

ANERKENNUNG

WEITERDENKEN

**Status quo & Zukunft
beruflicher Anerkennung in Hamburg**

Liebe Leserinnen und Leser,



eine Lehrerin aus der Ukraine muss auch in Hamburg als Lehrerin arbeiten können, ein Handwerker aus dem Iran in seinem Beruf und eine Physiotherapeutin aus Serbien als Physiotherapeutin. Das ist sinnvoll – für die Menschen, aber auch angesichts des großen Fachkräftemangels in Deutschland. Hamburg hat daher als erstes Bundesland im Jahr 2012 ein Anerkennungsgesetz auf Landesebene umgesetzt. Für die Hansestadt ist es ein wichtiges Instrument zur Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte. Für die Zugewanderten ist die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen nicht nur ein wichtiges Zeichen der Akzeptanz und Wertschätzung, sondern auch eine zentrale Voraussetzung für ihre Integration. Wir brauchen die Qualifikationen und Erfahrungen dieser Menschen. Diese Botschaft ist heute bedeutsamer denn je.

Mein Dank gilt an dieser Stelle allen Menschen, die diese Botschaft in die Welt tragen! Vielen Dank an alle, die von ihren Erfahrungen im Anerkennungsverfahren berichten und als Vorbild auch anderen Menschen Mut machen, diesen Weg zu gehen. Vielen Dank an alle Unternehmerinnen und Unternehmer in Hamburg, die sich für neue Zielgruppen öffnen. Vielen Dank an alle Mitarbeitenden der verschiedensten Arbeitsmarktinstitutionen und zuständigen Stellen, die das Anerkennungsgesetz tagtäglich mit Leben füllen. Vielen Dank an das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ mit seinen engagierten Pilotprojekten, die das Anerkennungsgesetz als Ideenmotor von Anfang an maßgeblich vorangetrieben haben.

Mit dem Anerkennungsgesetz wurden in Hamburg erfolgreich Strukturen geschaffen, um eine bedarfsgerechte Beratung und Verfahrensbegleitung bieten zu können. Der Anspruch war dabei, eine Integration in den Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu ermöglichen, die der beruflichen Qualifikation der Menschen entspricht.

Doch auch zehn Jahre später gibt es Migrantinnen und Migranten, die bei uns leben und zum Teil weit unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation arbeiten. Statistisch gesehen sind die meisten geflüchteten Menschen zwischen 18 und 45 Jahre alt, also im besten erwerbsfähigen Alter. Diese Chance gilt es für alle Seiten zu nutzen – für die Zugewanderten, für Unternehmen und für die Hamburger Wirtschaft insgesamt.

Das Anerkennungsgesetz war ein wichtiger Schritt. Doch jetzt gilt es weitere bedeutsame Schritte zu gehen. Dazu gehört es, innovative Ideen zu entwickeln, wie das Anerkennungsverfahren beschleunigt sowie bürokratische Prozesse gemindert und digitalisiert werden können – ohne den damit verbundenen Anspruch an die Qualität der Ausbildung in Deutschland zu schwächen. Es gilt neue Anerkennungsstrukturen für Menschen zu schaffen, die zwar keinen formalen Berufsabschluss vorweisen können, dafür aber jahrelange und damit wertvolle Berufserfahrung.

Ihre Dr. Melanie Leonhard

Senatorin für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration

Erfolgsbeispiele



11

Merhawi Tesfay
Pädagoge
aus Eritrea



15

Olivera Svabic
Physiotherapeutin
aus Serbien



21

Viktoria Gesche
Lehrerin
aus der Ukraine

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Grußwort | 3 |
| Einleitung..... | 5 |
| Zehn Jahre Anerkennungsgesetz in Hamburg | 6 |
| Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen..... | 6 |
| Ablauf des Anerkennungsverfahrens in Hamburg..... | 10 |
| Zuständige Stellen und ihre Rolle im Anerkennungsverfahren..... | 12 |
| Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | 16 |
| Studie „IQ Qualifizierungen in Hamburg – Wirksamkeit und Effekte“ | 18 |
| Beschreibung | 18 |
| Datenerhebung & -auswertung..... | 19 |
| Hypothesen | 20 |
| Ergebnisse | 22 |
| Schlussfolgerungen | 27 |
| Das Hamburg Welcome Center (HWC)..... | 29 |
| Trends auf dem Hamburger Arbeitsmarkt | 29 |
| Zahlen & Fakten | 30 |
| Etablierung innovativer Verfahren: Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)..... | 31 |
| Ausblick | 33 |
| Arbeitsmarktintegration non-formal Qualifizierter | 33 |
| Projekt „Hin zum Handwerk“..... | 34 |
| Projekt „ValiKom Transfer“ | 36 |
| Fazit des Fachberichts | 39 |
| Quellenverzeichnis..... | 42 |
| Impressum..... | 42 |



28

Irfan Efendioglu
Ökonom
aus der Türkei



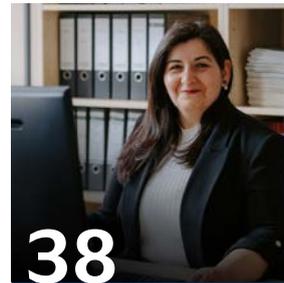
35

Farhad Ihsani
Ausbildung
zum Fliesenleger



37

Editor Jähnke-Mulera
Verkäuferin
aus Kenia



38

Rania Zaror
Bauingenieurin
aus Syrien

Wie hat sich das Anerkennungsgesetz in den letzten zehn Jahren in Hamburg bewährt? Welcher Schritte bedarf es in den kommenden Jahren, um dem bundesweiten Fachkräftemangel in der Hansestadt etwas entgegenzusetzen? Das sind die zentralen Fragen des vorliegenden Fachberichts der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde). Die Fachreferate des Amts für Arbeit und Integration (AI) der Sozialbehörde ziehen anlässlich des zehnten Jubiläums gemeinsam Bilanz.

Im ersten Teil des Fachberichts wird ein Blick auf zehn Jahre Anerkennungsgesetz in Hamburg geworfen: Warum war das Gesetz ein mutiger und wichtiger Schritt für Europa? Dabei werden die einzelnen Stufen des Anerkennungsverfahrens und auch das Zusammenspiel mit zuständigen Stellen sowie dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ aufgezeigt.

Im zweiten Teil werden die ausführlichen Ergebnisse der Studie „IQ Qualifizierungen in Hamburg – Wirksamkeit und Effekte“ vorgestellt. Erstmals wurden in Deutschland zugewanderte Fachkräfte befragt,

wie sich ihr Anerkennungsverfahren und ihre Teilnahme an einer Qualifizierung ganz konkret auf Berufsleben, Gehalt und Zufriedenheit ausgewirkt haben.

Das 2021 neu eröffnete „Hamburg Welcome Center (HWC)“ steht im Mittelpunkt des dritten Teils. Die zentrale Servicestelle für alle Fragen zu den Themen Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarktintegration steht sowohl Fachkräften als auch Unternehmen beratend zur Seite. Das HWC bietet im Anerkennungsverfahren bedarfsgerechte Beratung und Verfahrensbegleitung.

Als Ausblick in die Zukunft des Anerkennungsrechts rückt der vierte Teil der Broschüre die non-formal Qualifizierten in den Fokus. Zwei erfolgreiche Beispiele zeigen, wie dies in der Praxis aussehen kann.

Ergänzend zum Anerkennungsgesetz und als Fazit des Fachberichts empfehlen die Fachreferate der Sozialbehörde abschließend die Einführung eines neuen Validierungsgesetzes – und stellen einen konkreten und konstruktiven Vorschlag direkt zur Diskussion. Das Ziel: mehr Anerkennung und weniger Bürokratie!

Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen

Ein mutiger und wichtiger Schritt für Europa

Hamburg war das erste Bundesland, das 2012 das bundesweite Anerkennungsgesetz auf Landesebene umgesetzt hat. Ein Blick auf Historie, Ergebnisse und Zukunft.



Der Welcome Desk im Hamburg Welcome Center (HWC)

Laut Verfassung von 1952 hat „die Freie und Hansestadt Hamburg als Welthafenstadt eine ihr durch Geschichte und Lage zugewiesene, besondere Aufgabe gegenüber dem deutschen Volke zu erfüllen. Sie will im Geiste des Friedens eine Mittlerin zwischen allen Erdteilen und Völkern der Welt sein“^[1]. Das zeichnet sie seit ihrer frühesten Geschichte aus. Das hat sie mit Blick auf Demografie sowie Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel auch nötig. Das Recht auf ein Anerkennungsverfahren, der Überprüfung der Gleichwertigkeit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer deutschen, sieht der Senat als einen wichtigen Schlüssel auf dem Weg zu einem gesättigten Fachkräftearbeitsmarkt.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist das Recht von Arbeitnehmenden aller EU-Mitgliedstaaten, sich zum Zweck der Erwerbstätigkeit frei in Europa bewegen zu können. Dies ist eine der Grundideen der Europäischen Union seit ihren Anfängen.

Das sogenannte Grundrecht der Arbeitnehmenden und ihrer Familien auf freie Wahl des Arbeitsplatzes innerhalb der Europäischen Union zog und zieht komplexe Fragestellungen nach sich: Wie steht es mit dem Bereich der Berufsfreiheit flankierenden Themen der Gleichheit vor den sozialen Leistungssystemen? Wie steht es mit dem Kollektivarbeitsrecht/Tarifrecht? Was ist mit der zu bedenkenden Gleichbehandlung von Familien der Arbeitnehmenden? Ja, wie geht überhaupt der Vergleich einer Berufsqualifikation, die in einem anderen Mitgliedstaat erlangt worden und damit „fremd“ ist?

Diese und andere Fragen sind – Gerechtigkeit ist komplex – wie schwere Klaviere, welche die großen Treppenaufgänge hinaufgetragen werden müssen, die die Mitgliedstaaten der EU hoffentlich auch in Zukunft miteinander verbinden. Diese Klaviere wollen in allen Zimmern gespielt werden.

Allein die letztgestellte Frage nach der Vergleichbarkeit mit einem mehr oder weniger ähnlichen Berufsbild in einem anderen EU-Mitgliedstaat wurde

durch das Recht der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen kräftig angepackt. Das Recht der Europäer:innen, in anderen Mitgliedstaat eine Anerkennung seiner oder ihrer ausländischen Berufsqualifikation und damit überhaupt verhandelbare und tariflich nutzbare Vergleichsgrößen der eigenen Kompetenzen zu erlangen, war nach dem Willen der Europäischen Berufsqualifikationsfeststellungs-Richtlinie (2005/36/EG) mit einer Frist bis Ende 2012 von den Mitgliedstaaten umzusetzen. Die Bundesrepublik Deutschland und ihre Länder haben ihre Umsetzungspflicht erfüllt – im bekanntermaßen komplexen Miteinander föderaler Verantwortlichkeit mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes (BQFG), den Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzen der Länder sowie Spezialgesetzen in den einzelnen Berufsbereichen.

Das ist jetzt zehn Jahre her. Wir schauen neugierig auf das Ergebnis und müssen uns fragen: Und was jetzt? Dazu gibt es ab S. 33 einen Ausblick. Doch zunächst: Wie lief es eigentlich zuvor?

Ohne Wille und Gefühl kein Europa

Was vorher lief, war auch nicht schlecht. Eine Gemeinschaft wie die EU lebt zunächst ja nicht von festgeschriebenen Verpflichtungen. Sie lebt nicht von einem Gewirr aus Richtlinien, Verordnungen und nationalen Rechtsvorschriften. Vielmehr lebt sie von einem „gemeinsamen Willen“. Von der Gesellschaft ausgehend ist dieser genauso sensibel und gleichzeitig essentiell wie der Wille jedes EU-Mitgliedstaats zu seiner Demokratie. Fehlt dieser Wille und fehlt so eine Legitimität, dann gibt es keine Menschen, die freiwillig ein europäisches Grundrecht wie das Grundrecht der Arbeitnehmerfreizügigkeit wahrnehmen, auch wenn sie eigentlich ganz flexibel eingestellt sind. Und die, die sich in ihrem heimischen Dorf ganz wohl fühlen, denen fehlt dann der Glaube an ein solches Grundrecht und der Wille, anderen „Ausländer:innen“ so etwas wie Freizügigkeit überhaupt zuzubilligen. Das heißt, dieses unbeschreibliche, mit Vorschriften nicht machbare „Legitimitätsgefühl“ der europäischen Gesellschaft ist entscheidend. Ohne diesen Willen und dieses Gefühl gibt es kein Europa.

Nun gibt es, für Deutschland gesprochen, durchaus schon weit vor 2012 einen solchen europäischen Willen. Folglich gab es auch schon weit vor 2012 den Willen, Freizügigkeit der Arbeitnehmenden zu akzeptieren beziehungsweise sich selber freizügig zu bewegen.



Im HWC berät auch das IQ Projekt „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)“ vor Ort

Bewarb sich eine Ärztin mit italienischem Abschluss in einem deutschen Krankenhaus, so funktionierten auch ohne Anerkennungsgesetz die für Approbationen und Fachärztetitel zuständigen Stellen. Auch in den Jahrzehnten davor wurden Weiterbildungszeiten und Zulassungen zu Facharztprüfungen ermöglicht und so Fachkräfte aus dem Ausland mit in Deutschland anerkanntem Abschluss an unseren Arbeitsmarkt gebunden. Das galt ebenso für alle anderen Berufszweige, in denen Deutschland Fachkräfte nötig hatte. Denn auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen schaffen einen gemeinsamen Willen. Es wurde einfach in Einzelfällen entschieden – ohne dass irgendjemand das „gemonitored“ oder „controlled“ hätte. Der Unterschied bis 2012 war nur: Es gab keinen Anspruch darauf, mit der eigenen Qualifikation auch als gleichwertig mit Landesleuten anerkannt zu werden, wenn denn die Qualifikationen vergleichbar waren.

Aussagekraft der Zahlen

Und wie ist es seit 2012? Das Anerkennungsrecht brachte in allen EU-Mitgliedstaaten Routine in diesen Prozess. Menschen kamen nach und nach auf die Idee, dass sie selbstverständlich ihr „Gleichstellungsrecht durchsetzen“ konnten, indem sie Anerkennungsanträge stellten. So eine Erkenntnis schafft immer Bewegung und – Freiheit. Evaluationen des Bundes und der Länder nach fünf Jahren Anerkennungsrecht geben Aufschluss über die steigenden Zahlen von Anerkennungsverfahren.

Grob gesagt, hat sich in Hamburg die Bewegung des Anerkennungswesens von 2012 bis 2020 verfünffacht: von über 300 abgeschlossenen Verfahren in 2012 zu über 1.500 Fällen in 2020. Ebenfalls günstig entwickelte sich die Zahl der Antragstellenden, die mit ihrem Antrag vollen Erfolg hatten: Von

etwas unter 200 positiven Anerkennungsbescheiden in 2012 entwickelte sich Hamburg zu einer Stadt, die 2020 immerhin über 750 solcher positiven Bescheide ausstellen konnte.

Doch: Wie gut sind diese Zahlen eigentlich? Die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation können alle suchen – nicht nur Menschen aus Europa, sondern alle Menschen mit Qualifikationen aus jedem Drittstaat. Der Gedanke der Notwendigkeit der Anerkennung vergleichbarer, im Ausland erworbener Kompetenzen ist damit in Deutschland als einem Land des Fachkräftemangels angekommen. Das Thema wurde natürlich gerade in den Phasen besonders wichtig oder zumindest für die Gesellschaft sichtbar, in denen schuldlos durch Krieg zur Flucht getriebene Menschen in die EU kamen – in unserem Fall nach Deutschland, nach Hamburg. Das war in den Jahren 2015/2016 der Fall, als Syrerinnen und Syrer dem Krieg entflohen. Und das ist 2022 wieder der Fall: Menschen aus der Ukraine, zumeist Frauen und Kinder, flüchten vor Putins Angriffskrieg, viele davon nach Deutschland und auch nach Hamburg.

„Wir schaffen das!“ ist ein epochaler Satz der letzten (und ersten) Bundeskanzlerin, an dem sich die oben genannten Fragen messen lassen mussten, die im Gepäck der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Raum stehen. Und auch das Anerkennungsrecht gelangt jedes Mal auf den Prüfstand, wenn plötzlich viele

Menschen auf einmal eine Not haben, sich mit ihren ausländischen Erwerbsbiografien in einen deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Daher noch einmal: Wie gut sind die oben genannten Zahlen? Das Recht der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist komplex. Das liegt daran, dass die gesetzlichen Voraussetzungen sehr hoch sind – um sich Ingenieur:in nennen zu dürfen, um als Chirurg:in arbeiten zu dürfen, um als staatliche Lehrkraft vor einer gymnasialen Oberstufe unterrichten zu dürfen oder um einen Malerbetrieb führen zu dürfen. Gerade in den reglementierten Berufen, in denen man ohne staatliche Anerkennung keine Arbeit aufnehmen darf, sind die Sprachhürden hoch. Wenn man sich vor Augen hält, dass es hierbei um „menschennahe“ Berufe wie Erzieher:in, Lehrer:in, Anästhesist:in, Apotheker:in geht, wird das sofort verständlich.

Gleichzeitig: Eine langjährig qualifizierte Fachkraft der Anästhesie aus dem Ausland, die (noch) kein gutes Deutsch spricht, weiß unter Umständen eben trotzdem sehr genau, wo die Spritze sitzen muss, damit die Periduralanästhesie (PDA) den Wehenschmerz verringert. Diese Ambivalenz (gute Anästhesist:innen gesucht – aber bitte mit einem Verständnis für den medizinischen Einzelfall) muss das Anerkennungsrecht zu einem guten Ende bringen, um Fachkräfte nicht auf der Strecke zurückzulassen. Das Thema Qualifizierung spielt da eine entscheidende Rolle.

Gesetz verdient breite Lobby

Im Ländervergleich steht Hamburg mit der Menge durchgeführter Anerkennungsverfahren gut da. Es muss ein Anliegen der öffentlichen Hand bleiben, mehr Menschen das Anerkennungsverfahren als Möglichkeit nahezubringen, mehr Menschen mit Teilbescheiden zu spiegeln, welche Qualifikationen nachzuholen sind und ihnen dann auch Qualifikationsangebote zu machen. Nur so kann am Ende das Ziel „Fachkraft“ erreicht werden. Dieses Ziel eint die drei Seiten: die (so bezahlte) Fachkraft, die Gesellschaft als Ganzes und den einstellenden Arbeitsmarkt.

Das Anerkennungsrecht bietet damit perspektivisch mehrere Chancen: für Qualifizierte qualifikationsgemäß eingestellt und entgolten zu werden; für den Arbeitsmarkt ein Fachkräftemarkt zu sein und zu erkennen, welche Qualifizierungsangebote den potentiellen Arbeitskräften gemacht werden müssen, damit ein notleidender Arbeitsmarkt mit zukünftigen Fachkräften zusammenkommt.



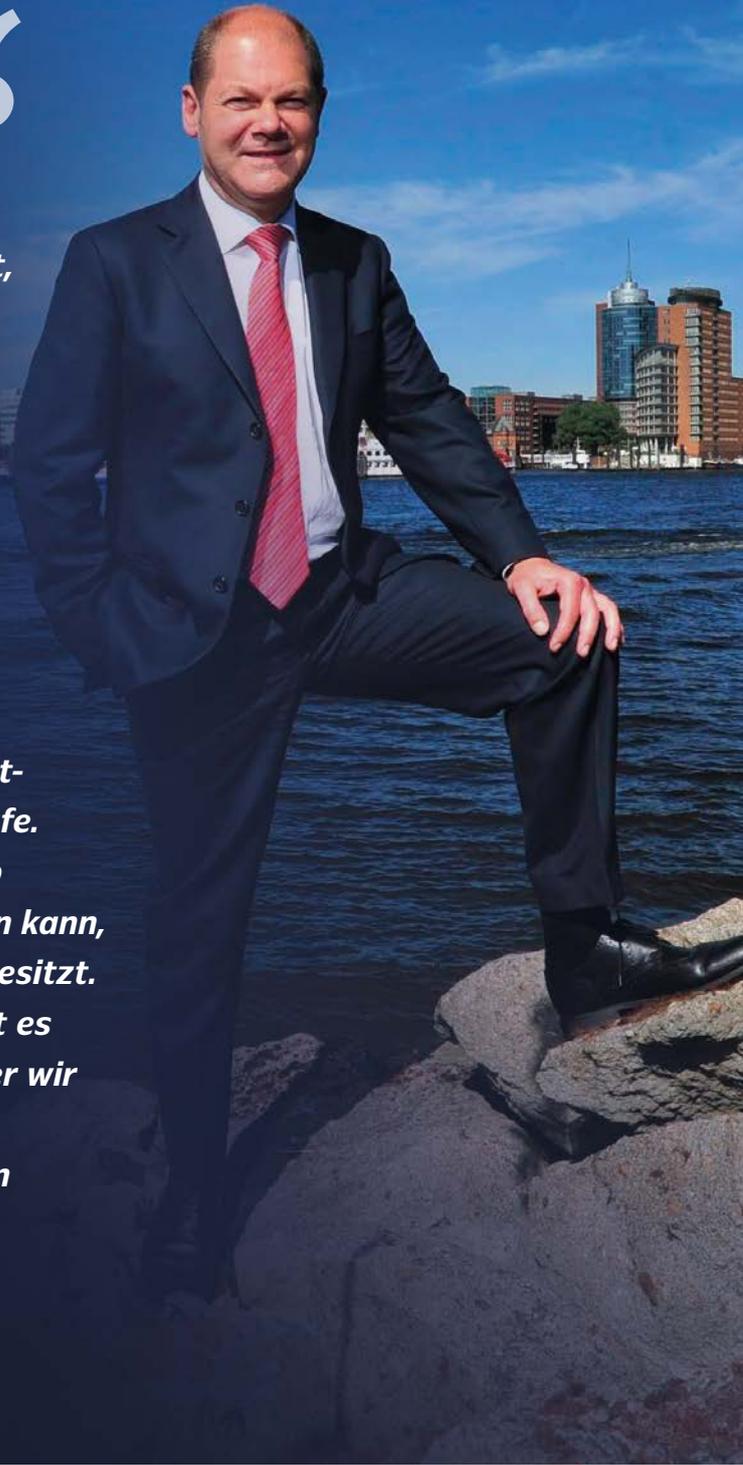
Konditormeister Matías León aus Chile und Betriebswirtin Daniela Koch aus Venezuela gründen nach ihrer Anerkennung ein erfolgreiches Café in Hamburg

“

Der heutige Bundeskanzler Olaf Scholz war als Erster Bürgermeister Wegbereiter des Anerkennungsgesetzes in Hamburg:

„Wir sind eine faire und liberale Gesellschaft, die offen für die Zuwanderung in den Fachkräftemarkt ist. Wir fördern die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und wir wollen Lohngefälle beseitigen – zwischen Männern und Frauen genauso wie zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Ausländische Berufsqualifikationen per Gesetz anerkennungsfähig zu machen, war einer der großen Schritte, die wir 2012 gegangen sind. Das zeugt durchaus von Welt-offenheit. Deutschland ist ein Land der Berufe. Und ein Land der Berufszeugnisse. Irgendwo muss ein Dokument her, damit man beweisen kann, dass man all diese Fähigkeiten tatsächlich besitzt. Das war früher sehr schwer. Gegenwärtig ist es nur noch schwer. Das ist ein Fortschritt. Aber wir wollen die Anerkennung weiter erleichtern. Es geht darum, die vielseitigen Kompetenzen sicht- und nutzbar zu machen.“

”



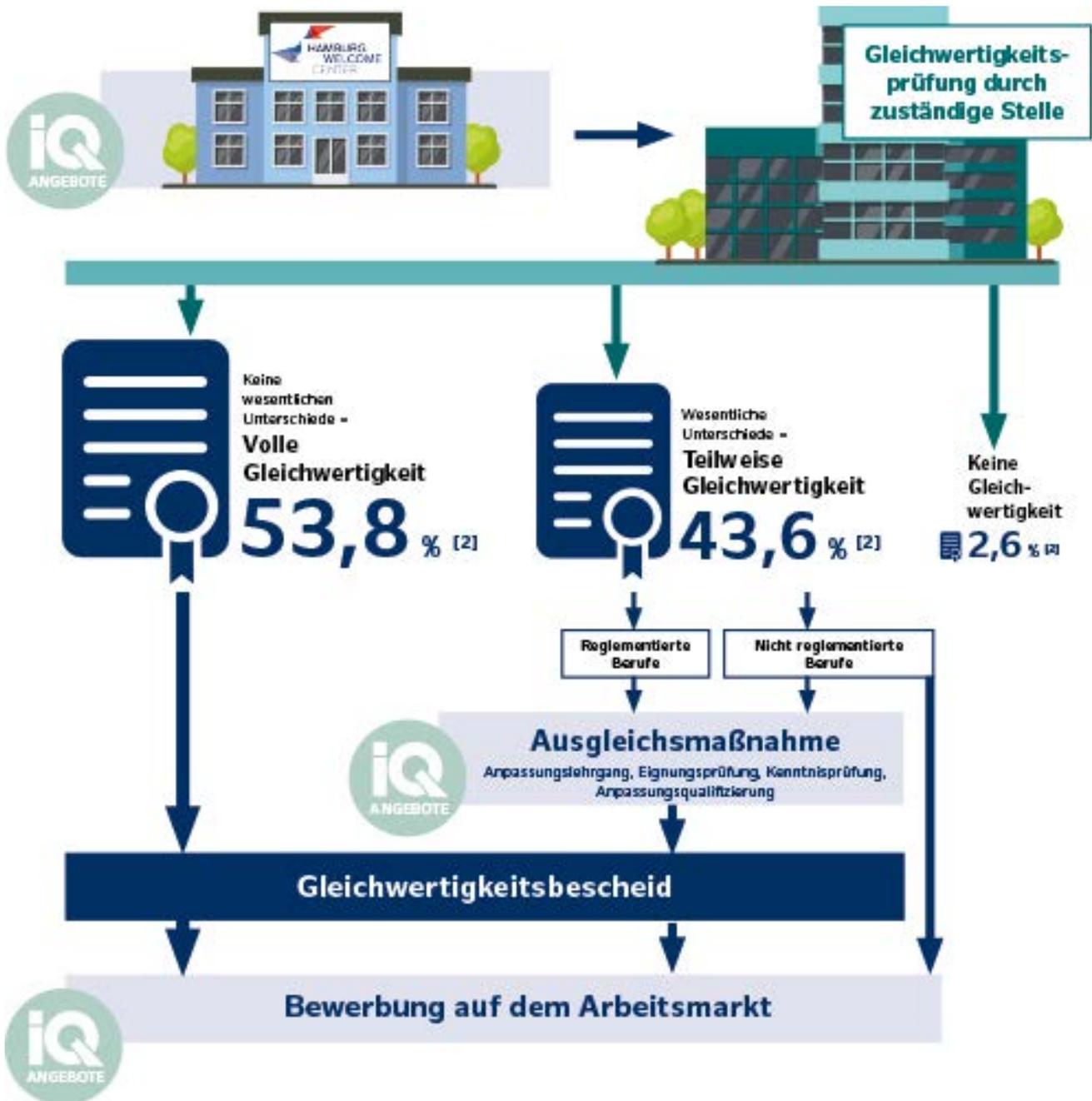
Das Thema Anerkennungsrecht hat eine breite Lobby verdient.

Anerkennungsverfahren kosten Geld, denn hinter ihnen steckt Verwaltungsarbeit. Da das Ziel der Anerkennung ein eindeutig integrationsförderndes ist, sind die Kosten des Verfahrens vom Sozialgesetzgeber als förderbar eingestuft. Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg handeln entsprechend.

Hamburg bietet zudem ein Stipendienprogramm für Personen, die eine Anerkennung oder Fest-

stellung der Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland anstreben, um entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten zu können. Das Stipendienprogramm wendet sich sowohl an seit längerem in Hamburg Lebende als auch an Neuzugewanderte mit ausländischen Berufsabschlüssen. Es trägt dazu bei, dass vorhandene Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt anerkannt und nutzbringend eingesetzt werden können. 2021 wurden auf diese Weise 179 Personen gefördert.

Ablauf des Anerkennungsverfahrens in Hamburg



Das Hamburg Welcome Center ist die zentrale Anlaufstelle für Zugewanderte – auch bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Denn hier sind diverse fachkundige und mehrsprachige Anerkennungsberater:innen vor Ort. Das Team klärt alle wichtigen Fragen gemeinsam mit den Ratsuchenden und unterstützt die Antragstellung bei der jeweils zuständigen Stelle.

Stimmen die Inhalte des ausländischen Berufsabschlusses mit denen des deutschen Referenzberufes überein, erhalten die zugewanderten Fachkräfte

direkt im ersten Schritt eine volle Gleichwertigkeit bescheinigt. Fehlen ihnen einige Fachkenntnisse, weil es hier andere Techniken, Materialien oder Anforderungen gibt, erhalten sie eine teilweise Gleichwertigkeit.

Um im zweiten Schritt eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen, können die dafür erforderlichen Kenntnisse in Qualifizierungen nachgeholt werden. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bietet im Hamburger Landesnetzwerk kostenlose Angebote – nicht nur für Zugewanderte, sondern auch für Unternehmen und Arbeitsmarktinstitutionen.

Merhawi Tesfay (37),
Pädagoge aus Eritrea

„Es braucht Unterstützung und nette Menschen“

Er war einer der vielen Schutzsuchenden, die 2015 nach Europa flohen – mit 360 anderen auf einem Boot über das Mittelmeer und gerettet von einer Hilfsorganisation. Jahrelang musste Merhawi Tesfay um seine Familie bangen. Heute ist der frischgebackene Dreifach-Papa angekommen und arbeitet in einer Hamburger Kita.

Die Katzen-Gruppe der Elbkinder in Hamburg-Stellingen ist gerade mit dem Mittagessen fertig. Schnell beim Schuheanziehen helfen, viele Kinderarme mit Sonnencreme einschmieren und raus geht's in den Garten. Merhawi Tesfay ist mittendrin.

In Eritrea hat der heute 37-Jährige eine einjährige Ausbildung zum Grundschullehrer absolviert und zehn Jahre in dem Beruf gearbeitet. In Deutschland gibt er zunächst anderen Geflüchteten ehrenamtlich Nachhilfe in Deutsch. Zwar ist eine Anerkennung als Lehrer nicht möglich, weil die Unterschiede seiner Ausbildung zu der in Deutschland zu groß sind. Aber er erhält eine Teil-Anerkennung als sozialpädagogischer Assistent (SPA). Beim Jobcenter erfährt er 2019 vom IQ Projekt „PINA“ der passage gGmbH und ist sofort begeistert. „Die Qualifizierung hat mir viel Selbstvertrauen gegeben.“ Anschließend folgt ein einjähriger Anpassungslehrgang an der Staatlichen Fachschule für Sozialpädagogik. Dann kann er endlich als anerkannte Fachkraft in Hamburg arbeiten.

„Alle lieben Merhawi“, lacht Kita-Leiter Ronald Popp. „Ich wusste damals im Bewerbungsgespräch direkt nach fünf Minuten: das passt. So was spür ich sofort!“ Dabei schlägt er sich auf die Brust und kommt aus dem Schwärmen gar nicht mehr heraus. Er erzählt, wie froh er über Tesfays Bewerbung 2020 war. Wie beliebt er bei Kindern, Eltern und im Team ist. Wie wichtig gerade Männer und ein interkulturelles Team in einer Kita sind. Popp habe mitgelitten, als Tesfay dafür kämpfte, seine Familie

nach Hamburg holen zu dürfen. Er unterstützte bei der Suche nach einem guten Anwalt und auch einer Wohnung im Viertel. „Alle angeschriebenen Eltern haben mitgeholfen – und es hat geklappt. Ihm wurde eine Wohnung angeboten und der Vermieter ist ihm mit dem Preis sogar entgegengekommen.“



Endlich zu Hause

Wie schwer Tesfays Weg bis hierhin war, kann man nur erahnen. Über acht Monate dauerte seine Flucht vor dem diktatorischen Regime in Eritrea. „Es war nicht leicht. Ich war sieben Jahre von meiner Frau und zwei Kindern getrennt. Ich wusste nicht, was mit ihnen passiert.“ Im August 2021 darf seine Familie endlich nachkommen. „Seitdem hat mein Leben erst richtig begonnen“, so Tesfay, der im Juni zum dritten Mal Papa geworden ist. Wie es gelingt, dass man in einem fremden Land ankommen kann? Tesfay bringt es auf den Punkt: „Es braucht viel Unterstützung und viele nette Menschen.“

Manon Dunkel

Zuständige Stellen und ihre Rolle im
Anerkennungsverfahren

Jeder Einzelfall tritt Pfade aus

Fachbehörden, Berufskammern, Fachhochschule und Landesbetriebe: Je nach Branche gibt es in Hamburg mehr als 20 zuständige Stellen. In jedem Einzelfall überprüfen sie die vielfältigen ausländischen Berufsqualifikationen auf Gleichwertigkeit mit dem jeweiligen Referenzberuf in Deutschland. Dr. Barbara Schurig ist in der Sozialbehörde koordinierend für das Anerkennungsrecht in Hamburg verantwortlich und stellt im Gespräch mit der Handwerkskammer Hamburg sowie dem Amt für Gesundheit (Amt G) der Sozialbehörde exemplarisch zwei zuständige Stellen vor.



Dr. Barbara Schurig

Das Handwerk im Gespräch



Die Handwerkskammer ist in Hamburg als anerkennende Stelle für über 130 Berufsbilder im Handwerk zuständig. Johanna Reutter leitet die Anerkennungsstelle und ist zugleich für das Modul „Anpassungsqualifizierung“ im IQ Projekt „Mission Zukunft“ verantwortlich.

Dr. Barbara Schurig: *Zu welchen Handwerksberufen berät die Kammer besonders häufig?*

Maurer:innen, Zimmer:innen sowie bei Fachkräften in Bäckereien und Schlachtereien.

Johanna Reutter: In der Beratung der letzten zehn Jahre waren Fachkräfte aus den Gewerken Elektronik, Kfz-Mechatronik und Friseur-Handwerk am häufigsten vertreten.

Schurig: *Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde das sogenannte beschleunigte Fachkräfteverfahren eingeführt. Klappt das – und wenn ja, wie?*

Schurig: *Aus welchen Berufen braucht das Handwerk Zuwanderung?*

Reutter: Das klappt gut. Dank des neuen Verfahrens können Fachkräfte in Kooperation mit einem potentiellen deutschen Arbeitgebenden bereits aus dem Ausland ihren Anerkennungsantrag stellen, um schnell einreisen und arbeiten zu können. Die Handwerkskammer arbeitet dabei eng und vertrauensvoll mit der Zentralen Ausländerbehörde im Hamburg Welcome Center zusammen. Unsere Mitgliedsbetriebe fragen direkt bei uns nach, wenn sie Bewerbungen aus dem Ausland erhalten.

Reutter: Der Fachkräftebedarf wird demografisch bedingt in allen Gewerken weiter ansteigen. Besonders hoch wird er aber in Klimaberufen sein – also beispielsweise in den Branchen Anlagenmechanik für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektrotechnik, Maler- und Dachdecker-Handwerk. Aber auch in der Baubranche sowie im Nahrungsmittel-Handwerk wird der Bedarf hoch sein – also bei

Schurig: Welche Fragen oder Unsicherheiten haben Betriebe?

Reutter: Gerade im Handwerk weisen die Anerkennungsbescheide häufig noch Defizite aus. Fast kein anderes Land hat ein duales Ausbildungswesen und wir stellen in der Gleichwertigkeitsprüfung fest, welche berufliche Handlungskompetenz gegeben ist. Eine Anpassungsqualifizierung, um die Unterschiede auszugleichen, ist also fast immer notwendig. Diese kann überwiegend im Rahmen einer Beschäftigung im Handwerksbetrieb geleistet werden. Betriebe und Fachkräfte haben hierzu natürlich viele Fragen und brauchen eine gute Begleitung. Unser Team vom IQ Projekt „Mission Zukunft“ ist hier sehr erfahren und steht mit Rat und Tat zur Seite. Dank der Finanzierung durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ ist das Angebot für Betriebe kostenlos.

Schurig: Wohin geht die Reise mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Reutter: Die Zahl der Fachkräfte, die von dem Gesetz profitieren, wird zu Beginn nur langsam ansteigen. Das war bei der Umsetzung der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern vor zehn Jahren genauso. Es braucht eine gewisse Ausdauer und Bereitschaft, die Strukturen und personellen Ressourcen zur Beratung und Begleitung vorzuhalten, damit die Mund-zu-Mund-Propaganda unter den Fachkräften für uns spricht. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir in Deutschland im internationalen Vergleich sehr hohe Mieten und eine schwierige Sprache haben. Wenn wir im Wettkampf um kluge Köpfe und tüchtige Hände gewinnen wollen, müssen wir diesen Menschen einen „Bahnhof“ anbieten, an dem sie auch ankommen können.



Johanna Reutter leitet die Anerkennungsstelle der Handwerkskammer Hamburg

Gesundheit im Gespräch



Das Amt für Gesundheit der Sozialbehörde ist im Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für über 20 Pflege- und Gesundheitsberufe zuständig. Dazu zählen akademische Berufe im Bereich Medizin, Apotheken oder Psychotherapie, aber auch nichtakademische Berufe in der Pflege und Physiotherapie. Beim Amt für Gesundheit (Amt G) ist Laura-Jane Hentzien zuständig für die Fachberufe im Gesundheitswesen und Anke Huß im Bereich der akademischen Heilberufe.

Dr. Barbara Schurig: *Was ist die größte Herausforderung bei der Beurteilung von ausländischen Abschlüssen?*

Laura-Jane Hentzien: Die größte Herausforderung sind die unterschiedlichen Bildungs- und Gesundheitssysteme, die sich zum Teil sehr vom deutschen System unterscheiden. Wir erhalten in der gesamten Fachabteilung Anträge aus über 110 Ländern in den unterschiedlichsten Gesundheitsfachberufen. Jeder Fall ist eine Einzelfallprüfung. Die Grundfrage ist dabei: Ähneln der Abschluss beispielsweise einer Pflegekraft aus Serbien unserem dualen Abschluss so, dass diese ohne eine Ausgleichsmaßnahme als anerkannte Pflegekraft in Deutschland arbeiten kann? Oder unterscheidet sich das Ausbildungssystem zu sehr und es gibt sogenannte „wesentliche Unterschiede“?

Schurig: *Was meinen Sie mit „ähneln“ und „unterscheiden“ konkret?*

Hentzien: Die Unterschiede betreffen sowohl die einzelnen Fachbereiche während der Ausbildung als auch das Berufsbild an sich. In einigen Ländern gehört beispielsweise die Grundpflege nicht zu den Aufgaben einer Pflegefachkraft. Dies wird von Angehörigen oder ausschließlich Pflegehilfskräften übernommen. In der Ausbildung liegt dafür ein Schwerpunkt auf der Behandlungspflege. Ebenso dürfen beispielsweise Gesundheits- und Pflegekräfte in manchen Ländern Tätigkeiten übernehmen, die hier ärztlichem Fachpersonal vorbehalten sind.

Schurig: *Wie ist die Vorgehensweise in solchen Fällen?*

Hentzien: In Anpassungslehrgängen werden die Bereiche vermittelt, die in der Ausbildung im Herkunftsland nicht unterrichtet wurden, in Deutschland aber vorgesehen sind. Die Qualifikationen werden so angeglichen, dass am Ende eine Gleichwertigkeit gegenüber der deutschen Ausbildung festgestellt werden kann. Alternativ kann auch eine Eignungs- oder Kenntnisprüfung abgelegt werden, um einen gleichwertigen Kenntnisstand nachzuweisen. Im Bereich der Anpassungsmaßnahmen hat Hamburg sein Angebot deutlich ausgebaut und

den Erfordernissen angepasst. Aktuell werden die Durchführungsprozesse der Kenntnis- und Eignungsprüfungen angepasst, um den gesetzlichen Anforderungen des Pflegeberufegesetzes zu entsprechen, das im Januar 2022 in Kraft getreten ist. Es wurden außerdem neue Anbieter für Anpassungslehrgänge zugelassen.

Schurig: *Aktuell erleben wir eine neue Fluchtbewegung vor dem Krieg in der Ukraine – insbesondere von Frauen und Kindern. Wie kann diesen Menschen jetzt geholfen werden?*

Anke Huß: Die bundesweite Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe, kurz GfG, stellt derzeit verstärkt allen Bundesländern Mustergutachten zur Einordnung ukrainischer Qualifikationen über das Infoportal „anabin“ digital zur Verfügung und unterstützt diese damit in ihren Anerkennungsverfahren. Mithilfe dieser Gutachten können die zuständigen Stellen der Länder viele unterschiedliche Unterlagen selbstständig bewerten, die ihnen in den einzelnen Anerkennungsverfahren vorgelegt werden. Das erleichtert die schnelle Bearbeitung der Anerkennungsverfahren.

Schurig: *Was werden typische Herausforderungen sein?*

Huß: Nicht immer können alle notwendigen Unterlagen vorgelegt werden. Gerade auf der Flucht verlieren Menschen Unterlagen, beispielsweise auch elektronisch auf einem USB-Stick gespeicherte. Die Bundesärzteordnung bietet die Möglichkeit, eine Prüfung abzulegen und so den Nachweis der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erbringen. Zur Feststellung der Gleichwertigkeit gibt es diese Möglichkeit auch dann, wenn der Verlust der Unterlagen nicht durch die Fachkraft verschuldet ist und die Prüfung des Antrags ansonsten nur mit unangemessen hohem zeitlichem oder sachlichem Aufwand möglich wäre. Bei den akademischen Heilberufen hängt der Erfolg des Anerkennungsverfahrens zusätzlich davon ab, ob die für die Berufsausübung erforderlichen Sprachkenntnisse vorhanden sind. Der Erwerb der notwendigen Sprachkenntnisse und diesbezüglich frühzeitige Beratungs- und Förderungsangebote sind wichtig!

Olivera Svabic (53),
Physiotherapeutin aus Serbien

„Ich habe wirklich hart gearbeitet – und es geschafft“

Fern von Freunden, Familie und ihren beiden erwachsenen Kindern: Die erfahrene Kinder-Physiotherapeutin aus Serbien hat 2017 ganz allein einen Neustart in Deutschland gewagt. Nach ihrem Anerkennungsverfahren hat Olivera Svabic heute eine gute Position, mehr Gehalt – und endlich bezahlte Rechnungen.

Olivera Svabic ist gelernte Krankenschwester und Physiotherapeutin und hat insgesamt über 20 Jahre in beiden Berufen gearbeitet. „Ich mag meinen Beruf, habe aber in Serbien nur 450 Euro im Monat verdient“, so Svabic. Nachdem die Kinder groß sind und die Scheidung durch, will sie einen Neuanfang – und wandert nach Deutschland aus.

„Für ein Visum habe ich zunächst ein Jahr in einem Altenheim in Pinneberg gearbeitet. Aber ohne Anerkennung hatte ich nur 1.200 Euro netto im Monat, konnte aber kostenlos in einer Wohnung der Einrichtung wohnen.“ Doch Svabic hatte ein klares Ziel vor Augen: die Anerkennung als Physiotherapeutin, zurück in die geliebte Arbeit mit Kindern und keinen Schichtdienst mehr. Doch für dieses Ziel muss sie eine Anpassungsqualifizierung (APQ) machen, dafür ihren Job kündigen und aus der Wohnung raus. Trotzdem wagt sie den Schritt, sucht sich ein Zimmer, beißt sich durch. Nach einem bestandenen Aufnahmetest beginnt sie im Juni 2018 eine APQ im IQ Projekt des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE). Das Jobcenter unterstützt sie während dieser Zeit finanziell und am Wochenende verdient sie sich in einem Mini-Job etwas dazu.

„Die Sprache zu lernen war am schwersten“ erinnert sich die 53-Jährige. „In den ersten Tagen meiner Qualifizierung habe ich viel geweint, weil ich nur die Hälfte verstanden habe“, so Svabic. „Aber danach waren es 90 Prozent. Ich habe viel gelernt und viele Fortschritte gemacht.“ Sie habe die komplette

Anatomie des Menschen nochmal auf Deutsch neu lernen müssen und habe nachts nur vier Stunden geschlafen. „Das geht nicht so leicht in meinen alten Kopf“, lächelt Svabic. Ganz bewusst schaue sie auch heute noch keine serbischen TV-Kanäle, sondern deutsches Fernsehen. Jede freie Minute übt sie mit einer App und unbekannte Wörter notiert sie in einem kleinen Notizbuch.

Als anerkannte Physiotherapeutin ist Svabic seit 2020 in der VAMED Rehaklinik Altona angestellt. Sie arbeite zwar sehr viel und sei getrennt von Familie und Heimat. „Aber ich bin glücklich“, so Svabic. „Ich kann die Ausbildung meiner Kinder bezahlen und auch gesundes Essen. Früher konnte ich meine Rechnungen nicht bezahlen.“

Therapieleiterin Sabrina Hammers ist froh, dass Svabic in ihrem Team ist – nicht nur aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung. „Sie bereichert unser Team mit ihren Sprachkenntnissen im Serbischen, Russischen und Polnischen.“ Gerade bei den nicht deutschsprachigen Patient:innen sei das sehr hilfreich. Eine bunte Mischung von unterschiedlichen Menschen sei sowieso „ein echter Vorteil“, so Hammers.

Manon Dunkel



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Ideenmotor für neue Arbeitsmarktmaßnahmen

Erwachsene mit Migrationshintergrund besser in den Hamburger Arbeitsmarkt integrieren – das ist Ziel des bundesweiten Förderprogramms IQ. Im Hamburger Landesnetzwerk haben sich diverse Institutionen zusammengeschlossen und bieten Beratungen, Qualifizierungen und Schulungen an. Das IQ Netzwerk Hamburg wird koordiniert von der Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde).



Dank der IQ Qualifizierung „Sprachcoaching“ konnte der polnische Karosseriebauer Karol Jefimow sein Fach-Deutsch verbessern

In Deutschland lebten 2021 rund 22,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht 26,8 Prozent der Gesamtbevölkerung Deutschlands^[3]. Viele Faktoren führen dazu, dass Menschen mit Migrationsgeschichte etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen ohne diesen Hintergrund. In den vergangenen Jahren verzeichnet Deutschland eine wachsende Neuzuwanderung. Wer über einen beruflichen Bildungsabschluss oder eine andere wertvolle ausländische Qualifikation verfügt, bekommt Unterstützung auf dem Weg der beruflichen Anerkennung. Neben den 16 Landesnetzwerken gibt es fünf IQ Fachstellen, die bundesweit migrationspezifische Themen bearbeiten. Sie übernehmen die fachliche Beratung und Begleitung der Landesnetzwerke. Sie entwickeln Qualitätsstandards, Qualifizierungsmaßnahmen, Instrumente und Handlungs-

empfehlungen zur beruflichen Integration von Eingewanderten. Darüber hinaus tragen sie die Verantwortung für eine fachlich fundierte Beratung von Entscheidungsträger:innen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung sowie die Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Hamburg braucht Fachkräfte!

Ende des Jahres 2021 hatten über 710.000 Menschen in Hamburg einen Migrationshintergrund^[4], das entspricht einem Bevölkerungsanteil von 37,4 Prozent. Das IQ Netzwerk Hamburg berät zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, bietet Beratung zu Anpassungs- und Nachqualifizierungen und entwickelt Qualifizierungen, um Unterschiede zur vollen Anerkennung ausländischer Abschlüsse auszugleichen.



Wessal Alkhalil, anerkannte Zahntechnikerin aus Syrien

Grundidee des Förderprogramms ist es, je nach regionalem Bedarf und eingewanderten Berufsgruppen neue Arbeitsmarktmaßnahmen zu entwickeln und innerhalb einer vierjährigen Förderphase zu erproben. Hat sich die Maßnahme in dieser Zeit bewährt, geht sie in den sogenannten Regelbetrieb über und wird klassisch durch Bildungsgutscheine finanziert. Im Hamburger Landesnetzwerk gibt es hierfür einige Erfolgsbeispiele.

Entsprechend der Bedarfe in Hamburg wurde eine Ausgleichsmaßnahme „Anpassungsqualifizierung für Ärzte“ zusammen mit Interkulturelle Bildung Hamburg e. V. (IBH) angeboten. Diese Pilot-Maßnahme sowie die Sprachförderung für Gesundheits- und Pflegekräfte zusammen mit passage gGmbH gingen nach konzeptioneller Entwicklung und kurzer Erprobungszeit in das berufsbezogene Sprachförderprogramm (DeuFöV) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge über. Weitere erfolgreiche Maßnahmen wie die Ausgleichsmaßnahme „Anpassungsqualifizierung für Gesundheits- und Pflegekräfte“ sowie die „Anpassungsqualifizierung in der Physiotherapie“ am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, die „Förderung für Lehrkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation“ am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung sowie „Be.Ing! Brückenmaßnahme für ausländische Ingenieur:innen“ beim IBH gingen ebenfalls nach der IQ Projektphase erfolgreich in Regelstrukturen über und stehen nun dauerhaft zur Verfügung.

Dr. Gunilla Fincke, Abteilungsleiterin Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): „Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ein bedeutender Baustein für eine gelingende Integration. 270.000 Fachkräfte haben ihre Abschlüsse bisher anerkennen lassen. IQ ist hierbei ein entscheidender Ideenmotor für Ausgleichsmaßnahmen, die im Falle einer teilweisen Gleichwertigkeit erforderlich sind.“

Die positive Entwicklung des Anerkennungsgeschehens in Hamburg ist nicht zuletzt der engagierten Tätigkeit der zuständigen Stellen und Kammern, der

vorlaufenden Anerkennungsberatung in der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) und dem aus Landesmitteln finanzierten Stipendienprogramm geschuldet. Das Stipendienprogramm sichert in vielen Fällen die Finanzierung der Kosten für Lehrgänge, Sprachkurse und Übersetzungen. Daneben kann auch die Sicherung des Lebensunterhaltes gefördert werden. Die erfolgreiche Arbeit der beteiligten Akteure wird durch das Ergebnis der länderübergreifenden Evaluation, dort speziell für das Land Hamburg, untermauert ^[5].

Interkulturelle Kompetenzentwicklung

Das IQ Netzwerk Hamburg arbeitet auch strukturell, damit mehr Eingewanderte besseren Zugang zu Weiterbildung und Arbeit erhalten. Das Landesnetzwerk kooperiert mit verschiedenen Institutionen und entwickelt mit Jobcentern, Arbeitsagenturen, Kammern oder kommunalen Einrichtungen passende Schulungen, um ihre Mitarbeitenden für die Anliegen ihrer Kundschaft mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und Barrieren abzubauen.

Häufig suchen Betriebe Mitarbeitende, die fachlich und persönlich überzeugen. Leider arbeiten viele qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund unterhalb ihrer Qualifikation oder sind arbeitslos. Das Förderprogramm IQ öffnet deshalb durch Schulungen, Veranstaltungen und Informationen in Unternehmen den Blick für neue Zielgruppen. Deshalb wird Hamburgs Vielfalt zum Gewinn.

Deutschland steht vor tiefgreifenden Transformationsprozessen. Angesichts des weiter steigenden Bedarfs des Arbeitsmarktes müssen auch erworbene nonformale und informelle Kompetenzen stärker als in der Vergangenheit für eine bildungsadäquate Beschäftigung sicht- und nutzbar gemacht werden. Wir werden Anerkennung weiterdenken!



Um den Arbeitsmarkt für zugewanderte Fachkräfte zu öffnen, führt das IQ Netzwerk Hamburg Schulungen und Fachtagungen durch – beispielsweise am bundesweiten Diversity-Tag



Beschreibung

IQ Qualifizierungen in Hamburg – Wirksamkeit und Effekte

Lohnt sich für zugewanderte Fachkräfte der Weg eines Anerkennungsverfahrens – bezüglich Position, Gehalt und Zufriedenheit? Das ist das zentrale Thema der Studie „IQ Qualifizierungen in Hamburg – Wirksamkeit und Effekte“, die das IQ Netzwerk Hamburg durchgeführt hat.

Das IQ Netzwerk Hamburg bietet seit Januar 2015 Qualifizierungen an, um die volle Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu unterstützen. Um ein genaueres Bild der nachhaltigen Wirkung der Angebote zu erhalten, wurde eine Leitfragen-gestützte Online-Befragung unter ehemaligen Teilnehmenden durchgeführt, die das Qualifizierungsangebot des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Anspruch genommen und erfolgreich beendet haben. Zielgruppe waren alle 1.454 Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte, die in Hamburg zwischen 2015–2020 an einer IQ Qualifizierung teilgenommen haben und sich im Anerkennungsverfahren befanden. 274 Personen haben an der Befragung teilgenommen.

Die Umfrage leistet einen Beitrag zur Identifikation und Analyse beruflicher und persönlicher Veränderungen nach Abschluss einer IQ Anpassungsqualifizierung. Im Fokus standen Fragen zur beruflichen und wirtschaftlichen Situation vor und nach dem Absolvieren der Qualifizierungsmaßnahme. Wurde der Sprung in ein qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf geschafft? Wie hat sich die Einkommenssituation seit der Qualifizierung verbessert? Hat das Hamburger Stipendienpro-

gramm dabei geholfen? Die Studie liefert erstmalig spannende Erkenntnisse für Hamburg zur Wirksamkeit von Qualifizierungen im beruflichen Anerkennungsverfahren.

Auf den folgenden Seiten wird Wissenswertes zur Struktur und Methode der Studie zusammengefasst. Es gibt Einblicke in das Vorgehen zur Datenerhebung und -auswertung, belastbare Ergebnisse werden vorgestellt und relevante Schlussfolgerungen für den Hamburger Arbeitsmarkt abgeleitet.

Die Studie schlägt damit auch einen weiten Bogen zurück für die im Bereich Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation wegweisende „Brain Waste“-Studie^[6]. Mit ihr wurde erstmals Anerkennungspraxis in Deutschland eingehend analysiert. Es wurden gesetzliche und strukturelle Probleme aufgezeigt, die dafür sorgten, dass vorhandene Berufsqualifikationen von Migrant:innen nicht genutzt und ihr Potential damit wortwörtlich verschwendet wurde.

Die nun vorliegenden Ergebnisse der IQ Studie zeichnen ein positiv zu beurteilendes Bild von Effekten und Wirksamkeiten von IQ Qualifizierungen als wichtigen Teil der Anerkennung sowie der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration insgesamt.

Die Erfolge messbar machen

Aktueller Beruf, Erwerbsstatus und Einkommenssituation: In der Online-Befragung konnten 26 Fragen beantwortet werden. Insgesamt waren 1.454 Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte aufgerufen, ihre individuelle Situation mit dem Umfragetool Google Forms zu beschreiben und messbar zu machen. Von 274 Personen (19%) liegen Datensätze vor.



Als inhaltliche Grundlage der Studie dienten vier Hypothesen, die anhand von Datenerhebung und Datenauswertung überprüft, also verifiziert oder falsifiziert werden sollten (s. Seite 20). In diesem Artikel werden Struktur und Methode der Datenerhebung und -auswertung beschrieben.

Grundlage für das quantitative Design der Studie waren 1.454 Datensätze der Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte, die in Hamburg zwischen 2015 und 2020 an einer IQ Qualifizierung teilgenommen haben. Alle Personen erhielten eine Einladung zur Teilnahme an einer Umfrage via E-Mail und/oder Brief mit personalisiertem Anschreiben. Ein entsprechendes Infoblatt mit QR-Code sollte den Zugang zur Umfrage erleichtern. Durch Angabe von Kontaktmöglichkeiten, der Einrichtung einer E-Mail-Adresse für mögliche Nachfragen und Nennung entsprechender Kontaktdaten konnte ein hohes Maß an Transparenz sichergestellt werden.

Für die Fragenformate wurde ein Set an Multiple Choice, Freitext, Drop-down-Antworten und Skalen angeboten. Um die Datengenauigkeit zu erhöhen, wurde die Mehrzahl der Fragen als Pflichtfeld markiert.

Das Erkenntnisinteresse lag neben soziodemografischen Daten vor allem auf:

- berufsbezogenen Daten
- Fragen zur Anerkennung des Berufsabschlusses
- Teilnahme an der IQ Qualifizierung
- Erwerbsstatus und Einkommenssituation im Vergleich vor und nach der IQ Qualifizierung

Es wurden die individuellen Perspektiven und Erwerbsbiografien der Teilnehmenden verglichen, analysiert und als Bewertungsmaßstab zur Überprüfung der Hypothesen herangezogen.

Die Teilnahme an der Befragung war über einen Zeitraum von sechs Wochen möglich (15.6.–30.7.2021).

Im Anschluss daran erfolgten die Datenaufbereitung und eine deskriptiv-statistische Analyse der Antworten. Die Quelldatei umfasst insgesamt über 7.000 Einzelmerkmale. Die Ergebnisse wurden nach folgenden Variablen aufgeschlüsselt: Geschlecht, Herkunft, Berufsqualifikation der Teilnehmenden, gegebenenfalls (bisherigen und späteren) sozialhilferechtlichen Leistungsbezug, Abhängigkeit von familiärer finanzieller Unterstützung sowie (bisherigen beziehungsweise späteren) Beschäftigungsverhältnissen (qualifikationsadäquat bzw. sozialversicherungspflichtig) und der Entwicklung der Einkommensverhältnisse. Die Auswertung der Ergebnisse lässt eine durchweg positive Beurteilung der Qualifizierungsprogramme zu.

Angenommen, dass ...

Zur Überprüfung nachhaltiger Erfolge von IQ Qualifizierungen wurden Hypothesen aufgestellt, mit denen sich überprüfbare Messbarkeiten herstellen lassen und die wissenschaftliche Genauigkeit der Untersuchung gesichert werden.

In der empirischen Sozialforschung dient die Hypothesenbildung als Methode zur Überprüfung von Zusammenhängen bestimmter Merkmale. Für die IQ Studie wurden mit Hilfe relevanter Variablen der Arbeitsmarktintegration insgesamt vier Hypothesen aufgestellt:

- I) Wenn Personen an einer IQ Qualifizierung teilnehmen, steigt im Anschluss der individuelle Anteil an qualifikationsadäquater Beschäftigung.
- II) Die Teilnahme an einer IQ Qualifizierung hat positive Auswirkungen auf den individuellen Erwerbsstatus der Teilnehmenden.
- III) Die Teilnahme an einer IQ Qualifizierung hat positive Auswirkungen auf die individuelle Einkommenssituation der Teilnehmenden.

IV) Die Teilnahme an einer IQ Qualifizierung bedingt eine hohe Zufriedenheit mit der individuellen beruflichen Situation.

Die vier Hypothesen verdeutlichen, dass das spezifische Erkenntnisinteresse der Studie auf Vorher-Nachher-Vergleichen lag und positiv zu bewertende Wirkzusammenhänge angenommen wurden. Die Hypothesenbildung half in der Untersuchung dabei, das Erkenntnisinteresse zu fokussieren, das Befragungsdesign zu strukturieren und entsprechend messbare Merkmale zu entwickeln und in die Online-Befragung einzubauen.

Hypothese I stellt dabei einen (positiv) gerichteten Bedingungs-zusammenhang von IQ Qualifizierung und qualifikationsadäquater Beschäftigung her. Das Merkmal „qualifikationsadäquate Beschäftigung“ wurde aus mehreren Variablen berechnet. Es wurde unter anderem aus den Merkmalen „Beruf, in dem aktuell gearbeitet wird“ und „Beruf, für den der Antrag auf Anerkennung gestellt wurde“ gebildet.

Die in **Hypothese II** formulierte Annahme bezieht sich auf positiv zu bewertende Veränderungen im Erwerbsstatus der Befragten. Kategorien des Erwerbsstatus reichten dabei unter anderem von Erwerbslosigkeit bis hin zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.

Hypothese III bezieht sich auf Veränderungen individueller Einkommen und Einkommensniveaus der Befragten beziehungsweise auf positive Effekte in der Verteilung der jährlichen Bruttoeinkommen der Qualifizierungsteilnehmenden vor und nach der Anerkennung des Berufsabschlusses.

Mit **Hypothese IV** wurde der Annahme Ausdruck verliehen, unter allen Befragten herrsche große Zustimmung zur Zunahme individueller Zufriedenheit der beruflichen Situation insgesamt.

Mit den ausgewerteten Ergebnissen der Online-Befragung ließen sich die Hypothesen nun überprüfen, also bestätigen oder widerlegen.



Viktoria Gesche hat an der IQ Studie teilgenommen und ist mit dem Ergebnis ihrer beruflichen Anerkennung „sehr zufrieden“

Viktoria Gesche (43),
Lehrerin aus der Ukraine

„Der Austausch mit deutschen Kollegen war hilfreich“

Sie hatte einen guten Job in der Ukraine, hatte gerade ihre Doktorarbeit angefangen. Doch dann funkte die Liebe dazwischen und Viktoria Gesche wanderte 2007 nach Deutschland aus. Nach Anpassungsqualifizierung und erfolgreicher Anerkennung arbeitet die Lehrerin heute an einer Hamburger Berufsschule.

In einem Austausch-Projekt für Lehrkräfte lernte Viktoria Gesche ihren heutigen Ehemann kennen und verließ für ihn ihre Heimat. „Ich wäre sonst nie nach Deutschland gegangen“, schmunzelt die 43-Jährige. „Heute fühlt sich Hamburg aber wie Heimat an.“ In den ersten Jahren danach ging es erstmal darum, Deutsch zu lernen. Dann kam ihre Tochter zur Welt. Doch irgendwann wollte sie zurück in ihren Beruf.

In der Ukraine hatte Gesche fünf Jahre Musik und Sozialwissenschaft auf Lehramt studiert, anschließend drei Jahre in einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet und ist dann in die Erwachsenenbildung gewechselt. Zuletzt arbeitete sie am Lehrinstitut in Kiew in der Abteilung für internationale Weiterbildungen.

2015 startete die erfahrene Lehrerin in Hamburg ihre Recherche: „Ich hatte vorher noch nie etwas von Anerkennungsverfahren gehört“, so Gesche. Sie nahm Kontakt mit der Schulbehörde auf, kümmerte sich um Zeugnisse sowie Arbeitsnachweise und reichte ihren Antrag ein. Ergebnis: eine Gleichwertigkeitsfeststellung über im Ausland erworbene Lehramtsqualifikationen, die einer Ersten Staatsprüfung gleicht.

Die Zweite Staatsprüfung konnte Gesche 2016/17 im Rahmen einer IQ Anpassungsqualifizierung am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) in Hamburg nachholen. „Ähnlich wie in einem Referendariat habe ich an einem Hamburger Gymnasium gearbeitet. In Fachseminaren konnte ich mich mit deutschen Kollegen austauschen“, be-

richtet Gesche. „Das war wirklich interessant und hilfreich.“ Zudem habe sie die internationale Vorbereitungsklasse übernommen und ausländische Flüchtlingskinder unterrichtet.



Das Lehramt zählt zu den reglementierten Berufen und unterliegt damit besonders strengen Vorgaben. In Deutschland müssen Lehrkräfte neben Erziehungswissenschaften noch zwei weitere Fächer studieren. Zudem entscheidet man sich entweder für Grundschule, Sekundarstufe I, Berufsschule oder Sonderpädagogik – jedes dieser Lehrämter mit unterschiedlichen Inhalten. Ganz anders in anderen Ländern. Hier eine Vergleichbarkeit herbeizuführen, ist keine einfache Aufgabe. „Es ist aber auf jeden Fall alle Anstrengungen wert, um wieder den eigenen Lehrberuf in Deutschland ausüben zu können“, so Gesche.

Als anerkannte Lehrerin arbeitet Gesche seit 2017 an der Staatlichen Fachschule für Sozialpädagogik in Hamburg-Altona.

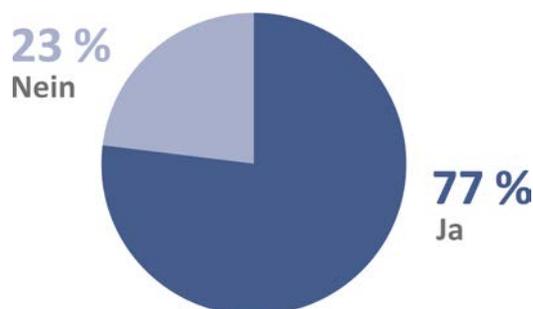
Manon Dunkel

Eindrucksvolle Ergebnisse individueller Erfolgsgeschichten

Steigende Einkommensniveaus, Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und 77 Prozent aller Befragten in qualifikationsadäquater Beschäftigung: Die Ergebnisse der IQ Studie liefern eindeutige Zahlen und bestätigen die Wirksamkeit von IQ Qualifizierungen.

Nach Auswertung aller Ergebnisse zeichnet sich ein positives Bild über Effekte und Wirksamkeiten von IQ Qualifizierungen. Mit einer Stichprobengröße von 274 Antwortdatensätzen, insgesamt 19 Prozent Rücklaufquote und einer hohen Datenqualität, kann die Studie als repräsentativ für die Angebote des IQ Netzwerks Hamburg bezeichnet werden. Die Ergebnisse geben stichhaltige Auskunft, wie sich berufliche Situationen seit Abschluss der IQ Qualifizierungen verändert haben. Alle vier Hypothesen wurden bestätigt.

QUALIFIKATIONSADÄQUATE BESCHÄFTIGUNG NACH TEILNAHME



ANERKENNUNGSANTRÄGE



Bestätigung der Hypothese I

Zum Anstieg qualifikationsadäquater Beschäftigung: Qualifikationsadäquate Beschäftigung bedeutet, dass eine beruflich qualifizierte Person eine Erwerbstätigkeit ausübt, die der ursprünglich erlangten Qualifikation entspricht. Ziel aller IQ Qualifizierungen ist es, möglichst vielen Personen qualifikationsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu ermöglichen.

In der Studie wurden drei Merkmale analysiert: „Erwerbsstatus vor Beginn der IQ Qualifizierung“, „Beruf, für den der Antrag auf Anerkennung des Berufsabschlusses gestellt wurde“ sowie „Beruf, in dem zum Zeitpunkt der Befragung gearbeitet wurde“.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen, dass nach Teilnahme an einer IQ Qualifizierung für 77 Prozent aller Befragten (211 Personen) eine qualifikationsadäquate Beschäftigung vorliegt.

Abstufungen ergeben sich in berufsspezifischen Branchen: Im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe arbeiten von 75 Personen, die Anträge auf Anerkennung gestellt haben, nunmehr 65 Personen (87%) qualifikationsadäquat; dank erfolgreicher Anerkennung und Qualifizierungsteilnahme zudem jeweils rund 75 Prozent aller befragten Lehrkräfte und Ärzt:innen. In Berufen des Handwerks sind es insgesamt 23 von 25 antragstellenden Personen (92%). Mit qualifikationsadäquater Beschäftigung gehen letztlich auch weiterführende Effekte einher, wie der Wechsel im Erwerbsstatus sowie Veränderungen individueller Einkommenssituationen.

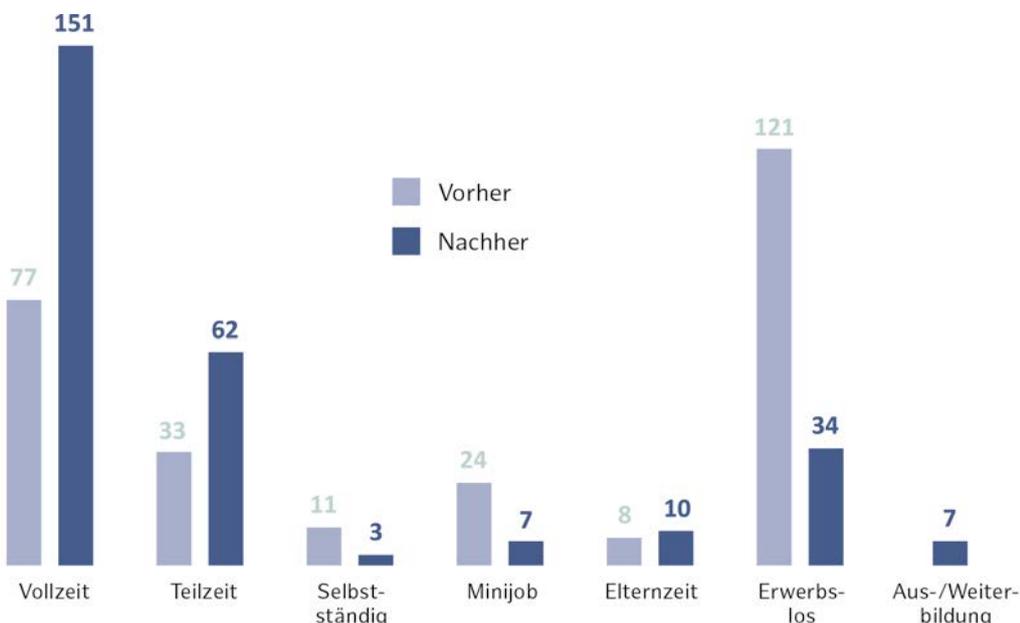
Bestätigung der Hypothese II

Die Ergebnisse der Studie bestätigen die Hypothese zu positiven Auswirkungen des Erwerbsstatus. Relevante Merkmale zur Untersuchung sind das Einkommensniveau sowie der Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung vor und nach der IQ Qualifizierung.

Insgesamt 110 Personen (40%) waren vor Teilnahme an der IQ Qualifizierung in Teil- oder Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der deutlich größere Teil der Befragten (164 Personen, 60%), gab an, vor Beginn der Anpassungsqualifizierung keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, sie waren entweder erwerbslos (121 Personen), in Elternzeit (8), in geringfügiger Beschäftigung/Minijob (24) oder als Selbstständige gemeldet (11).

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach erfolgreicher Teilnahme an einer IQ Qualifizierung deutlich steigt und sich mit insgesamt 213 Personen (79%) in Teil- oder Vollzeitbeschäftigung nahezu verdoppelt. Der Anteil Erwerbsloser sinkt von 44 Prozent (121 Personen) auf 12 Prozent (34) nach der Qualifizierung.

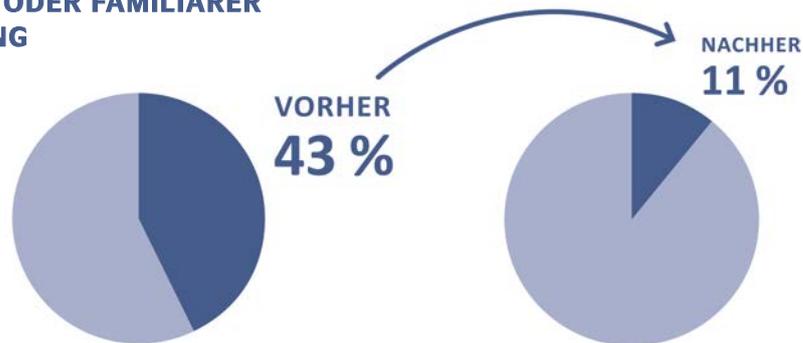
ERWERBSSTATUS DER TEILNEHMENDEN



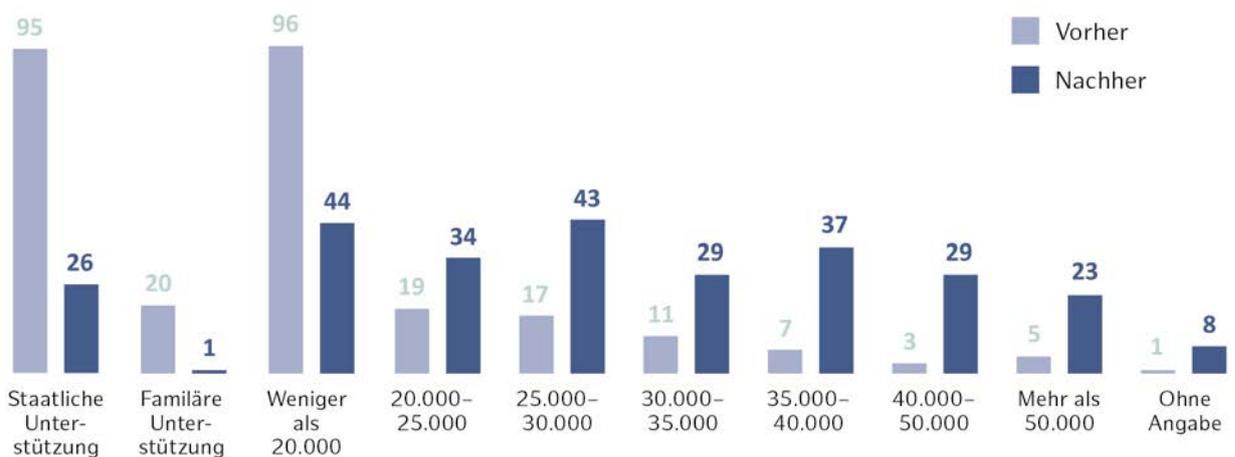
„Das Programm Be.Ing! war wie ein Traum, es war eine richtige Brücke für die ausländischen Ingenieure. Ich hoffe, dass das Programm wieder stattfindet, damit mehr Ingenieure den richtigen Arbeitsweg finden können. Für Ihre Unterstützung bin ich Ihnen mein ganzes Leben dankbar.“

Teilnehmer, Be.Ing!

FINANZIELLE ABHÄNGIGKEIT VON ÖFFENTLICHER ODER FAMILIÄRER UNTERSTÜTZUNG



EINKOMMEN DER TEILNEHMENDEN



Verteilung der jährlichen Bruttoeinkommen der Qualifizierungsteilnehmenden **vor** und **nach** der Anerkennung des Berufsabschlusses (in Euro)

Bestätigung der Hypothese III

Im Rahmen der quantitativen Befragung wurden alle Personen nach ihrem jeweiligen Einkommensniveau (Brutto/pro Jahr) vor und nach der IQ Qualifizierung befragt. Die Auswertung der Ergebnisse bestätigt die Hypothese zu Einkommenssteigerungen.

Nach der Qualifizierung nahm die Abhängigkeit von finanzieller Unterstützung durch den Staat oder die Familie um knapp 70 Prozent ab: von 115 Personen (43 %) vor, auf nur noch 27 Personen (11 %) nach der IQ Qualifizierung.

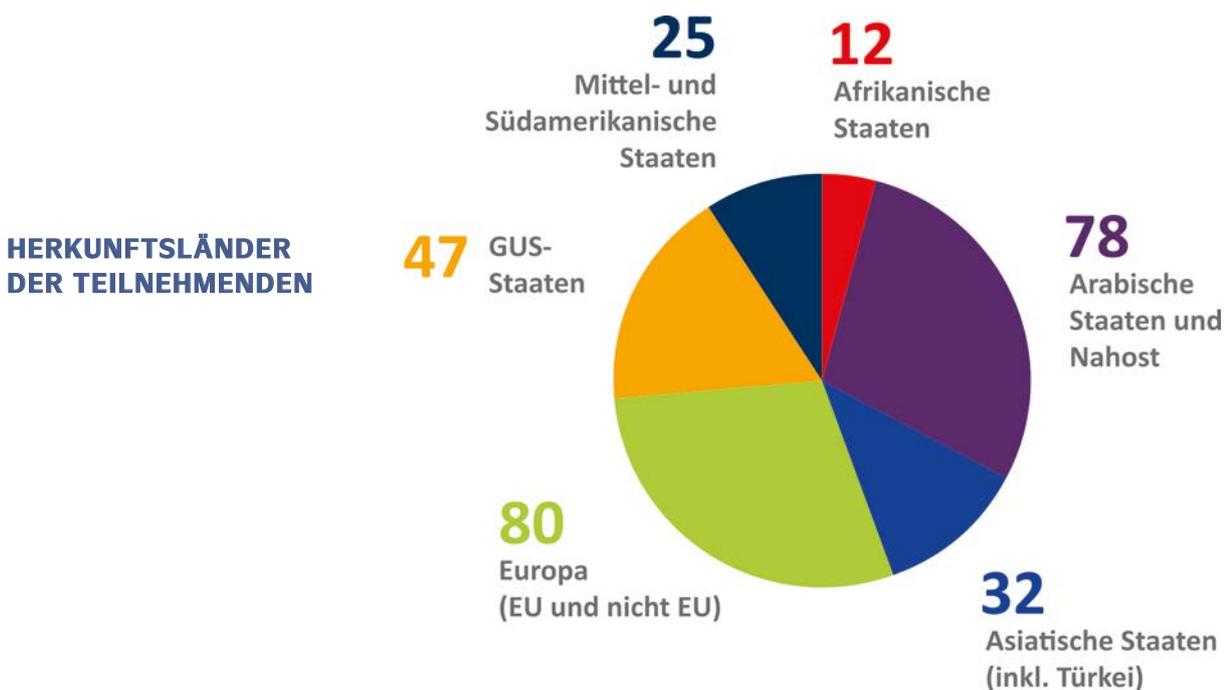
Im Vorher-nachher-Vergleich zeigen sich größere Verteilungsbewegungen über alle Einkommenskategorien und deutliche Zunahmen in den höheren Gehaltsstufen ab 35.000 Euro. Von vorher 95 Personen, die in Abhängigkeit öffentlicher Unterstützung waren, gaben nachher 45 Personen ein Einkommen zwischen 20.000 und 40.000 Euro sowie 16 Personen ein Einkommen zwischen 41.000 und über 50.000 Euro an. Im Bereich familiärer Unterstützung gelang 11 von 20 Personen der Weg ins mittlere bis höhere Einkommen, davon bestätigen drei Personen sogar ein Einkommen über 50.000 Euro pro Jahr. Die Anzahl der Personen mit einem Einkommen von weniger als 20.000 Euro pro Jahr hat sich um 57 Prozent mehr als halbiert (von 96 auf 44 Personen).

In allen abgefragten Einkommenskategorien ab 20.000 Euro sind deutliche Zunahmen zu beobachten. Allein in den drei Einkommensstufen zwischen 35.000 und über 50.000 Euro hat sich der Anteil versechsfacht, von 15 auf 89 Personen.

Bestätigung der Hypothese IV

Für zusätzliche Aussagen zur beruflichen Zufriedenheit der Befragten beinhaltete der Fragebogen zudem eine skalierte Abfrage bestimmter Zufriedenheitskategorien, Multiple-Choice-Fragen sowie ein Freitextfeld. Die Auswertung dieser Ergebnisse bestätigt die vierte Hypothese zur Zufriedenheit mit den individuellen beruflichen Situationen.

Insgesamt 229 von 274 Personen (84 %) stimmen der Aussage zu, dass sich die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation individuell gelohnt hat. 78 Personen (29 %) bestätigen „mehr Akzeptanz und Wertschätzung“ zu erfahren. 88 Personen (33 %) gaben an, durch die Teilnahme an der IQ Qualifizierung „Zugang zur ersten Arbeitsstelle in Hamburg“ und 56 Personen (21 %) „Zugang zu einer besseren Arbeitsstelle“ gefunden zu haben.



Teilnehmendenstruktur

Soziodemografische Daten wie Geschlecht, Alter und Herkunft geben Einblick in die grundlegende Teilnehmendenstruktur der Studie und sind repräsentativ für Qualifizierungen im IQ Netzwerk Hamburg: Insgesamt nahmen 123 Männer (45 %) und 151 Frauen (55 %) an der Befragung teil. Weit über die Hälfte aller Teilnehmenden war zum Zeitpunkt der IQ Qualifizierung 40 Jahre oder jünger. Die Mehrheit der Menschen in den IQ Qualifizierungsmaßnahmen ist im erwerbsfähigen Alter und hat noch viele Jahre bis zum Renteneintrittsalter vor sich.

Unter allen 274 Teilnehmenden der Studie bilden sieben Berufsgruppen den Schwerpunkt: Gesundheitsberufe (77 Personen), Lehrkräfte (69), Ingenieur:innen (54), Handwerksberufe (26), akademische Heilberufe (21), Sozialberufe (12) sowie Ökonom:innen (10).

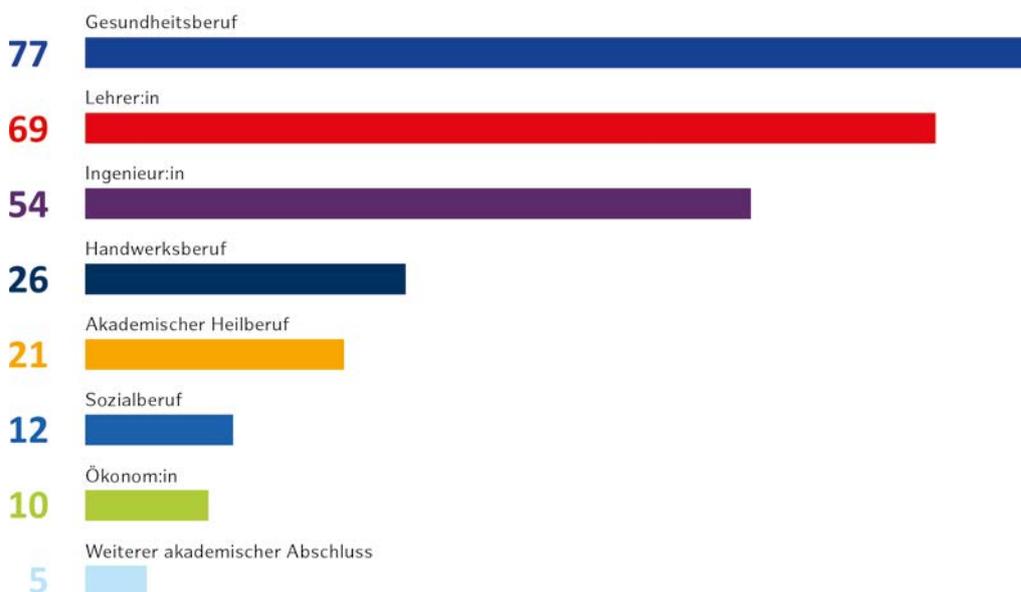
Insgesamt sind Antworten von Teilnehmenden aus allen zwölf IQ Qualifizierungen aus zwei Förderrunden in die Studie eingeflossen. 183 von 274 Befragungsteilnehmenden haben dabei an einer IQ Qualifizierung im Förderzeitraum 2015–2018 teilgenommen, 91 Teilnehmende stammen aus dem Förderzeitraum 2019–2020.

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen dabei nicht nur die oben genannten Hypothesen. Es lassen sich auch relevante Schlussfolgerungen für die Bedeutung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ für die Erprobung von Anpassungsqualifizierungen im Kontext Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ableiten – für individuelle Berufsbiografien und den Hamburger Arbeitsmarkt.

„**Ich bin sehr dankbar, dass ich auf meinem Weg zur Arbeitswelt in Deutschland nicht allein war. Unterricht, Unterstützung und Motivation von euch waren sehr hilfreich. Es war ein Vergnügen, an der APQ teilzunehmen.**“

Teilnehmerin,
APQ für Gesundheitsberufe

BERUFSQUALIFIKATION DER TEILNEHMENDEN



Schlussfolgerungen

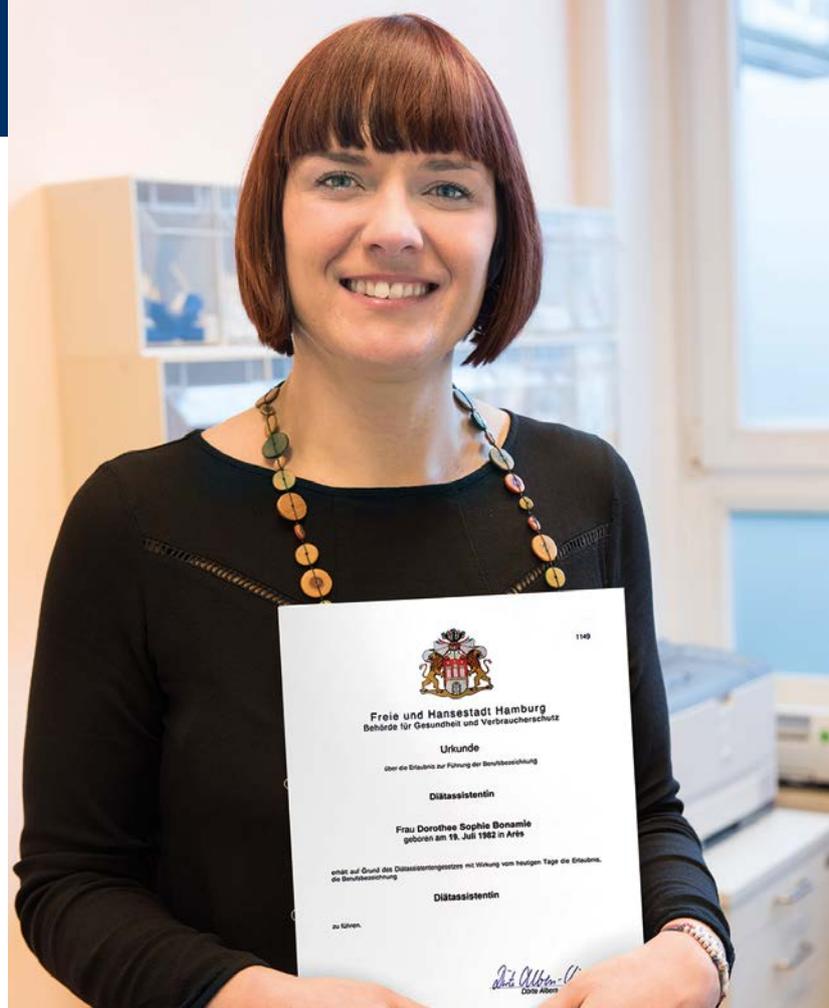
Ideenmotoren als Standards etablieren

Mit den Ergebnissen der IQ Studie konnten die Wege der Teilnehmenden nach einer IQ Qualifizierung genauer und statistisch gesichert nachvollzogen werden. Daraus lassen sich Schlussfolgerungen für die Wirkung von IQ Qualifizierungen ziehen.

Jede Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation ist ein Einzelfall. Für jede Person gibt es individuelle Möglichkeiten, diesen Weg erfolgreich zu gehen. Am Anfang steht der Wunsch nach beruflicher Anerkennung, am Ende idealerweise genau die qualifizierte und gut bezahlte Arbeit, die der erlernten Berufsqualifikation entspricht. Für diesen Weg braucht es Beratung, Begleitung, finanzielle Unterstützung sowie bestenfalls eine vollständige Dokumentenakte mit Zeugnissen, Übersetzungen, Sprachzertifikaten, Kostenbewilligungen und natürlich einem ausgefüllten Antrag auf Anerkennung. Für alle 274 Personen, die sich an der Online-Befragung des IQ Netzwerks Hamburg beteiligt haben, führte dieser Weg zusätzlich in eine IQ Qualifizierung, um die volle Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation zu erlangen, weil wesentliche Unterschiede zwischen dem im Ausland erlernten Beruf und der deutschen Berufsausbildung festgestellt wurden.

Schlussfolgerungen der IQ Studie

- IQ Qualifizierungen unterstützen das Anerkennungsverfahren und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung individueller beruflicher Erwerbssituationen.
- 77 Prozent der Teilnehmenden sind nach einer IQ Qualifizierung qualifikationsadäquat beschäftigt.
- Für 78 Prozent hat die Teilnahme an einer IQ Qualifizierung positive Auswirkungen auf den individuellen Erwerbsstatus, für 72 Prozent auf die individuelle Einkommenssituation.
- 84 Prozent bestätigen nach Teilnahme an einer IQ Qualifizierung eine hohe Zufriedenheit mit der individuellen beruflichen Situation.



Dorothee Bonamie, anerkannte Diätassistentin aus Frankreich

- Die besondere Qualität von IQ Qualifizierungen liegt in individuellen, zielgruppengenauen und berufsspezifischen, oft betrieblichen Leistungen: Anbahnung und Vermittlung in betriebspraktische Einheiten, Umsetzung von Exkursionen zu potentiellen Arbeitgebern oder für den erlernten Beruf interessanten Orten, digitalen Unterricht, Unterstützung bei Folgeanträgen, Herstellen von Kontakten zu Unternehmen, Begleitung der ersten Tage im neuen Arbeitsumfeld.
- IQ Qualifizierungen sind Ideenmotoren, die das Regelgeschäft der Arbeitsagenturen und Jobcenter nicht umfassend genug vorsieht; mit den Projekten „Weltlehrer“ (Landesinstitut für Lehrerbildung) und „APQ für Gesundheitsberufe“ (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf) gibt es Beispiele erfolgreichen Transfers geprüfter Ansätze in das Regelsystem der Institutionen.
- Um „Brain Waste“ nachhaltig zu vermeiden, müssen IQ erprobte Qualifizierungen Standardangebote des Weiterbildungssystems werden.

Einkommen, Erwerbsstatus, qualifikationsadäquate Beschäftigung – die Frage nach Effekten und Wirkungen von IQ Qualifizierungen konnte anhand der Antworten der Befragten beantwortet werden. Sie stehen stellvertretend für die über 1.400 Menschen, die zwischen 2015–2020 an einer IQ Qualifizierung teilgenommen haben.

Irfan Efendioglu (51),
Ökonom aus der Türkei

„Ich hatte mir mehr erhofft“

Trotz jahrelanger Berufserfahrung in der Türkei und Aserbaidshan, anerkanntem Bachelor in BWL und erfolgreicher Weiterqualifizierung hat Irfan Efendioglu sein berufliches Ziel noch nicht erreicht – sein Wunsch nach einer festen Anstellung in Vollzeit. Seine Geschichte zeigt: Zugewanderte Fachkräfte haben es häufig nicht leicht, beruflich in Deutschland Fuß zu fassen. Die Gründe sind vielfältig.



Seit 19 Jahren lebt Irfan Efendioglu mit seiner Frau in Deutschland. Die beiden haben sich in den Neunzigern während seiner Arbeit in Aserbaidshan kennengelernt. Zunächst ging es gemeinsam zurück in die Türkei. „Ich hatte in Istanbul zuletzt eine sehr gute Position beim Verteidigungsministerium – mit tollem Arbeitsklima, Firmenwagen.“ Doch dann gab es Probleme, weil seine Frau aus Aserbaidshan kommt und keinen türkischen Pass hat. Gemeinsam hätten sie beratschlagt, wie es weitergehen soll und 2003 entschieden, nach Deutschland zu gehen. Hier arbeitete der studierte Ökonom zunächst als Paketzusteller. Es folgten mehrere befristete Stellen innerhalb der Logistik.

2017 erfuhr Efendioglu von der Brückenmaßnahme „Be.Economist!“, die für zugewanderte Wirtschaftsfachkräfte von 2017 bis 2018 im Rahmen des Förderprogramms IQ getestet wurde. Die sechsmonatige Qualifizierung der Hamburger Volkshochschule bot berufsbezogene Fachsprache, theoretisches Fachwissen und ein vierwöchiges Praktikum. „Im Kurs waren damals 18 Leute, aber nur 4 oder 5 haben einen Praktikumsplatz gefunden.“ Efendioglu gehörte nicht dazu. Trotzdem gab er nicht auf und schrieb anschließend rund 60 Bewerbungen – leider erfolglos.

Aktuell arbeitet der heute 51-Jährige in Teilzeit als Schichtleiter in einem Hamburger Logistikzentrum. „Die Stelle habe ich durch einen Verwandten bekommen“, erklärt er. „Ich bin für die Personalplanung

und fachliche Führung verantwortlich.“ Das Unternehmen profitiert von seinen vielfältigen Erfahrungen und Sprachkenntnissen, weil das 20-köpfige Team ebenfalls international ist.

Wenn es nur um die berufliche Karriere ginge, weiß Efendioglu, dass er eigentlich zurück in die Türkei müsste. „Aber ich bin Papa und möchte nicht egoistisch sein.“ Seine beiden Kinder sind in Deutschland geboren. Tochter und Sohn sind kulturell hier verwurzelt, stehen kurz vor dem Schulabschluss und haben eigene berufliche Pläne. „Mein Sohn ist zudem Autist und hat hier beruflich einfach andere Möglichkeiten.“

Interkulturelle Offenheit von Unternehmen verbessern

„Sobald zugewanderte Ökonomen über ein Praktikum den ersten Schritt in ein Unternehmen geschafft haben, werden sie häufig übernommen, weil sie sich beweisen können“, so Beate Spyrou vom IQ Netzwerk Hamburg. „Der Fachkräftemangel im Bereich BWL beginnt gerade erst. Noch setzen Unternehmen auf Fachkräfte aus Deutschland oder maximal der EU. Dabei entgehen ihnen aber häufig gute Leute aus fernen Ländern.“ Um kulturelle Vorbehalte abzubauen, bietet das Förderprogramm interkulturelle Schulungen, Brückenmaßnahmen und Rundum-Service für KMU an.

Manon Dunkel

Trends auf dem Hamburger Arbeitsmarkt

Wofür braucht es das Hamburg Welcome Center?

Um im Wettbewerb mit anderen Regionen bestehen und sich bestmöglich für das Thema Fachkräftezuwanderung aufstellen zu können, wurde Anfang 2021 das neue Hamburg Welcome Center (HWC) eröffnet. Als zentrale Servicestelle steht es seitdem Fachkräften und Unternehmen für alle Fragen zu den Themen Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarktintegration zur Seite.

Ziel des neuen HWC: Die Attraktivität Hamburgs als Zukunftsstadt innovativ gestalten – sowohl für den Fachkräftezufluss aus dem Ausland als auch für die Hebung inländischer Fachkräftepotentiale. Hierfür haben sich vier Partner zusammengetan: die Behörde für Inneres und Sport (BIS), die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde), die Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Mit dem HWC wurde eine zentrale Servicestelle für sämtliche Fragen rund um die Themen Einreise und Aufenthalt sowie Arbeitsmarktintegration zuwandernder oder zugewanderter (potentieller) Fachkräfte und auch Unternehmen geschaffen. Dies dient nicht zuletzt der bestmöglichen Verwirklichung der Zielsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) des Bundes. Das Konzept bietet drei Säulen: HWC for Professionals, HWC for Potentials und den beide Bereiche unterstützenden Rundum-Service. Alle geplanten Dienstleistungen der vier Partner wurden mittlerweile am Standort Süderstraße in Hamburg-Hammerbrook umgesetzt.

Um das Angebot des HWC weiterhin zu optimieren, bieten eine Reihe weiterer Träger und Institutionen einmal bis mehrmals wöchentlich ihre Beratung vor Ort an:

- **Spezialisierte Anerkennungsberatung für Frauen** – insbesondere aus arabischen und afrikanischen Ländern durch die IQ Projekte der Bildungs- und Beratungskarawane e. V. sowie des African-German Information Centers (AGIC).
- Die **Einstiegsqualifizierung** (EQ) im Vorfeld einer Ausbildung unterstützt die Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e. V., die von Handelskammer, Handwerkskammer sowie UV-Nord getragen wird. Künftig wird außerdem die **Familienkasse Nord** im HWC als Informations-

geberin und -lotsin für Familienleistungen und deren Träger:innen tätig sein.

- **Aufbau des HWC-Migrationsnetzwerkes:** Das HWC ist ein „One-Stop-Shop“ zum Thema Fachkräftezufluss und Arbeitsmarktintegration. Das bedeutet: Das HWC ist darauf angewiesen, sein Angebot bekannt zu machen und gleichzeitig selbst die mit Anliegen von Zugewanderten befassten Institutionen in der Stadt zu kennen und mit diesen zusammenzuarbeiten. Über die Einbettung des HWC in das Hamburger Fachkräftenetzwerk hinaus ist daher intensive Netzwerkarbeit sowohl in Hinblick auf arbeitsmarktspezifische Themen als auch für Bereiche mit migrationsspezifischem Fokus von großer Bedeutung. Wichtiger Netzwerkpartner ist daher die Migrationsberatung in Hamburg.



Das HWC in der Süderstraße 32b



... for Professionals (BIS)

Sachgebiete für:

- Einreiseangelegenheiten mit Visum
- Aufenthaltsangelegenheiten für Fachkräfte
- Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Rundum-Service

- Koordination Standort
- Kompetenz- und Lebenslagen- erfassung
- Anerkennungsberatung
- Ausländerrechtliche Beratung/ Clearingstelle
- Beratung zu Arbeitsbedingungen
- Arbeitsmarktbezogene Informationen für Arbeitgebende
- Arbeitsmarktbezogene Informationen für Arbeitnehmende
- Leben in Hamburg und Sprachförderberatung

... for Potentials (Sozialbehörde/AA/JC)

- Arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen/Unternehmens- service für Arbeitnehmende und Arbeitgebende
- Zuweisung in landesfinanzierte Sprachkurse
- Back-Office-Empfang

Welcome Desk

Empfangstresen, Telefon-Hotline, Funktionspostfach, Digitale Angebote

Zahlen & Fakten

HWC verstärkt die Fachkräfte- sicherung durch Zuwanderung!

Die Zahl der ausländischen Bevölkerung in Hamburg steigt seit Jahren an. Dieser Anstieg ist in den vergangenen Jahren ausschließlich auf den Anstieg von Drittstaats- angehörigen zurückzuführen.

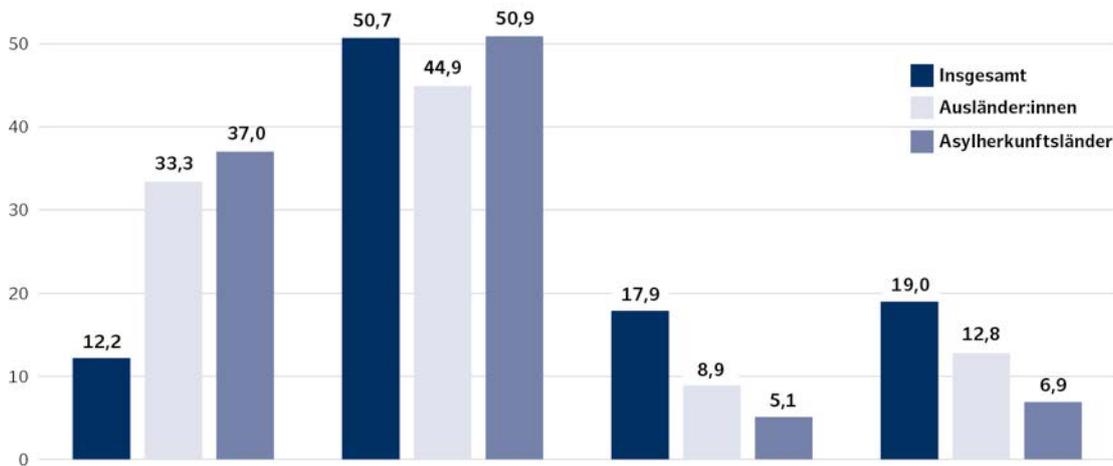
Zwischen 2014 und 2021 stieg die Zahl der Ausländer:innen in Hamburg um knapp 67.000 (20,4 %). Ende 2021 waren unter den 328.222 Ausländer:innen 170.083 aus Drittstaaten (ohne Geflüchtete), 59.715 waren Geflüchtete und 98.424 waren Angehörige der EU. Die größten Gruppen an ausländischen Personen in Hamburg stammen aus der Türkei und Afghanistan, gefolgt von Polen und Syrien.

Mit 75,9 Prozent war 2021 der weit überwiegende Anteil der Ausländer:innen im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 65 Jahren. 139.056 waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zu 2014 hat sich die Zahl der beschäftigten Ausländer:innen bis Ende 2012 um 53.047 Personen oder 61,7 Prozent deutlich erhöht. Damit nahm zwischen 2014

und 2021 die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten prozentual mehr als dreimal so stark zu wie die Zahl der ausländischen Einwohner:innen.

Auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt nahm die Beteiligung von Ausländer:innen trotz der Corona-Pandemie erheblich zu: Allein zwischen 2019 und 2021 stieg die Zahl der ausländischen Auszubildenden um fast 10 Prozent auf 4.931 Personen an.

Auch wenn Ausländer:innen mit 33,3 Prozent noch weit überproportional im Vergleich zu allen Beschäftigten (knapp 12,2 %) in Helferberufen tätig sind, liegt Hamburg im Juni 2021 mit einem Anteil von 66,6 Prozent der ausländischen Beschäftigten, die mindestens auf Fachkraftniveau tätig sind, über dem Bundesdurchschnitt von 63,6 Prozent.



Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit ^[7]

Gleichwohl sind Ausländer:innen, insbesondere Geflüchtete, weiterhin weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Mit 17,6 Prozent liegt ihre Arbeitslosenquote rund 10 Prozentpunkte über der Arbeitslosenquote von Deutschen (7,1 %). Dies liegt insbesondere daran, dass sie im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überproportional in Branchen arbeiten, die sensibler auf konjunkturelle und sonstige wirtschaftliche Veränderungen reagieren, häufiger befristete oder Zeitarbeitsverträge haben oder im unsicheren Helferbereich tätig sind. Außerdem wirkt

auch hier die Tatsache der oft nicht ausreichend oder gar nicht anerkannten Qualifikationen fort.

Diesem anhaltenden Bedarf trägt das HWC Rechnung, indem es zum einen den Fachkraftzuzug beschleunigt ermöglicht. Zum anderen wird bei bereits hier lebenden Menschen das Fachkraftpotential ermittelt und durch geeignete Maßnahmen – wie beispielsweise der Anerkennung und der Weiterbildung – begleitend sprachfördernd für den Arbeitsmarkt mobilisiert.

Etablierung innovativer Verfahren: Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren – ein Zwischenfazit

Seit März 2020 erleichtert das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Ländern außerhalb der EU. Begleitend profitiert die Hamburger Wirtschaft von zwei Services: dem Unternehmensservice Fachkräfte sowie der ausländerrechtlichen Beratung. Wie haben sich die Services in den ersten zwei Jahren bewährt?

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren wurde durch das FEG in das bestehende Aufenthaltsgesetz eingeführt. Es wird in Hamburg seit Inkrafttreten durch ein eigenes in der Behörde für Inneres und Sport (BIS) eingerichtetes Sachgebiet innerhalb des Hamburg Welcome Centers (HWC) umgesetzt.

Die neue Regelung ermöglicht es Arbeitgebern in Vollmacht einer ausländischen Fachkraft für eine Einreise erforderliche Verfahren direkt im

Inland einzuleiten. Durch die enge räumliche und organisatorische Verzahnung im HWC kann das Verfahren in Hamburg sehr effizient durchgeführt werden, da auch komplexe Fragen zur Anerkennung oder Beschäftigung unmittelbar geklärt werden können. Die Inanspruchnahme des beschleunigten Fachkräfteverfahrens stieg im Zeitverlauf stetig an. Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnte im Jahr 2021 insgesamt über 200 Fachkräften eine Vorabzustimmung für die Einreise erteilt werden.



Unternehmen und zugewanderte Fachkräfte bekommen im HWC Unterstützung

Ausländerrechtliche Beratung (ARB)

Die Ausländerrechtliche Beratung und Clearingstelle des HWC stellt eine sinnvolle Ergänzung zur hoheitlichen Sachbearbeitung in den bezirklichen Ausländerdienststellen sowie des Amtes für Migration dar: Im Jahr 2021 wurden 399 Unternehmen und 3.376 Arbeitnehmende beraten. Dies zeigt schon in quantitativer Hinsicht die große Akzeptanz und Bedeutung dieser aus der Anlaufstelle „W.I.R – work and integration for refugees“ fortgeführten und nun allen Personengruppen des HWC zur Verfügung gestellten Dienstleistung.

Bei Anfragen von Unternehmen handelt es sich hauptsächlich um Themen wie mögliche aufenthaltsrechtliche Konsequenzen bei Kündigung von Beschäftigten, Antragstellungen von Beschäftigungserlaubnissen, Verlust oder Versagen einer Beschäftigungserlaubnis.

Um sogenannte Clearingfälle handelt es sich, wenn beispielsweise Beschäftigungserlaubnisse von Arbeitnehmenden nicht rechtzeitig zum Arbeitsbeginn oder bis zum Ablauf der bisherigen Erlaubnis erteilt werden. In diesen Fällen prüft und erläutert die Ausländerrechtliche Beratung (ARB) den Sachverhalt und kann häufig die weitere Bearbeitung durch die zuständige Ausländerdienststelle vermitteln, damit die Beschäftigung aufgenommen oder fortgeführt werden kann.

Der „Unternehmensservice Fachkräfte“

Der im HWC neu geschaffene „Unternehmensservice Fachkräfte“ berät und begleitet kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Denn gerade KMU verfügen über begrenzte Ressourcen, die Fachkräfteeinwanderung als eine Säule der Personalstrategie zu etablieren. Darüber hinaus werden Betriebe und eingewanderte Arbeitnehmende auch nach der Ankunft in Deutschland begleitet, um zu einem nachhaltigen Verbleib der Fachkraft im Unternehmen beizutragen. Das Angebot ist für Ratsuchende kostenlos und wird durch das Förderprogramm IQ finanziert.

Der Unternehmensservice Fachkräfte stellt für die gelingende Umsetzung des FEG in Hamburg eine unverzichtbare Voraussetzung dar – insbesondere mit Blick auf die Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen. Durch die Aufbereitung der zahlreichen Informationen, die Koordinations- und Beratungsleistungen sowie die Begleitung von Hamburger Unternehmen durch den Prozess, wird das FEG auch für KMU ein handhabbares Instrument der Fachkräftesicherung. Der Unternehmensservice Fachkräfte ist damit nicht nur Bindeglied zwischen den staatlichen Stellen und Akteuren im Bereich der Fachkräfteeinwanderung, sondern stellt KMU durch gezielte, individuelle Leistungen zusätzliche Ressourcen zur Verfügung. Durch die Funktion als Anlaufstelle für Fachkräfte wird überdies eine zusätzliche Möglichkeit geschaffen, Fachkräfte zu gewinnen.

Arbeitsmarktintegration non-formal Qualifizierter

Anerkennung WEITERdenken

Wenn Deutschland dem hohen Fachkräftebedarf etwas entgegensetzen möchte, muss das Anerkennungsgesetz konsequent weitergedacht werden. Auch non-formal Qualifizierte gehören zukünftig mehr in den Fokus – also Arbeitskräfte, die zu Fachkräften werden können!

Das Anerkennungsrecht „läuft“ für Menschen mit formalen Berufsqualifikationen. Was ist aber mit jenen, die etwas können, aber nicht den klassischen Qualifikationsanforderungen genügen? Viele non-formal Qualifizierte haben ihr Leben lang gelernt, bleiben aber trotzdem häufig dem Helfermarkt oder der Arbeitslosigkeit verhaftet – nur weil ihnen ein Qualifikationsnachweis fehlt.

Der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Detlef Scheele, spricht es im August 2021 deutlich aus: „Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus.“ Durch die Demografie nehme die Zahl der potentiellen Arbeitskräfte im typischen Berufsalter bereits 2021 um fast 150.000 ab. „In den nächsten Jahren wird es viel dramatischer.“ Deutschland könne das Problem nur lösen, indem es Ungelernte und Menschen mit wegfallenden Jobs qualifiziert, Arbeitnehmende mit unfreiwilliger Teilzeit länger arbeiten lässt und vor allem, indem es Zuwanderer ins Land holt. Scheeles Prognose: „Wir brauchen 400.000 Zuwanderer pro Jahr. Also deutlich mehr als in den vergangenen Jahren.“

Deutschland braucht also nicht nur Fachkräfte, sondern auch Arbeitskräfte, die erst noch Fachkräfte werden müssen. Wo sollen sonst die Fachkräfte herkommen?

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt herrschen noch keine US-amerikanischen Verhältnisse. Aber es kommt auch hier durchaus vor, dass Menschen in Vollzeitbeschäftigung oder mit mehreren parallel laufenden Beschäftigungsverhältnissen ihren Lebensunterhalt nur knapp bis unzureichend finanzieren können und auf ergänzende staatliche Sozialleistungen angewiesen sind. Diese Menschen sind die Fachkräfte von morgen. Es sind Zugewanderte, inländische Arbeitnehmende ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung, Jüngere und Lebensältere mit non-formalen Kompetenzen.

Noch fehlen allgemeingültige Verfahrensstandards und Gütekriterien, um non-formale Kompetenzen



AZB-Ausbilder Erik Gerdel mit Azubi Farhad Ihsani, Teilnehmer aus dem Projekt „Hin zum Handwerk“ (s. Artikel S. 35)

einheitlich abbilden zu können. Es gibt am deutschen Markt zwar eine Menge Zertifizierungsmöglichkeiten sowie Bildungs- und Kompetenzpässe. Es fehlt aber an Klarheit, was wie viel wert ist.

Es zeigt sich, dass es nicht ausreicht, formale Qualifikationsnachweise im Rahmen der bestehenden Rechtslage anzuerkennen. Anerkennung muss weitergedacht werden. Sie muss auch für Menschen mit non-formalen, aber durchaus vorhandenen Kompetenzen gestaltet werden.

Die Bundesregierung fördert bereits heute eine Vielzahl von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, die Menschen mit non-formalen Kompetenzen in den Fachkräftemarkt bringen wollen. Das Ziel: Informelles, berufliches Lernen durch standardisierte Validierungsprogramme sichtbar und einsetzbar machen. Zwei Beispiele sind die Projekte „ValiKom Transfer“ der Handelskammer und „Hin zum Handwerk“ der Handwerkskammer Hamburg (siehe Artikel auf der nächsten Seite).

Projekt „Hin zum Handwerk“

Handwerkliches Können auch ohne Zertifikat nutzen

Das Handwerk braucht dringend Fachkräfte. Zugleich bringen viele Geflüchtete und Eingewanderte wertvolle Berufserfahrung aus ihrem Heimatland mit – allerdings ohne formalen Berufsabschluss. Um das enorme Potential dieser Männer und Frauen zu nutzen, wurde 2018 in Hamburg das Projekt „Hin zum Handwerk (HzH)“ ins Leben gerufen. Eine Erfolgsgeschichte.

Für das Projekt haben sich sechs Handwerks-Innungen zusammengetan: das Ausbildungszentrum-Bau, die Akademie Deutsches Bäckerhandwerk, das Bildungszentrum Metall Hamburg, die Tischler-Innung Hamburg, die Innung des Kraftfahrzeug-Handwerks und das Berufsbildungswerk der Innung Sanitär Heizung Klempner Hamburg. Der Vorteil: Die Teilnehmenden können sich in allen Gewerken ausprobieren. Die Teilnahme ist für sie kostenlos und wird durch einen Bildungsgutschein vom Jobcenter team.arbeit.hamburg oder der Agentur für Arbeit Hamburg finanziert. Die Sozialbehörde finanziert zusätzlich eine sozialpädagogische Fachkraft zur Unterstützung der Teilnehmenden und trägt die Kosten im Falle von nicht besetzten Plätzen oder Abbrüchen.

Voraussetzung für eine Projektteilnahme sind Interesse an einer Tätigkeit im Handwerk, Deutschkenntnisse (ab A1), mindestens fünf Jahre Besuch

einer allgemeinbildenden Schule und Volljährigkeit. Die Interessierten durchlaufen in allen Innungen eine Kompetenzfeststellung. Anschließend werden die Teilnehmenden nach ihren Wünschen und Kompetenzen den Innungen zugeteilt.

Insgesamt besteht die fünfmonatige Qualifizierungsmaßnahme aus zwei Modulen: einer Grundlagenphase und einer Vertiefungsphase. Beide Module beinhalten an 1–2 Tagen in der Woche Unterricht in berufsbezogenem Deutsch und Fachrechnen. An den anderen Tagen steht Praxisunterricht in den Werkstätten auf dem Programm. Während des gesamten Projektzeitraums werden die Teilnehmenden von erfahrenen sozialpädagogischen Fachkräften, Lehrkräften und Auszubildenden begleitet.

Gute Erfolgsquoten

Im März 2022 hat das Projekt seinen achten Durchlauf gestartet: 78 Menschen aus insgesamt 19 Ländern haben an der Kompetenzfeststellung teilgenommen und 52 an der anschließenden Qualifizierung – darunter auch eine Frau als Anlagenmechanikerin. Das Ergebnis nach Abschluss im August: Neun Teilnehmende nehmen direkt eine handwerkliche Beschäftigung auf, 28 beginnen eine Ausbildung oder können in weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen wie beispielsweise eine Einstiegsqualifizierung vermittelt werden. Dies entspricht einer Erfolgsquote von über 71 Prozent. Vier können nicht sofort vermittelt werden. Elf Teilnehmende haben die Maßnahme abgebrochen, weil sie entweder im Anschluss einen geplanten Sprachkurs angefangen haben oder die Arbeit im Handwerk doch nicht ihren Vorstellungen entspricht.

Jedes Jahr startet das Projekt im März und September mit jeweils einer Gruppe mit maximal 60 Plätzen.



Farhad Ihsani im Gespräch mit seiner sozialpädagogischen Betreuerin Stina Schade vom AZB



Farhad Ihsani (41), Ausbildung zum Fliesenleger

„Mein Traum ist eine eigene Firma“

Farhad Ihsani ist Afghane und hat im Iran als Steinmetz und Fliesenleger gearbeitet. Nach seiner Flucht nach Deutschland erfuhr er 2020 in einem Deutschkurs vom Projekt „Hin zum Handwerk“. Heute macht der 41-Jährige eine Ausbildung zum Fliesenleger und träumt von einer eigenen Firma.

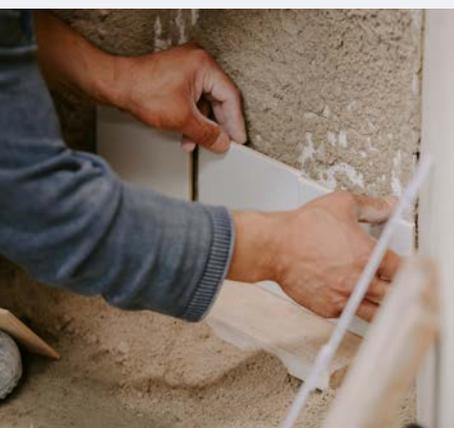
Fünf Monate konnte sich Farhad dank der Maßnahme in ganz verschiedenen Gewerken ausprobieren – vom Bäcker und Metallbauer über Tischler und Kfz-Mechatroniker bis hin zum Sanitär-Handwerk.

„Das hat mir sehr viel Spaß gemacht. Mein Lieblingsberuf ist alles, was mit Bauen zu tun hat.“ Am Ende der Maßnahme entschied er sich für den Beruf des Fliesenlegers und das Ausbildungszentrum Bau (AZB) half ihm dabei, einen Praktikums-

platz zu finden. Nach den zwei Wochen bot ihm der Betrieb sofort einen Ausbildungsvertrag an. Farhad ist begeistert: „In meiner jetzigen Ausbildung helfen mir meine beruflichen Erfahrungen aus Teheran.“

Der angehende Geselle betont, wie dankbar er der Maßnahme „Hin zum Handwerk“ im AZB ist: „Das war sehr gut und hat mir sehr geholfen.“ Er sei jederzeit unterstützt worden – auch in nicht berufsspezifischen Anliegen. Für die Zukunft wünscht sich der Neu-Hamburger, dass er die Ausbildung erfolgreich abschließt und anschließend seinen Meister macht, um seine eigene Firma gründen zu können. „Das wäre mein Traum, hoffentlich schaffe ich das“, lächelt Farhad.

Hannah Sörensen



Projekt „ValiKom Transfer“

Tatsächliches Know-how sichtbar machen

Da können die beruflichen Erfahrungen noch so groß sein: Wer keinen schriftlichen Nachweis darüber vorlegen kann, hat schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt. Das Projekt „ValiKom Transfer“ will dies ändern und macht non-formale Kompetenzen vergleichbar. Eine echte Chance! Für Quereinsteigende, Eingewanderte oder Geflüchtete. Aber auch für den Arbeitsmarkt.



In Deutschland haben mehr als drei Millionen Arbeitnehmende keinen formalen Berufsabschluss. Trotzdem haben sie sich im Arbeitsalltag und über informelle Weiterbildungsmaßnahmen umfangreiche Kompetenzen angeeignet. Weil dieses Know-how aber nicht belegbar und somit für Dritte nicht nachvollziehbar ist, sind ein beruflicher Aufstieg und eine gesellschaftliche Teilhabe erschwert. Gerade für Zugewanderte ist der Weg zu einer qualifizierten Beschäftigung gemäß ihren eigentlichen Fähigkeiten oft steinig. All jenen soll mit dem Projekt „ValiKom Transfer“ eine faire Teilhabe-Chance und eine Beschäftigung oberhalb des Helferniveaus ermöglicht werden. Durch ein standardisiertes Validierungsverfahren werden Sichtbarkeit und Verwertbarkeit des informell Gelernten verbessert – ohne dabei etablierte Ausbildungssysteme zu unterlaufen.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt wurde 2015 von vier Handwerkskammern und vier Industrie- und Handelskammern entwickelt und erprobt. Heute bieten bundesweit 32 Kammern aus Handwerk, Industrie, Handel und Landwirtschaft Validierungsverfahren an – darunter auch die Handelskammer Hamburg. Teilnehmende müssen mindestens 25 Jahre alt sein und über einschlägige Berufserfahrung verfügen. Auch Personen, die Berufserfahrungen im Ausland gesammelt haben, können am Validierungsverfahren teilnehmen.

Volle oder teilweise Gleichwertigkeit?

Zu Beginn des Verfahrens erhalten Interessierte eine eingehende Beratung zu ihren beruflichen Möglichkeiten. Wenn sie sich für das Validierungsverfahren entscheiden, unterstützt die Kammer bei der Wahl des Berufes, mit dem die erworbenen Kompetenzen verglichen werden sollen – dem sogenannten Referenzberuf. Anschließend werden die Tätigkeitsbereiche ausgewählt, in denen berufspraktische Fähigkeiten und Kompetenzen vorliegen. Über Arbeitsproben, Fachgespräche oder Rollenspiele bewerten Fachleute des Berufs, in welchem Umfang benannte Fähigkeiten und Fertigkeiten vorliegen und inwiefern diese mit den Anforderungen des Referenzberufes übereinstimmen. Um eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen und zur Validierung zugelassen zu werden, sollte die einschlägige Berufserfahrung das 1,5-Fache der Regelausbildungszeit betragen. Bei der Feststellung einer teilweisen Gleichwertigkeit können die Teilnehmenden fehlende Kompetenzen nachträglich aufbauen und diese in einem Folgeverfahren unter Beweis stellen.

Editor Jähnke-Mulera (50),
Verkäuferin aus Kenia

„Nichts kommt von nichts“

In Kenia hat Editor Jähnke-Mulera viele Jahre für eine große Hotelkette gearbeitet, davor in der Telekommunikationsbranche. Dass sie als junge Frau ihre Ausbildung zur Bürokauffrau nach zwei Jahren aus familiären Gründen abbrechen musste, war damals weniger ein Problem. Doch in Deutschland fehlte ihr das formale Zertifikat, um beruflich richtig Fuß fassen zu können. Dank „ValiKom Transfer“ hat es endlich geklappt.

Nie hätte sie gedacht, dass sie mal nach Deutschland auswandert. In Kenia arbeitet Jähnke-Mulera in einer großen Hotelkette, ist für die Gästebetreuung zuständig, organisiert Ausflüge und Buchungen. Auf Wunsch ihres Arbeitgebers will sie internationale Erfahrungen sammeln und kommt 2009 für zwei Monate nach Deutschland. Hier lernt sie ihren heutigen Mann kennen. Ein Jahr später zieht sie endgültig nach Hamburg, bekommt eine Tochter. Sie hilft bei ihrem Mann im Büro aus, der in Hamburg Apartments vermietet, und kümmert sich um die Buchhaltung. Später arbeitet Jähnke-Mulera in Teilzeit im Verkauf bei KIK. Doch sie will mehr. Eine ganz neue Ausbildung kommt für die gestandene Frau allerdings nicht in Frage: „Ich habe viel Erfahrung, viel Praxis. Mir fehlte nur die Theorie.“ Also besucht sie eine zweimonatige Fortbildung. „Hier habe ich gelernt, wie man in Deutschland an der Kasse arbeitet – inklusive Verkaufstraining und Warenwirtschaft.“



„Das Leben ist immer zickzack“

In all der Zeit hat Jähnke-Mulera ein konkretes Ziel vor Augen: „Ich war immer schon total fixiert auf

Aldi und wollte unbedingt dort arbeiten – ich kann das nicht erklären, aber es ist so!“, lacht sie. Sie schreibt mehrere Online-Bewerbungen, bekommt aber immer nur Absagen. Zielstrebig schnappt sich die fröhliche und anpackende Frau ihre Bewerbungsmappe und gibt diese 2017 persönlich bei der Leiterin in einer Filiale ab. „Ich habe richtig gekämpft!“ Mit Erfolg: Sie wird eingestellt. Aber sie will sich weiterentwickeln. Bei ihrer Recherche im Internet stößt Jähnke-Mulera auf das Projekt „ValiKom Transfer“ der Handelskammer Hamburg. Da sie auch in Deutschland bereits mehrere Jahre im Verkauf gearbeitet hat, bringt sie die erforderlichen Vorerfahrungen mit und startet 2019 mit Unterstützung des Teams der Handelskammer.

„Für die Prüfung musste ich dann viel lernen. Parallel habe ich bei Aldi gearbeitet. Und meine Tochter brauchte mich ja auch“, erklärt Jähnke-Mulera. „Aber ich habe es geschafft. Nichts kommt von nichts.“ Was der Abschluss für sie bedeute? „Gleichbehandlung“, sagt sie. „Ich kann jetzt sagen: Ich habe das gelernt. Ich weiß, was ich tue.“ Sie sei jetzt stärker und könne selbstständiger arbeiten, daher habe sich das offizielle IHK-Zertifikat als Verkäuferin sehr gelohnt – auch finanziell. Zukünftig möchte die 50-Jährige immer weiterlernen: „Es passiert immer so viel, das Leben ist immer zickzack. Ich lass es auf mich zukommen“, lacht Jähnke-Mulera. „Aber ich will bei Aldi arbeiten – bis zur Rente. Hier ist nicht nur unser Team international, sondern auch die Kundschaft. Wir sind misch-bunt und das macht Spaß!“

Rania Zaror (41),
Bauingenieurin aus Syrien

„Regenwasser ist in Hamburg ein großes Thema“

2016 floh Rania Zaror aus Syrien nach Deutschland. Dank der IQ Brückenmaßnahme Be.Ing! inklusive Mentor schaffte die erfahrene Ingenieurin den erfolgreichen Berufseinstieg. Mit Blick auf das Rathaus plant die 41-Jährige heute große Projekte.

Rania Zaror hat in Aleppo Bauingenieurwesen mit Fachrichtung Wasserbau studiert und anschließend mehrere Jahre im öffentlichen Dienst gearbeitet. „Im Krieg wurden die Projekte erst immer weniger. Dann war Stillstand.“ Ihre Eltern und drei Geschwister waren bereits in Deutschland. 2016 beantragte auch Zaror mit ihrem Mann, einem Maschinenbauingenieur, ein Visum und reiste nach Norderstedt zu ihrer Familie. Ihre drei Geschwister hatten beruflich bereits Fuß gefasst. „Das hat mir Hoffnung gegeben, dass ich es auch schaffen könnte.“



Zielstrebig leitete Zaror alles Notwendige in die Wege: Termin in der Beratungsstelle, Anerkennung der Studienabschlüsse, Antrag bei der Kammer auf Tragen der Berufsbezeichnung sowie Deutschkurs auf B2-Niveau. „Ich hatte alle notwendigen Zertifikate“, erklärt sie. „Doch wie konnte ich als Ingenieurin eine Arbeit finden?“ Zwar gehört der Beruf nicht zu den reglementierten Berufen, bei denen

eine Anerkennung zwingend notwendig ist. Aber für viele ist der Einstieg in den fremden deutschen Arbeitsmarkt nicht leicht. 2018 recherchierte Zaror im Internet und fand auf der Webseite des IQ Netzwerks Hamburg die Brückenmaßnahme „Be.Ing!“ vom Verein Interkulturelle Bildung Hamburg (IBH).

Mentor war große Hilfe

In der Maßnahme ging es bei Zaror weniger um eine fachliche Qualifizierung – da ist sie fit. „Ich habe aber gelernt, wie der deutsche Arbeitsmarkt funktioniert.“ Natürlich seien die Richtlinien und Vorschriften in Deutschland und der EU im Detail anders als in Syrien, ebenso die Schwerpunkte: „In Syrien sind beispielsweise Regenwasser oder Überflutungsschutz keine so großen Themen, in Hamburg aber schon.“

Ganz besonders hilfreich war ihr Mentor, der Zaror bei Be.Ing! zur Seite gestellt wurde und sich als erfahrener Ingenieur ehrenamtlich für zugewanderte Fachkräfte wie sie stark macht. „Er hat mich bei der Suche nach einem Praktikumsplatz unterstützt. Dafür bin ich ihm sehr dankbar.“ Denn in den drei Praxismonaten bekam die Ingenieurin die Chance, sich zu beweisen – und überzeugte sofort. Mit der Hilfe ihres Chefs und des Teams konnte sie sich zügig in alle Abläufe einarbeiten und sich mit den Regelwerken und Richtlinien in Deutschland vertraut machen.

Direkt im Anschluss wurde ihr ein fester Arbeitsvertrag in dem Ingenieurbüro angeboten. Inzwischen leitet sie eigene Projekte.

Manon Dunkel

Fazit des Fachberichts

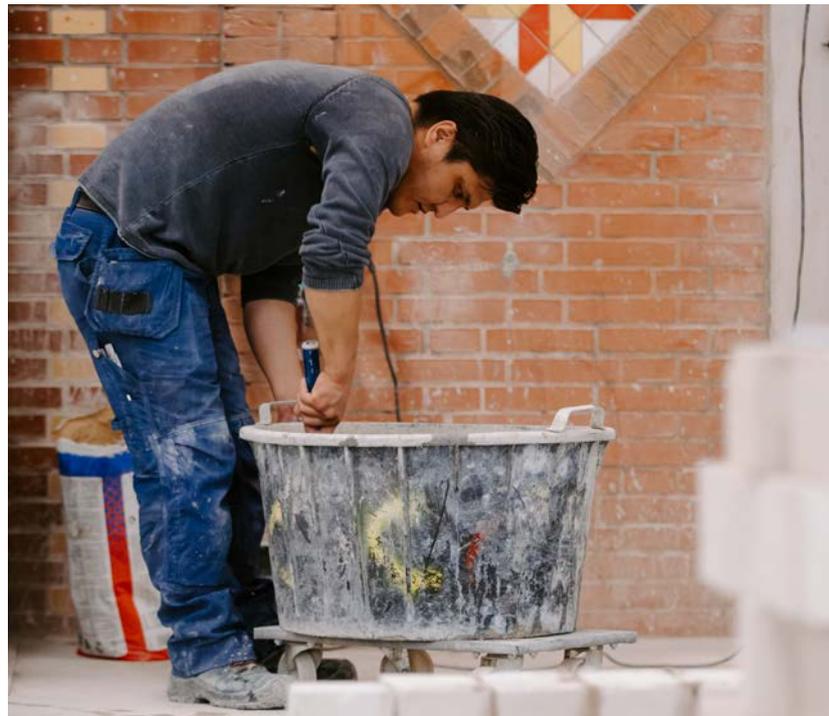
Fachkraft ist man nicht – Fachkraft wird man

Wenn Deutschland jedes Jahr 400.000 neue Fachkräfte braucht, dann muss es diese Fachkräfte auch ins Land lassen. Parallel kann es nicht schnell genug damit anfangen, alle Arbeitskräfte, die es finden kann, zu Fachkräften aufzubauen. Hilfreich wäre dabei ein neues Validierungsgesetz. Ein Entwurf zur Diskussion.

In Deutschland ist die Zuwanderung von Fachkräften erwünscht. Um diese Zuwanderung zu stärken, ist unter anderem mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz ein richtiger Schritt unternommen worden. Außerdem wurde für den Mangelbereich der IT-Fachkräfte mit § 6 der Beschäftigungsverordnung eine zukunftsweisende Sonderregelung gefunden: Ausländische Arbeitnehmende im IT-Bereich können ihre Spezialisierung auch dann nach Deutschland bringen und hierbleiben, wenn sie diese nicht durch eine Ausbildung oder ein Hochschulstudium erworben haben, sondern durch berufspraktische Erfahrung. Dieser Schritt ist so richtig, dass er für stark nachgefragte und notleidende Berufe in Handel, Industrie und Handwerk nun ebenfalls gegangen werden sollte. Aus diesem Grund empfehlen gegenwärtig die meisten Länder dem Bund, eine Erweiterung des § 6 Beschäftigungsverordnung auf weitere Berufe vorzunehmen – so das Ergebnis der letzten Integrationsministerkonferenz im Mai 2022 in Hamburg.

Vorhandene Arbeitskräfte müssen zu Fachkräften aufgebaut werden. Dies wird nur dann funktionieren, wenn nicht nur die Anerkennung formaler Berufsqualifikationen fortschreitet, sondern auch über die Validierung non-formaler und informell erworbener Qualifikationen nachgedacht wird.

Einen pauschalen Anspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse für formal Qualifizierte zu normieren, das war vor zehn Jahren mutig. Jetzt ist ein weiterer mutiger Schritt zu gehen: Gefragt ist ein Rechtsanspruch auch für non-formal Qualifizierte, für „lebenslang Lernende“, damit auch ihre Qualifikationen validiert, sichtbar und nutzbar gemacht werden – vor den Augen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft. Und eine solche Validierung muss dann mit Qualifizierung weiter aufgebaut werden. Integration durch Qualifizierung wird zukünftig noch wichtiger werden.



Farhad Ihsani, angehender Fliesenleger aus Afghanistan (s. Artikel S. 35)

Es liegt nahe, diesen Schritt zu gehen, indem das Anerkennungsrecht „weitergedacht“ wird. Dies kann durch einen neuen, vom Anerkennungsrecht unabhängigen Gesetzesanspruch geschehen – und zwar am besten auf Ebene des Bundes, konkretisierbar auf Länderebene.

Der hier vorgelegte Vorschlag eines Validierungsgesetzes sieht, angelehnt an die Logik des Anerkennungsrechts, nun auch die Feststellung non-formaler und informell erworbener Qualifikationen vor und versieht diese Feststellung oder Validierung mit handfesten Rechtsfolgen.

Der Validierungsanspruch würde sich auf den breiten Kanon der nicht reglementierten Berufe zu beziehen haben, deren Ausübung nicht an einer staatlichen, formalen Anerkennung der vorgelegten Berufsqualifikation hängt.

Alle Beteiligten sind gefordert!

Es wäre eine Gestaltungsfrage der Gesetzgebenden, über die genauen Rechtsfolgen nachzudenken, welche die Zertifizierung faktisch vorhandener Kompetenzen nach sich ziehen soll: Ersetzt eine Validierung Ausbildungsbestandteile? Verringert sie die Ausbildungszeit? Berechtigt sie zu Qualifizierungen gegenüber berufsständischen Kammern? Welche Wirkung hat sie (noch)?

Nicht zuletzt muss die konkrete Rechtsfolge mit allen Beteiligten diskutiert werden: mit den verschiedenen Berufsbranchen, Wirtschaftsunternehmen, Qualifizierungsinstitutionen, Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktpolitik von Bund und Ländern. Sie alle müssen darüber reden und sich finden.

Mit dem bestehenden Anerkennungsrecht kommt Deutschland am besten vorwärts, wenn sich alle Seiten an dem Prozess beteiligen:

- Die Exekutive muss das Thema auf dem Zettel haben, zuständige Stellen mit guten Leuten ausstatten und eine passgenaue Landschaft der Qualifikationsangebote nachhalten. Integration gelingt durch Qualifizierung!
- Die Arbeitgebenden müssen mit teilqualifizierten Menschen ins Gespräch kommen und sie in Arbeit nehmen. Sie müssen sie „on the job“ in ihren Qualifizierungsbemühungen auf dem Weg zur Fachkraft unterstützen.
- Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen müssen den Weg zur zuständigen Stelle wagen, ihren Antrag stellen und bei Bedarf Qualifikationen nachholen wollen. Dafür brauchen sie Ermutigung.

Entwurf für ein neues Validierungsgesetz

§ 1 Zweck des Gesetzes

Dieses Gesetz dient der Validierung non-formaler und informell erworbener beruflicher Kompetenzen für nicht reglementierte Referenzberufe im deutschen Arbeitsmarkt, um perspektivisch die Teilhabe am Fachkräftearbeitsmarkt von Menschen ohne formellen Berufsabschluss, aber mit einschlägiger Berufserfahrung zu ermöglichen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Referenzberuf im Sinne dieses Gesetzes ist jeder nicht reglementierte Beruf, dessen Aufnahme oder Ausübung, insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, nicht durch

Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.

(2) Non-formale Kompetenzen sind aufgrund beabsichtigter und systematischer Lernprozesse ohne zwingend vorgegebene Lernstruktur erlangte Kenntnisse und Fähigkeiten, die abgrenzbare Ausbildungsinhalte eines Referenzberufs abbilden.

(3) Informell erworbene Kompetenzen sind solche aufgrund nicht strukturierter und nicht intentionaler Lernprozesse erlangten Kenntnisse und Fähigkeiten, die abgrenzbare Ausbildungsinhalte eines Referenzberufs abbilden.

§ 3 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Feststellung und Validierung der Gleichwertigkeit beruflicher



„Qualifizierung ist ein wichtiges Thema, das auch diesen Fachbericht durchzieht: Frauen nach Familienzeit oder alleinerziehende Eltern, Menschen mit Behinderungen, Arbeitslose oder Langzeitarbeitslose, Geflüchtete oder Menschen mit Migrationsgeschichte, junge Menschen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg – sie alle werden als Fachkräfte gebraucht. Aber nichts geht ohne eine starke Qualifizierungslandschaft und dieser Aufgabe stellen wir uns in Hamburg. Das Fachkräftenetzwerk hat daher im Juni 2022 den Startschuss für die Entwicklung einer Hamburger Weiterbildungsstrategie gegeben. Von den Unternehmen wünsche ich mir, den Blick zu weiten und auch Menschen einzustellen, die im ersten Moment noch nicht alle Anforderungen hundertprozentig erfüllen. Ihre Potentiale gilt es zu heben und zu entwickeln. Qualifizierung leistet da einen wichtigen Beitrag.“

Arne Dornquast,
Leiter Amt für Arbeit und Integration (AI) der Sozialbehörde

Kompetenzen im Vergleich zu abgrenzbaren Ausbildungsinhalten eines Referenzberufs.

(2) Es ist auf alle Personen anwendbar, die mindestens 25 Jahre alt sind und in Deutschland in einem Referenzberuf oder im Ausland in einem diesem Referenzberuf entsprechenden Berufsbild mindestens das Eineinhalbfache der in Deutschland für diesen Beruf vorgeschriebenen Ausbildungszeit gearbeitet haben und dies nachweisen können. Im begründeten Einzelfall reicht eine eidesstattliche Versicherung.

§ 4 Feststellung der Gleichwertigkeit und Validierung

Die zuständige Stelle stellt auf Antrag die Gleichwertigkeit der beruflichen Kompetenzen nach Ablegen einer Kenntnisprüfung in einem Validierungsbescheid fest, ob diese abgrenzbarer Bestandteil eines Referenzberufs gemäß

des jeweiligen Berufsrechts sind.

§ 5 Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit vorhandener Kompetenzen mit Berufsbestandteilen eines Referenzberufs

Geeignete Verfahren zur Ermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Kenntnisprüfungen, Qualifikationsanalysen, Arbeitsproben und Fachgespräche innerhalb der Berufsbranchen.

§ 6 Wirkung der Validierung

Die Validierung

1. ersetzt Ausbildungsbestandteile,
2. verringert die Ausbildungszeit,
3. berechtigt zu Qualifizierungen gegenüber berufsständischen Kammern,
4. ...

Quellenverzeichnis

- [1] Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg (6.6.1952), Präambel
- [2] Bundesministerium für Bildung und Forschung (28.1.2022): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/integration-durch-bildung-und-qualifizierung/anererkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen/anererkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen_node.html
- [3] Destatis – Statistisches Bundesamt (April 2022): Mikrozensus, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-geschlecht-insgesamt.html>
- [4] Statistikamt Nord (Mai 2022)
- [5] IWAK – Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2019): Evaluierung des Hamburgischen Gesetzes über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
- [6] Bettina Englmann, Martina Müller (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland
- [7] Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.2021)

Impressum

Herausgeber

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde)
Amt für Arbeit und Integration (AI)
Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg
publikationen@soziales.hamburg.de

Redaktion: Manon Dunkel, Dr. Friederike Föcking, Karsten Lehmann, Henrike Sauber, Dr. Barbara Schurig, Hannah Sörensen, Beate Spyrou, Birte Steller

Fotos: Louisa Schlepper (Cover, S. 4, 5, 6, 7, 11, 15, 20, 21, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39), Daniel Reinhardt (S. 3), Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB: Robert Funke (S. 8), image images/Henning Steffen (S. 9), stock.adobe.com/tartila (S. 10)/dhiraj (S. 22), Manon Dunkel (S. 12–13 und 17 unten), Karsten Lehmann (S. 16), Ingo Johannsen (S. 17 oben), colourbox.de/#288202 (S. 18), Axel Nordmeier (S. 27), privat (S. 41)

Layout: Alexandra Dirks, ad:design!

Druck: Drucktechnik Altona, Hamburg

Stand September 2022

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbenden zum Zwecke der Wahlwerbung oder in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

In Zusammenarbeit mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Hamburger Landesnetzwerk wird von der Sozialbehörde koordiniert. Weitere Informationen unter www.hamburg.netzwerk-iq.de.



In Kooperation mit:

