

Wer Fachkräfte will, muss in Menschen investieren, nicht in Leiharbeiter

Fallstudien eines Integrationsprojekts schreiben eine Chronik verpasster Chancen und zeigen: Die Abschreckungsmechanismen des Aufenthaltsrechts helfen vor allem dem Niedriglohnsektor

von Reiner Siebert*

In einem ganzheitlichen Integrationsprojekt im Duisburger Gewerkschaftshaus wurden 2016 bis 2021 mehr als 500 Geflüchtete und Zugewanderte und ihre Familien langzeitbetreut, darunter zahlreiche Fachkräfte aus unterschiedlichen Branchen. Die Erkenntnisse aus der Projektarbeit gehen weit über Fragen der Integration Geflüchteter hinaus.

Fallstudien zur beruflichen Integration zugewanderter Fachkräfte liefern deutliche Hinweise darauf, dass die vorhandenen Strukturen der Arbeitsförderung – eine Kernaufgabe der Arbeitsagenturen und Jobcenter - noch immer nicht hinreichend darauf ausgerichtet sind, Fachkräfte zu rekrutieren. So ist es beispielsweise für Unternehmen der ambulanten Pflege offenbar einfacher und profitabler, Fachkräfte aus Südosteuropa oder Asien anzuwerben als diese unter den Geflüchteten zu suchen. Mit niedrigeren Einstiegsgehältern der im Ausland Angeworbenen lassen sich - auch dank des gescheiterten allgemeinverbindlichen Tarifs in der Pflege – selbst zwei Jahre dauernde Anwerbe- und Anerkennungsverfahren betriebswirtschaftlich darstellen, denn die Versäumnisse der Unternehmen, in die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses zu investieren, werden durch hohe Lohnkosten- und Ausbildungszuschüsse aus Mitteln der Arbeitsförderung noch honoriert.

Die *Kollateralschäden* der Anwerbep Praxis durch zerrissene Familienstrukturen und einen *Brain-Drain* in den Anwerbeländern werden durch Politik und Wirtschaft billigend in Kauf genommen, während Fachkräfte, die aus eigener Initiative dem Ruf *Make it in Germany* folgen wollen oder als Geflüchtete schon längst hier sind, regelmäßig scheitern.

Bei aus existenzieller Not bereits zugewanderten Asylsuchenden, Asylberechtigten und „Geduldeten“ ist eine Anhäufung legaler und illegaler Formen der Arbeitsprekarität auch bei Fachkräften wahrscheinlich, denn sie sind bereits vor dem Zugang zum Arbeitsmarkt von *multiplen Integrationshemmnissen* und *kumulierter Prekarität* betroffen.

Forscher des IAB¹ konstatierten bereits 2020, die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten in Deutschland sei zwar insgesamt bis zum Ausbruch der COVID-19-Pandemie, gemessen an den Erfahrungen des früheren Zuzugs von Geflüchteten, „recht gut vorangekommen. Mehr als die Hälfte (derer), die sich (...) fünf Jahre in Deutschland aufgehalten haben, waren beschäftigt.“ (Brücker 2020). Doch von diesen ist lediglich ein Viertel zu Bruttostundenlöhnen über 12€ in Vollzeitbeschäftigung.

„Die Beschäftigungsverhältnisse (...) insbesondere der Geflüchteten werden häufig durch einen eher atypischen und teilweise prekären Beschäftigungsstatus charakterisiert“, und „mehr als die Hälfte der Geflüchteten“ arbeitet in Jobs, die „durch geringere Ressourcen für Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, höhere körperliche Belastung, geringeres Einkommen, schlechtere Arbeitsbedingungen sowie schwache Aufstiegschancen gekennzeichnet“ sind. (Kosyakova 2020).

Die geringe Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen und Berufspraxis, prekäre Wohn- und Mobilitätsbedingungen, eingeschränkte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse und eine unsichere Bleibeperspektive, eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit in der deutschen Sprache und mangelnde sozio-kulturelle Vertrautheit, eine nur langsam abnehmende arbeits- und bildungsperspektivische Orientierungsnot sowie zerrissene Familien und Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Familienangehörigen im Herkunftsland oder auf der

Flucht sind Hindernisse, die zugewanderten Fachkräften im Weg stehen. Hinzu kommen Probleme, die nicht nur berufstätigen Eltern oder Alleinerziehenden auch hierzulande hinlänglich bekannt sind und die Fachkräftepotenziale einschränken.

Ende 2021 sind in Deutschland mehr als 4 Millionen Menschen (gut die Hälfte davon zwischen 25 und 50 Jahre alt) von regelmäßigen Besuchen und Entscheidungen der Ausländerbehörden abhängig, monatelange Wartezeiten eingeschlossen, ein Vielfaches der Fluchtzuwanderung seit 2015 (AZR 2021ⁱⁱ). Ihr Aufenthalt ist befristet bzw. nur „geduldet“ (=ausreisepflichtig) oder „gestattet“ (=im Asylverfahren), sie befinden sich in monate- bis jahrelangen Antragsverfahren oder der Aufenthaltsstatus ist gänzlich ungeklärt. Rechnete man die (nicht repräsentativen) Projektzahlen hoch, könnten darunter bis zu eine Million Fachkräfte sein, deren Kenntnisse und Erfahrungen ohne sprachliche und fachliche Anpassung und Auffrischung verblassen. Die Zahl der Ausbildungsfähigen und Bildungswilligen dürfte weit höher liegen.

Der prekäre Aufenthalt ist das Ergebnis des auf Abschreckung ausgerichteten Asyl- und Aufenthaltsrechts und löst multiple Abhängigkeiten von Entscheidungen und dem Zusammenwirken unterschiedlicher Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden aus. Kumulierte Prekarität, die zweifellos ohne die ausländerspezifischen Einschränkungen auch deutsche Langzeitarbeitslose und Alleinerziehende betrifft, beeinträchtigt massiv die individuelle Verhandlungsposition auf dem Arbeitsmarkt und begünstigt somit die Ausbreitung illegaler Formen prekärer Arbeit, auch wenn der Aufenthalt – wie bei Zugewanderten aus südosteuropäischen EU-Staaten - gesichert ist. Dabei verursacht der subjektive Eindruck der eigenen Handlungsunfähigkeit oder der Abhängigkeit vom Ermessen einzelner Entscheider einer Behörde bzw. von regional unterschiedlichen Auslegungen bei behördlichen Entscheidungen einen Vertrauensverlust, der nicht selten von unseriösen ‚Vermittlern‘ oder Arbeitgebern ausgenutzt wird.

Bereits in Deutschland befindliche Fachkräfte und Talente werden bislang kaum aufgespürt und entwickelt, weder von jenen, die immer lauter den Fachkräftemangel beklagen, ohne selbst hinreichend in die Personalentwicklung zu investieren, noch von den Arbeitsagenturen und Jobcentern, deren gesetzlicher Auftrag die Arbeitsförderung ist. Doch die ist bislang wesentlich auf die Defizite Arbeitssuchender statt auf deren Potenziale ausgerichtet. Zugewanderte Fachkräfte scheitern zu häufig in der Auseinandersetzung mit den erforderlichen Verwaltungsverfahren oder landen angesichts der langen Verfahrensdauern und dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit in unterbezahlter Beschäftigung, für die sie überqualifiziert sind. Der durch lange Kriegs- und Fluchtphasen und den Wechsel in ein meist grundverschiedenes Wirtschaftssystem ohnehin angeschlagene Status der eigenen Beruflichkeit wird auf diesem Weg nicht nur weiter geschwächt und droht verloren zu gehen; jede berufserfahrene Fachkraft, die nicht berufsadäquat integriert werden kann, ist eine verpasste Chance und verstärkt auch einen Verdrängungsmechanismus zu Lasten derer mit oder ohne Migrationshintergrund, die schulisch, sprachlich oder beruflich schlechter ausgebildet sind und sich dann in der Konkurrenz um Helfertätigkeiten nur durch noch niedrigere Löhne behaupten können.

Jenseits der nötigen Entwicklung der Existenzsicherung durch Hartz IV zu einem Bürgergeld ist daher eine Strukturreform des Systems Arbeitsförderung dringend geboten, denn durch die Hartz-Reformen (I-IV) ist ein für Außenstehende kaum nachvollziehbares Zuständigkeitsgeflecht zwischen Arbeitsagentur und Jobcenter entstanden, in dem die Jobcenter sich seit 2004 zunehmend gezwungen sehen, den steigenden Anteil der Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu fokussieren. Sie wenden die

damit einhergehende Aktivierungspraxis auch auf den Kundenkreis an, der nicht aktiviert und gefordert, sondern im Sinne einer proaktiven Personalentwicklung gezielt gefördert werden muss. Die – oft in ruinösen Bieterwettbewerben vergebenen – Aktivierungsmaßnahmen sind, das zeigen alle im Projektverlauf von Teilnehmenden berichteten Erfahrungen, für die Gewinnung von Fachkräften nicht nur ungeeignet, sondern oftmals schädlich.

Die Arbeitsverwaltung muss stattdessen rechtskreis- und behördenübergreifend in die Lage versetzt werden, Arbeit oder Ausbildung suchenden Menschen ungeachtet des Grundes der Suche oder ihres Status zu helfen, Hindernisse bei der beruflichen Integration zu überwinden und das Zusammenspiel verschiedener staatlicher Behörden und Leistungen auf dem Weg in Arbeit und Beruf sicherzustellen.

Sie muss gleichzeitig als Berufsförderungsagentur dienen, die Ihre Arbeitsmarktkennntnisse nutzt und kontinuierlich erweitert, um Fachkräfteengpässe zu antizipieren und proaktive Personalentwicklung zu betreiben statt als Bewilligungs- und Sanktionsbehörde zu fungieren. Dazu gehört, die Förderung der beruflichen Bildung nicht auf „Umschulungen“ zu begrenzen, die ohnehin in vielen Fällen überbetriebliche Erstausbildungen für Erwachsene geworden sind, sondern auch – bislang versperrte - schulische und akademische Bildungswege zu ermöglichen sowie Anerkennungsverfahren, Trainee- und Anpassungsphasen auszubauen, die Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen berücksichtigen und darauf aufbauen.

Der Zugang zu Bildung jenseits der Schulpflicht muss schließlich unabhängig von Herkunft, Alter und Status für alle möglich gemacht werden. Die Agentur für Arbeit und die von ihr mitverantworteten Jobcenter bieten die besten Voraussetzungen, möglichst viele Bildungsambitionierte zu erreichen. Wer die Voraussetzungen für einen anerkannten schulischen, beruflichen oder akademischen Bildungsgang erfüllt, darf nicht weiter am Zugang dadurch gehindert werden, dass er oder sie dem Arbeitsmarkt - und damit auch dem Niedriglohnssektor - zur Verfügung stehen muss. Geeignete und motivierte bildungswillige Arbeitslose müssen - unabhängig von ihrer Herkunft oder Identität - für den Schul- Ausbildungs- oder Studienplatz eine Grundsicherung erhalten können, sofern nicht andere gesetzliche oder tarifliche Leistungen gelten oder eine Finanzierung durch die Familie möglich ist. Dafür sollte das Unterhaltsgeld aus den 90er Jahren wiedereingeführt werden, das Arbeitslosen während eines berufsqualifizierenden Bildungsgangs eine Grundsicherung in Höhe des Arbeitslosengeldes (mindestens auf Basis des Mindestlohnes) gewährt. Eine flächendeckende Bildungsinfrastruktur muss dafür über staatliche Schulen und Hochschulen hinaus ebenso sichergestellt werden wie die Beteiligung der Wirtschaft an den Bildungsausgaben und der Schutz der aus- und fortgebildeten Fachkräfte vor Lohndumping. Denn erst wenn die Löhne in Mangelberufen dem Marktmechanismus von Angebot und Nachfrage tatsächlich folgen, ist das Geschrei vom Fachkräftemangel wirklich ernst zu nehmen.

ⁱ AZR Ausländerzentralregister, destatis: Ausländerstatistik 12521-0008, Stichtagsbetrachtung jeweils zum 31.12.

^l Herbert Brücker et al: Fünf Jahre „Wir schaffen das“. Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht 11/2020, Nürnberg, September 2020

Yuliya Kosyakova: Mehr als nur ein Job: Die Qualitative Dimension der Integration in Arbeit von Geflüchteten in Deutschland, WISO Diskurs 09/2020 hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Studien auf Grundlage der dritten Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten)



* Reiner Siebert
Autor / Fachdozent / Integrationsberater
Arbeitsmarkt - Berufliche Bildung
Migration - Integration

Lehrbeauftragter
Universität Duisburg-Essen
Bildungswissenschaften
Institut für Berufs- und Weiterbildung

Sozial- und Erziehungswissenschaftler
Von 2001 – 2016 Leiter der Abt. Berufsförderung
In der einst zur BA gehörenden Modelleinrichtung der beruflichen Erwachsenenbildung
Berufsförderungszentrum Essen e.V.

Mobil: 0171 7680521
E-Mail: reiner.siebert@uni-due.de; siebert@educasa.de