

Karl-Sebastian Schulte

Aus der Perspektive der beruflichen Bildung:
„Wege in Ausbildung und Beschäftigung aus Arbeitgeberperspektive im Handwerk“

Integration durch Qualifikation – ein Werkstattbericht

1 Bildungswege für junge Flüchtlinge – Warum beschäftigt sich gerade das Handwerk so intensiv damit?

Das Handwerk mit seiner über einer Million Betriebe war und ist „Ausbilder der Nation“ für den Bereich der beruflichen Bildung. Es verfügt bundesweit mit mehr als 500 Bildungszentren über eine hochwertig ausgestattete, flächendeckende Bildungsinfrastruktur nebst qualifiziertem pädagogischem Personal.

Die zumeist kleinen inhabergeführten Familienunternehmen des Handwerks sind seit jeher vom engen Miteinander in der Belegschaft und dem persönlichen Austausch geprägt. Ein solcher durch Nähe und ehrenamtliches Engagement geförderter Sozialverbund stellt ein betriebliches Ökosystem dar, das wegen seiner Einbindung in das zivilgesellschaftliche Umfeld und die lokale Gemeinschaft für die Integration von Zuwanderern besonders förderlich sein kann.

Darüber hinaus kann die Integration von Flüchtlingen im besten Fall auch einen Beitrag leisten, den zunehmenden Fachkräftemangel im Handwerk zu lindern. Viele Betriebe suchen händleringend Nachwuchs. In zahlreichen Gewerken gehören Mitarbeiter mit Migrationshintergrund längst zur Normalität. Daher ist die Bereitschaft der Unternehmer, bei der Personalrekrutierung über den ‚regionalen Tellerrand‘ hinaus auch ausländische Arbeitskräfte zu beschäftigen, spürbar gewachsen. Das haben wir bereits vor einigen Jahren bei Projekten zur Ausbildung junger Menschen aus den südeuropäischen Krisenstaaten erleben können. Hinzu kommt, dass aktuell nicht wenige Geflüchtete aus den derzeitigen Hauptherkunftsländern über berufliche Erfahrungen in handwerksnahen Tätigkeitsfeldern verfügen.

Diesen Erfahrungsschatz, diese Betriebskultur sowie die bewährte „Hard- und Software“ des organisationseigenen Bildungswesens kann und will das Handwerk in die Integrationsaufgabe einbringen und hat sich deshalb frühzeitig in zahlreichen Projekten und Initiativen zur Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen engagiert.

2 Die Unternehmensperspektive: Euphorie – Ernüchterung – Realismus

„Die deutsche Wirtschaft hat nach Fachkräften gerufen – und es kamen Flüchtlinge.“ Mit dieser knappen Formel könnte man überspitzt die anfängliche Gemütslage der Unternehmer zusammenfassen. Für sie kam die 2015 einsetzende Flüchtlingswelle genauso überraschend, wie für den Rest der Bevölkerung. Auf dieses „Rendezvous unserer Gesellschaft mit der Globalisierung“ (*Wolfgang Schäuble*) reagierten gerade auch im Handwerk viele Betriebsinhaber mit spontaner Hilfsbereitschaft und breitem ehrenamtlichen Engagement als Teil einer neuen Willkommenskultur in Deutschland.

In der Rückschau lässt sich feststellen, dass zu Beginn der Flüchtlingskrise die Wirtschaft, wie so viele andere Akteure auch, zu optimistisch in der Lagebeurteilung war. In der ersten Euphorie wurde zu schnell die Gleichung aufgemacht, dass die Flüchtlinge das Fachkräfteproblem der deutschen Wirtschaft wenn nicht lösen, dann doch zumindest deutlich reduzieren könnten. Diese Verquickung von Flüchtlingen und Fachkräften hat zum einen auf Seiten der Wirtschaft zu hohe Erwartungen geweckt. Zum anderen hat diese Betrachtungsweise den humanitären Charakter der Aufnahme von Flüchtlingen, der erst einmal völlig unabhängig von der Arbeitsmarktlage des Aufnahmestaates zu beurteilen ist, zu sehr verschleiert.

Bemerkenswert sind auch die Deutungswellen in der öffentlichen Diskussion. Unbeeindruckt von mangelnder empirischer Evidenz stand zunächst der syrische Arzt phänotypisch für das erhoffte Bildungsniveau. Wenig später schlug die Debatte radikal um und die Vermutung, man habe es fast ausnahmslos mit ungelerten Analphabeten zu tun, sorgte für Ernüchterung. Inzwischen dominiert die Erwartungshaltung nach hoch motivierten und praxiserfahrenen jungen Arbeitskräften ohne formale Zeugnisse und Zertifikate. Letztlich werden wohl all diese Narrative der Realität, den Menschen und ihren jeweiligen Talenten nicht gerecht.

Jenseits der offenen Fragen nach qualifikatorischen Voraussetzungen eint die Wirtschaft, das Handwerk, aber ebenso Politik und weite Teile der Gesellschaft das Interesse an einer möglichst erfolgreichen Arbeitsmarktintegration all derjenigen neu zu uns Gekommenen, die eine Bleibeperspektive haben.

Die konkreten Herausforderungen hierfür werden allmählich sichtbar: Ein flächendeckendes und bedarfsgerechtes Angebot an allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkursen, die Vermittlung eines grundlegenden Verständnisses über das deutsche Bildungssystem, das Vertrautmachen mit einer komplexen und hochtechnologisierten Arbeits- und Konsumwelt sowie das Verständnis über gesellschaftliche Konventionen hierzulande. Aber auch die Entwicklung sinnvoller Instrumente zur Kompetenzerfassung oder gemeinsame Initiativen der Sozialpartner für passfähige berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsstrategien.

Vieles deutet zwischenzeitlich darauf hin, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen auf Grund mangelnder verwertbarer Qualifikationen und unzureichender Sprachkenntnisse deutlich schwieriger und langwieriger sein wird, als zunächst erwartet. Umso wichtiger wird ein ehrliches Erwartungsmanagement in Richtung der Unternehmen. Weder blinde Euphorie noch bittere Enttäuschung sind kluge Ratgeber einer auch langfristig tragenden Willkommenskultur. Stattdessen sollte ein chancenorientierter Realismus zum wesentlichen Schlüsselfaktor einer neuen Integrationskultur werden. Schließlich entscheidet sich die viel bemühte Frage, ob wir es schaffen, letztlich daran, wie wir es am besten schaffen.

Arbeit, Bildung und Wohnraum sind die entscheidenden Handlungsfelder, damit gesellschaftliche Integration nachhaltig gelingt. Ein solches Gelingen kann nicht zuletzt den fruchtbaren Boden bereiten für eine endlich offen akzeptierte und nicht länger verschämt verdrängte deutsche Einwanderungsgesellschaft. In diesem Sinne sieht auch das Handwerk seine vielfältigen Aktivitäten zur Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in erster Linie als gesellschaftliches Engagement – aber auch als Chance zur Entwicklung einer konsensbasierten Diversity-Kultur und damit als sinnvollen Schritt auf dem notwendigen Weg in einen auf gesteuerte Zuwanderung angewiesenen künftigen deutschen Arbeitsmarkt.

3 Was das Handwerk leistet – ausgewählte Aktivitäten und Projekte

Bereits seit Beginn der Flüchtlingswelle engagieren sich bundesweit zahlreiche Handwerksorganisationen vor Ort in vielfältigen Projekten und Initiativen insbesondere zur Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen. Die wichtigsten sollen nachfolgend kurz skizziert werden:

„Willkommenslotsen“

In Anbetracht der steigenden Flüchtlingszahlen hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) frühzeitig eine Erweiterung des Programms des Bundeswirtschaftsministeriums zur „Passgenauen Besetzung“ von Lehrstellen um 150 Willkommenslotsen zur Betreuung von Flüchtlingen in der Ausbildung angestoßen. Die bei Kammern angesiedelten Willkommenslotsen sollen in den nächsten drei Jahren (2016–2018) kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für die Möglichkeit der Fachkräftesicherung aus dem Kreis der Flüchtlinge und Asylbewerber mit Bleibeperspektive sensibilisieren und in allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration beraten. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, den Betrieben bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, Qualifikationsbedarf sowie zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten beiseite zu stehen. Zugleich sollen Flüchtlinge über das deutsche Berufsbildungssystem, die Ausbildungspraxis, den Bewerbungsprozess und über Unterstützungsangebote informiert werden sowie konkrete Hilfestellungen beim Zugang zu diesen Angeboten bekommen.

Dieses Förderprogramm ist vor allem vor dem Hintergrund wichtig, dass es in der Praxis schwieriger als erwartet ist, Flüchtlinge für eine duale Berufsausbildung im Handwerk zu gewinnen. Gerade in den Ländern des Nahen Ostens haben handwerkliche Berufe einen nur geringen gesellschaftlichen Stellenwert, mit der Folge, dass die überwiegende Zahl der syrischen und irakischen Flüchtlinge eine akademische Ausbildung anstrebt – oder sich für eine geringqualifizierte Helfertätigkeit ohne jede berufliche Entwicklungsperspektive entscheidet, um schnell Geld zu verdienen und damit Schulden bei Schleusern zu bezahlen oder Angehörige in der Heimat zu unterstützen.

Wenn es aber gelingen soll, Flüchtlinge von den langfristigen Vorteilen und der Gleichwertigkeit einer dualen Ausbildung zu überzeugen, so bedarf es einer möglichst individuellen Betreuung und kontinuierlichen Begleitung, etwa um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen. Gleiches gilt auch für die ausbildenden, zumeist kleinen Betriebe des Handwerks, die ebenfalls mit rechtlichen, kulturellen und praktischen Problemen einer Ausbildung von Flüchtlingen nicht alleine gelassen werden dürfen. Die Erfahrungen der letzten Jahre beispielsweise bei den Projekten zur Ausbildung südeuropäischer Jugendliche haben gezeigt, dass „Kümmerer vor Ort“ als Ansprechpartner, Lotsen und Vernetzer ein ganz entscheidender Erfolgsfaktor sind.

Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen als Wiederaufbauhelfer

Des Weiteren werden derzeit bundesweit etwa 320 junge Flüchtlinge in einer vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) Mitte 2015 gemeinsam initiierten Ausbildungsinitiative als Wiederaufbauhelfer gefördert.

Ziel des Projekts ist es, Flüchtlinge durch Qualifizierung in Deutschland auf eine spätere Rückkehr in ihre Heimat vorzubereiten. Die Ausbildung erfolgt deshalb vor allem in Bau- und Aus-

baugewerken, die für den Wiederaufbau in den Herkunftsländern relevant sein werden. Auch hier hat sich schnell gezeigt, wie wichtig eine Begleitung durch „Kümmerer“ ist, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Das innovative und erfolgreiche Pilotprojekt ist zum Jahresbeginn für weitere Wirtschaftsbeiriche geöffnet worden, wird aber voraussichtlich Ende 2016 auslaufen. Für die beteiligten Handwerkskammern und Innungen hat es die Chance eröffnet, sehr früh wertvolle berufspädagogische und betriebspraktische Erfahrungen zu sammeln.

„Wege in Ausbildung“

So vielsprechend und erfolgreich die oben beschriebenen Projekte sind, so erreichen sie bislang nur eine relativ kleine Anzahl von Personen. Um das Potenzial des Handwerks für die Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen noch besser auszuschöpfen, hat Anfang Februar 2016 der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Programm „Wege in Ausbildung“ angestoßen. Mit ihm sollen von 2016 bis 2018 bundesweit bis zu 10.000 Flüchtlinge für eine Ausbildung im Handwerk qualifiziert werden.

Ziel des Programms ist ein gezieltes Heranführen an das deutsche Bildungssystem durch eine systematische Berufsorientierung in Berufsfeldern des Handwerks. Nach einer ersten Kompetenz-erfassung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Absolvieren eines Integrationskurses können nicht mehr schulpflichtige anerkannte Flüchtlinge, die jünger als 25 Jahre sind, in das Programm einmünden, sofern sie das Sprachniveau B1 erreicht haben.

Darauf aufbauend wird die Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung durch ein vom BMBF-unterstütztes vertieftes „Berufsorientierungsprogramm für Flüchtlinge (BOF)“ intensiviert. Während der Ausbildung stehen jungen Flüchtlingen dann bei Bedarf Unterstützungsmaßnahmen der Bundes-agentur – ausbildungsbegleitende Hilfen oder Assistierte Ausbildung – zur Verfügung. Mit diesen konsequent aufeinander abgestimmten Unterstützungsschritten sollen junge Flüchtlinge durch eine ganzheitliche Ausbildung eine nachhaltige Perspektive auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhalten.

Ogleich dieses Programm auf breite Resonanz gestoßen ist, zeigen erste Erfahrungen, dass es derzeit in vielen Arbeitsagenturbezirken noch schwierig ist, vor allem sprachlich hinreichend qualifizierte Personen zu finden. Wir sind aber zuversichtlich, dass mit der nun steigenden Zahl von Absolventen der Integrations- und Sprachkurse in zunehmenden Umfang geeignete Teilnehmer für das Programm geworben werden können.

4 Was jetzt erforderlich ist

Verlässliche rechtliche Rahmenbedingungen schaffen

Damit diese und andere Aktivitäten bei den Betrieben auch auf einen fruchtbaren Boden fallen, sind verlässliche rechtliche Rahmenbedingungen unerlässlich. Aus diesem Grund hat sich das Handwerk frühzeitig für die Schaffung eines rechtssicheren Ausbildungsaufenthalts für Flüchtlinge eingesetzt. Unternehmen, die Flüchtlinge ausbilden, brauchen wenigstens für den Zeitraum der Ausbildung und wenn möglich für eine Anschlussbeschäftigung Planungssicherheit (sogenannte „3+2 Formel“).

Diese Forderung wurde mit der Novellierung von § 60a Aufenthaltsgesetz im August 2015, wonach unter 21-jährigen geduldeten Asylbewerbern, die eine Ausbildung aufnehmen, eine Duldung für ein Jahr erteilt werden kann, die im Regelfall um ein weiteres Jahr verlängert wird, nur unzureichend umgesetzt. Die recht komplizierte Regelung vermittelte immer noch nicht das notwendige und eindeutige Signal der Rechtssicherheit an die ausbildungsbereiten Betriebe.

Nachdrücklich begrüßt hat das Handwerk deshalb die weitere Änderung des § 60a Aufenthaltsgesetz durch das Anfang Juli vom Bundestag verabschiedete Integrationsgesetz. Danach sollen Asylbewerber, die nicht aus sicheren Herkunftsländern kommen, für die gesamte Dauer der Ausbildung eine entsprechende Duldung erhalten. Die bisherige Altersgrenze von 21 Jahren für die Aufnahme einer Berufsausbildung wurde richtigerweise gestrichen. Unglücklich, da kontraproduktiv für die Ausbildungsbereitschaft, ist allerdings die neue, bußgeldbewehrte strenge Meldepflicht der Unternehmen an die Ausländerbehörden bei Ausbildungsabbrüchen. Hier wäre ein Verfahren über die Krankenkassen sinnvoller.

Ausbildungsförderung vereinfachen

Weiterhin erwarten Betriebe, die Flüchtlinge ausbilden, dass ihnen frühzeitig alle Leistungen der Ausbildungsförderung zur Verfügung stehen. Insoweit ist zu begrüßen, dass mit dem Integrationsgesetz Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive schon nach drei Monaten Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen, assistierter Ausbildung und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen haben. Berufsausbildungsbeihilfen und Ausbildungsgeld können dagegen erst nach 15 Monaten Aufenthalt genehmigt werden. Für geduldete Flüchtlinge gelten wiederum andere Fristen. Statt dieser unnötigen Komplexität sollten alle Instrumente der Ausbildungsförderung ab dem Zeitpunkt des Abschlusses eines Ausbildungsvertrages uneingeschränkt zur Verfügung stehen.

Vorhandene Kompetenzen erfassen und nutzen

Handlungsbedarf besteht – entgegen immer wieder geäußelter Forderungen – weniger bei der Anerkennung formaler beruflicher Qualifikationen von Flüchtlingen, sondern vielmehr bei der Erfassung und Validierung nonformaler bzw. informell erworbener Kompetenzen. Auch in diesem Bereich engagiert sich die Handwerksorganisation zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und weiteren Partnern. Im Verbundprojekt VALIKOM wird derzeit ein bundesweit einheitliches Verfahren entwickelt und erprobt, um berufsrelevante Kompetenzen zu bewerten, zu dokumentieren und zu zertifizieren. Dieses Validierungsverfahren soll das vorhandene Know-How von Personen ohne Nachweis eines formalen Berufsabschlusses sichtbar machen. Durch die Orientierung an anerkannten Ausbildungs- bzw. Fortbildungsabschlüssen vermeidet es Parallelsysteme, erhöht Beschäftigungschancen und erleichtert Weiterqualifizierungen.

Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Augenmaß

Handwerk und Wirtschaft brauchen Fachkräfte. Alle Bemühungen müssen deshalb darauf ausgerichtet sein, Flüchtlinge gezielt entsprechend dem Bedarf am Arbeitsmarkt zu qualifizieren und auszubilden. Beschäftigungstherapeutische Maßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten genügen diesem Anspruch nicht. Sie können allenfalls die immer noch zu langen Asylverfahrenszeiten über-

brücken helfen. So genannte „Ein-Euro-Jobs“ für Asylbewerber sind mit Blick auf die fehlende positive arbeitsmarktpolitische Wirkung und auf mögliche Verdrängungseffekte gegenüber regulärer Beschäftigung restriktiv zu behandeln. Sie sollten Ultima Ratio sein und nur eingesetzt werden, wenn andere, vorrangige Fördermaßnahmen nicht in Betracht kommen.

Sprachkurse ausbauen und inhaltlich optimieren

Es bleibt vordringlich, die Integrations- und Sprachkurse weiter zu optimieren. Flüchtlinge mit einer guten Bleibeperspektive sollten so früh wie möglich Zugang zu diesen Kursen erhalten. Ein bedarfsgerechter Ausbau auch der berufsbezogenen Sprachförderung sowie eine bessere Verzahnung mit den Arbeitsmarktinstrumenten sind ebenfalls unerlässlich.

„Work-first“

Für ältere Migranten, die mit Helfertätigkeiten direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen, sind bestehende Weiterbildungsangebote zu nutzen, die gezielt den berufsbegleitenden Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse ermöglichen.

Interkulturelle Kompetenz und gezielte Netzwerkarbeit

Darüber hinaus gilt es, auch die interkulturelle Kompetenz und Sensibilität aller Akteure zu stärken sowie eine bessere Abstimmung und Vernetzung der vielfältigen Flüchtlingsinitiativen und -projekte anzustreben.

Geduld und ein langer Atem zahlen sich aus

Die praktischen Erfahrungen, die das Handwerk mit der Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen macht, zeigen, dass auf beiden Seiten ein hohes Maß an Motivation und der Wunsch zu einer gelingenden Integration bestehen. Sie zeigen aber auch, dass Integration vor allem eines braucht: Empathie und Neugierde, Geduld und die Offenheit aus gemachten Erfahrungen unaufgeregter mit- und voneinander zu lernen. Gesellschaftliche Integrationsprozesse sind Generationenprozesse und erfolgreiche Wege in Bildung und Beschäftigung keine Selbstläufer. Die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt wird nur gelingen, wenn die noch bestehenden Beschäftigungshürden abgebaut und zugleich im wohlverstandenen Sinne des Prinzips von ‚Fördern und Fordern‘ eine konsequente Aktivierung stattfindet. Qualifikation ist dabei ein Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe mit nachhaltiger Perspektive. Daneben gilt es aber auch, ein kohärentes politisches Gesamtkonzept zu entwickeln, dass alle Politikbereiche – vor allem auch die Bildungspolitik – mit einbezieht und zugleich gesellschaftliche Akzeptanz für die wachsende Heterogenität der Gesellschaft schafft, damit aus Vielfalt Bereicherung im doppelten Wortsinn erwächst. Getreu dem Slogan der Handwerkskampagne: „Bei uns zählt nicht, wo man herkommt, sondern wo man hin will.“

Verf.: Karl-Sebastian Schulte, Geschäftsführer Zentralverband des Deutschen Handwerks, Mohrenstraße 20/21, 10117 Berlin, E-Mail: schulte@zdh.de