flüchtlinge nahmen an Weiterbildungen in Deutschland teil und messen diesen eine wichtige Rolle bei der späteren Einstellung bei. In der Mehrheit der Fälle handelt es sich um Weiterbildungen der sprachlichen Kompetenz, die als Voraussetzung für das Erlangen der allgemeinen Hochschulreife oder einer Immatrikulation an einer Hochschule fungiert. Andere Weiterbildungen, die als hilfreich empfunden wurden, bezogen sich auf den kaufmännischen Bereich. Ferner waren die Weiterbildungen für die Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikation notwendig.

Kompletter Berufswechsel, trotzdem erfolgreich: Wasim F.

Wasim F. wurde am 19.09.1957 in Pakistan geboren. Nach seinem Fachabitur in Elektrotechnik absolvierte er ein Fachhochschulstudium zum Funker bei der Pakistanischen Luftwaffe, wo er daraufhin auch mehrere Jahre arbeitete. Da er aufgrund seiner Religion und seiner politischen Aktivitäten zunehmend Probleme bei seiner Arbeitsstelle bekam, ließ er sich nebenher zum Krankenpfleger umschulen und erhielt zwei Jahren später sein Diplom mit Auszeichnung. Er wechselte die Arbeitsstelle und arbeitete als Krankenpfleger in einer privaten Arztpraxis. Wasim F. musste das Land 1987 wegen zunehmender Repressalien verlassen, er suchte in Deutschland Schutz. Während seines Asylverfahrens durfte er nicht arbeiten, was für ihn eine starke Belastung darstellte, da er unter anderem aus religiösen Gründen für seinen Lebensunterhalt selber aufkommen will. Er wurde 1989 als asylberechtigter anerkannt und besuchte sofort einen Deutschkurs. Da seine Bildungsabschlüsse aus Pakistan nicht anerkannt wurden, musste er sich in Deutschland abermals als Krankenpfleger ausbilden lassen. Nach dieser für ihn langwierigen zweiten Ausbildungsphase arbeitete er im Pflegebereich eines Krankenhauses in Südhessen. Mittlerweile hat er eine Stelle als Wohnbereichsleiter in einem Altenheim in Frankfurt-Fechenheim gefunden. Dieses Altenheim hat im Jahr 2001 einen Sonderpreis des hessischen Wirtschaftsministeriums für die vorbildliche Integration von ausländischen Arbeitskräften erhalten.⁹

22 der 25 Interviewten nahmen an Sprachkursen in Deutschland teil und sehen in der sprachlichen Kompetenz eine wesentliche Bedeutung im Prozess der Arbeitssuche. In mehreren Fällen wurden außer des Erlernens der deutschen Sprache zusätzlich Kompetenzen im Englischen erworben. Dieser Schritt wurde insbesondere von Personen vollzogen, die ihre Zukunft auf dem Arbeitsmarkt im IKT-Bereich sehen.

Gemeinnützige Organisationen sind für viele der befragten Flüchtlinge eine Hilfe bei der Arbeitssuche gewesen. Als wichtigste UnterstützerInnengruppen werden diesbezüglich zu gleichen Teilen karitative Träger, sowie gemeinnützige Vereine zur Unterstützung von Flüchtlingen, als auch Kulturvereine, die in Selbstorganisation tätig sind, genannt. Ferner werden Stiftungen sowie das Engagement von Sozialarbeitern und Lehrern als hilfreich beschrieben.

Quereinsteiger im IKT-Bereich: Jean B.

Jean B. wurde am 12.11.1957 im damaligen Zaire geboren. Nachdem er nach zwölf Jahren Schulzeit das Abitur gemacht hatte, absolvierte er ein fünfjähriges Fachhochschulstudium in Französisch und war später als Lehrer tätig. Während dieser Zeit arbeitete er nebenbei als Journalist für eine oppositionelle Zeitung. Er wurde verfolgt und flüchtete im Juni 1993 nach Deutschland. Nachdem er während des laufenden Asylverfahrens überhaupt nicht arbeiten durfte (1993 existierte noch ein absolutes Arbeitsverbot für Flüchtlinge), erhielt er die Anerkennung nach § 16a GG; inzwischen besitzt er die deutsche Staatsbürgerschaft.

Schon während des Asylverfahrens versuchte er in Eigenregie die deutsche Sprache zu lernen, um möglichst bald wieder als Journalist arbeiten zu können. Da er keinen Anspruch auf einen Sprachkurs hatte, reichten seine Sprachkenntnisse vorerst nicht aus, um selbständig deutsche Texte zu schreiben oder vom Französischen ins Deutsche zu übersetzen.

Nach seiner Asyl-Anerkennung besuchte er einen Sprachkurs und absolvierte eine Ausbildung zum Multimedia-Assistenten an einer Fachschule für neue Medien. Er wurde von einer Zeitarbeitsagentur an eine Softwarefirma vermittelt, welche jedoch kurze Zeit später insolvent wurde. Vom für ihn zuständigen Arbeitsamt ist Jean P. immer noch enttäuscht: „Auf alle mir zustehenden Maßnahmen (Sprachkurs, Fortbildung) habe ich das Amt hingewiesen, nicht umgekehrt. Für die Vermittlung einer Arbeitsstelle haben sie mich dann an eine Zeitarbeitsagentur verwiesen“. Seit 2002 arbeitet er für ein Fortbildungsprojekt und führt Internet-Schulungen durch. Nach eigener Aussage haben ihm seine pädagogischen Fähigkeiten, seine Sprachkenntnisse (Kikongo, Französisch, Englisch und Deutsch) und Flüchtlingsorganisationen geholfen, auf diesem Weg eine Anstellung zu finden.

Die meisten der für diese Studie befragten Flüchtlinge weisen den individuellen Fertigkeiten und Kompetenzen eine entscheidende Rolle bei der Arbeitssuche zu. Das Spektrum reicht von sozialer Kompetenz über EDV-Kenntnisse sowie insbesondere im Sozial- und Gesundheitswesen über kulturelle Kenntnisse und die Möglichkeit der muttersprachlichen Kommunikation. Einige der Befragten, welche im Altenpflegebereich tätig sind, machten die Beobachtung, dass sie zunehmend ältere Menschen aus ihren Herkunftsländern, insbesondere aus der

⁹ Mehr zu dem Wettbewerb unter: <http://www.together-in-hessen.de/index.php>

Türkei, betreuen. Weiter werden persönliche Attribute wie Fleiß, Persönlichkeit oder Motivation als Voraussetzung für den Erfolg auf dem deutschen Arbeitsmarkt genannt.

Patchwork-Biographie, „lebenslanges Lernen“: Mansur K.

Mansur K. wurde am 13.11.1963 im Iran geboren. Schon während seiner Schulzeit absolvierte er begleitend eine Ausbildung zum Elektroinstallateur, 1982 machte er sein Abitur. Aus Gründen politischer Verfolgung musste er 1986 den Iran verlassen und suchte Schutz in Deutschland. Innerhalb eines Jahres wurde er als Asylberechtigter anerkannt. Er besuchte einen achtmonatigen Sprachkurs der Otto Benecke Stiftung und fing an, Elektrotechnik zu studieren. Nach zwei Semestern brach er das Studium ab und begann eine Ausbildung zum Altenpfleger in Frankfurt/M. Gleich im Anschluss studierte er an einer Fachhochschule Pflegemanagement, das Studium schloss er im Jahr 2000 mit Auszeichnung ab. Noch im gleichen Jahr begann er ein Jura-Studium, um sich im Bereich Sozialrecht weiterzuqualifizieren, welches er voraussichtlich im Jahr 2005 abschließt. Die beiden Studiengänge finanziert(e) er sich mit Nebenjobs im Altenpflegebereich und als Packer bei einem Logistikunternehmen am Frankfurter Flughafen. „Es war nicht gerade selten, dass ich direkt aus einer Nachtschicht im Altenheim oder vom Flughafen in den Hörsaal an der Uni gegangen bin.“ Die Hauptgründe für seine vielfältigen Zugänge zum Arbeitsmarkt sieht Mansur K. in seiner Flexibilität und seinen guten Sprachkenntnissen

Große Bedeutung wird auch sozialen Beziehungen und Netzwerken bei der Arbeitssuche beigemessen. So werden Bewerbungen bei Unternehmen, welche durch Freunde oder Bekannte vermittelt wurden, in den Interviews als wesentlich erfolgversprechender als bei herkömmlichen Bewerbungen angesehen. In anderen Fällen wird die gezielte Nachfrage nach ausländischen Fachkräften im sozialen Sektor insbesondere im Bereich der Integrationsarbeit als entscheidender Faktor bei der Arbeitsfindung betont. In Ausnahmefällen wurden Stellenangebote durch Aushänge an den Hochschulen entdeckt.

5.5. Hindernisse bei der Erwerbssuche

Die befragten Personen machten auf eine Reihe von Hindernissen bei der Erwerbssuche aufmerksam. Diese umfassen sowohl individuelle als auch strukturelle Bedingungen.

Spracherwerb

Als wichtigstes Hindernis nennen die befragten Flüchtlinge sprachliche Barrieren. Dabei wird kritisiert, dass in vielen Fällen keinerlei Unterstützung für sprachliche Weiterbildungen seitens des Arbeitsamtes gewährt wurde, d.h. erfolgte Sprachkurse mussten trotz geringer finanzieller Möglichkeiten der Betroffenen aus eigener Tasche finanziert werden. In Einzelfällen wird betont, dass trotz erworbener Deutschkenntnisse keine Einstellung in eine Erwerbstätigkeit erfolgte, da im Zweifelsfall Muttersprachlern der Vorzug gegeben wurde.

Mangel an Arbeitserfahrung

Mangelnde Arbeitserfahrung in Deutschland stellt für die interviewten Flüchtlinge ein weiteres Hindernis bei der Suche nach einer Erwerbstätigkeit dar. In einigen Fällen wird betont, dass sie vor allem bei der Suche nach einer gleichwertigen Beschäftigung ein Problem darstellt. Für eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor spielt vorhandene Arbeitserfahrung in Deutschland keine Rolle. In Einzelfällen wird der Umstand benannt, dass lediglich das Arbeitsamt die fehlende Arbeitserfahrung in Deutschland als problematisch beurteilt.

Mangel an Kenntnissen über den Arbeitsmarkt

Einige der Befragten sehen im Mangel an Kenntnissen über den deutschen Arbeitsmarkt und Möglichkeiten des Zugangs ein Hindernis in der Arbeitsfindung. Die Mehrheit dieser Fälle führt weiter aus, dass vor allem die mangelhafte Information sowie die fehlende Betreuung, seitens der hierfür zuständigen Institutionen ein Hindernis darstelle. Einzelne Personen bemerken zudem, dass das Abschätzen der konjunkturellen Situation und der damit verbundenen Nachfrage nach ganz bestimmten Berufssparten problematisch sei.

Aufenthaltsstatus

Auch der in vielen Fällen noch unsichere Aufenthaltsstatus wird von den befragten Personen als Hindernis bei der erfolgreichen Integration in die Erwerbstätigkeit genannt. Die Mehrheit beschreibt vor allem die lange Dauer des Asylverfahrens und den damit einhergehenden Zeitverlust als die zentrale Problematik. Personen mit befristetem Aufenthaltsstatus bewerten diesen Umstand als entscheidend für die nicht erfolgte Einstellung durch den Arbeitgeber. In Einzelfällen war die Frage nach dem Status des Aufenthaltes gar der Beginn eines Bewerbungsgesprächs.

Diskriminierung

15 von 25 interviewten Flüchtlingen berichten von Diskriminierung und Vorurteilen gegenüber ihrer Person. Dabei sehen viele in ihrer Herkunft sogar den ausschlaggebenden Moment für eine nicht erfolgte Einstellung durch die Arbeitgeber. Auch von Seiten des Arbeitsamtes, etwa durch die Praxis der Stellenvergabe oder auch durch nicht erfolgte Bewilligung für Sprachkurse oder Weiterbildungen, sehen sich einige der Befragten diskriminiert. Einzelfälle benennen den immer wieder befristeten Aufenthaltsstatus als eine strukturelle Diskriminierung von Flüchtlingen seitens der Behörden.

Finanzielle Situation

Die finanzielle Situation der Befragten stellt ebenfalls eine entscheidende Barriere im Prozess der erfolgreichen Arbeitsfindung dar. Hier bezeichnen die Flüchtlinge in den Interviews es oft als Problem, nicht über die notwendigen finanziellen Mittel zu verfügen, um selbst finanziert Sprachkurse oder Weiterbildungen besuchen zu können. Einzelfälle beschreiben den Umstand, nur für eine kurze Dauer ihres Studiums mit BAföG Zahlungen unterstützt worden zu sein, als eine finanzielle Hürde in der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt. Einige Flüchtlinge berichten, von Banken als nicht kreditwürdig eingestuft worden zu sein, was ein zentrales Hindernis auf dem Weg in die Selbständigkeit illustriert.

Trauma

Einige der befragten Flüchtlinge berichten, dass traumatisierende Erlebnisse und Erfahrungen im Exil sich erschwerend auf die Arbeitsfindung ausgewirkt haben. Dabei werden diese Erlebnisse auch als Ursache für vorhandene psychische Störungen benannt. Auch der lange, ungewisse Aufenthalt in Flüchtlingswohnheimen wird in Einzelfällen als traumatisches Erlebnis beschrieben.

5.6. Empfehlungen der interviewten Flüchtlinge

- Sprachkompetenz

Die für diese Studie befragten Flüchtlinge sind in hohem Maße von der zentralen Rolle der sprachlichen Kompetenz und der hohen Bedeutung des Zugangs zu Sprachkursen überzeugt. Gute Sprachkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für eine Anstellung und sollten besonders gefördert werden.

- Individuelle Fertigkeiten und Kompetenzen

Viele der Befragten sind sich sicher, dass ihre individuelle Fertigkeiten und Kompetenzen für das Finden einer Erwerbstätigkeit entscheidend gewesen sind. Sie plädieren dafür, diese Kompetenzen nicht durch Wartefristen oder gar Arbeitsverbote ungenutzt zu lassen.

- Beratung

Die interviewten Flüchtlinge fühlen sich größtenteils von Arbeitsamt und Jobvermittlern schlecht beraten. Sie würden es begrüßen, wenn im Rahmen von Integrationskursen auch Wissen über die Mechanismen des Arbeitsmarktes vermittelt würde.

- Qualifizierung

Gerade unter den bereits in den Herkunftsländern hochqualifizierten Flüchtlingen besteht ein großer Bedarf an Weiterbildung und Anpassung der vorhandenen Fertigkeiten. Sie würden sich wünschen, dass die Teilnahme an diesen Weiterbildungen nicht durch bürokratische Hindernisse oder Restriktionen wie z.B. der Residenzpflicht behindert würden.

- Motivation

Die Mehrzahl der befragten Flüchtlinge berichtet in den Interviews von zahlreichen Rückschlägen und Barrieren bei der Arbeitsaufnahme. Einig sind sich alle darin, sich nicht entmutigen zu lassen und die ihnen zustehenden Rechte einzufordern.

6. Ergebnisse der Studie und integrationspolitische Empfehlungen

Die in dieser Untersuchung befragten Flüchtlinge verfügen alle über Qualifikationen, die für die dargestellten Teilarbeitsmärkte mit akutem und zukünftigem Fachkräftemangel in Deutschland relevant sind. Diese Qualifikationen umfassen sowohl fachspezifische Ausbildungen als auch Berufserfahrungen. Allerdings äußerten lediglich vier der 25 Befragten, dass ihre derzeitige Erwerbsbeschäftigung ihren erworbenen Qualifikationen entspreche. Nur eine Minderheit sieht sich in der Lage, ihre berufsspezifischen Potenziale auf dem deutschen Arbeitsmarkt völlig auszuschöpfen. Als Ursache dieses „mismatches“ wurden individuelle Probleme und eine Reihe von institutionellen Hindernissen genannt, die ihre berufliche Integration auf dem Arbeitsmarkt erheblich verlangsamen oder erschweren.

Als häufigstes Problem bei der Erwerbsuche wurden unzureichende Deutschsprachkenntnisse genannt. Ein gutes Sprachvermögen illustriert für die befragten Flüchtlinge nicht nur eine Notwendigkeit, um soziale Netzwerke aufzubauen, es ist meist als Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg angesehen worden. In diesem Zusammenhang wurden von den befragten Asylberechtigten berufsspezifische Sprachkurse vermisst. Fachspezifisches Vokabular sei bisher nicht Gegenstand der sechsmonatigen Vollzeit-Intensivsprachkurse. Vielfach wurde die Einführung von Sprachpraktika in Unternehmen vorgeschlagen, um die individuelle Sprachkenntnis zu verbessern.

Empfehlung: Ausbau und Spezialisierung der Sprachkursangebote. Neben dem sechsmonatigen Einführungssprachkurs ist spezielles Sprachtraining notwendig, das den Bildungsstand und die Profession der Flüchtlinge berücksichtigt.

Für jene Flüchtlinge, die nicht als Asylberechtigte anerkannt wurden, stellten sich in diesem Zusammenhang grundsätzlichere Probleme. Allein die Teilnahme an einem gewöhnlichem Sprachkurs ist vielfach aufgrund der selbstzutragenden Kosten und mangelndem Angebot an Bildungsträgern ein Problem. Eine generelle Beschränkung von Qualifizierungsmaßnahmen auf die Gruppe der Asylberechtigten setzt die Mehrheit der sich in Deutschland befindlichen geduldeten Flüchtlinge bewusst einer Desintegration vom deutschen Alltags- und Erwerbsleben aus. Das strikte Zusammenspiel zwischen Aufenthaltsrecht, Arbeitsgenehmigungsverfahren und berufsvorbereitenden bzw. –qualifizierenden Maßnahmen müsste hier gelockert werden. Integrationsleistungen müssen auch von jenen Flüchtlingen in Anspruch genommen werden können, die sich seit mehreren Jahren in Deutschland dauerhaft in prekären Aufenthaltslagen befinden.

Empfehlung: Generelle Erweiterung von Qualifizierungsmaßnahmen auf die Gruppe der Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlinge.

Problematisch ist weiterhin der Bestand an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Flüchtlinge. Nach Absolvierung des sechsmonatigen Sprachkurses steht Asylberechtigten die Möglichkeit offen, an einer Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahme des Arbeitsamtes teilzunehmen. Allerdings wurde in den Interviews berichtet, dass die Entscheidung über die Gewährung einer Maßnahme in den Händen der Mitarbeiter der Arbeitsämter liegt. Häufig wurden deshalb Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen, die von den Befragten gewünscht waren, verwehrt. Die vorhandene Qualifikation der Flüchtlinge spielte in dieser Entscheidung meist nur eine geringe Rolle. Entscheidend war laut den Interviewten nur die Einschätzung der Mitarbeiter des Arbeitsamtes, in welchem Sektor des lokalen Arbeitsmarktes ein Bedarf an Arbeitskräften vorherrscht. Des weiteren berichteten die interviewten Flüchtlinge von einer erkennbaren Tendenz, sie auf den tertiären Niedriglohnsektor des Arbeitsmarktes wie z.B. in die Gebäudereinigung zu verweisen.

Aufbau, Umfang und Gewährung von Qualifizierungsmaßnahmen müssten demnach genauer auf die Bedürfnisse der Zielgruppe eingehen. Fachspezifische Qualifikationen der Flüchtlinge müssen sowohl in der Vermittlung als auch in der Feststellungsmaßnahme stärker berücksichtigt werden. Es sind daher Beratungsangebote notwendig, die auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen, beruflichen Interessen und Wünsche der Flüchtlinge näher einzugehen wissen.

Empfehlung: Aufbau eines individuellen „Coachings“ für Flüchtlinge, das mit einer Kompetenzanalyse beginnend individuelle Chancen und Möglichkeiten der Weiterbildung auf der Basis der im Herkunftsland erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten ermittelt.

Darüber hinaus berichteten einige Asylberechtigte, dass Vorurteile der Unternehmen bzw. bewusste Diskriminierungen eine Arbeitsaufnahme unmöglich machte. Hier ist vor allem die Rolle der Berufsverbände und Innungen in Deutschland hervorzuheben, die neben den Arbeitsämtern eine entscheidende Rolle spielen, ob eine ausländische Fachkraft den erlernten Beruf tatsächlich ausüben kann und darf. So liegt es beispielsweise an der Entscheidung der Ärztekammer, ob ein ausländischer Chirurg seinen Beruf in Deutschland ausüben kann. Es fehlt hier nach wie vor an der erforderlichen Wahrnehmung von Flüchtlingen als potentielle Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt.

Empfehlung: Einbezug der Berufsverbände in den Aufbau und Ablauf der Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsämter und Wohlfahrtsorganisationen bzw. freien Trägern der Flüchtlingsarbeit.

Von Asylbewerbern und geduldete Flüchtlingen werden die arbeitsrechtlichen Regelungen, denen sie vor und während der Arbeitsaufnahme unterworfen sind, als größtes Hindernis angesehen. Besonders die sog. Berufsverbotsliste zur globalen Arbeitsmarktprüfung ist mit erheblichen Bedenken zu beurteilen. Hier werden hochqualifizierte Flüchtlinge unter ein Berufsverbot gestellt, die von Unternehmen - z.B. in der ambulanten Kranken- und Altenpflege - teilweise händeringend gesucht werden. Ferner verärgern die von den Arbeitsämtern durchgeführten Vorrangigkeitsprüfungen, nach denen keine Arbeitserlaubnis gewährt wird, weil theoretisch genügend Bevorrechtigte arbeitslos sind, unnötig die potentiellen ArbeitnehmerInnen und -geberInnen. Das faktische Arbeitsverbot und die einjährige Sperrfrist zur Arbeitseraufnahme belassen Asylbewerber zwangsläufig in der Abhängigkeit von Sozialleistungen.

Empfehlung: Grundsätzliche Streichung von Vorrang- und globaler Arbeitsmarktprüfung durch die lokalen Arbeitsämter der Bundesagentur für Arbeit.

Bezüglich der Erwerbsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt kann festgehalten werden, dass das Sozial- und Gesundheitswesen einen potentiellen Arbeitsmarkt für viele Flüchtlinge darstellt. Gerade im Bereich ambulanter wie stationärer Alten- und Krankenpflege gelten die Einstellungschancen als günstig (vgl. Kap. 4.2). Die im Herkunftsland erworbenen Fachkenntnisse von Flüchtlingen könnten hier effektiver genutzt werden. Voraussetzung ist allerdings eine zügige Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Hierfür ist ein einfaches und einheitliches System der Anerkennung ausländischer Ausbildungen, Erfahrungen und Qualifikationen nötig. Aber genau dies fehlt derzeit in der Bundesrepublik Deutschland.

Empfehlung: Schaffung verbindlicher Überprüfungskriterien zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und schnelleren Erlangung der Berufsausübung, insbesondere für Alten- und KrankenpflegerInnen und ÄrztInnen.

Auch der Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie kann für qualifizierte Flüchtlinge einen potentiellen Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Kap 4.2). Allerdings sind hier anerkannte Qualifikationen wichtiger geworden als zu Zeiten des Internetbooms im Jahre 1999/2000, wo man als Quereinsteiger gute Einstellungschancen hatte. Einige der Befragten sehen zukünftig nur die Alternative, als externer Dienstleister für Unternehmen zu arbeiten. Diese Option sollte sich auch im Angebot der Qualifizierungsmaßnahmen widerspiegeln.

Empfehlung: Auf- und Ausbau von Existenzgründerseminare für Flüchtlinge, die über berufsspezifische Qualifikationen für den IKT-Sektor verfügen.

Insgesamt ist festzustellen, dass ist eine intensivere Zusammenarbeit von Trägern der Bildungs- und Flüchtlingsarbeit mit den Arbeitsämtern und eine kontinuierliche Begleitung der arbeitssuchenden Flüchtlinge notwendig ist, um eine effektive und zügige Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Die Arbeit der Asylentwicklungspartnerschaften in Deutschland könnte hier ein geeignetes Modell darstellen, wie Konzepte und Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge entwickelt werden könnten (vgl. Kap. 3.2). Dabei könnten Stiftungen, wie z.B. die Otto Benecke Stiftung, eine größere Rolle spielen als ihnen bisher zugedacht wurde. Die alleinige Konzentration der Integrationsangebote auf die Gruppe der Asylberechtigten, Kontingentflüchtlingen und Spätaussiedler belässt die Mehrheit der Flüchtlinge in Deutschland in einer sozioökonomischen Isolation, die dauerhaft zur Verminderung der Fähigkeiten führt, sich in neuen und geregelten Ausbildungs- und Arbeitsprozessen zurechtzufinden.

7. Literaturverzeichnis

- Adolph, Holger / Heinemann, Heike 2003: DZA-Expertenworkshops zur Pflegequalität – Teil 1: Die Zukunft der Personalsituation in der Altenpflege gestalten – Strategien gegen Personalnotstand und Qualifikationsdefizite. In: informationsdienst altersfragen, Heft 02/2003. Url: <http://www.dza.de>.
- Ausländerbeauftragte des Berliner Senats 2002: Repräsentativumfrage zur Lebenssituation türkischer Berlinerinnen und Berliner. Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen. Url: http://www.berlin.de/auslaendische-buerger/SenGesSozV/auslaender/pm_umfrage2001.html, (Stand:01.07.2003).
- Bauder, Harald/ Foertsch, Carsten 2002: Integration und Ausgrenzung von Zuwanderern auf dem Berliner Arbeitsmarkt: Ergebnisse einer Umfrage. University of Guelph.
- Bausch, M. 2002: Ärztinnen und Ärzte. Bonn: Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit - Arbeitsmarktinformationsstelle (AMS).
- Becker, Wolfgang 2002: Gesundheits- und Sozialberufe – wissen wir genug, um über berufliche Reformen reden zu können? In: Becker, Wolfgang & Meifort, Barbara (Hrsg.): Gesundheitsberufe: Alles „Pflege“ – oder was? Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 9–42.
- Beckert, Wolfgang/Meifort, Barbara 1997: Altenpflege - eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben. Bielefeld: W. Bertelsmann Vlg.
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. 2003: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. Aus Politik und Zeitgeschichte(20): 26-34.
- Blahusch, F. 1992: Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt: eine empirische Untersuchung am Beispiel Hessen. Frankfurt am Main: Haag und Herchen.
- Bosch, G./Heinecker, P./Kistler, E./Wagner, A. 2003: Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf: eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin. Berlin: BBJ-Verlag.
- Bundesanstalt für Arbeit (BA) 2000a: Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV). Url:<http://www.arbeitsamt.de/hst1/services/sgb3/anha26.html>, (21.07.2003).
- 2000b: Verordnung über Aufenthaltsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-AV). Url.: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/it-av/inhalt.html>, (21.07.2003).
- 2002a: Arbeitsmarkt in Zahlen-Strukturanalyse September 2002. Nürnberg.
- 2002b: Arbeitsmarkt 2002, Sonderheft der amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) vom 18. Juni 2003. Nürnberg. Url:http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2003/arbeitsmarkt2002/index.html, (Stand 13.08.2003).
- 2002c: Ausländerjahresbericht 2002. Nürnberg. Url:<http://www.arbeitsamt.de/hst/international/publinks/publikationen/auslaenderjahresbericht/>, (Stand:14.08.2003).
- 2002d: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeiter und Angestellte nach Wirtschaftsgruppen am 30. Juni 2002 in Deutschland: Referat Beschäftigungsstatistik. Url: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/d.html>, (Stand:06.08.2003).
- 2002e: Zugang, Bestand und Abgang an Arbeitslosen nach Berufskennzeichen: Referat Beschäftigungsstatistik. Nürnberg. Url:<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/d.html>, (Stand:06.08.2003).
- 2003: Berufe im Spiegel der Statistik -Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996 - 2002: IAB VI/4 (Berufs- und Qualifikationsforschung). Bundesministerium des Innern (BMI) 2003: Zahl der eingereisten Aussiedler von 1950 - 2002.
- Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFl) 2002: Ausländische Flüchtlinge in Deutschland (1997-2001). Url:http://www.bafl.de/template/migration/content_migration_fluechtlinge.htm, (Stand:21.05.2003).
- 2003: Migration und Asyl in Zahlen. 9. Auflage. Referat 125- Statistik, Nürnberg.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2002: Bundesforschungsministerin fordert von Industrie preiswerte Schulcomputer. 07.03.2002
2003: Berufsbildungsbericht. Berlin.
Url:http://www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2003/teil2/kap_2/teil2_2_1_6.htm,
(Stand:11.08.2003).
- Bundesministerium für Wirtschaft- und Arbeit (BMWA) 2003: Ausländerstatistik.
Url:<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/auslaenderbeschaeftigung.html>,
(Stand:14.08.2003).
- Bundesverband privater Alten- und Pflegeheim und ambulanter Dienste e.V. (BPA) 2002: Arbeitsmarkt "Pflege" braucht verlässliche Zahlen. 06.02.2002, Neu-Isenburg.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) 2000: Strukturdiskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt. Fakten & Argumente zum Arbeitsmarkt. 3.
- Cohen, M.S. 1995: Labor shortages as America Approaches the Twenty-First Century. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Deutscher Bundestag 2003: Gutachten des Sachverständigenrates für die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen. Drucksache 15/530, Berlin.
- Deutscher Industrie und Handelskammertag (DIHK) 2001: Fachkräfte-/Arbeitskräftemangel in der Industrie: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Berlin.
- Dostal, W. 2002: Chancen am Ende des Booms. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 19. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. Url: <http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb1902.pdf>, (Stand:14.08.2003).
- Fuchs, J./Schnur, P./Zika, G. 2000: Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel. Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich. In: IAB Kurzbericht, Nr. 9 / 28.6.2000. Bundesanstalt für Arbeit.
- Gewiese, T., 2002: Zukunftssektor Gesundheitswesen –Motor für Beschäftigung, Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 1/2002, Nürnberg
- Grehl-Schmitt, N. 2003: Alles EQUAL-oder?: Sprache und Kultur (SPuK): Grundlagen für eine effektive Gesundheitsversorgung für Flüchtlinge.
Url:<http://www.spuk.info/Material/AllesEQUAL.pdf>, (Stand:04.08.2003).
- Gruber, S./Rüßler, H. 2002: Hochqualifiziert und arbeitslos: Jüdische Kontingentflüchtlinge in Nordrhein Westfalen. Opladen: Leske + Budrich.
- Haskel, J./Holt, R. 1999: Anticipating Future Skill Needs: Can it be Done? Does it Need to be Done. Skills Task Force Research Paper 1. Nottingham: DfEE.
- Hohn, B.J. 2003: Informatikerinnen und Informatiker. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit. Url: <http://www.arbeitsamt.de/zav/services/ams/service/publikationen/Informatiker.pdf>,
(Stand: 21.07.2003).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2002: Ergebnisse aus dem Betriebspanel - Personalprobleme im Gesundheits- und Sozialwesen. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Kölling, A. 2002: Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit. Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit 1/2002, Nürnberg.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002: Bericht der Kommission- Moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt. Berlin.
<http://www.iab.de/asp/chronik/chrTab.asp?Tab=Links&Selektor=3>,
(Stand:16.07.2003).
- Kothen, A./Weber, K./Wöste, M. 2000: Flüchtlinge in Niedersachsen. FLÜCHTLINGSRAT-Zeitschrift für Flüchtlingspolitik in Niedersachsen(71/72).
- Kühne, P./Rüßler, H. 2000: Die Lebensverhältnisse der Flüchtlinge in Deutschland. Frankfurt/New York: Campus.
- Lederer, H./Nickel, A. 1997: Illegale Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Forschungsinstitute der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung.
- OstWestfalenLippe Marketing GmbH (OWL), and Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft (ZIG) 2002: Daten-Fakten-Einschätzungen-Meinungen.
- Petersen, W. 2000: Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand:eine bundesweite Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung BiBB. Flensburg: Universität Flensburg.
- Reinberg, A./Hummel, M. 2003: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?. In: IAB Kurzbericht, Nr. 9 /2003. Bundesanstalt für Arbeit.

- Rürüp, B./Klopfleisch, R. 1999: Bevölkerungsalterung und Wirtschaftswachstum: Hypothesen und empirische Befunde. In E. Grünheid/C. Höhe (Hrsg.): Demographische Alterung und Wirtschaftswachstum: Seminar des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung 1998 in Bingen. Vol. 299. 40-53. Opladen: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung.
- Schreyer, F./Gebhardt, M. 2003: Green Card, IT-Krise und Arbeitslosigkeit. In: IAB-Werkstattbericht, Nr.7. Bundesanstalt für Arbeit.
- Schulz, E./Leidl, R./ König, H.-H. 2001: Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Zahl der Pflegefälle. Vorausschätzungen bis 2020 mit Blick auf 2050. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e. V. (Sprachverband) 1996: Grundsätze für die Förderung von Sprachkursen ab 01.01.1997. Mainz.
- Statistisches Bundesamt 2002: Arbeitsmarkt Deutschland-Offene Stellen.
Url:<http://www.destatis.de/indicators/d/tkarb830.htm>, (Stand 17.07.2003).
- Statistisches Bundesamt 2003: Ausländische Bevölkerung in Deutschland nach Aufenthaltsstatus und Duldung am 31.12.2002.Url:<http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoetab9.htm>, (Stand:02.04.2003).
- Weidner, F./Isfort, M./Messner, T./Zinn, W. 2003: Pflgethermometer 2003- Frühjahrsbefragung zur Lage und Entwicklung des Personalwesens in der stationären Altenhilfe in Deutschland. Köln, Bermuthshain: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (dip).
- Werner, H./König, I. 2002: Integration ausländischer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt - ein europäischer Vergleich. AMFN-Zeitschrift der Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen/en und Flüchtlinge in Niedersachsen. 19.: 12-19.
- Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung 2001: IKT-Fachkräftemangel und Qualifikationsbedarf. Mannheim.

