

Doppelte Berufsrückkehr: Nachgeholte Integration von hochqualifizierten Migrantinnen

Doris Beer

Zusammenfassung

Auf Grundlage von Beratungsprojekten für hochqualifizierte Migrantinnen in Gelsenkirchen wird gezeigt, welche Barrieren vor einem Einstieg in ihre jeweiligen berufsfachlichen Arbeitsmärkte zu überwinden sind. Dies sind die rechtlichen Zugänge zum Arbeitsmarkt, die mangelnde Anerkennung mitgebrachter Berufsqualifikationen, ein zu geringes Angebot an Deutschkursen auf hohem Niveau, zu geringer Zugang zu beruflicher Anpassungsqualifizierungen, in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie in Ausschlussmechanismen seitens der Arbeitsagenturen und Job Center. Es werden Schlussfolgerungen gezogen, welche Neuregelungen erforderlich sind, um hochqualifizierte Migrantinnen den Zugang in ihre Beschäftigungsfelder zu erleichtern.

Abstract: High-skilled Female Migrants in the German Labour Market: How to Facilitate their Entry into Adequate Jobs

Training measures for, and consultations of, high-skilled female migrants in Gelsenkirchen revealed several barriers for their entry into adequate jobs. There are legal constraints, few possibilities to recognize foreign professional certificates, insufficient provision of affordable high-level German-language courses, too few opportunities for further training, conflicts between family work and demanding work time arrangements in high-skilled positions, and last, but not least, practices of misallocation and discrimination towards migrants in the employment centres. This article puts forward measures and institutional reforms in order to facilitate the access of high-skilled migrants to adequate employment in the German labour market.

1. Hochqualifizierte Migrantinnen im Ruhrgebiet

Beratungsstellen für Berufsrückkehrerinnen erleben im Ruhrgebiet seit einigen Jahren, dass ein großer Teil der ratsuchenden Frauen zugewandert ist. Die Klientinnen sind so vielfältig, wie die Zuwanderung in die Bundesrepublik: Aussiedlerinnen aus Osteuropa und den Nachfolgestaaten der UdSSR, politisch verfolgte und Frauen, die sich vor den Kriegen auf dem Balkan, dem nahen Osten, Afghanistan, Iran und Irak in Sicherheit gebracht haben, Heiratsmigrantinnen, die ihr privates Glück suchen und Arbeitsmigrantinnen, die hier bessere berufliche Chancen erwarteten als in ihren Herkunftsländern (Beer 2008; Beer/Quirrenbach 2011).

Viele dieser Frauen haben interessante berufliche Qualifikationen, ein Studium und mehrjährige Berufserfahrung mitgebracht: Ärztinnen, Lehrerinnen, Ingenieurinnen, Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen, Managerinnen. Wenn sie in die Beratungsstellen kommen, haben sie eines gemeinsam: dieses berufliche Kapital konnten sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt bislang nicht nutzen. Viele sind im SGB-II-Bezug, andere arbeiten als Reinigungskraft, Küchenhilfe, Lagerhelferinnen weit unterhalb ihrer Fähigkeiten.

Eine aktuelle Studie anhand von SOEP-Daten über die Erwerbsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen zeigt, dass sie nach mehreren Jahren in der Bundesrepublik keinen Zugang zu ihren berufsfachlichen Arbeitsmärkten haben, sogar in den Berufen aus Naturwissenschaft und Technik (Jungwirth/Grigolet/Wolffram/Bouffier 2012). Angesichts des öffentlich beklag-

ten Fachkräftemangels ist es unverständlich, dass so viel Potential auf Seiten des Arbeitsangebotes nicht genutzt wird.

Der folgende Beitrag skizziert aus Sicht einer Beraterin, welche Aufgaben bewältigt werden müssen, damit hochqualifizierte Migrantinnen hier in ihren Beruf einmünden können. Die empirische Grundlage der Aussagen bilden Qualifizierungs- und Beratungsprojekte; sie werden im ersten Abschnitt vorgestellt. Der zweite Abschnitt typisiert die Lebenssituationen, mit denen hochqualifizierte MigrantInnen in die Beratung kommen. Anhand einer modellhaften Entwicklungslinie von der Familien- in die Erwerbsarbeit stellt der dritte Abschnitt die Schwierigkeiten und Hemmnisse für hochqualifizierte Migrantinnen dar, eine adäquate Beschäftigung zu finden. Abschließend wird diskutiert, welche Regulierungen dafür sorgen könnten, den Zugang zu den Facharbeitsmärkten durchlässiger zu gestalten.

2. Erfahrungswissen aus Qualifizierungsprojekten

Seit 2004 fanden in Gelsenkirchen eine Reihe von Beratungs- und Qualifizierungsprojekten für hochqualifizierte Migrantinnen statt, an denen etwa 200 Frauen teilnahmen. Darunter wurden 40 Frauen von einem Team begleitet, das in kollegialen Fallberatungen Hypothesen über ihre Motive, Handlungsoptionen und Karrierehindernisse reflektierte. Ein Teil der Projekte wurde außerdem intern evaluiert.

Die Projekte werden von mehreren Institutionen entwickelt, die eng miteinander zusammenarbeiten: das Gender-Referat des evangelischen Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid und verschiedene Einrichtungen der Stadt Gelsenkirchen. Finanziert werden sie durch die Kommune und den Kirchenkreis, aus Landesmitteln der Arbeitsmarktpolitik, sowie aus Bundesprogrammen der Stadterneuerung (LOS, Stärken vor Ort, BIWAQ) und zur Stärkung der gesellschaftlichen Integration (XENOS).

Die Arbeit mit hochqualifizierten Migrantinnen entstand aus kleinen Anfängen: 2004 erhielten zwei arbeitslose Sozialpädagoginnen mit Migrationshintergrund ein persönliches Coaching zum Berufseinstieg. Es umfasste Organisationskenntnisse über Arbeitgeber und Entscheidungsstrukturen, Kommunikation, Moderation und Präsentation und ein Bewusstmachen der Ressourcen, die durch die Zugehörigkeit zu zwei Kulturen entstehen. Die beiden Teilnehmerinnen fanden noch während der Projektlaufzeit adäquate Stellen.

Aufgrund dieser Erfahrung wurde 2006 ein Folgeprojekt entwickelt unter der Bezeichnung „Organisationsfachfrau – Gender & Diversity Management“ (Beer/Fischer/Quirrenbach 2007). Ein Schwerpunkt der achtmonatigen Fortbildung für achtzehn Migrantinnen war die Auseinandersetzung mit Vielfalt in Organisationen. Die Fachstelle DiVersion/Managing Gender & Diversity der Universität Dortmund übernahm eine Unterrichtsreihe über Diversity Management. Der zweite Schwerpunkt lag bei Kommunikation, Deutsch für den Beruf und Präsentation. Gemeinsam mit einer Theaterpädagogin organisierten die Teilnehmerinnen eine Veranstaltung vor größerem Publikum; damit übten sie Teamarbeit praktisch ein und machten durch ihren öffentlichen Auftritt die Erfahrung, dass sie gesehen und wahrgenommen werden. Dieses Erlebnis trug sehr stark dazu bei, Hemmschwellen in der Kommunikation abzubauen. Die Fortbildung endete mit einem ausführlichen Betriebspraktikum, um die beruflichen Entwicklungswünsche zu überprüfen.

Im Ergebnis hatten alle Teilnehmerinnen konkrete berufliche Ziele entwickelt. Nur Einzelne fanden sofort eine Stelle. Die meisten begannen Schul- oder Berufsausbildungen, denn während des Praktikums hatten sie erfahren, dass die Arbeitgeber für qualifizierte Einstiegspositionen in der Regel deutsche Abschlüsse voraussetzten oder solche, die in Deutschland anerkannt waren. Im Anschluss daran wurde aus Mitteln des SVO-Programms eine Beratung zur Anerkennung von mitgebrachten Schul- und Berufsabschlüssen für hochqualifizierte Migrantinnen an-

	LOS	Organisations- fachfrau	Stärken vor Ort	Passgenau	Train & Win	Emilia
	2004	2006	2007	2008	2009	2012
Einzelcoaching	♦	♦			♦	♦
Langfristige, stabile Gruppenqualifizierung		♦			♦	♦
Präsentation und Kommunikation		♦			♦	♦
Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen		♦			♦	♦
Mentoring				♦		
Selbsthilfegruppen				♦		♦
Orientierungsberatung			♦		♦	♦
Kurzzeitorientierungen			♦			♦

Abbildung 1: Entwicklung von Förderinstrumenten für hochqualifizierte Migrantinnen

Eine weitere Initiative startete 2008 das Team „Frau und Wirtschaft“ der kommunalen Wirtschaftsförderung. Unter der Bezeichnung PASSGENAU zielte sie darauf ab, das Matching zwischen Arbeitgebern und arbeitsuchenden Migrantinnen am lokalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Gelsenkirchener Unternehmen wurden auf die Potentiale der hochqualifizierten Migrantinnen aufmerksam gemacht; die Migrantinnen wurden durch Netzwerkbildung und Mentoring in ihren Karriereschritten unterstützt. Etwa 15 Teams aus Mentorinnen und Mentees arbeiteten ein Jahr zusammen. Darauf aufbauend wurde eine Selbsthilfegruppe unter Leitung einer Migrantin eingerichtet. Die Gruppe traf sich ein Jahr lang und tauschte Erfahrungen und Informationen zur Stellensuche, zur beruflichen Qualifizierung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.

Das Projekt TRAIN & WIN beim Gender-Referat des evangelischen Kirchenkreises schloss 2009 an. Es bot mehrere der bereits erprobten Instrumente an: eine Langzeitgruppe, Information und Aufklärung für Arbeitgeber und eine niedrigschwellige Orientierungsberatung für Migrantinnen. Von 2011 bis 2013 werden diese Bausteine im Rahmen des EMILIA-Projektes fortgeführt und zusätzlich berufsbezogene Netzwerke, z. B. für Pflegeberufe, Erzieherinnen oder soziale Berufe eingerichtet. EMILIA bezieht Initiativen in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf ein, in denen viele Migrantinnen wohnen.

Gemeinsam ist den Projekten, dass der Zugang nicht an formale Kriterien wie z. B. eine Einkommensprüfung gebunden ist. Die Teilnahme ist freiwillig, die Initiative geht von den ratsuchenden Migrantinnen aus. Im Rahmen der Einzelgesprächen und Gruppendiskussionen, Rückmeldungen von Praktikumsbetrieben und Projektpartnern sowie aus der Projektevaluation wurden Einblicke in die Wege beruflicher Integration von qualifizierten Migrantinnen gewonnen. Diese werden im Folgenden zusammengefasst zu Aussagen über typische Situationen von Zuwanderinnen und die damit verbundenen Schwierigkeiten einer Integration in den Facharbeitsmarkt.

3. Typische Situationen hochqualifizierter Migrantinnen

3.1 Heiratsmigrantinnen

Frauen, die einen Deutschen geheiratet haben, taten dies mit der Perspektive, eine Familie zu gründen und Verantwortung für die Familienarbeit zu übernehmen. Durch die Heirat ist ihr Aufenthalt nach einigen Jahren rechtlich sicher; sozial sind sie durch ihren Ehemann bzw. dessen Familie abgesichert. Ihre Deutschkenntnisse sind oftmals gut. Die Suche nach Beschäftigung wird dann dringlich, wenn die finanzielle Absicherung durch den Mann wegfällt, sei es durch Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Verrentung. Ein anderes Motiv zur Arbeitsaufnahme ist, dass die Kinder groß werden und eine Alternative zur Familienarbeit ge-

sucht wird. Private Netzwerke sind vorhanden, aber nicht immer hilfreich bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung.

Heiratsmigration gibt es auch in die Zuwandererfamilien. Der Aufenthaltsstatus der Frauen richtet sich nach dem Status ihrer Ehemänner: ist dieser befristet und prekär, schwächt das die Perspektiven der Frau eine Arbeit aufzunehmen. Ihre Ressourcen zur Arbeitsaufnahme hängen darüber hinaus von der Situierung ihres Ehemannes, der Familie oder der Nachbarschaft ab. Bestehen dort nur schwache Verbindungen zur deutschen Mehrheitsgesellschaft, haben auch die Frauen darüber weniger Möglichkeiten Deutsch zu lernen, Informationen über mögliche Berufswege und Chancen der Arbeitsaufnahme zu erhalten.

3.2 Flüchtlinge

Frauen, die aus Kriegsgebieten oder wegen politischer Verfolgung flohen, suchen Sicherheit. Ihr Aufenthaltsstatus ist unsicher; die Aufenthaltstitel sind befristet unter der Annahme, dass die Frauen nach einer Besserung der politischen Situation in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ist eingeschränkt; im ersten Jahr gilt ein generelles Arbeitsverbot und in den folgenden drei Jahren ein nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie haben wenig Möglichkeiten, die deutsche Sprache zu erlernen, weil sie Integrationskurse selbst bezahlen müssen. Sie leben isoliert von ihren privaten Netzwerken, denn häufig sind die Mitglieder aus Flüchtlingsfamilien auf verschiedene asylgewährende Länder verteilt.

Die Kriege und Konflikte, die zur Flucht führten, dauern oftmals über Jahre fort. In der Zwischenzeit geht das Leben weiter: die Frauen gründen Familien, ihre Kinder wachsen in der Bundesrepublik auf. Allmählich entwickelt sich daraus die Perspektive zu bleiben. So haben viele Flüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien erst dann einen Verbleib in Deutschland erwogen, als sich abzeichnete, dass in ihrem Herkunftsland kein Leben mehr aufzubauen war. Ein Anreiz zur Aufnahme einer Beschäftigung besteht darin, dass Flüchtlinge unter bestimmten Bedingungen einen stabilen Aufenthaltstitel bekommen können, wenn sie keine staatlichen Transferleistungen in Anspruch nehmen.

3.3 Aussiedlerinnen

Die Migrantinnen aus der ehemaligen UdSSR und aus Osteuropa kamen aufgrund der Einwanderungsbestimmungen für Aussiedler und für die jüdische Bevölkerung meistens im Familienverband. Ihre Perspektive war von Anfang an, sich in der Bundesrepublik eine Existenz aufzubauen. Ihr Aufenthalt ist rechtlich sicher, der Zugang zum Arbeitsmarkt steht rechtlich offen, ein Zugang in die Ausgängerberufe gelang jedoch nicht. Die hochqualifizierten Migrantinnen nahmen pragmatisch die Arbeitsgelegenheiten wahr, die sie durch Stellenanzeigen, Vermitt-

lung der Bundesagentur oder durch private Initiative fanden. Meist handelt es sich um ungelernete Tätigkeiten. Trotz der im Vergleich zu den Flüchtlingen günstigen Aufnahmebedingungen sind viele hochqualifizierte Aussiedlerinnen mit ihrer beruflichen Situation in Deutschland unzufrieden.

3.4 Arbeitsmigrantinnen

Einige Klientinnen in der Beratung sind alleinstehend, haben schon in mehreren Ländern innerhalb und außerhalb Europas gelebt und kamen mit der Perspektive in die Bundesrepublik, Arbeit zu finden. Aufgrund ihrer Vorgeschichte sprechen diese Frauen oft mehrere Sprachen und haben zum Teil interessante Berufserfahrungen gesammelt. Ihr Aufenthalt ist rechtlich oftmals ungesichert, weil sie mit anderen Aufenthaltsgründen eingereist sind, z. B. zum Aufenthalt als AuPair oder als Touristin. Es ist schwierig aus dieser Position heraus einen Aufenthaltstitel zur Arbeit zu erhalten.

3.5 Bildungsinländerinnen

Schließlich suchen Frauen der sogenannten zweiten und dritten Generation die Beratungsstellen auf. Sie sind als Töchter von Einwandererfamilien in Deutschland geboren und haben hier das Bildungssystem durchlaufen. Ihre Deutsch-Kenntnisse sind gut, ihr Zugang zum Arbeitsmarkt offen. Jüngere Frauen mit Abitur und Studium verfügen über zu wenig Netzwerke, die sie dabei unterstützen, ihren Weg durch die Bildungsinstitutionen und auf den Arbeitsmarkt zu machen (Sauer 2005, S. 11). Sie machen oftmals die Erfahrung, dass sie bei der Suche nach Einstiegspositionen in gute Arbeit gegenüber deutschen Arbeitsuchenden benachteiligt werden.

4. Stationen des Berufseinstiegs von Migrantinnen

Einige der hochqualifizierten Migrantinnen kommen unmittelbar aus der Familienarbeit. Wenn sie eine Stelle suchen, stehen sie vor einer doppelten Berufsrückkehr: von der Familienarbeit in die Erwerbsarbeit, vom Arbeitsmarkt ihres Herkunftslandes in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt. Die Töchter aus Einwandererfamilien hingegen müssen „lediglich“ ihren Einstieg in qualifizierte Beschäftigung bewältigen, während die Arbeitsmigrantinnen vor der Aufgabe stehen ihre im Ausland erworbenen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik zu platzieren.

Im Folgenden wird ein Modell beschreiben, das fünf Stationen eines Weges von Familienarbeit in Erwerbsarbeit unterscheidet. Das Modell ist in der Beratung hilfreich um zu identifizieren, an welchen Punkten eine Klientin ansetzen kann um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Es ist aufgebaut nach dem Vorbild der Prozessketten, die im Rahmen des Berliner Kumulus-Plus-Projektes entwickelt wurden (Knabe/Nowack/Simon 2010). Die Stationen stehen nicht notwendig chronologisch hintereinander, sie können auch parallel bearbeitet werden oder sind zum Teil nicht relevant (siehe *Abbildung 2*).

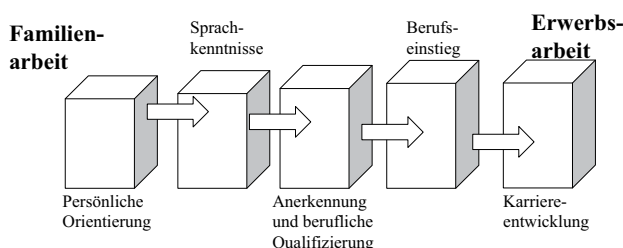


Abbildung 2: Stationen zwischen Familienarbeit und Erwerbsarbeit

An der Station Familienarbeit entsteht die Orientierung, ob Erwerbsarbeit ein wünschenswertes Ziel ist. Familienarbeit ist für Frauen eine sozial akzeptierte Rolle, insbesondere dann, wenn Kinder im Haushalt leben. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass die Frauen zusätzlich Erwerbsarbeit anstreben. Selbstvertrauen ist dazu nötig, das Wissen um ihre beruflich verwertbare Qualifikationen, das Wissen um Arbeitsmöglichkeiten und Stellenangebote, die den Frauen signalisieren, dass qualifizierte Berufstätigkeit eine realistische Perspektive ist.

Die nächste Station sind Deutsch-Kenntnisse, um die Kommunikation am Arbeitsplatz bewältigen zu können. In den von Frauen häufig ausgeübten Dienstleistungsberufen des Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sind die sprachlichen Anforderungen hoch. Für Fach- und Führungskräfte unverzichtbar ist eine fehlerfreie schriftliche Kommunikation, denn mangelnde Kompetenz in der Schriftsprache wird in der Arbeitswelt als Signal für geringe fachliche Fähigkeiten interpretiert.

Das Aufnehmen einer qualifizierten Arbeit setzt zwingend eine entsprechende Berechtigung voraus. Für die Migrantinnen ist es daher entscheidend, diese Berechtigungen zu erwerben, sei es durch die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen aus dem Herkunftsland, sei es durch das Absolvieren beruflicher Bildung in der Bundesrepublik.

Der Berufseinstieg bezeichnet die Phase, in der Stellen gesucht werden und erste praktische Erfahrungen mit der bundesdeutschen Arbeitswelt stattfinden. Er ist eine eigene Station auf dem Weg in Erwerbsarbeit. Der Arbeitsmarkt bietet Neueinsteigerinnen viele Möglichkeiten, um in Kontakt zu Arbeitgebern zu kommen: Praktika, Honorartätigkeit, befristete Aushilfe, geringfügige Beschäftigung. Wegen ihrer zeitlichen Flexibilität sind sie z. T. gut mit den familiären Anforderungen zu vereinbaren. Sie garantieren jedoch nicht, dass der Einstieg in qualifizierte Beschäftigung dauerhaft gelingt. Als letzte Station sieht das Modell daher die Karriereentwicklung vor. Damit ist ein Zustand dauerhafter Verankerung im Berufsfeld und die Aufnahme einer existenzsichernden regulären Beschäftigung gemeint.

4.1 Persönliche Orientierung

Entsprechend dieser fünf Stationen zwischen Familienarbeit und Erwerbsarbeit lassen sich nun Barrieren für den Berufseinstieg von hochqualifizierten Migrantinnen identifizieren. An der Station Familienarbeit sind dies ein geringes Vertrauen in die beruflichen Fähigkeiten, fehlende oder lang zurückliegende Berufserfahrung, zum Teil veraltetes Wissen und nicht mehr tragfähige berufliche Netzwerke. Bei hochqualifizierten Migrantinnen kommt hinzu, dass sie die Arbeitswelt der Bundesrepublik nicht kennen. Wie Schule und Berufsausbildung aufeinander aufbauen, was in einem Arbeitsvertrag stehen muss, welche Rechte und Pflichten sie als Arbeitnehmerin haben, wie sie ihre wirtschaftlichen Interessen vertreten können: all das Rüstzeug einer handlungsfähigen Arbeitnehmerin ist kaum vorhanden. Es fällt ihnen deshalb schwerer, sich beruflich zu orientieren und realistische Entwicklungsziele zu bestimmen.

In einem lösungsorientierten Beratungsansatz gibt die Barriere gleichzeitig Hinweise auf die Lösung, d. h. welche Aufgaben an dieser Station zu bewältigen sind. Qualifizierungsangebote für Berufsrückkehrerinnen haben ein eigenes Repertoire entwickelt, um diese Themen zu bearbeiten. Es zielt darauf ab, überfachliche Qualifikationen zu vermitteln, die Ressourcen der Frauen zu identifizieren und sie zu ermutigen, sie darin unterstützen selbst zu handeln. Für hochqualifizierte Migrantinnen sind darüber hinaus Informationen über die formellen und informellen Regeln des Arbeitslebens, über Netzwerke, Zuständigkeiten und Möglichkeiten von großer Bedeutung.

4.2 Konflikte zwischen Familien- und Erwerbsarbeit

Von Fach- und Führungskräften wird erwartet, dass sie ihre Arbeitskraft umfassend zur Verfügung stellen. Diese Erwartungs-

haltung benachteiligt diejenigen, die der Erwerbsarbeit zeitliche Grenzen setzen wollen oder müssen. In vielen Branchen und Berufen passen die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten und Schulen nicht zu den Arbeitszeiten. Unterstützung durch Familien, Nachbarn oder Freunde muss hinzutreten, wenn eine existenzsichernde Arbeit aufgenommen werden soll (Wippermann/Wippermann 2008, S. 13 ff). Die unterstützenden Netzwerke der Zuwanderinnen sind oftmals eher klein. So dürfen sich Flüchtlinge nicht ohne weiteres ansiedeln, wo Freunde und Verwandte leben, sondern müssen den Wohnort annehmen, der ihnen zugeteilt wird. Ebenso haben Heiratsmigrantinnen nach einer Trennung selten tragfähige Netzwerke.

Auch Frauen mit gut funktionierender privater Unterstützung erleben Situationen, in denen die unterschiedlichen Anforderungen von Familien- und Erwerbsarbeit im Konflikt stehen: Schulversagen oder Erkrankungen der Kinder, familiäre Auseinandersetzungen, Überstunden, Wochenend- oder Schichtarbeit. Um die Belastungen daraus tragfähig zu machen müssen die Frauen Prioritäten setzen.

Einige der hochqualifizierten Migrantinnen setzen ihre Prioritäten bei den Bedürfnissen der Familie. Insbesondere Mütter, die auf Bildung und Aufstieg hin orientiert sind, legen Wert darauf, dass ihre Kinder in der Schule Erfolg haben. Sie bezweifeln die Qualität der offenen Ganztagsbetreuung in den Schulen, bleiben deshalb lieber zu Hause und verzichten auf das Verfolgen eigener beruflicher Ziele. Diese Haltung wird von Institutionen wie Schulen, Kindertagesstätten oder Arbeitsvermittlern positiv verstärkt, denn immer noch verbreitet ist ein traditionelles Geschlechterarrangement, das Frauen selbstverständlich die Familienarbeit zuschreibt (Jungwirth/Grigoleit/Wolffram/Bouffier 2012, S. 31 ff).

Die Erwerbsarbeit darf familiäre Bindungen nicht gefährden, die für zugewanderte Familien von größerer Bedeutung sein könnten als bei einheimischen Familien. Dies betrifft die Rollenverteilung in der Partnerschaft, in der die Männer ihrer Rolle als Familienernährer gerecht werden sollen. Eine Teilnehmerin, Ausiedlerin aus der ehemaligen UdSSR meinte, dass ihr Ehemann zuerst Arbeit finden müsse. Sie befürchtete, dass er Alkoholprobleme bekäme, wenn sie arbeiten gehe und er arbeitslos zu Hause sitze.

4.3 Deutschkenntnisse

Unzureichende Deutsch-Kenntnisse geben die meisten hochqualifizierten Zuwanderinnen als Grund dafür an, warum sie beruflich nicht weit kommen. Nach der Rückkehr aus den Praktika berichteten sie, dass sie im Arbeitsalltag nicht alles verstanden hätten. Sie konnten keinen befriedigenden Kontakt zu KollegInnen, KundInnen oder Vorgesetzten aufbauen und es kam verständigungsbedingt zu Konflikten. Deutschkenntnisse bedeuten, sich verständlich zu machen und zu verstehen, respektiert zu werden und teilzuhaben. Frauen, die anspruchsvolle Maßstäbe an ihre beruflichen Leistungen richteten, zweifelten daran, ob sie in Deutschland jemals den selbst gesetzten Erwartungen entsprechen könnten. Insbesondere Lehrerinnen scheuten davor zurück wieder in ihren Beruf zu gehen.

Tatsächlich gelten für qualifizierte Tätigkeiten in Lehre und Erziehung hohe Standards für die benötigten Deutsch-Kenntnisse, mindestens auf dem Niveau des TELC-Zertifikates B2.¹ Die flächendeckend angebotenen Integrationskurse enden mit dem TELC-Zertifikat B1. Danach besteht die Möglichkeit, an ESF-geförderten Sprachkursen „Deutsch für den Beruf“ teilzunehmen. Sie enthalten keine Sprachprüfung auf dem TELC-Niveau B2 oder höher. Eventuelle Prüfungen müssen die InteressentInnen selbst bezahlen.

Flüchtlinge haben keinen Anspruch auf Integrationskurse, seit 2012 darf jedoch ein Teil von ihnen die ESF-Kurse „Deutsch für den Beruf“ besuchen. In einzelnen Fällen unterstützen private, kirchliche oder kommunale Initiativen sie mit Einzelstunden, Gasthörerschaft, Patenschaften etc.

Subjektiv und objektiv sind die Möglichkeiten, die deutsche Sprache berufsbezogen zu erwerben und zu verbessern, eine beträchtliche Hürde für den Berufseinstieg (Jungwirth/Grigoleit/Wolffram/Bouffier 2012, S. 42). Obwohl es im Ruhrgebiet eine Fülle von Bildungsträgern, Sprachkursanbietern und Hochschulen gibt, ist das Angebot an Deutsch-Kursen der höheren Niveaustufen unzureichend und zudem zu teuer. Die privatfinanzierte Nachfrage ist nicht hoch genug, damit Sprachkursanbieter entsprechende Kurse vorhalten können.

4.4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Frauen arbeiten häufig in den geregelten Berufen: Erzieherin, Lehrerin, Krankenschwester, Pflegerin oder Ärztin. Im Unterschied zu den unregulierten Berufen benötigen Arbeitnehmerinnen eine formale Anerkennung ihres Abschlusses, um arbeiten zu dürfen.

Das Anerkennungsverfahren hat die berufliche Integration einiger Teilnehmerinnen teilweise um Jahre verzögert. Das hat mehrere Gründe; in der Vergangenheit erwies es sich als schwierig, die zuständige Stelle für ein Anerkennungsverfahren zu finden. Sie wechselte mit dem Rechtsstatus und dem Herkunftsland der Antragstellerin, in jedem Bundesland waren die Regelungen anders (Englmann/Müller 2008). Für die Anerkennung sind Originalzeugnisse notwendig. Insbesondere für Flüchtlinge fällt es teilweise schwer, diese nachträglich in ihrem Herkunftsland zu beschaffen. Die Bearbeitung der Anträge dauerte in einigen Fällen unzumutbar lang; so benötigte die bundesweit tätige Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der KMK z. B. mehr als 12 Monate zur Begutachtung eines Hochschuldiploms aus Afghanistan.

Schließlich war die Sprache der Bescheide in unverständlichem Amtsdeutsch abgefasst. So schickte die Bezirksregierung einer Lehrerin aus Kasachstan einen dreiseitigen, eng bedruckten Bescheid auf ihren Antrag zur Anerkennung ihres Lehrerinnendiploms. Im Ergebnis wurden ihr alle Fächer anerkannt und sie hatte bis zur Anerkennung des ersten Staatsexamens lediglich noch eine Deutsch-Prüfung abzulegen. Der Bescheid teilte die Entscheidung jedoch verklausuliert mit und ertränkte die Information in einer Textflut. Darin fand sich auch die Formulierung „... ich verkenne nicht, dass Sie Qualifikationen haben“. Diesen Satz interpretierte die Lehrerin als Ablehnung ihres Antrages und gab daraufhin das Ziel, sich an einer Schule zu bewerben, auf.

In den letzten Jahren hat sich einiges gebessert. Internetportale verschiedener Institutionen wie z. B. www.migra-info.de oder www.berufliche-erkennung.de sorgten für mehr Transparenz. Die Bezirksregierungen formulierten ihre Bescheide verständlicher und boten leicht auszufüllende Antragsformulare an. Im April 2012 trat das Bundesgesetz zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen in Kraft. Unabhängig vom Herkunftsland oder dem Aufenthaltstitel gibt es nun ein Recht darauf, die Wertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu überprüfen, und innerhalb von drei Monaten eine Entscheidung darüber zu erhalten.

Paradoxerweise kann das Gesetz für eine Übergangszeit Verschlechterungen mit sich bringen (Beinke/Bohlinger 2011). Es bestimmt neue Zuständigkeiten für die Anerkennungsverfahren. Die vorher zuständigen Stellen treffen keine Entscheidungen mehr, während die neuen Ansprechpartner ihre Arbeit zum Teil noch nicht aufgenommen oder noch nicht genug Know-How aufgebaut haben. So werden z. B. Lehramtsprüfungen in Nordrhein-Westfalen nicht mehr von den Bezirksregierungen, son-

¹ telc steht für „The European Language Certificates“, die Europäischen Sprachenzertifikate. Die telc GmbH ist ein Tochterunternehmen des Deutschen Volkshochschul-Verbands e. V. Sie ist Partnerin der Bundesregierung für die Sprachprüfung, mit der Integrationskurse abschließen. Damit gelten telc Zertifikate als Nachweis von Deutschkenntnissen u. a. für die Einbürgerung. <http://www.telc.net/ueber-telc/wer-wir-sind> am 15. 07. 2012

dem von den Universitäten begutachtet. Beratungsstellen berichteten im Frühjahr 2012, dass NRW-Hochschulen die Begutachtung verweigerten, wenn die Antragsteller nicht bei ihnen studieren wollten.

4.5 Berufliche Nachqualifizierung

Der Zugang zu einem akademischen Beruf erfordert zum Teil sehr lange berufliche Anpassungsqualifizierungen, wie das Beispiel des Lehramts zeigt. Zugewanderte LehrerInnen müssen in Nordrhein-Westfalen ein fünfjähriges Studium in zwei Unterrichtsfächern und Pädagogik nachweisen sowie eine komplexe Deutsch-Prüfung ablegen. Dies waren in der Vergangenheit die Voraussetzungen zur Anerkennung des ersten Staatsexamens. Um regulär im Schuldienst arbeiten zu können, hatten sie danach ein zweijähriges Referendariat und die zweite Staatsprüfung abzulegen. Einer Mathematik-Lehrerin aus Russland mit mehr als vierjähriger Berufserfahrung wurden ein Unterrichtsfach und die Pädagogik anerkannt. Das zweite Fach muss sie binnen zwei Jahren nachstudieren.

Zusammen mit dem Referendariat ergeben sich mindestens vier Jahre Ausbildungszeit, bis sich die Mathematik-Lehrerin auf reguläre Stellen im Schuldienst bewerben kann. Zwar bieten die Schulen in Mangelfächern gelegentlich die Möglichkeit zum Seiteneinstieg. Dieser ist aber häufig mit einer Schlechterstellung bei Beschäftigungssicherheit, Entgelt und Arbeitszeit verbunden. Für eine langfristig tragfähige berufliche Existenz ist die volle Gleichstellung der ausländischen Abschlüsse mit den hier erreichbaren Abschlüssen notwendig.

Für die beruflichen Lernprozesse benötigen die Nicht-Muttersprachler anfangs mehr Zeit als ihre deutschsprachigen KollegInnen. Die Unterschiede ebnen sich im Verlauf der Bildungsgänge ein. In den letzten Jahren wurden Umschulungen und Fortbildungen zeitlich verkürzt, zulasten von MigrantInnen (*Bethschneider* 2008, S. 6). Intensiverer Unterricht zur Fachsprache, Tutoriate oder Einführungsphasen in die Fortbildungen wären sinnvoll, um die Bildungsprozesse der Migrantinnen zu unterstützen, werden aber kaum angeboten (*El Mafaalani* 2011). Stattdessen prüfen Bundesagentur und Job Center die Eignung der InteressentInnen, bevor sie einen Bildungsgutschein ausstellen. Dies geschieht mit Hilfe von Computertests, die für Deutsche und für Zugewanderte dieselben Anforderungen stellte. Dieser Praxis, die die ungleichen Lernvoraussetzungen ignoriert, benachteiligt Nicht-Muttersprachler bei der Eignungsprüfung.

Ein zentrales Problem ist die Finanzierung der Anpassungsfortbildungen oder -studien. Bei Bezieherinnen von ALG II ist private Finanzierung der Fortbildung unrealistisch. Das Bafög setzt Altersgrenzen bei 30 Jahren. Insgesamt wurden die Mittel der Bundesagentur und der Jobcenter zur Förderung beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren gekürzt (*Bethschneider* 2008, S. 2; *Brussig/Dittmar/Knuth* 2009, S. 11). Der Wunsch nach einer Umschulung oder Weiterbildung wird häufig abgelehnt. Das Jobcenter verweigert die Übernahme von Ausbildungskosten in akademische Berufe mit dem Hinweis auf seinen gesetzlichen Auftrag: Die Vermittlung auch in unqualifizierte Arbeitsstellen hat Vorrang vor dem nachhaltigen Entwickeln beruflicher Potentiale.

4.6 Stellensuche und Arbeitsvermittlung

Die Einrichtungen beruflicher Bildung – Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten – verteilen nicht nur die „Eintrittskarten“ in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Sie vermitteln auch Einstiegspositionen in adäquate Beschäftigung durch Netzwerke und Empfehlungen, durch studentische Jobs, Praktika oder Diplomarbeitsbörsen bis hin zu AbsolventInnenmessen. Dieser Zugang steht den Migrantinnen nur dann offen, wenn sie die beruflichen Bildungseinrichtungen im Zuge von Aufbaustudien oder Umschulungen auch besuchen können.

In vielen akademischen Berufen wird das Personal für eine freie Stelle oder eine neue Aufgabe über Netzwerke gefunden (*Jungwirth/Grigoleit/Wolffram/Bouffier* 2012, S. 18). Bei der Suche nach Fach- und Führungskräften schalten Arbeitgeber eher selten die Bundesagentur ein, sondern setzen auf Anzeigen und Empfehlungen in Netzwerken. Die Bundesagentur hat in diesem Segment wenig Stellen zur Vermittlung. Stattdessen bietet sie hochqualifizierten Stellensuchenden Bewerbungsunterstützung, Fortbildung und allgemeine Information an. Viele Zuwanderinnen kennen diesen Sachverhalt jedoch nicht und sind der Überzeugung, dass es eben keine Stellen in ihrem Beruf gibt, wenn die Agentur ihnen keine anbietet.

Die Institutionen der Arbeitsvermittlung schätzten die Qualifikationen der Zuwanderer systematisch unzutreffend ein. Die Fragen, die bei einem Erstgespräch gestellt werden, sind durch die Datenbank und eine Eingabemaske am Bildschirm vorgegeben. Die Software des Jobcenters hatte bis vor zwei Jahren keine Eingabefelder für im Ausland erworbene Schul- und Berufsabschlüsse. Die Datenbank erzwang für Ratsuchende mit einem ausländischen, aber in Deutschland noch nicht anerkannten Abschluss, den Status des unqualifizierten Arbeitnehmers (*Brussig/Dittmar/Knuth* 2009, S. 6 und S. 10). Zudem ist die Beratungstätigkeit in den Arbeitsagenturen und Job-Centern hoch verdichtet. Bei etwa 400 Arbeitsuchenden pro Vermittler ist ein ausführliches Erfragen von Potentialen und Motivationen nicht möglich. Die Verständigung dauert länger, wenn die Klienten kein fließendes Deutsch sprechen, auch dafür ist keine Zeit vorgesehen. Eine Evaluation der Beratungsaktivität der Job Center zeigte, dass Hilfebefürftige mit Migrationshintergrund zwar öfter einbestellt werden, aber es wird weniger mit ihnen besprochen. Sie erhalten seltener eine Eingliederungsvereinbarung als deutsche KlientInnen der Job Center (*IAQ/ZEW et al.* 2009, S. 142/144).

Einige hochqualifizierte Migrantinnen sind in der Arbeitsaufnahme rechtlich eingeschränkt. Im ersten Jahr ihres Aufenthaltes dürfen Flüchtlinge nicht arbeiten, danach gilt drei Jahre ein nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt. Falls sie eine Stelle finden, versucht die Bundesagentur, die Vakanz mit einem Bewerber zu besetzen, der einen vorrangigen Arbeitsmarktzugang hat. Die Vorrangprüfung läuft meist darauf hinaus, dass die Zuwanderin die Stelle nicht antreten kann. Faktisch ist sie eine Verlängerung des Arbeitsverbotes, die allerdings mit hohem Aufwand für die Arbeitgeber, die Stellensuchende und die Arbeitsagentur verbunden ist. Unter Verweis auf die Nachrangigkeit werden Flüchtlingen teilweise die Beratungs- und Vermittlungsleistungen der Agentur nach SGB III verweigert.

4.7 Entwicklung einer Berufskarriere

Die Beobachtungen der Teilnehmerinnen zeigen, dass es mehrere Jahre dauert, bis eine gesicherte Existenz möglich ist. Es gibt einige Anzeichen, dass hochqualifizierte Migrantinnen – auch nachdem ihnen der erste Einstieg in Beschäftigung gelungen ist – nicht vollständig im berufsfachlichen Arbeitsmarkt ankommen. In den Branchen Bildungswesen, Medien, soziale Arbeit und Gesundheitswesen haben sich flexible und präkäre Formen der Beschäftigung etabliert. Sie bieten den Neu-Einsteigerinnen zwar die Gelegenheit erste Arbeitserfahrungen zu sammeln. Es erweist sich jedoch als schwierig, von da aus auf existenzsichernde Positionen zu gelangen.

Reguläre Stellen bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern setzen vollständige Berufsabschlüsse voraus: Migrantinnen werden gerne als Honorarkraft in der Familienhilfe eingesetzt, können sich jedoch nicht auf eine reguläre Sozialarbeiterstelle bewerben (*Beer/Quirrenbach* 2011). Für alle Branchen gilt, dass Informationen über Entwicklungsmöglichkeiten und Stellenangebote in beruflichen Netzwerken weitergegeben werden. Zuwanderinnen sind in diese Netzwerke weniger stark eingebunden als die Einheimischen.

5. Schlussfolgerung – Wünsche an eine zuwanderungsfreundliche Arbeitsmarktpolitik

Orientierungsberatung für hochqualifizierte Migrantinnen ist eine Art *nachholender* Integration. Sie machen den Teilnehmerinnen ihre Handlungsmöglichkeiten bewusst, öffnen ihnen die richtigen Türen und eröffnen Gelegenheiten zur Handlung. Aus der langjährigen Projektarbeit sind einige Wünsche an Reformen der Institutionen und Wirkungsweise des Arbeitsmarktes zentral.

Der erste Wunsch: den nachrangigen Arbeitsmarktzugang abschaffen. Es sollte nur zwei rechtliche Zustände geben: keinen Zugang oder vollen Zugang. Die Einsparung der Vorrangprüfung würde bei Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen Kapazitäten freisetzen, die besser für Beratung und Orientierung genutzt würden. Die Motivation arbeitswilliger Zugewanderter zur eigenen Stellensuche würde entschieden gesteigert und aus Arbeitgeber-sicht würde eine schnellere Stellenbesetzung möglich.

Der zweite Wunsch: Gleichbehandlung bei der Anerkennung von Qualifikationen. Bislang waren die Zuständigkeiten, Anforderungen und Verfahren unterschiedlich, je nach dem Aufenthaltsstatus der Antragstellerin: aus der EU oder aus Drittstaaten, als Aussiedlerin oder Flüchtling. Das Anerkennungsgesetz schafft hier Fortschritte, die sich nach einer Einführungsphase hoffentlich zeigen werden. Noch ist die Gleichbehandlung jedoch nicht für alle Berufe realisiert. Dies in den kommenden Jahren umzusetzen und auch durch funktionsfähige Stellen und Verfahren abzusichern bleibt ein wichtiges Anliegen.

Ein dritter Wunsch: Die Regelinstitutionen der beruflichen Förderung am Arbeitsmarkt sollten fähig gemacht werden, mit Zielgruppen wie Migrantinnen und Migranten kompetenter zu arbeiten. Dies bedeutet, dass sie bestehende Zugangsschwellen abbauen. So sollten z. B. die deutschsprachigen Call-Center, die heute als erster Kontaktweg eingerichtet sind, durch direkte, unmittelbare Ansprachemöglichkeiten ergänzt werden. Auch das gut ausgebaute System von Selbstinformation durch Internetseiten, Broschüren und Merkblätter, sollte ergänzt werden durch persönliche Beratung (Beer/Quirrenbach 2012). Die Arbeitsverdichtung in der Vermittlungsarbeit sollte zurückgenommen werden und bei der Einstellung von Personal sollte auf Diversity Management geachtet werden. Dies würde die Regelinstitutionen in die Lage versetzen, besser und effizienter mit Zugewanderten zu arbeiten. Erfolgreiche Methoden zur beruflichen Eingliederung, die in Förderprogrammen entwickelt worden sind, sollten Eingang in das dauerhafte Förderinstrumentarium der Bundesagenturen und der Jobcenter finden.

Für die Eingliederung in hochqualifizierte Berufe sind abschlussbezogene Anpassungsfortbildungen notwendig, in denen die Kenntnisse aufgefrischt werden können, die deutsche Fachsprache eingeübt wird und eine berufliche Sozialisation und Rollenfindung stattfindet. Der vierte Wunsch ist daher ein gut ausgebautes System beruflicher Qualifizierung, mit einem offenen Zugang für alle Erwachsenen, unabhängig vom Alter, den finanziellen Möglichkeiten, den Lebensverhältnissen und dem Aufenthaltsstatus. Die Finanzierung muss dafür auf andere und auf breitere Grundlagen gestellt werden als es heute der Fall ist. Es sollte flächendeckend zu anerkannten Schul-, Hochschul-, Berufs- und Sprachabschlüssen führen; es sollte viele Lernformen anbieten, die mit den unterschiedlichen Lebenswelten zusammenpassen: Teilzeit, Fernlernen, modulare Qualifizierungen. Bildungsberatungsstellen sollten die InteressentInnen darin unterstützen, die richtigen Qualifizierungen für den eigenen Berufsweg zu finden.

Literatur

Beer, D. (2008): Berufsrückkehr aus der Migration: doppelte Herausforderung?, Vortrag auf dem 2. Fachforum Netzwerk W/QUAFFEL: Potenziale erkennen, fördern und nutzen – Wiedereinstieg: was wirkt wirklich? 04. 12. 2008, Recklinghausen.

Beer, D./Quirrenbach, C. (2011): Diversity Management in Beratungseinrichtungen – Ergebnisse einer Umfrage unter Gelsenkirchener Beratungsstellen, Vortrag auf dem 4. Fachforum Netzwerk W/QUAFFEL: Potenziale erkennen, fördern und nutzen – institutionelle Rahmenbedingungen der Beratung von Berufsrückkehrerinnen mit Migrationshintergrund, 09. 02. 2011, Recklinghausen.

– (2012): Bildungsberatung für Migrantinnen – neue Ansprachekonzepte, Vortrag auf dem 5. Fachforum Netzwerk W/QUAFFEL: Potenziale erkennen, fördern und nutzen – kultursensible Formen der Ansprache und Begleitung in Beratungsnetzwerken, 27. 02. 2012, Recklinghausen.

Beer, D./Quirrenbach, C./Fischer, S. (2007): Organisationsfachfrau Gender & Diversity Management – Erfahrungsbericht einer Qualifizierung für Frauen mit Migrationshintergrund, Beitrag zur Tagung „Gender Diversity changes Organisation“, 22./23. 6. 2007, Dortmund.

Beinke, C./Bohlinger, S. (2011): Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, in BWP 3/2011, S. 20–24.

Bethschneider, M. (2008): Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung, in: BiBB-Report 4/08.

Brücker, H./Ringer, S. (2008): Ausländer in Deutschland – vergleichsweise schlecht qualifiziert, in: IAB Kurzbericht 1/2008.

Brussig, M./Dittmar, V./Knuth, M. (2009): Verschenkte Potenziale – Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund, IAQ-Report 2009–8.

Efing, C. (2012): Sprachliche oder kommunikative Fähigkeiten – was ist der Unterschied und was wird in der Ausbildung verlangt? in: BWP 2/2012, S. 6–9.

El-Mafaalani, A. (2011): Ungleiches ungleich behandeln. Inklusion bedeutet Umdenken, in: BWP 2/2011, S. 39–42.

Englmann, B./Müller, M. (2007): Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Tür an Tür Integrationsprojekte, Augsburg.

IAB-Kurzbericht 11/2009: Wege zur Stellenbesetzung 2008 in West- und Ostdeutschland.

IAQ/ZEW/Universität Magdeburg/Stiftung Zentrum für Türkeistudien/Team Dr. Kaltenborn/TNS Emnid/Dorothee Frings (2009): Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund, Abschlussbericht, hrsg. durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

Jungwirth, I./Grigoleit, G./Wolffram, A./Bouffier, A. (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen – Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik, hrsg. durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.

Knabe, E./Nowack, S./Simon, A. (2010): Das Prinzip Kumulus-Plus – erfolgreiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten, Broschüre herausgegeben von Arbeit und Bildung e.V., Berlin.

Sauer, M. (2005): Die Lebenssituation türkischstämmiger Frauen in Nordrhein-Westfalen, zft-aktuell Nr. 110, Zentrum für Türkeistudien, Essen.

Wippermann, K./Wippermann, K. (2008): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, hrsg. durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.