



HANDREICHUNG

Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft Anerkennung

95

SCHRIFTENREIHE
MIGRATION UND ARBEITSWELT



GEFÖRdert VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

INHALT

0.	Vorwort	05
1.	Hintergründe zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen	06
1.1	Gesellschaftspolitischer Kontext der Anerkennungsdebatte	06
1.1.1	Wie im richtigen Leben. Migrantische Perspektiven auf formelle und informelle Arbeitsmarkthürden I. Innere Haltung von Ratsuchenden und Beratenden	11
1.1.2	Migrantische Perspektiven auf formelle und informelle Arbeitsmarkthürden II	14
1.1.3	Zum Verständnis von Dequalifikation und Anerkennungsinteressen	18
1.1.4	Weiterbildungsbeteiligung von Migrant_innen	19
1.1.5	Sozialprofil der Zielgruppe von „Berufsbildungsausländer_innen“	23
1.2	Interessenlagen von Staat, Unternehmen und Gewerkschaften	29
1.2.1	Diversity Management und Anerkennung	33
1.3	Position von DGB und Einzelgewerkschaften zum BQFG	34

2.	Buchstabe und Geist des Anerkennungsgesetzes	42
2.1	Wertschätzungsabsicht und Zielgruppe	42
2.2	Rechtsgrundlagen für Betriebs- und Personalräte, Vertrauenskörper sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen	50
2.3	Verfahrensfragen, Mitwirkungspflichten, Kosten, Erfolgsaussichten	54
2.4	Beratungsstellen, Fördermöglichkeiten und sonstige Ressourcen	63
2.5	Selbsttest: Wie gut kennen wir uns mit der Anerkennungsmaterie aus?	69
2.6	Antragstellung einmal praktisch	73
2.7	Anerkennungsfinder im Elchtest	75
3.	Handlungsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen	77
3.1	Einführung in die migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung und Potenzialanalyse – Erfahrungshebung bei Betroffenen und Potenzialanalyse	77
3.2	Ich packe meinen Ordner ... mit Informationsmaterial zum Anerkennungsgesetz – Aufklärung über Rechts-, Beratungs- und Unterstützungsansprüche sowie Alternativen (Externenprüfung, Qualifikationsanalyse usw.)	81
3.3	Weiterbildungsberatung als Aufgabe von Betriebs- und Personalräten, JAVs, Handwerksvertreter_innen und Gewerkschaften	83
3.4	Debatte: Inwiefern können und sollen Betriebsräte auf der Ebene der Personalauswahl und Personalentwicklung Diskriminierung entgegenwirken? – Mitwirkung bei Personalauswahl und Personalentwicklung	87
3.5	Planspiel: Innerbetriebliche Auseinandersetzung um verbesserte Berufsanerkennung	89
3.6	Innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit: Durchführung einer Beschäftigtenbefragung zum Thema Anerkennung und Weiterbildung – Öffentlichkeitsarbeit über fortbestehende Defizite einer „Anerkennungskultur“ in Deutschland	102
3.7	Motivationslagen zu den Themen Weiterbildung und Interkulturelle Kompetenz	104
3.8	Deutsch-Behördisch/Behördisch-Deutsch: Der Sinn verständlicher Sprache	111
3.9	Interkulturelle Reflexion der Kultur auf den Albatros-Inseln	117
3.10	Technik professioneller Gesprächsführung	119
3.11	Vier Ohren für vier Seiten einer Nachricht	120
3.12	Podiumsdiskussion zum Thema Berufsanerkennung	121
3.13	Innere Haltung von Ratsuchenden und Beratenden	125
3.14	Umgang mit Unternehmen und Personalabteilungen	131
3.15	Im Faktencheck: Die Argumente der Anerkennungsskeptiker_innen	137
4.	Literatur	144
5.	Impressum	153





VORWORT

„Anerkennung ist gut“ – mehr fällt Scott Adams' Comicfigur Dogbert schlicht nicht ein, als er eingeladen wird, einen Vortrag über die gesundheitlichen Vorteile von Anerkennung zu halten. „Das ist alles?“ erkundigt sich daraufhin der erstaunte Moderator. Ja, erwidert Dogbert: „Das Thema ist nicht so kompliziert, wie Sie denken!“ Nun muss zur Verteidigung von Dogberts Naivität gesagt werden, dass er zum Zeitpunkt seines Vortrags noch nicht das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz kannte, mit dem der Bundestag 2012 die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen verbesserte. Zwar ist dieses Gesetz ebenfalls vom Gedanken getragen, dass Anerkennung in gesundheitlicher wie sonstiger Hinsicht durchaus gut ist. Trotzdem umfasst zum Beispiel allein der Bericht, mit dem im April 2014 die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes ausgewertet wurde, nicht weniger als 147 dicht bedruckte Seiten.

Weil die formale Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an zahlreichen Stellen der Arbeitswelt aber eine so wichtige Rolle spielt, müssen – das sieht auch das BMBF als Mittelgeber unseres Projekts „Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft Anerkennung“ so – betriebliche Interessenvertreter_innen wie Betriebs- und Personalrät_innen dringend dabei unterstützt werden, Anerkennungsinteressierte auf ihrem Weg zu mehr Respekt und Teilhabe gezielt zu begleiten. Neben unserer Öffentlichkeitsarbeit und den von uns durchgeführten Veranstaltungen sind die vorliegenden Bildungsmaterialien ein Mittel, mit dem wir dieses Ziel zu erreichen versuchen. Konkret handelt es sich bei den vorliegenden Unterlagen um detaillierte Beschreibungen von Seminareinheiten und Veranstaltungsmodulen, die in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und über sie hinaus eingesetzt werden können.

Wir freuen uns, wenn Bildungsarbeiter_innen und betriebliche Interessenvertreter_innen diese Bildungsmodule als nützliches Handwerkszeug begreifen, um auf betrieblicher Ebene Verweiseberatungen durchführen zu können und so ihren Kolleg_innen zu ihrem guten Recht zu verhelfen. Ebenso sehr würde es uns freuen, wenn diejenigen, die mit diesem Curriculum arbeiten, sich auch in den Diskussionsprozess um seine Weiterentwicklung einmischen. Kritik, Verbesserungsvorschläge und nützliche Hinweise jedweder Art würden wir gerne nutzen, um im Verlauf des nächsten Jahres noch eine erweiterte Neuauflage herausgeben zu können – Stichwort „Lernendes Curriculum“. Zu diesem Zweck können Sie sich mit uns natürlich telefonisch, per Mail oder persönlich auf einer unserer Veranstaltungen in Verbindung setzen. Sie können aber auch dieses Feedbackformular (www.migration-online.de/feedback) verwenden, um uns Ihre Anregungen mitzuteilen. Sofern das von Ihnen gewünscht wird, setzen wir uns auch gerne mit Ihnen in Verbindung, damit wir gemeinsam schauen können, wie sich Ihre Vorschläge in die Tat umsetzen lassen. Zunächst einmal wünschen wir Ihnen eine hoffentlich kurzweilige Lektüre mit möglichst hohem Erkenntnisgewinn.

Düsseldorf, im Dezember 2015





1.

HINTERGRÜNDE ZUR ANERKENNUNG BERUFLICHER KOMPETENZEN

1.1



Gesellschaftspolitischer Kontext der Anerkennungsdebatte

Ziel	Die Teilnehmer_innen können den gesellschaftspolitischen Kontext der Anerkennungsdebatte umreißen und haben erstes Wissen über die Spannungsverhältnisse, in denen sich Prozesse von Berufsankennung befinden.
Ablauf	Die Teamer_innen erläutern anhand des an die Wand projizierten Dreiecksschemas und unter Zuhilfenahme des Referent_innenmaterials den Kontext der Anerkennungsdebatte und geben den Teilnehmer_innen anschließend Raum für Nachfragen und Diskussion.
Rahmenbedingungen	Dauer 45 Minuten (5 Minuten Methodenerklärung, 10 Minuten Impulsreferat, 30 Minuten Nachfragen und Diskussion) Raum ausreichend großer Seminarraum Material Referent_innenmaterial „Gesellschaftspolitischer Kontext der Anerkennungsdebatte in der Bundesrepublik Deutschland“, Fragen zur Diskussion
Arbeitsmaterialien	Referent_innenmaterial, Fragen zur Diskussion (Wie gut oder schlecht werden Migrant_innen aus eurer Sicht in der Bundesrepublik anerkannt? Wie beurteilt ihr die politischen Initiativen der Bundesregierung auf diesem Feld? Welche zusätzlichen Anstrengungen könnten und sollten unternommen werden?)
Referent_innenmaterial	Gesellschaftspolitischer Kontext der Anerkennungsdebatte in der BRD Anerkennung hat viele Dimensionen – der Sozialphilosoph und Anerkennungstheoretiker Axel Honneth unterscheidet in diesem Zusammenhang die Sphären von Liebe, Recht und sozialer Wertschätzung voneinander, über die eigenständige Formen von Anerkennung (emotionaler, staatlicher bzw. gesellschaftlicher Art) vermittelt würden.¹ Anhand einer Trefferliste der Google-Bilder-

¹ Vgl. Axel Honneth: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt/M. 1992

Schaubild 1

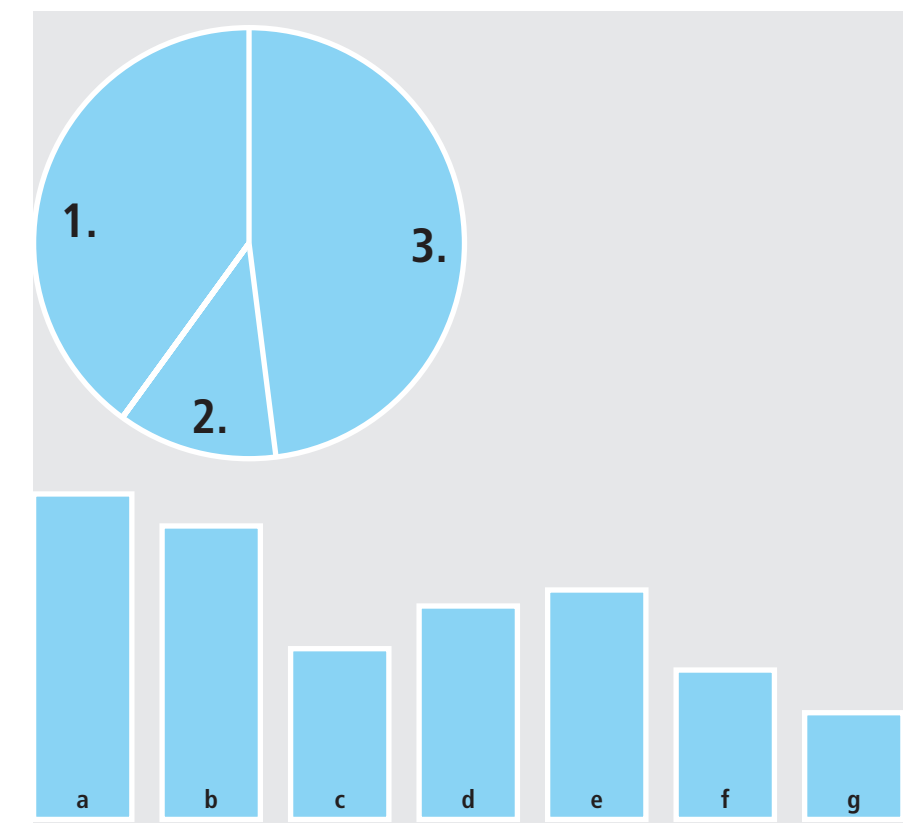
1. Fühle mich genauso anerkannt wie jemand, der aus Deutschland stammt – **40 %**
2. Unentschieden – **12 %**
3. Habe das Gefühl, weniger anerkannt zu werden – **48 %**

3a Türkei	61 %
3b Ehem. Sowjetunion	55 %
3c Ehem. Jugoslawien	32 %
3d Polen	40 %
3e Griechenland	43 %
3f Italien	28 %
3g Spanien	20 %

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Personen mit einem Migrationshintergrund aus der Türkei, der ehemaligen Sowjetunion, dem ehemaligen Jugoslawien, Polen, Griechenland, Italien und Spanien ab 16 Jahre.

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5252

Zuwanderer_innen – genauso anerkannt wie jemand, der aus Deutschland stammt?

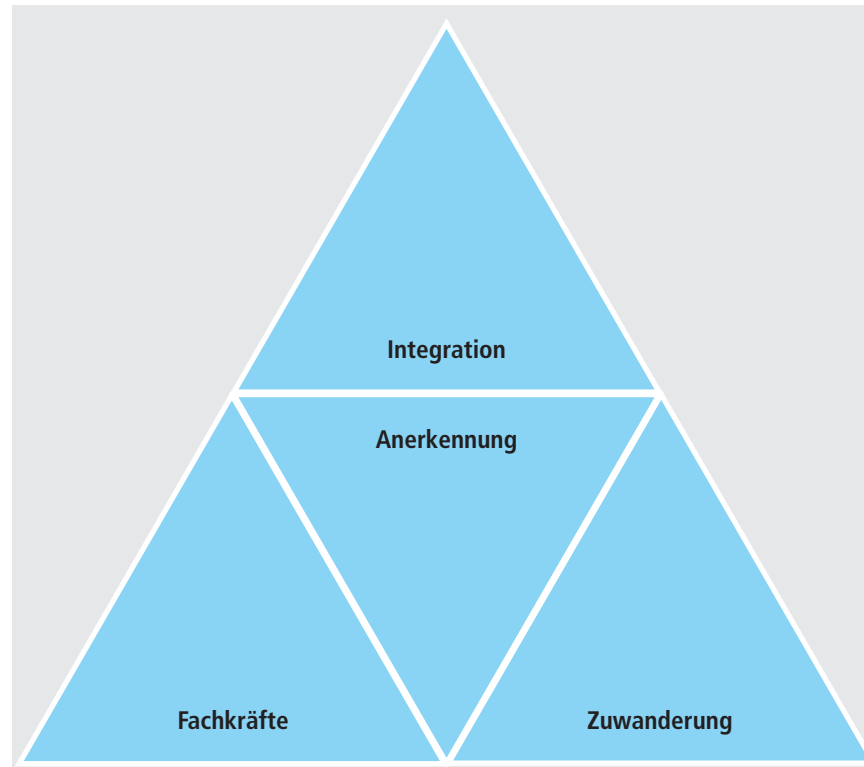


Quelle: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund, Gütersloh 2009, S. 18

Dieser Eindruck dürfte auch damit zusammenhängen, dass im Ausland erworbene Berufserfahrungen in der BRD häufig weder emotional noch rechtlich oder sozial anerkannt werden. An diesem Punkt kommen das 2012 verabschiedete BQFG, das Anerkennungsgesetz des Bundes, sowie seine Gegenstücke auf Länderebene ins Spiel: Sie sollen zumindest auf der rechtlichen Ebene die Anerkennung beruflicher Fähigkeiten von Migrant_innen erleichtern. Die verbesserten Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen stehen ihrerseits in einem engen Zusammenhang mit mindestens drei Themenfeldern von hoher gesellschaftspolitischer Bedeutung: Integration, Zuwanderung und Fachkräftesicherung.



Schaubild 2



Integrationsdebatte

Noch Mitte der 2000er-Jahre war die zu verbessernde Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zunächst ein vorrangig integrationspolitisches Thema. Der Wanderungssaldo war zu diesem Zeitpunkt praktisch ausgeglichen und wer im Rahmen des Familiennachzugs oder aus humanitären Gründen bereits in die Bundesrepublik gekommen war, konnte auf dem Arbeitsmarkt häufig nur dann Fuß fassen, wenn er oder sie eine Anstellung unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus in Kauf nahm. Wissenschaftler_innen und Betroffene mahnten deshalb – nicht zuletzt unter Berufung auf eine entsprechende EU-Richtlinie aus dem Jahr 2005 – Maßnahmen zur verbesserten Anerkennung von Berufsausbildungen an. Berufsanerkennung ist (neben berufsbezogener Sprachförderung und Interkultureller Öffnung/Diversity Management) auch eine wichtige Säule des 2005 aufgelegten Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung“, integrationspolitische Argumente (Stichwort: „Willkommenskultur“) spielen bei der Begründung des Anerkennungsgesetzes aber auch heute noch eine Rolle: Die Bundesregierung beispielsweise sieht im BQFG einen entscheidenden Schritt zur nachholenden (Arbeitsmarkt-)Integration von bereits in Deutschland lebenden MigrantInnen an. Kritiker_innen hingegen werfen ein, dass sich die vermeintliche „Willkommenskultur“ gar nicht auf alle Migrant_innengruppen beziehe, sondern nur auf diejenigen, „die hoch qualifiziert sind, der Mittel- und Oberschicht angehören und/oder über ökonomische Ressourcen verfügen, während gleichzeitig die europäischen Außengrenzen mit modernster Technik gesichert werden, um Einwanderung aus Ländern, die systematisch verarmt wurden, zu verhindern. Die Generation der ‚Gastarbeiter_innen‘ musste – anders als die willkommenen Hochqualifizierten – mit dem Rotationsprinzip leben und muss heute unter Beweis stellen, dass sie sich in Deutschland integriert hat, obschon ihnen tagtäglich deutlich gemacht wird, dass sie ‚Fremde‘ sind.“²

² Maria do Mar Castro Varela: [Interview zur aktuellen Debatte um Willkommenskultur], in: IQ Fachstelle Diversity Management: Inklusiv, offen und gerecht? Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur. Dossier zum Thema, München 2014, S. 42–45, hier: S. 42.

Fachkräftemangel

Berufsanerkennung steht auch in einem engen Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftesicherung. Erleichterte Verfahren sollen einen Beitrag dazu leisten, jenem Fachkräftemangel zu begegnen, der nach herrschender Meinung langfristig eine der Folgen des demografischen Wandels sein wird. In der Öffentlichkeit wurde über den wohl drohenden Fachkräftemangel verstärkt diskutiert, seit sich 2010 abzuzeichnen begann, dass insbesondere die deutsche Exportindustrie (anders als erwartet) nicht etwa zu den Krisenverlierern, sondern im Gegenteil zu den Profiteuren der Wirtschafts- und Finanzkrise gehören würde. Staatliche Konjunkturprogramme, historisch niedrige Zinsen und eine starke Nachfrage auf den asiatischen Exportmärkten sorgten für derart viele Aufträge, dass sogar die Massenarbeitslosigkeit erkennbar zurückging. Die Personalabteilungen einzelner Unternehmen und Branchen starteten (An-)Werbekampagnen. Unternehmen etwa aus der Gesundheits- und Pflegebranche versuchen bereits seit Längerem, auch und gerade in Süd- und Osteuropa Fachkräfte für die Arbeit in deutschen Krankenhäusern, Seniorenheimen und Kinderbetreuungseinrichtungen zu gewinnen. Auf einem „Fachkräftegipfel“ verständigten sich Bundesregierung, Gewerkschaften und Unternehmerverbände im Juni 2011 indes auf ein Konzept, welches zur künftigen Sicherung der Fachkräftebasis „in erster Linie die inländischen Potenziale bestmöglich ausschöpft, fördert, ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt sowie präventiv tätig wird“.³ Konkret verweist die gemeinsame Erklärung nicht nur auf die Notwendigkeiten einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Menschen und Arbeitslosen sowie auf die eines leistungsfähigen Bildungssystems, sondern auch auf die Potenziale von bereits in Deutschland lebenden Migranten. Dem Anerkennungsgesetz wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich die Funktion zugeschrieben, für eine qualifikationsnähere Einsetzbarkeit vieler Migrant_innen sorgen zu können und so Dequalifizierungsprozesse zu stoppen.



³ Gemeinsame Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland vom 21. Juni 2011 http://www.pressrelations.de/new/standard/result_main.cfm?r=457007&aktion=jour_pm



Zuwanderung

Auch wenn die so genannte Fachkräftestrategie der Bundesregierung in erster Linie auf die Erschließung „inländischer Potenziale“ abzielt, hat Berufsanerkennung durchaus auch mit Zuwanderungspolitik zu tun. Zunächst einmal ist es unerlässlich sich in einem Einwanderungsland darüber Gedanken zu machen, wie Qualifikationen der Zuwanderer_innen anerkannt werden und am Arbeitsmarkt einsetzbar sind. In Ländern mit einer stark an Abschlüssen orientierten Arbeitswelt, wie es Deutschland ist, gilt dies umso mehr.

So ist erst einmal unabhängig vom Zuwanderungsgrund und -status eine Anerkennungserleichterung sinnvoll. Spätestens seit der „Green Card“-Initiative ist auch in Deutschland viel über eine Zuwanderung für Hochqualifizierte von außerhalb der EU gesprochen worden. Während Migrationsmöglichkeiten für manche Personengruppen und Länder systematisch erschwert wurden, wurde eine Möglichkeit eröffnet, die nach der direkten Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt schaute. Man könnte von einem „gespaltenen Migrationsregime“ (Karakayali/Tsiannos) sprechen, welches Nützlichkeitsaspekte in den Mittelpunkt stellt. Innerhalb der EU gewann die Debatte an Fahrt im Rahmen der „Blue Card“-Initiative. Franco Frattini im Jahr 2007: „85 Prozent der ungelernten Arbeitskräfte kommen in die EU und nur fünf Prozent in die USA, während 55 Prozent aller Fachkräfte in die USA gehen und nur fünf Prozent in die EU. Dieses Verhältnis müssen wir umkehren. [...] Wenn Einwanderung gut gemanagt wird, ist das ein Bereich, bei dem unsere Bürger den Mehrwert eines europäischen Ansatzes erkennen können. Solch ein Ansatz sollte der EU dabei helfen, unerwünschte Phänomene wie irreguläre Einwanderung und Menschenhandel einzudämmen und zugleich sicherstellen, dass Europa diejenigen Migranten willkommen heißt, die seine Wirtschaft braucht und die seine Gesellschaft aufnehmen kann und will.“⁴ Diese wettbewerbsstaatliche Maxime findet sich auch in der Begründung der Bundesregierung zum Anerkennungsgesetz: „Die Attraktivität Deutschlands für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland wird erhöht und die Position der deutschen Wirtschaft im zunehmenden internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte gestärkt.“⁵

⁴ Franco Frattini: Enhanced mobility, vigorous integration strategy and zero tolerance on illegal employment: a dynamic approach to European immigration policies [Rede auf der Lissaboner „High-level Conference on Legal Immigration“ am 13. September 2007], http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-07-526_en.htm

⁵ Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vom 22. Juni 2011, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/062/1706260.pdf>

1.1.1



Wie im richtigen Leben. Migrantische Perspektiven auf formelle und informelle Arbeitsmarkthürden I⁶. Innere Haltung von Ratsuchenden und Beratenden

Ziel

Die Teilnehmer_innen machen wissen, wie Rassismus und Diskriminierung die Entfaltungsmöglichkeiten eines Menschen beschneiden. Sie haben die Ungleichverteilung sozialer Chancen und Rechte erlebt und sich mit Konkurrenzsituationen auseinandergesetzt.

Ablauf

Die Teilnehmer_innen stellen sich nebeneinander auf. Alle erhalten ein Rollenkärtchen. In den nächsten 10 Minuten stellen sich die Teilnehmer_innen innerlich auf ihre Rollen ein. Sie können das Team fragen, wenn ihnen zur Rolle etwas nicht klar ist. Die Spielleitung kündigt an, eine Reihe von Fragen zu stellen. Alle Teilnehmenden sollen nach jeder Frage überlegen, ob sie in ihrer Rolle die Frage mit „Ja“ beantworten können – dann gehen sie einen deutlichen Schritt vorwärts – oder ob sie mit „Nein“ antworten müssen – dann gehen sie einen Schritt zurück. Es geht dabei um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als Wissen und sachliche Richtigkeit. Die Spielleitung übernimmt nun auch eine moderierende Rolle. Bei einem mehrköpfigen Team kann eine Person die Fragen vorlesen und die andere moderieren. Bei der Moderation kommt es darauf an, die Spieler_innen immer wieder zu fragen, welche Aspekte dazu geführt haben, dass sie einen Schritt nach vorn gegangen sind oder sie stehen geblieben sind. Nach dem letzten Schritt sollten die Teilnehmenden sagen, was auf ihren Rollenkärtchen genau stand.

Anmerkung: Bis zum vierten Schritt sollten alle Teilnehmenden jeweils etwas sagen. Besonders bei großen Gruppen können nicht immer alle nach jedem Schritt gefragt werden. Als Orientierung sollten nach jedem weiteren Schritt durchschnittlich drei Personen gefragt werden.⁷

Rahmenbedingungen

Dauer 60 Minuten

Raum Ausreichend großer Seminarraum

Material Rollenkärtchen, Fragenkatalog

Arbeitsmaterialien

Referent_innenmaterial Einleitung

Arbeitsblatt 1 Katalog möglicher Fragen

Arbeitsblatt 2 Rollenkärtchen

⁶ Methode in Anlehnung an DGB-Bildungswerk Thüringen (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt 2008, S. 61–64

⁷ Ebd., S. 61



ARBEITSBLATT 1

1.1.1 – 1

Katalog möglicher Fragen⁸

Kannst Du ...

- | Dich mit durchschnittlichen Chancen auf eine Stelle bewerben?
- | davon ausgehen, dass sich Deine Herkunft nicht nachteilig in einem Auswahlgespräch auswirkt?
- | davon ausgehen, dass sich Dein Glaube nicht nachteilig in einem Auswahlgespräch auswirkt?
- | davon ausgehen, dass sich Dein Geschlecht nicht nachteilig in einem Auswahlgespräch auswirkt?
- | davon ausgehen, dass sich Dein Äußeres nicht nachteilig in einem Auswahlgespräch auswirkt?
- | davon ausgehen, dass Du von Deinen Kolleg_innen als gleichwertig und ohne Vorbehalte akzeptiert wirst?
- | davon ausgehen, dass Du als Vorgesetzte/r von Deinen Mitarbeiter_innen akzeptierst wirst?
- | davon ausgehen, dass Deine Arbeitserfahrung, Deine Ausbildung und Deine Kompetenzen anerkannt werden?
- | davon ausgehen, dass Du die gleichen Karrierechancen hast wie andere Kolleginnen mit vergleichbaren Qualifikationen?
- | davon ausgehen, dass über Deine Herkunft, Deinen Glauben, Dein Geschlecht oder Dein Äußeres keine herabwürdigenden Witze gemacht werden?
- | davon ausgehen, dass Deine Interessen vom Betriebsrat und den Gewerkschaften genauso wie die Deiner Kolleg_innen vertreten werden?
- | sicher sein, von Sprüchen wie: „Du bist gar nicht so wie die anderen“, „Macht man das bei Euch auch so“ verschont zu bleiben?
- | Dich sicher fühlen vor sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit?



NOTIZEN

⁸ Ebd., S. 62–63 (nach einer Idee von Petra Wlecklick und Sigrun Schewe)

ARBEITSBLATT 2

1.1.1 – 2

Rollenkärtchen

Ein Computer-Spezialist, indische Nationalität, 33 Jahre, ledig	Eine 42-jährige ledige philippinische Krankenschwester	Eine 19-jährige türkische Abiturientin mit muslimischem Hintergrund
Eine angelernte Feinmechanikerin, sagt von sich selbst, sie habe eine türkische Mentalität, 56 Jahre, verheiratet, 4 Kinder	Eine 35-jährige ledige deutsche Krankenschwester, 1 Kind	Eine 18-jährige deutsche Handelsschülerin mit guten Noten
Ein 30-jähriger Facharbeiter, befristeter Arbeitsvertrag (18 Monate), ledig, deutsch	Ein 17-jähriger Tischlerei-Azubi aus Thüringen, verlobt	Ein 26-jähriger ghanaischer Asylbewerber, keine Arbeitserlaubnis, ledig
Ein 45-jähriger Elektromeister, Deutscher, verheiratet, 2 Kinder	Eine 20-jährige Telekom-Auszubildende, wird nach der Ausbildung nicht übernommen	Die 28-jährige nicht erwerbstätige thailändische Ehefrau eines deutschen Omnibusfahrers
Eine 35-jährige Reinigungskraft, iranischer Flüchtling, männlich, ledig	Eine 19-jährige Punkerin, jobbt in der Kneipe, ledig	Der 32-jährige deutsche Inhaber eines Friseursalons
Eine 39-jährige angelernte Metallarbeiterin, gelernte Psychologin, Aussiedlerin aus Kasachstan, alleinerziehend, 1 Kind	Eine 40-jährige schwarze Deutsche, Lehrerin, 2 Kinder	Ein 32-jähriger wohnsitz- und arbeitsloser Fliesenleger
Eine 23-jährige Bankkauffrau türkischer Herkunft, Muslimin, ledig	Ein 35-jähriger blinder Musiker, Deutscher, geschieden, 1 Kind	Ein 46-jähriger kurdischer Besitzer eines Dönerimbisses
Ein 17-jähriger Azubi der Kommunikationselektronik kurdischer Herkunft, ledig, schwul	Eine 38-jährige lesbische Mutter von 2 Kindern, Verkäuferin, deutsch	Eine 17-jährige Abiturientin, deutsch, ledig, sitzt im Rollstuhl
Ein schwerbehinderter Pförtner im Rolli, 51 Jahre, Deutscher, alleinstehend	Ein 40-jähriger polnischer Saisonarbeiter, verheiratet	Ein 22-jähriger spielsüchtiger Elektriker
Ein 18-jähriger marokkanischer Hilfsarbeiter mit Hauptschulabschluss, ledig	Eine 20-jährige Schwangere im Mutterschutz, deutsch, HIV-positiv, ledig	Eine 75-jährige Rentnerin Eine 19-jährige jüdische Schülerin der 12. Klasse



1.1.2



Migrantische Perspektiven auf formelle und informelle Arbeitsmarkthürden II

Ziel Die Teilnehmer_innen können unterschiedliche Diskriminierungsformen benennen, mit eigenen Beobachtungen in Beziehung setzen und Schlussfolgerungen für die antirassistische Praxis ziehen.

Ablauf Die Teilnehmer_innen lesen sich in Einzelarbeit den Text durch und machen sich Gedanken zu folgenden Leitfragen:
Welche Diskriminierungserfahrungen machen People of color/schwarze Berufstätige (am Beispiel „Afrodeutsche“) in der Arbeitswelt?
Inwiefern stimmen diese Erfahrungen mit den Beobachtungen überein, die ihr in eurem Arbeitsumfeld in Bezug auf Diskriminierungsformen gemacht habt?
Welche Strategien gegen rassistische Diskriminierung versprechen aus eurer Sicht als Interessenvertreter_innen am ehesten Erfolg?
Moderiert durch die Teamer_innen diskutieren die Teilnehmer_innen im Anschluss an diese Lektürephase im Plenum ihre Einschätzungen zu den Themen.

Rahmenbedingungen **Dauer** 60 Minuten (5 Minuten Methodenerklärung, 15 Minuten Lese- und Diskussionsphase, 40 Minuten Diskussion)
Raum Ausreichend großer Seminarraum
Material Ausreichend Kopien des Madubuko-Texts, ggf. Flipchart oder Stellwand zur Protokollierung der Diskussionsergebnisse

Arbeitsmaterialien Nkechi Madubuko: Typologie im Umgang mit beruflichem Akkulturationsstress bei Afrodeutschen – Selbstselektion vs. erfolgreiche Stressbewältigung, in: Tatjana Baraulina/Axel Kreienbrink/Andrea Riester (Hrsg.): Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland, Nürnberg 2011, S. 127–154. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Beitragsreihe/beitrag-band-2-afrika.pdf?__blob=publicationFile

1.1.2 – 1

ARBEITSBLATT

Aus einer im Auftrag von BAMF und GIZ herausgegebenen Publikation⁹ zu „afrodeutschen“ Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung in Arbeitswelt und Berufsleben

Akzeptanzerfahrungen im Beruf dominieren innerhalb der afrodeutschen Gruppe nicht. Vielmehr wird ein breites Spektrum an Vorbehalten und Diskriminierung beschrieben. Wenige Interviewpartner berichteten, dass sie im Beruf überwiegend akzeptiert werden und keine oder wenige Benachteiligungen erfahren haben. Diese Personen haben enge und kollegiale Beziehungen zu ihren Arbeitgebern und Kollegen. Keine Benachteiligung im beruflichen Leben erfahren zu haben, ist ein Indiz für ein hohes Maß an Akzeptanz im beruflichen Umfeld. Allerdings ließ diese Akzeptanz bei Erfahrungen des beruflichen Aufstiegs nach. Auch bei den Personen mit weniger Ablehnungserfahrungen wurde Herkunft als limitierend für den Aufstieg in die leitenden Positionen erlebt. Viel häufiger als von Erfahrungen der Akzeptanz wurde von Ablehnungserfahrungen im Beruf berichtet. Typisch sind die Einschätzungen, dass fachliche Kompetenzen aufgrund von Herkunft in Zweifel gezogen oder dass Fehler und Kompetenzschwächen automatisch mit afrikanischer Herkunft verbunden werden. Die meisten Interviewteilnehmer sahen sich mit der Herausforderung konfrontiert, ihrem Umfeld täglich zu „beweisen“, dass sie trotz afrikanischer Herkunft in der Lage sind, genauso gut oder besser als weiße Deutsche zu arbeiten.

Bei Bewerbungsverfahren zeigen sich Selektionsprozesse zu Gunsten der weißen Deutschen am deutlichsten und wirken auch entsprechend effektiv als Hemmnis beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Für Robert, einen leitenden Angestellten im Medienbereich, war es „bei 70 % seiner Bewerbungen“ ein Nachteil, afrikanischer Herkunft zu sein. Diesen Umstand verglich er mit der Diskriminierung von Frauen. Die ethnische Selektion ist seiner Meinung nach eine „unausgesprochene Realität“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt: „Das ist eben so.“ Nach seinen Erfahrungen begann die Selektion bereits bei der Auswahl der Bewerbungsunterlagen seitens der Personalentscheider, die „zur Norm tendierten“ (und lieber die Bewerber ohne Migrationshintergrund einluden). In seiner 20-jährigen Berufsbiografie spielte die Herkunft allerdings mit zunehmender Berufserfahrung eine immer unwichtigere Rolle. Zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn war seine Herkunft dagegen sehr relevant. Seiner Erfahrung nach ist das Schwierigste bei der Realisierung eines Berufseinstiegs, „die erste Bewerberauswahlrunde zu überstehen“, da ein schwarzer Bewerber nicht konventionell aussehe und den Erwartungen an einen kompetenten Arbeitnehmer nicht entspreche. Untersuchungen zu Bewerbungsverfahren haben gezeigt, dass der Austausch eines deutschen gegen einen türkischen oder arabischen Namen in Deutschland eine unterschiedliche Behandlung der Bewerbung zur Folge hat.

⁹ Nkechi Madubuko: Typologie im Umgang mit beruflichem Akkulturationsstress bei Afrodeutschen – Selbstselektion vs. erfolgreiche Stressbewältigung, in: Tatjana Baraulina/Axel Kreienbrink/Andrea Riester (Hrsg.): Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland, Nürnberg 2011, S. 127–154. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Beitragsreihe/beitrag-band-2-afrika.pdf?__blob=publicationFile



1.1.2

„... wenn dann plötzlich n' schwarzer Bewerber ankommt. Wenn die [die Personalentscheider, Anm. der Autorin] mit etwas Verrücktem kommen, laufen sie natürlich immer Gefahr, auch selber doof dazustehen. Das heißt, sie neigen immer zur Norm und zu dem Ungefährlichen und ohne Risiko.“

Die in den Interviews beschriebenen beruflichen Erfahrungen zeigen, dass die Herkunft nicht nur im Bewerbungsverfahren, sondern auch in anderen Phasen der beruflichen Laufbahn afrikanischer Migranten eine Rolle spielt. Das bestätigen auch Forschungsergebnisse aus aktuellen Diskriminierungsstudien. Im Einzelnen zeigten sich Diskriminierungen vor allem als Benachteiligung gegenüber Einheimischen (Notwendigkeit der Mehrarbeit) und Zweifel an der Kompetenz. Auch bei Beförderungen im Beruf wirkten sich vor allem diese herkunftsbezogenen Vorbehalte bei „Gate Keeper“ nachteilig auf die Aufstiegschancen aus.

Oft berichteten die Interviewpartner über ablehnendes Verhalten von einheimischen Kollegen, Kunden oder Patienten. Stereotypisiert zu werden, ist eine übereinstimmende Erfahrung der Interviewpartner in dieser Studie. Im beruflichen Umfeld beschreibt die Mehrheit der Afrodeutschen, mit herkunftsbezogener Skepsis (ein genereller Zweifel an der Kompetenz der Person aufgrund der Herkunft) und einer Form von „rassistischem Schubladendenken“ des Umfeldes konfrontiert zu sein. Ein häufig genanntes Problem für Migranten afrikanischer Herkunft war ein „geistiges Überlegenheitsgefühl“, mit dem einige weiße Deutsche ihnen entgegentraten. Die Erfahrung war, dass einige Deutsche sich aus einer rassistischen Perspektive heraus für kompetenter als Afrikaner (Ausländer) hielten und mit Überraschung bis hin zu Neid reagierten, wenn sie in den Leistungen übertroffen wurden. Zudem wurde oft die professionelle Kompetenz aufgrund der Herkunft angezweifelt (beispielsweise: „Afrikaner können sich nicht so gut konzentrieren“).

Typenübergreifend beschreibt der Großteil der Befragten, dass sie das subjektive Gefühl hatten, aufgrund des Migrationshintergrundes mehr leisten zu müssen, sich keine Fehler erlauben zu dürfen, um stereotypen Vorstellungen entgegenzuarbeiten und somit das deutsche Umfeld vom Gegenteil dieser Negativbilder geringerer Leistungsfähigkeit zu überzeugen. Unternehmerin Katherina sah sich beispielsweise ständigem Misstrauen der deutschen Partnerfirmen ausgesetzt. Sie berichtete, dass sie ‚immer‘ Stress habe.

„Die Herkunft ist eine Belastung. Auf der einen Seite, ja, klar, weil sie [Afrodeutsche, Anm. der Autorin] sich immer wieder behaupten müssen, immer wieder zeigen, dass sie die gleichen Leistungen erbringen können und sogar noch mehr. Also, von daher befinden sich Schwarze immer, also im Berufsleben, in einer permanenten Stresssituation.“

Diese Angst, nicht zu genügen, bedeutet, zusätzliche Energie aufbringen und wiederkehrend gegen eine „unsichtbare“, aber wirkungsvolle Barriere ankämpfen zu müssen. Oft werden deshalb eigene Karrieremöglichkeiten als eingeschränkt eingeschätzt, da davon ausgegangen wird, dass man aufgrund rassistischer Denkweisen in den Köpfen der deutschen Vorgesetzten und Kollegen keine Chance haben wird.

[...]

Diskriminierung im beruflichen Umfeld findet selten offen und direkt statt, da direkte diskriminierende Handlungen illegitim sind und arbeits- bzw. strafrechtlich verfolgt werden könnten. Menschen, die informelle Diskriminierung erleben, können diese selten nachweisen oder mit Einsicht des nicht betroffenen Umfeldes rechnen. Die Interviewpartner machten beispielsweise die Erfahrung, dass ihre Beschwerden diesbezüglich von Personalentscheidern als „Überempfindlichkeit“ gewertet und abgetan wurden. In einigen Fällen wurde die Diskriminierung von den Personalentscheidern selbst unternommen. Diskriminierungserfahrungen sind in der Gesamtgruppe der Afrodeutschen eine mehrheitlich verbreitete Erfahrung, sowohl im öffentlichen Leben als auch im Beruf. Das Spektrum an berichteten Diskriminierungserfahrungen war vielfältig. Es handelte sich um wiederkehrende „Negerwitze“ im Kreise der Kollegen oder um negativ konnotierte Andeutungen zu Personeneigenschaften. Es ging aber auch um den subtilen Ausschluss aus den Kollegennetzwerken. Diskriminierungserfahrungen fanden letztlich ihren Höhepunkt im offenen Rassismus. Gleichzeitig machten die Interviewpartner auch positive Erfahrungen im beruflichen Umfeld. Ihre Herkunft war in ihrem Berufsleben nicht immer relevant, sondern wurde oft zu Beginn der beruflichen Laufbahn oder während der Bewerbungsphasen als besonders limitierend empfunden. Aber auch in Bezug auf Beförderungen wurden Erfahrungen gemacht, dass trotz gleichwertiger Leistungen weiße Bewerber bevorzugt wurden.

Die Mehrheit der Afrodeutschen beschrieb die Rolle der afrikanischen Herkunft im Berufsleben folgendermaßen:

1. Die afrikanische Herkunft wird als Belastung besonders beim Berufseinstieg und im beruflichen Werdegang erlebt, da herkunftsbezogene Vorbehalte oft einer Beförderung entgegenstehen.
2. Informelle Diskriminierungserfahrungen im Beruf sind dominierend (etwa die Zweifel an professioneller Kompetenz, Fehler werden eher auf die Herkunft bezogen, Notwendigkeit der Mehrarbeit, um dieselbe Akzeptanz von weißen Deutschen zu erreichen).
3. Als Folge werden bestimmte Berufe aufgrund von Selbsteinschätzung und Vermeidung von Diskriminierung nicht ergriffen (beispielsweise: „Meine Chancen als schwarzer Rechtsanwalt sind gering bis nicht vorhanden.“).

Erfahrungen von Akzeptanz und beruflicher Unterstützung durch Arbeitgeber und Vorgesetzte wurden auch von Teilnehmern beschrieben, die andernorts diskriminiert wurden. Somit bestand in einer Berufsbiografie eine Kombination von unterschiedlichen Erfahrungen. Verfügt die Betroffenen über Bewältigungsstrategien oder andere Ressourcen zu Stressreduzierung in negativen Situationen, konnten sie diese besser verarbeiten und bewältigen, ohne unter dem ständigen Gefühl zu arbeiten, einer „unterlegenen“ Gruppe anzugehören und nichts daran ändern zu können. Fehlte es ihnen an Ressourcen (sozialer Rückhalt, Bezug zum Herkunftsland, Stolz), kam es zu einem Akkulturationsstress.



1.1.3



Zum Verständnis von Dequalifikation und Anerkennungsinteressen	
Ziel	Die Teilnehmer_innen entwickeln ein Verständnis für die sich aus migrantischen Dequalifikationserfahrungen ergebenden Anerkennungsinteressen. Sie können verschiedene Ursachen voneinander ebenso unterscheiden wie spezifische Dimensionen von Anerkennung. Durch die Beschäftigung mit Fallbeispielen sind sie darüber hinaus für die Vielschichtigkeit und Komplexität der Thematik sensibilisiert und können ein erstes Raster von für die Verweisberatung relevanten Kriterien praktisch anwenden.
Ablauf	Im Anschluss an einen kurzen einführenden Vortrag erläutern die Referent_innen Ziel, Inhalt und Methode des Moduls und verweisen in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Wichtigkeit, sinnvoll auf die Spezifik von Einzelfällen zu reagieren. Zu Übungszwecken verteilen sie an jede der sich bildenden Zweiergruppen ein anderes Beispiel einer migrantischen Dequalifikationserfahrung. Anhand mehrerer Leitfragen bearbeitet dann jede Zweiergruppe ihren Fall, bevor anschließend die jeweiligen Antworten auf einer eigens vorbereiteten Metaplanwand zusammengetragen werden. Die Zusammenstellung der Ergebnisse dient zugleich als Ausgangspunkt für eine moderierte Plenumsdiskussion.
Rahmenbedingungen	Dauer 90 Minuten (15 Minuten Anmoderation, 30 Minuten AG-Phase, 45 Minuten Auswertung und Diskussion) Raum Ausreichend großer Seminarraum mit Möglichkeit zu Kleingruppenarbeit Material Moderationskoffer, vier Stellwände, Arbeitsmaterial
Arbeitsmaterialien	Fallbeispiele https://www.redcross.ch/de/file/11065/download [Schweizerisches Rotes Kreuz: Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen, Bern 2012. Dreizehn sehr plastische und auf jeweils zwei Seiten dargestellte Porträts von Migrant_innen mit Dequalifikationserfahrungen.] Fragenkatalog Wo liegen die Ursachen der Dequalifikation? Welche Folgen hat Dequalifikation für die Betroffenen? Wie gehen Betroffene mit ihrer Dequalifikation um? Welche Maßnahmen können helfen? [Auf die bilanzierende Plenumsdiskussion können sich Referent_innen durch Lektüre der entsprechenden Kapitel aus der äußerst informativen SRK-Broschüre vorbereiten.]

1.1.4

Weiterbildungsbeteiligung von Migrant_innen	
Ziel	Die Teilnehmer_innen können das Problem der sozialen Spaltung in der Weiterbildung in seinen Grundzügen beschreiben und erklären sowie Lösungsansätze problematisieren.
Ablauf	Unter Zuhilfenahme eines aufschlussreichen Schaubildes aus dem offiziellen Bildungsbericht erläutern die Teamer_innen in einem kurzen Impulsreferat die Weiterbildungsbenachteiligung so genannter „Bildungsverlierer_innen“, unter denen sich überproportional viele Menschen mit Migrationserfahrung befinden. Anschließend gibt es Raum für Nachfragen und Diskussion.
Rahmenbedingungen	Dauer 30 Minuten Raum Ausreichend großer Seminarraum Material Laptop, Beamer, Arbeitsmaterial
Arbeitsmaterialien	Impulsreferat zur Weiterbildungsbenachteiligung





1.1.4

ARBEITSBLATT

1.1.4 – 1

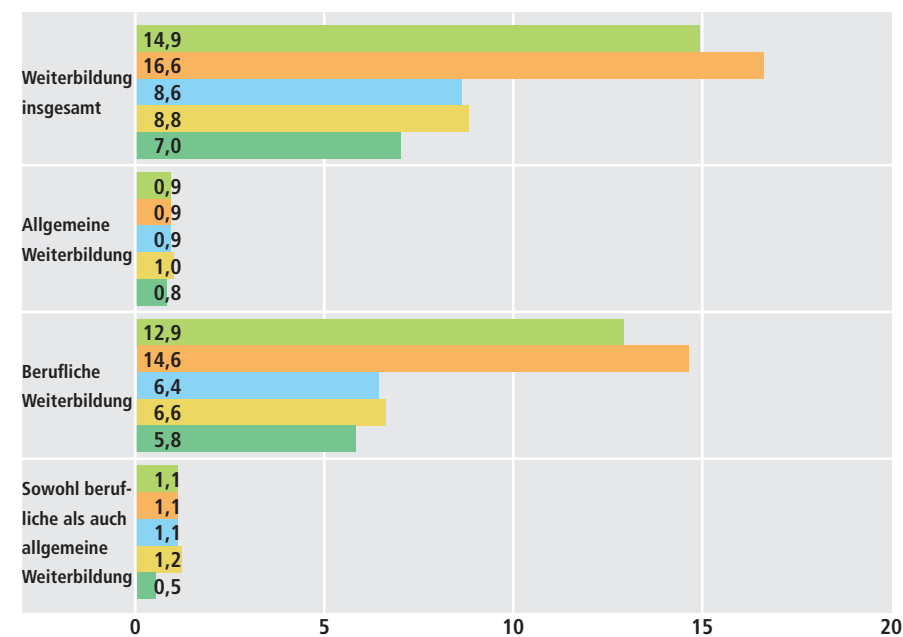
Impulsreferat zur Weiterbildungsbenachteiligung

Der Bildungsbericht der Bundesregierung hat es 2014 abermals bestätigt: Berufliche Weiterbildung sorgt nicht etwa für eine Reduzierung sozialer Ungleichheit, sondern trägt vielmehr zu ihrer Reproduktion bei. Je besser Erwerbstätige auf dem Arbeitsmarkt etabliert sind, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen. Aufgrund ihrer strukturellen sozioökonomischen Benachteiligung sind Migrant_innen hiervon besonders betroffen. Mehr noch „Die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund haben sich zwischen 2010 und 2012 sogar deutlich zu Ungunsten von Migranten verstärkt.“¹⁰ Auch innerhalb der Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund gibt es beträchtliche, mit dem Besitz formaler Bildungstitel zusammenhängende Disparitäten. „Migrantinnen und Migranten, die höchstens einen Hauptschulabschluss besitzen, nehmen zu 4 % an Weiterbildung teil, diejenigen mit Mittlerem Abschluss zu 10 % und mit Hochschulreife zu 15 %. Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind die Teilnahmequoten bei allen Bildungsniveaus fast doppelt so hoch.“¹¹

Schaubild 3

■ Insgesamt
■ Ohne Migrationshintergrund
■ Mit Migrationshintergrund
 Davon nach Migrationstyp
■ Mit eigener Migrationserfahrung
■ Ohne eigene Migrationserfahrung

Teinahme an Weiterbildung 2012 der 15- bis unter 66-Jährigen nach Weiterbildungsform, Migrationshintergrund und Migrationstyp (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld 2014, S. 146

10 Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld 2014, S. 141.

11 Ebd. S. 145f.

Wenn also der Befund feststeht, dass sich vor allem diejenigen Menschen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, die bereits gut qualifiziert sind und über gute Lernvoraussetzungen verfügen, während Niedrigqualifizierte entsprechenden Angeboten eher fernbleiben, stellt sich unweigerlich die Frage, wie sich dieses so genannte Matthäusprinzip („Wer hat, dem wird gegeben“) durchbrechen ließe. Das Kardinalproblem liegt dabei in der Unterordnung der Weiterbildungszwecke unter die Interessenlagen kapitalistischer Betriebe. „Das vordringliche Ziel betrieblicher Weiterbildung ist bis heute die Sicherstellung und Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitskräftepotenzials zur Sicherung der Funktionsprozesse der Unternehmen. Damit erfüllt sie eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe als Beitrag zur Sicherung der Humanressourcen. Diese Zielsetzung ist aber zugleich mit spezifischen Begrenzungen in der quantitativen und qualitativen Reichweite betrieblicher Weiterbildung verbunden: Sie ist nur für Beschäftigte zugänglich, schließt konstitutiv Arbeitslose und Nichterwerbspersonen aus, richtet sich schwerpunktmäßig an die qualifizierten Belegschaftsteile und eröffnet geringqualifizierten Beschäftigten deutlich weniger berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Gerade diese Gruppen sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert.“¹²

Vor dem Hintergrund dieser „sozialen Spaltung in der Weiterbildung“ fordern Gewerkschaften deshalb seit Längerem mehr Zeit und Geld für Weiterbildung¹³ (v.a. Ansprüche auf bezahlte Freistellungen für Weiterbildungsveranstaltungen sowie Kostenübernahme durch den Staat oder die Betriebe).¹⁴ Die Durchsetzung derartiger Forderungen würde zwar real existierende Hürden absenken, sozialisationsbedingte Distanzunterschiede zum Bildungsbetrieb aber ebenso unangetastet lassen wie das Prinzip der Konkurrenz vieler um wenige erstrebenswert erscheinende Positionen. Der unangefochtene Fortbestand eines stratifizierten Erwerbsarbeitssystems birgt nun allerdings die Gefahr, dass die von Gewerkschaftsseite ebenfalls aufgestellte Forderung nach freier Wahl von Bildungsinhalten und Bildungsanbietern ins Leere läuft und die Realisierung von „Chancengleichheit“ stattdessen in eine erneuerte Legitimation sozialer Ungleichheit umschlägt: Weil alle ja die gleichen Chancen auf Weiterbildung haben und dafür sogar Zeit und Geld zur „freien“ Verfügung gestellt bekommen, kommt am Ende niemand mehr darum herum, seine bzw. ihre Position in den Hierarchien von betrieblicher und gesellschaftlicher Arbeitsteilung einer anderen Ursache zuzuschreiben als der „eigenen“ Leistung bzw. Bildung. Sozial benachteiligte Migrant_innen sähen sich dann erneut in die Tiefgeschosse von Arbeitswelt und Gesellschaft verwiesen.

12 Ebd. S. 155

13 Matthias Anbuhl: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung, Berlin 2013 www.dgb.de/themen/++co++c39f1ec6-2f2b-11e3-8264-00188b4dc422

14 Vgl. IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt: Bildungsteilzeit, Hannover 2015 www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/uploads/media/2014-12-16_Broschuere_Bildungsteilzeit_Ansicht.pdf



Zum Weiterlesen

Ursula Boos-Nünning: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft, in: Gudrun Hentges/Volker Hinnenkamp/Almut Zwengel (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache, Bildung als zentrale Bezugspunkte, Wiesbaden 2008, S. 255–286
www.bibb.de/dokumente/pdf/a21__Boos-Nuenning_Migranten.pdf

Frauke Bilger: Migrantinnen und Migranten – eine weitgehend unbekannte Zielgruppe in der Weiterbildung. Empirische Erkenntnisse und methodische Herausforderungen, in: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 2/2006, S. 21–31
www.die-bonn.de/doks/bilger0601.pdf

Karl-Heinz P. Kohn: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, Berlin 2011
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/04_Beratung/2011_Studie_Migrationsspezifische_Beratung.pdf

Astrid Messerschmidt: Transformation des Interkulturellen. Postkoloniale Perspektiven auf Erwachsenenbildung in globalisierten Migrationsgesellschaften, in: Gisela Wiesner/Christine Zeuner/Hermann Forneck (Hrsg.): Teilhabe an der Erwachsenenbildung und gesellschaftliche Modernisierung, Baltmannsweiler 2006, S. 51–64

Dick Moraal: Migranten in der Weiterbildung, ganz schön selten, in: Denk-doch-mal.de, August 2011
www.denk-doch-mal.de/sites/denk-doch-mal.de/files/moraal.pdf



NOTIZEN



1.1.5

Sozialprofil der Zielgruppe von „Berufsbildungsausländer_innen“

Ziel	Die Teilnehmer_innen können das Sozialprofil der Gruppe von BerufsbildungsausländerInnen in Umrissen skizzieren und Gründe für seine historische Genese benennen.
Ablauf	Unterstützt durch Schaubilder erläutern die Teamer_innen in einem Impulsreferat Entstehung und Zusammensetzung der Gruppe von „Berufsbildungsausländer_innen“. Im Anschluss an das Referat gibt es Raum für Nachfragen und Diskussion.
Rahmenbedingungen	Dauer 30 Minuten Raum Ausreichend großer Seminarraum Material Laptop, Beamer, Arbeitsmaterial
Arbeitsmaterialien	Impulsreferat zum Sozialprofil der Gruppe von Berufsbildungsausländer_innen



1.1.5

ARBEITSBLATT

1.1.5– 1

Impulsreferat zum Sozialprofil der Gruppe von Berufsbildungsausländer_innen

In Hinblick auf formale Bildungstitel bestehen in der Bundesrepublik nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen der Bevölkerung mit und der ohne Migrationsgeschichte. So liegt der Anteil derjenigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die überhaupt keine Berufsausbildung haben, deutlich über dem entsprechenden Referenzwert der Gruppe ohne Zuwanderungsgeschichte. Berufs- und Hochschulabschlüsse sind entsprechend seltener vorhanden. Diese Daten resultieren aus der spezifischen Struktur der Arbeitskräftemigration ins Westdeutschland der Nachkriegszeit und gerannen in der Folge zu dem zähleibigen Klischee, dass es sich bei Migrant_innen in der Bundesrepublik um eine Gruppe handele, die nicht unter einer mangelnden Anerkennung von formalen Bildungstiteln leide, sondern in erster Linie an einem Mangel an Zertifikaten selbst.

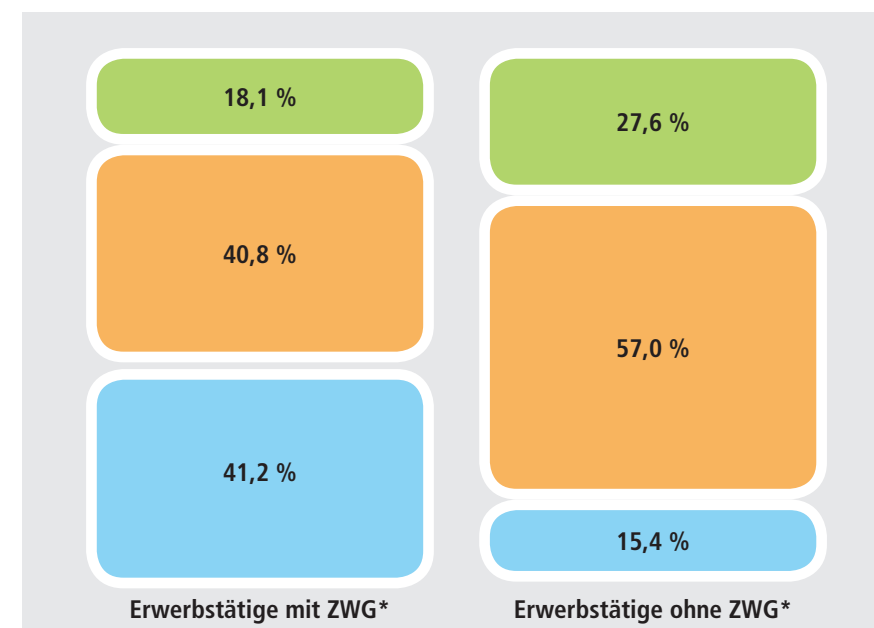
Schaubild 4

- Tertiärer Bildungsabschluss
- Abgeschlossene duale Berufsausbildung
- Ohne beruflichen Bildungsabschluss

*ZWG = Zuwanderungsgeschichte

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten von IT.NRW, Sonderauswertung des Mikrozensus 2007–2011

Erwerbstätige nach höchstem beruflichem Bildungsabschluss und nach Zuwanderungsstatus in NRW, Stand: 2011 (in % aller Erwerbstätigen)



Im Mai 2013 indes berichteten überraschte bundesdeutsche Medien von einer Studie der Bertelsmann-Stiftung, derzufolge etwa seit Anfang der 2000er-Jahre ein stabiler Trend zu einer höher qualifizierten Zuwanderung zu beobachten sei. Unter anderem heißt es in der Untersuchung, dass 43 Prozent der Neuzuwanderer zwischen 15 und 65 Jahren einen Meisterbrief, Hochschul- oder Technikerabschluss hätten, während dies bei Deutschen ohne Migrationshintergrund nur für 26 Prozent gelte. Dieser neue Migrationstypus könne die Zusammensetzung des Bevölkerungsanteils mit Zuwanderungsgeschichte allmählich verändern und längerfristig auch zur Zurückdrängung des Bildes von den verhältnismäßig geringqualifizierten Migrantenmilieus beitragen.

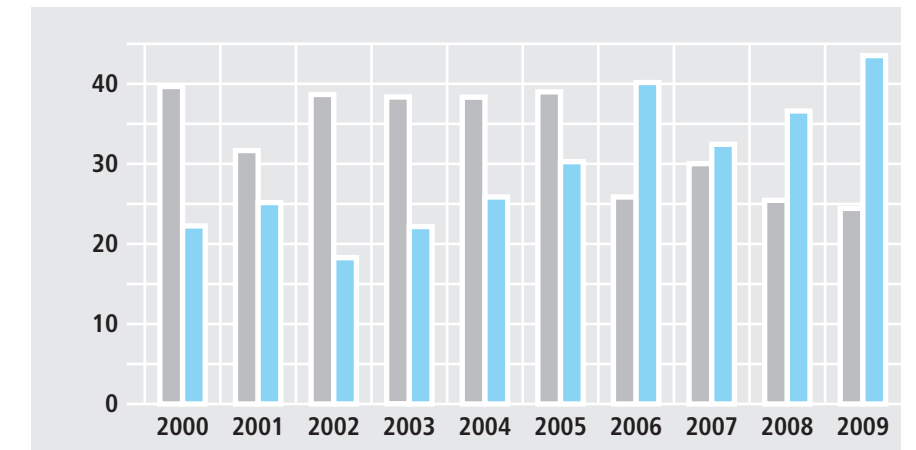
Schaubild 5

- Niedrig (ISCED 1–2)
- Hoch (ISCED 5–6)

ISCED = International Standard Classification of Education

Quelle: Mikrozensus, Scientific Usefile, eigene Auswertung

Anteile von Personen mit hohem (ISCED 5–6) und niedrigem Bildungsabschluss (ISCED 1–2) an den Neuzuwanderern, nicht in Bildung und Ausbildung, 15–65 Jahre, 2000–2009, Anteile in %



Auch wenn der Anstieg des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus von Neuzuwanderer_innen weniger auf ein Plus an beruflich Ausgebildeten zurückzuführen ist als auf den deutlich gewachsenen Anteil an Hochschulabsolvent_innen, erweist sich vor dem Hintergrund solcher Statistiken die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen als zunehmend bedeutsam. Allerdings brauchen betriebliche Interessenvertreter_innen, wenn sie in dieser Frage unterstützend eingreifen wollen, zunächst einmal ein genaueres Bild davon, wo und unter welchen Bedingungen Beschäftigte arbeiten, die potenziell anerkennungsinteressiert sein könnten. Bilder vom diplomierten Taxifahrer aus dem Iran, der polnischen Putzkraft mit Fachhochschulabschluss oder dem als Hilfsarbeiter auf dem Bau schuftenden Handwerkermeister aus Kiew dürften jedenfalls als Orientierungshilfe kaum ausreichen.

Grundsätzlich ist die Zielgruppe der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern sehr heterogen. Gemeinsam ist ihr zunächst einmal nur, dass ihre Angehörigen ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben und in Deutschland unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten. Nicht zur Zielgruppe zählen demnach einerseits Ungelernte und Akademiker_innen, andererseits aber auch Menschen, die im Verlauf ihres Migrationsprozesses beruflich nicht „abqualifiziert“ worden sind. Faktisch ebenfalls nicht zur Zielgruppe zählen Zugewanderte, die ihren Berufsabschluss zwar im Ausland erworben haben, aber seither zehn Jahre oder mehr einer anderen Tätigkeit nachgehen – ihre Qualifikation muss nach Einschätzung der Bundesregierung faktisch als entwertet angesehen werden. Zieht man schließlich noch diejenigen Menschen mit im Ausland erworbenem Berufsabschluss ab, die zwar jünger als 55 Jahre alt und vor nicht mehr als zehn Jahren zugewandert sind, aber dem Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen nicht zur Verfügung stehen, so beläuft sich die Größe der Zielgruppe der Erwerbslosen oder unterqualifiziert Beschäftigten, die ihre Berufsqualifikation vor weniger als zehn Jahren im Ausland abgeschlossen haben, nach eingestandenermaßen groben Schätzungen der Migrationsbeauftragten der Bundesregierung auf etwa 300.000 Menschen.¹⁵

¹⁵ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): Achter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin, S. 195f.

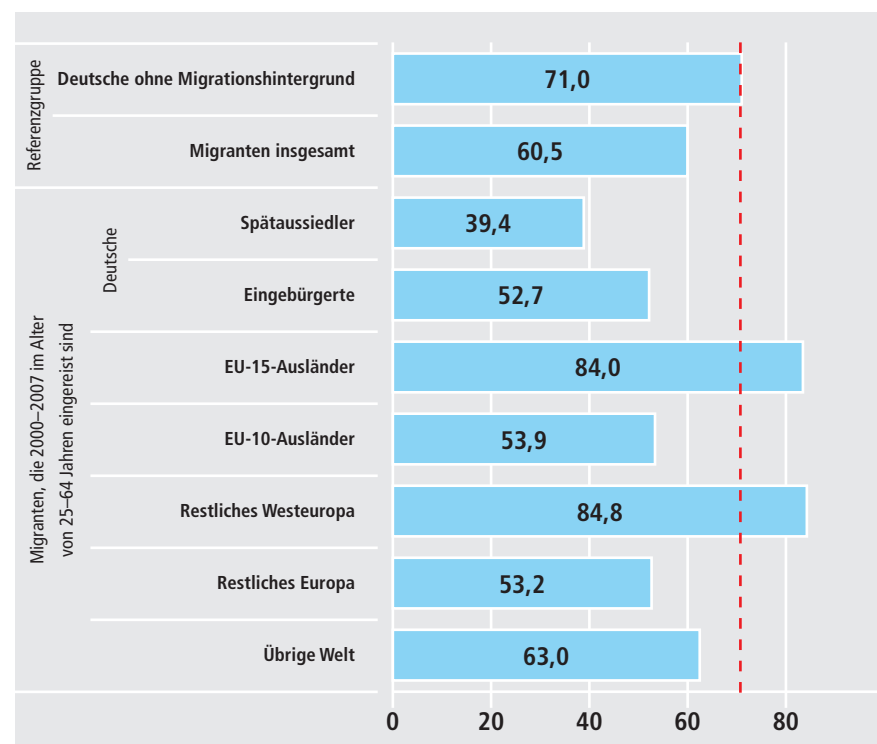


1.1.5

„Ausbildungsinadäquate“ Beschäftigung kommt zwar, wie der Gemeinplatz des „taxi-fahren-den Soziologen“ beweist, auch bei Nicht-Migrant_innen vor, bei Zuwanderer_innen ist sie aber wesentlich häufiger: „Bei den Nicht-Migranten ist knapp jeder zehnte Erwerbstätige unterhalb seines Ausbildungsniveaus beschäftigt, bei den Migranten gilt dies sogar für jeden vierten.“¹⁶ Besonders stark betroffen von Dequalifikationsprozessen sind bestimmte Zuwanderergruppen: Während Fachkräfte aus Westeuropa sogar noch häufiger einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen als Nicht-Migrant_innen, liegt die entsprechende Quote für Spätaussiedler_innen und Eingebürgerte weit unterhalb der ohnehin schon niedrigen von allen Migrant_innen. Entsprechend hoch ist der Anteil dieser Migrantengruppen an den Beschäftigten von Leiharbeitsunternehmen.¹⁷

Schaubild 6

Anteil der Erwerbstätigen mit Berufsausbildung oder Studienabschluss in 2008, mit einer „qualifizierten“ Tätigkeit, 25–64-Jährige, in Prozent



Quelle: Scientific Use File Mikrozensus 2008; eigene Berechnungen

Abgesehen von der Gemeinsamkeit einer nicht in Deutschland erworbenen Berufsausbildung unterscheiden sich die bildungs- und erwerbsbiografischen Merkmale von Zuwanderer_innen, die potenziell anerkennungsinteressiert sein könnten, aber erheblich. Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang die Unterschiede von männlichen und weiblichen Neuzuwanderern. Sie hängen eng mit traditionellen Rollenzuweisungen und der geschlechtsspezifischen Segregation von Arbeitsmärkten zusammen.

¹⁶ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung GIB: Arbeitsmarktreport NRW 2012. Sonderreport: Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Bottrop 2012, S. 33.

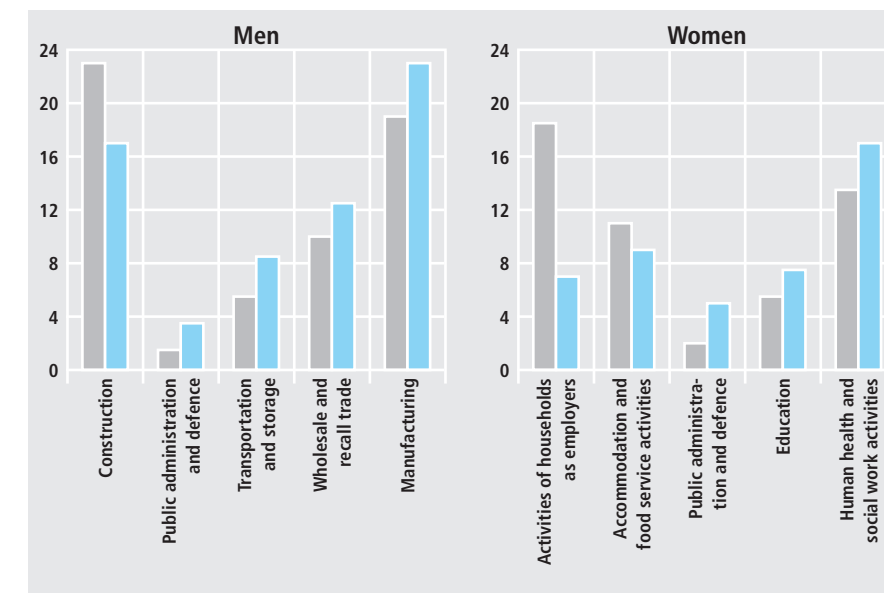
¹⁷ Sandra Siebenhüter: Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt/M. 2011, S. 74
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/11_Literaturtipps/OBS-Arbeitsheft_69_Integrationshemmnis_Leiharbeit.pdf

Schaubild 7

Recent migrant
Settled migrant

Source: Eurostat, LFS 2008

Distribution of employed persons aged 25 to 54 years by selected employment sectors (with the highest percentage differences between recent and settled foreign-born persons, EU-27, 2008)



Generell arbeiten Neuzuwanderinnen überdurchschnittlich häufig in den „klassischen“ Frauenberufen des Haushalts (als Putz- oder Pflegekräfte sowie als Hausangestellte) sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes (Kellnerin, Küchenhilfe). Andere Frauendomänen wie der soziale oder der Gesundheitssektor (Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege) sind zwar für Neuzugewanderte ebenfalls nicht unwichtig, gewinnen in der Etablierungsphase eines Migrationsprozesses aber noch stärker an Bedeutung. Männliche Migranten hingegen finden zunächst überdurchschnittlich häufig Arbeit auf dem Bau, wohingegen Arbeitsplätze in anderen Industrien, im Dienstleistungs- oder Transportbereich für bereits etablierte Zuwanderer wichtiger sind. Innerhalb der genannten Branchen, zu denen die Leiharbeitsfirmen unbedingt noch hinzugezählt werden müssen, üben Angehörige der Zielgruppe der Tendenz nach Tätigkeiten aus, die eine geringere Qualifikation erfordern, dafür aber gesundheitlich belastender und schlechter entlohnt sind.



Zum Weiterlesen

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): Achter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin, S. 195f.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland. Working Paper 36 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Nürnberg 2011
www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp36-migranten-am-arbeitsmarkt-in-deutschland.pdf

Christian Dustmann/Christoph M. Schmidt: The Wage Performance of Immigrant Women: Full-Time Jobs, Part-Time Jobs, and the Role of Selection. IZA Discussion paper series No. 233, Bonn 2000
www.econstor.eu/bitstream/10419/21080/1/dp233.pdf

Christine Färber/Nurcan Arslan/Manfred Köhnen/Renée Parlar: Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt, Opladen 2008

Florian Lehmer/Johannes Ludsteck: Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt. Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. IAB Kurzbericht 1/2013, Nürnberg 2013
<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf>

Arnd-Michael Nohl/Ulrike Ofner/Sarah Thomsen: Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung, in: Arnd-Michael Nohl/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden 2010, S. 67–82

Sandra Siebenhüter: Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt/M. 2011
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/11_Literaturtipps/OBS-Arbeitsheft_69_Integrationshemmnis_Leiharbeit.pdf

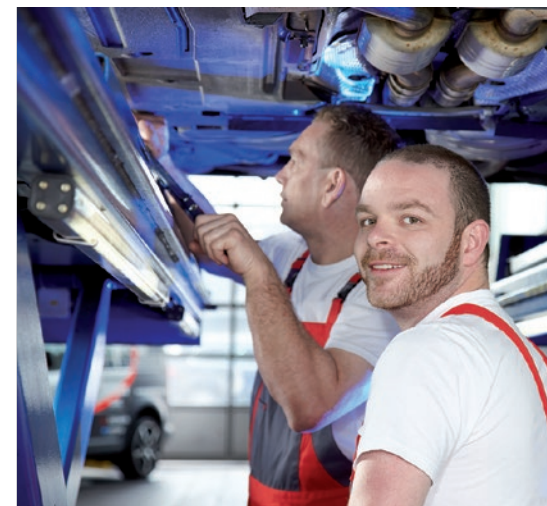


NOTIZEN

1.2

INTERESSENLAGEN VON STAAT, UNTERNEHMEN UND GEWERKSCHAFTEN

1.2



Ziel

Die Teilnehmer_innen kennen die jeweiligen Interessenlagen, die Staat, Unternehmerverbände und Gewerkschaften zur gemeinsamen Entwicklung einer verbesserten Berufsanerkennungspraxis bewogen haben und können die dazugehörigen politischen Spannungsfelder beschreiben.

Ablauf

Auf der Basis der zur Verfügung gestellten Arbeitsblätter (1, 2 und 3) verschaffen sich die Teilnehmer_innen nach einer kurzen Einleitung (Referent_innenmaterial) in kleinen Arbeitsgruppen Klarheit über die Interessen, die Staat, Unternehmen und Gewerkschaften mit der Anerkennungsgesetzgebung verbinden. In der Diskussion dieser Interessenlagen sollen auch die politischen Spannungsfelder thematisiert werden, in denen sich diese Interessen gebildet haben und artikulieren.

Rahmenbedingungen

Dauer 30 Minuten (5 Minuten Einleitung, 10 Minuten AG-Phase, 15 Minuten Präsentation)
Raum Seminarraum
Material Arbeitsblätter, Referent_innenmaterial, Methoden-koffer, Stellwände

Arbeitsmaterialien

Arbeitsblatt 1 Interessenlagen des Staates
Arbeitsblatt 2 Interessenlagen von Unternehmerverbänden
Arbeitsblatt 3 Interessenlagen von Gewerkschaften

Referent_innenmaterial

Auch wenn das BQFG im Dezember 2011 nur mit den Stimmen der schwarz-gelben Regierungskoalition im Bundestag beschlossen wurde, zählen zu den Kräften, die – wiewohl im Detail kritisch – grundsätzlich eine verbesserte Anerkennungspraxis für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse befürworten, alle im Bundestag vertretenen Parteien sowie darüber hinaus auch noch Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände. Trotzdem verbinden Staat, Unternehmerverbände und Gewerkschaften mit der Anerkennungsgesetzgebung durchaus unterschiedliche Interessen. Darüber hinaus bewegen sie sich in jeweils spezifischen Spannungsfeldern.



ARBEITSBLATT 1

1.2 – 1

Interessenlagen des Staates

Als wesentliches Interesse staatlicher Stellen an einer verbesserten Praxis der Berufsankennung kann die Fachkräftesicherung gelten. In ihrer 2011 beschlossenen Strategie hat die Bundesregierung die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen als einen von insgesamt fünf Pfaden zur Sicherung der Fachkräftebasis benannt. Insbesondere der demografische Wandel begründe die Notwendigkeit, Migrant_innen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und im Bedarfsfall auch Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. „Deutschland braucht als weltoffenes Land qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer. Derzeit sind in Deutschland Menschen mit Migrationshintergrund auf qualifizierten Arbeitsplätzen allerdings deutlich unterrepräsentiert. Die Ursachen hierfür liegen in einer oftmals unzureichenden sprachlichen, schulischen und/oder beruflichen Qualifikation, bei den fehlenden Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, aber auch in Hürden auf Arbeitgeberseite.“¹⁸



NOTIZEN

¹⁸ BMAS: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Berlin 2011
www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile

ARBEITSBLATT 2

1.2 – 2

Interessenlagen von Unternehmerverbänden

An einer sicheren Versorgung mit qualifizierten Fachkräften haben natürlich auch die Unternehmen ein großes Interesse. Viele von ihnen bekunden schon länger ihre Bereitschaft, auch ausländische Fachkräfte einzustellen, bemängeln allerdings die schlechte Vergleichbarkeit von Zertifikaten. Das im Anerkennungsgesetz festgelegte Verfahren zur Prüfung der Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen leistet insofern auch einen wichtigen Beitrag, um die von Unternehmerseite geforderte Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Wo – wie in den nicht-reglementierten Berufen – der Besitz eines formalen Abschlusses keine Voraussetzung für die Berufsausübung ist, genügt Unternehmen in vielen Fällen aber auch das Institut der Externenprüfung, um sich einen Eindruck vom tatsächlichen Können einer Bewerber_in zu verschaffen.



NOTIZEN



ARBEITSBLATT 3

1.2 – 3

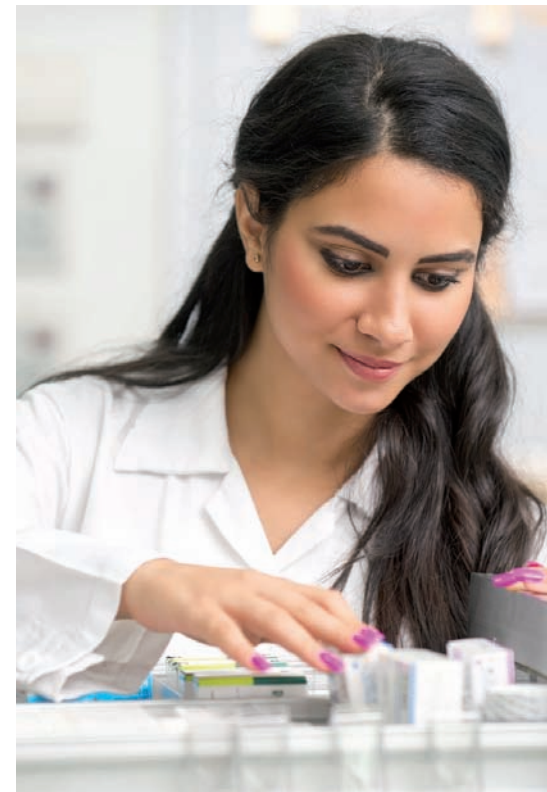


NOTIZEN

Interessenlagen von Gewerkschaften

Gewerkschaften unterstützen das Anerkennungsgesetz vor allem, weil es sich dabei um ein Instrument zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben handelt – in diesem Fall dem Zugang zum Arbeitsmarkt. Berufsankennung verbessert die individuellen Arbeitsmarktchancen, ist aber auch Ausdruck der Wertschätzung gegenüber der Arbeits- und Lebensleistung von Menschen, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben.

1.2.1



Diversity Management und Anerkennung

Ziel

Durch die Auseinandersetzung mit dem „Diversity Management“-Konzept sind die TN über eine wichtige Strategie von Unternehmen im Handlungsfeld „Vielfalt im Betrieb“ informiert. Sie kennen zentrale Einwände, formulieren aus der Sicht von Interessenvertreter_innen alternative Perspektiven und gelangen zu einer begründeten Gesamteinschätzung des Komplexes.

Ablauf

Nach Erläuterung der Methode durch die Referent_innen lesen die Teilnehmer_innen zunächst jede für sich den ausgehändigten Text. Anschließend bilden sie nach der „Kugellagermethode“ einen Außen- und einen Innenkreis, so dass sich jeweils zwei TN gegenüberstehen. Jede Zweiergruppe diskutiert etwa drei Minuten lang ihre Antworten auf eine Frage. Anschließend drehen sich die beiden Kreise in entgegengesetzte Richtung um jeweils eine Position, woraufhin die nächste von den Referent_innen aufgeworfene Frage wiederum drei Minuten lang diskutiert wird. Sind alle Fragen einmal aufgeworfen und diskutiert worden, werden im Plenum die wichtigsten Stichpunkte zusammengetragen und von den Referent_innen auf einer Stellwand festgehalten. Leitfragen können sein: Was wird unter „Diversity Management“ üblicherweise verstanden? Welche Interessen verbinden Unternehmen mit „Diversity Management“ und welche nicht? Wie können Betriebsräte soziale Anerkennungsinteressen im Betrieb aktiv unterstützen? Worin seht ihr persönlich Chancen und Risiken von „Diversity Management“ und welche alternativen Ansätze gibt es, den Umgang mit Diversität strategisch zu gestalten?

Rahmenbedingungen

Dauer 60 Minuten (10 Minuten Methodenerläuterung, 15 Minuten Lese- und Diskussionsphase, 15 Minuten Kugellagermethode, 20 Minuten Zusammenfassen der Ergebnisse im Plenum)

Raum Ausreichend großer Seminarraum

Material genügend Exemplare des zu lesenden Textes (Weber/Dälken 2013), Stellwand, Leitfragen

Arbeitsmaterialien

Daniel Weber/Michaela Dälken: Mitbestimmte Vielfalt. Managing Diversity als Ansatz in der Mitbestimmung, in: BBE-Newsletter 12/2013, S. 1–5
www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/06/NL12_Gastbeitrag_Weber_Daelken.pdf



1.3

POSITION VON DGB UND EINZELGEWERKSCHAFTEN ZUM BQFG

1.3

Ziel	Die TN kennen die gewerkschaftspolitischen Positionen zum Anerkennungsgesetz, können sie kritisch einordnen und sachkundig auf mögliche Einwände eingehen.
Ablauf	Die Referent_innen erläutern unter Zuhilfenahme der Einleitung (Referent_innenmaterial 1) Sinn und Zweck der Übung und fordern die Teilnehmer_innen anschließend zur Bildung kleiner Arbeitsgruppen auf. Diese erarbeiten sich mithilfe der zur Verfügung gestellten Arbeitsblätter (1, 2 und 3) und Originaltexte (Linkliste) die Positionen von DGB und Einzelgewerkschaften zum Anerkennungsgesetz. In ihren Arbeitsgruppen unterziehen sie die gewerkschaftlichen Positionen einer kritischen Prüfung, indem sie nach der Stichhaltigkeit der Argumente fragen und mögliche Einwände erörtern. Die Ergebnisse ihres Diskussionsprozesses präsentieren die Arbeitsgruppen anschließend nacheinander dem Plenum.
Rahmenbedingungen	Dauer 90 Minuten (5 Minuten Einleitung, 40 Minuten AG-Phase, 30 Minuten Präsentation, 15 Minuten Diskussion) Raum Großer Seminarraum Material Beamer, Flipcharts, Stellwände
Arbeitsmaterialien	Referent_innenmaterial Einleitung Arbeitsblatt 1 Gewerkschaftspolitische Bedeutung von Berufsanerkennung Arbeitsblatt 2 Das Anerkennungsgesetz und die Aufgaben von Betriebsräten und Jugendvertreter_innen Arbeitsblatt 3 Stärken und Schwächen des BQFG aus gewerkschaftlicher Sicht Linkliste www.dgb.de/-/6H4 www.es.migration-online.de/publikation._aWQ9NDg5MA_.html www.es.migration-online.de/beitrag._aWQ9NzgyNQ_.html



Referent_innenmaterial	Einleitung DGB und Einzelgewerkschaften standen dem 2009 verkündeten Ziel der Bundesregierung, u.a. über eine verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen die Fachkräftebasis der deutschen Wirtschaft sicherzustellen, von Beginn an grundsätzlich positiv gegenüber. Sie begrüßten deshalb den Anfang 2011 vorgelegten Entwurf für ein Anerkennungsgesetz, unterbreiteten in Positionspapieren und Sachverständigenanhörungen aber auch konkrete Verbesserungsvorschläge. „Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse zu erleichtern, war höchste Zeit. Doch es werden zu wenige Menschen von dem neuen Gesetz profitieren“, erklärte beispielsweise die damalige stellvertretende DGB Vorsitzende Ingrid Sehrbrock Anfang Juli 2011 bei der Expertenanhörung im Bundestag. Und als Mitglied des geschäftsführenden DGB Bundesvorstand kam Elke Hannack im März 2014 zu dem Ergebnis, dass das Anerkennungsgesetz „menschlich mit Menschen“ umginge und deswegen in den Betrieben auch noch besser bekannt gemacht werden müsse. Die folgende Arbeitsgruppenphase soll sich folgenden Fragen widmen: Welche gewerkschaftspolitische Bedeutung hat die Berufsanerkennung? In welcher Beziehung steht die Anerkennungsgesetzgebung zu den Aufgaben von betrieblichen Interessenvertreter_innen? Und welche Stärken und Schwächen weist das BQFG aus gewerkschaftlicher Sicht auf?
-------------------------------	--





ARBEITSBLATT 1

1.3 – 1

Gewerkschaftspolitische Bedeutung von Berufsanerkennung

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen aus gleich mehreren Gründen von großer Bedeutung: Wertschätzung, Gleichstellung und Fachkräftesicherung.

Wertschätzung	Anerkennung von Lebensleistungen Förderung beruflicher Weiterbildung
Gleichstellung	Kompensation struktureller Nachteile Förderung migrantischer Beschäftigter
Fachkräftesicherung	Demografischer Wandel Erhöhung des Bildungsniveaus

Wertschätzung

Gewerkschaften treten ihrem Selbstverständnis nach grundsätzlich dafür ein, dass Lebens- und Arbeitsleistungen anerkannt, d.h. angemessen gewürdigt und honoriert werden. Dabei hat Anerkennung eine symbolische und eine materielle Dimension: Menschen sollen Wertschätzung erfahren für das, was sie können und schon geleistet haben, sie sollen dafür aber auch angemessen entlohnt werden. Die Anerkennung der Gleichwertigkeit einer Berufsqualifikation erfüllt beide Funktionen. Sie verbessert innerbetrieblich die eigenen Aufstiegsmöglichkeiten, auf dem Arbeitsmarkt insgesamt die Integrationschancen und stärkt darüber hinaus das Selbstwertgefühl migrantischer Arbeitskräfte, indem sie ihr Bestreben unterstützt, sich nicht mit dem Verweis auf unterqualifizierte Tätigkeiten zufriedenzugeben.

Gleichstellung

Ähnlich den Einzelgewerkschaften verpflichtet sich auch der DGB in seinem aktuellen Grundsatzzprogramm dazu, alle Möglichkeiten zu nutzen, „um die Chancengleichheit der Zugewanderten in der Arbeitswelt zu fördern, insbesondere beim Zugang zu Ausbildung und Beruf und bei der Beteiligung an Fort- und Weiterbildung“. Der herkunftsunabhängigen Gleichstellung aller Beschäftigten dient auch die Verwirklichung der im Anerkennungsgesetz definierten Rechtsansprüche: Sofern eine Qualifikation gleichwertig ist, darf es für die Beschäftigungsperspektiven keine Rolle mehr spielen, ob sie im Ausland oder im Inland erworben wurde. Insofern kann eine entsprechende Unterstützung anerkennungsinteressierter Beschäftigter auch zur Kompensation struktureller Benachteiligungen beitragen.

Fachkräftesicherung

Der DGB bestreitet zwar die Behauptung der Arbeitgeberverbände, dass es in Deutschland einen allgemeinen Fachkräftemangel gäbe, sieht aber in einigen Branchen wie dem Pflege- und Gesundheitssektor oder der IT-Branche durchaus Fachkräftebedarf. Das Mittel zur Deckung dieses Bedarfs besteht nach Auffassung des Gewerkschaftsbunds darin, allgemein für attraktivere Arbeitsbedingungen zu sorgen und insbesondere das inländische Fachkräftepotenzial durch verbesserte Aus- und Weiterbildungsstandards zu heben. Hierzu kann die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes auf betrieblicher Ebene einen Beitrag leisten. Von den knapp drei Millionen in Deutschland lebenden Menschen, die ihren Berufsabschluss im Ausland gemacht haben, könnten nach Schätzungen der Bundesregierung rund 300.000 Fachkräfte profitieren, weil sie unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt oder arbeitslos sind und vor 2012 keinen Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung hatten.

Leitfragen

- | Für welche Formen von Anerkennung können sich Gewerkschaften am besten einsetzen und wo fällt ihnen das weniger leicht?
- | Welches der gewerkschaftlichen Motive für eine Unterstützung der Anerkennungsgesetzgebung hat aus Ihrer Sicht Priorität?
- | Wie unterscheidet sich die gewerkschaftliche Antwort auf den Fachkräftemangel von der des Arbeitgeberlagers?



NOTIZEN



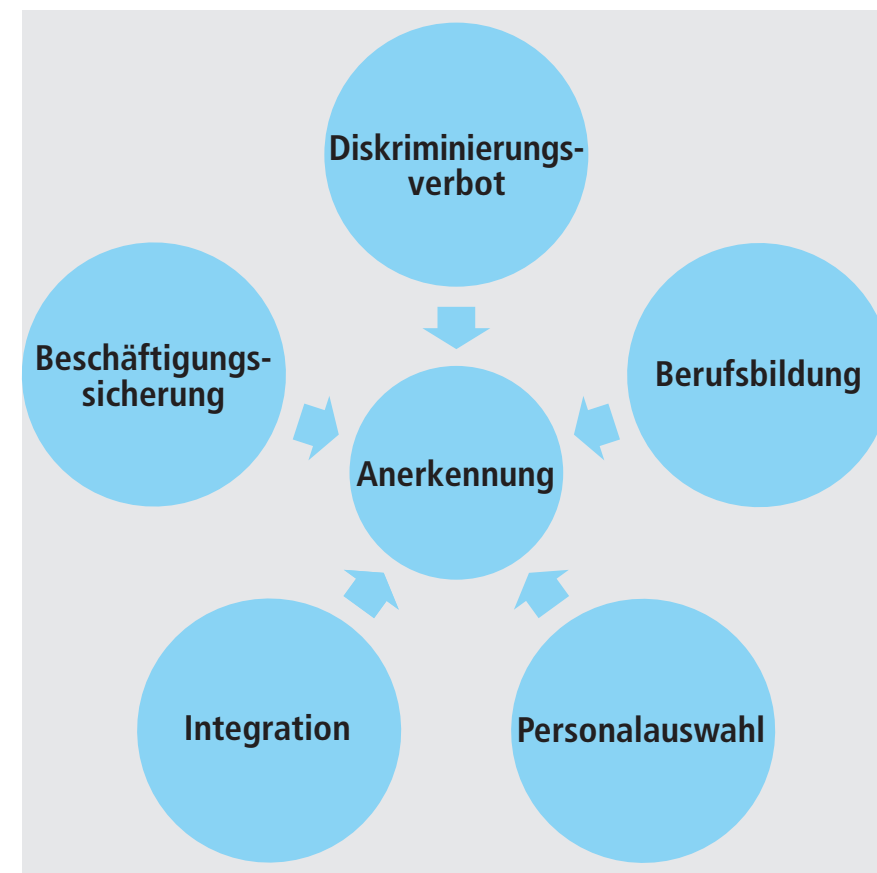
ARBEITSBLATT 2

1.3 – 2

Zusammenhang zwischen
BQFG und BetrVG

Das Anerkennungsgesetz und die Aufgaben von Betriebsräten und Jugendvertretern

Das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen steht in sehr engem Zusammenhang mit den gesetzlich definierten Aufgaben und Kompetenzen von Jugendvertreter_innen, Betriebs- und Personalräten. In Betracht kommen hier vor allem Zuständigkeiten auf den Feldern Diskriminierungsverbot, Berufsbildung, Personalauswahl, Integration und Beschäftigungssicherung.



Diskriminierungsverbot

Im Interesse von Antidiskriminierung haben Betriebsrät_innen darüber zu wachen, dass rassistisch motivierte Benachteiligungen unterbleiben. (§ 75.1 BetrVG)

Berufsbildung

Der Betriebsrat kann auch Vorschläge zur Förderung der Berufsbildung machen. „Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten.“ (§ 96.1 BetrVG) Außerdem muss der Betriebsrat darauf achten, dass „den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird“. (§ 96.2 BetrVG)

Personalauswahl

Richtlinien über die Personalauswahl unterliegen nach § 95.1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. In größeren Betrieben mit über 500 Arbeitnehmern können Betriebsräte die Aufstellung solcher Richtlinien verlangen, in denen fachliche und persönliche Voraussetzungen ebenso benannt werden wie soziale Gesichtspunkte.

Integration

§ 80.7 BetrVG zählt zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats „die Förderung der betrieblichen Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie die Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern“. Gemäß § 88.4 BetrVG haben Betriebsräte und Arbeitgeber darüber hinaus auch die Möglichkeit, freiwillige Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ beinhalten.

Beschäftigungssicherung

Nach § 92a BetrVG hat der Betriebsrat das Recht, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und -förderung zu unterbreiten. Ausdrücklich werden in diesem Zusammenhang auch Maßnahmen zur „Qualifizierung der Arbeitnehmer“ genannt.

Leitfragen

- | Stellen Sie sich einmal vor, Sie müssten der Geschäftsleitung in eigenen Worten begründen, inwiefern das Thema Berufsanerkennung zu Ihren gesetzlichen Aufgaben als betriebliche Interessenvertreter_in zählt: Wie gehen Sie vor?
- | In welchen Punkten ist der Zusammenhang zwischen Anerkennungsthematik und Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz am stärksten?
- | Für wie aussichtsreich halten Sie es, die Belange von Anerkennungsinteressierten „rein rechtlich“ vorzubringen?



NOTIZEN



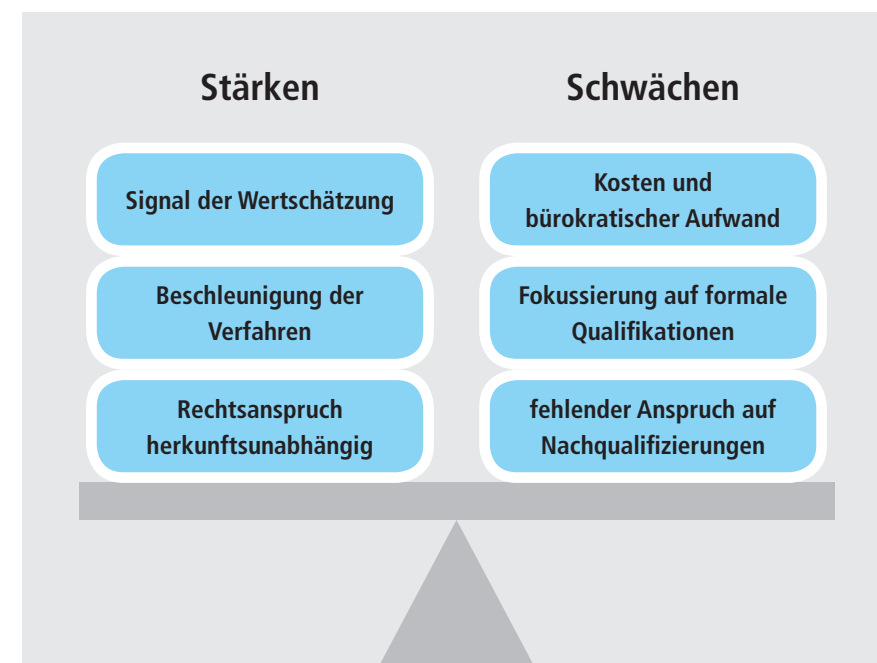
ARBEITSBLATT 3

1.3 – 3

Stärken und Schwächen des BQFG aus gewerkschaftlicher Sicht

Stärken und Schwächen des BQFG aus gewerkschaftlicher Sicht

Neben den mit einer verbesserten Anerkennungskultur verbundenen Chancen und Möglichkeiten müssen auch die praktischen Erfahrungen in Rechnung gestellt werden, die sich bei der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes gezeigt haben. Aus der gewerkschaftlichen Bilanz ergibt sich politischer Handlungsbedarf, weil das Gesetz neben etlichen Stärken des Gesetzes noch immer eine Reihe von nicht behobenen Schwächen aufweist.



Stärken

Das vom Anerkennungsgesetz ausgehende Signal der Wertschätzung kann aus gewerkschaftlicher Perspektive uneingeschränkt begrüßt werden. Mit Maßnahmen wie diesem Gesetz kann die Bundesrepublik dem proklamierten Ziel einer für Zuwanderer offenen „Willkommenskultur“ näherkommen und traditionell vorherrschende Strukturen bürokratischer Abschreckung und institutioneller Diskriminierung zurückdrängen.

Auch die nicht nur angestrebte, sondern in vielen Fällen auch erreichte Beschleunigung der Verfahren muss als ein wichtiger Fortschritt gegenüber bis dahin geltenden Regelungen gewertet werden. Die große Mehrheit der Anerkennungssuchenden braucht nicht mehr übermäßig lange zu warten, bis die Anträge beschieden werden. Vielmehr erteilen die zuständigen Stellen in über 80 Prozent der Fälle nach spätestens drei Monaten Auskunft über den Ausgang des Verfahrens. Als nicht minder positiv kann aus gewerkschaftlicher Perspektive gelten, dass das Anerkennungsgesetz einen herkunftsunabhängigen Rechtsanspruch auf Gleichwertigkeitsfeststellung formuliert. Die problematischen Privilegien von „deutschstämmigen“ Aussiedlern und EU-Bürgern gegenüber Drittstaatsangehörigen werden damit beseitigt und entsprechende Anträge können theoretisch sogar aus dem Ausland eingereicht werden.

Schwächen

Das vom Anerkennungsgesetz vorgesehene Verfahren bringt in vielen Fällen noch immer zu hohe Kosten und zu viel bürokratischen Aufwand mit sich. Dass es auch anders geht, zeigen die Regelungen des Bundesvertriebenengesetzes, die zumindest für „deutschstämmige“ Bildungsausländer_innen die bessere Alternative sind.

Das Anerkennungsgesetz weist eine starke Fixierung auf formale Qualifikationen auf und geht damit an der Realität eines weltweit sehr unterschiedlichen, vielfach aber eher schwachen Formalisierungsgrades beruflicher Ausbildung vorbei. Nötig sind deshalb Kompetenzfeststellungsverfahren, die auch informelle oder non-formale Kompetenzen in den Anerkennungsprozess mit einbeziehen.

Bedauerlich ist schließlich das Fehlen eines Anspruchs auf Nachqualifikationen. Dieses Manko gehört zur mangelnden materiellen Unterfütterung des Anerkennungsgesetzes und kann dazu führen, dass Anerkennungssuchende vergeblich Zeit und Geld in ein Verfahren investiert haben. Ein Anspruch auf kostenlose Nach- und Anpassungsqualifikationen dagegen könnte die sonstigen Arbeitsmarktbenachteiligungen von Migranten teilweise kompensieren.

Leitfragen

- | Fallen Ihnen noch weitere Stärken oder Schwächen des Anerkennungsgesetzes ein, mit denen sich die gewerkschaftliche Einschätzung komplettieren ließe?
- | Zu welchem Ergebnis kommen Sie, wenn Sie die Stärken und Schwächen, die das Anerkennungsgesetz aus gewerkschaftlicher Sicht aufweist, gegeneinander abwägen?
- | Wie fällt das gewerkschaftliche Urteil im Vergleich zu dem anderer gesellschaftlicher Gruppen aus?



NOTIZEN



2.

BUCHSTABE UND GEIST DES ANERKENNUNGSGESETZES

2.1

Wertschätzungsabsicht und Zielgruppe

Ziel

Die Teilnehmer_innen setzen sich kritisch mit Wertschätzungsabsicht und Zielgruppe des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes auseinander. Unterschiedliche Anerkennungsdimensionen (Subjekte, Adressat_innen, Gelegenheiten und Formen) vergegenwärtigen sie sich ebenso wie die Diversität migrationsbezogener Anerkennungsbedürfnisse. Am Ende der Lerneinheit wissen die Teilnehmer_innen, dass das BQFG zwar einen wichtigen Teil, aber eben auch nur eine Facette der Anerkennungsproblematik betrifft. Außerdem kennen sie die Vorzüge, die ein weiter gefasster Anerkennungsbegriff gegenüber einem engen hat.

Ablauf

Einem Behälter mit Personenangaben und einem mit Anerkennungssymbolen (Arbeitsblatt „Steckbriefe“) entnimmt jede Teilnehmer_in jeweils ein Kärtchen. Der Reihe nach formulieren die Teilnehmer_innen einen Satz, der das Symbol zu den biografischen Informationen in Beziehung setzt. Anschließend liefert die Referent_in mit einer Powerpoint-Präsentation (Arbeitsblätter) Hintergrundinformationen zur Zielgruppe und zum Anerkennungsbegriff des BQFG. Nach Beendigung des Impulsvortrages begründen die Teilnehmer_innen kurz, warum sie ihre beiden Kärtchen an welchem Punkt einer Metaplan-Skala (von „starker Bezug zum Anerkennungsgesetz“ bis „kein Bezug zum Anerkennungsgesetz“) angeordnet haben. Der gewerkschaftlich orientierte Filmbeitrag (Youtube-Film) vertieft die Problematisierung weiter und leitet eine Abschlussdiskussion ein, in der Sachfragen ebenso erörtert werden können wie politische (z.B.: Welchen Anerkennungsbedürfnissen trägt das BQFG nicht Rechnung? Inwiefern liegt Berufsankennung in gewerkschaftlichem Interesse? In welchem Verhältnis stehen Gleichwertigkeitsbescheinigung und strukturelle Diskriminierung?) Im Rahmen dieses Moduls sollen diese Fragen nur spielerisch angerissen werden. Zur weiteren Vertiefung dieser Fragen vgl. das Modul 1 b sowie mehrere für die Zweitfassung des Curriculums vorgesehene Module.

Rahmenbedingungen

Dauer 60 Minuten (5 Minuten Einleitung, 10 Minuten Plenumspräsentation, 15 Minuten Vortrag zu Zielgruppe und Anerkennungsbegriff des BQFG, 10 Minuten Film, 20 Minuten Diskussion)
Material Laptop, Beamer, Arbeitsmaterial, Stellwände
Raum Seminarraum

Arbeitsmaterialien

Arbeitsblatt 1 „Steckbriefe“
Arbeitsblatt 2 „Anerkennungssymbole“
PPP-Input Anerkennungsfacetten
Metaplanskala +/- Bezug zum Anerkennungsgesetz
Film Zuwanderung von Hochqualifizierten. Welche Jobs machen sie wirklich? (SWR 2013, 6:16 min.)
www.youtube.com/watch?v=Puqw4JE1Pjc





ARBEITSBLATT 1

2.1 – 1

Loskarten Steckbriefe

Frau Salenko, geb. 1960 in der Sowjetunion, hat in Moskau Literaturwissenschaft studiert und ist 1994 als Spätaussiedlerin in die Bundesrepublik übersiedelt. Sie arbeitet als Verwaltungsangestellte im öffentlichen Dienst.

Herr Abbas, geb. 1992 im Sudan, ist 2010 von Tunesien aus über das Mittelmeer nach Italien geflüchtet und hat in der Bundesrepublik einen Asylantrag gestellt.

Herr Karahasan, geb. 1988 in der Türkei, lebt seit seinem vierten Lebensjahr in der Bundesrepublik, besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft und strebt nach Abschluss eine Beamtenlaufbahn im Polizeidienst an.

Frau Demirci, geb. 1978 in Stuttgart, hat Bürokauffrau gelernt, in NRW auf dem Zweiten Bildungsweg ihr Abitur nachgeholt und anschließend Medienwissenschaft in Göttingen studiert. Sie arbeitet als Filmvorführerin und Thekenkraft in einem Hamburger Kino.

Herr Romero, geb. 1970 in Valencia, hat in Spanien eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker absolviert und arbeitet seit 20 Jahren bei einer deutschen Speditionsfirma als Aushilfsfahrer.

Frau Rahman, geb. 1980 auf Bali, hat in Indonesien ohne formales Zertifikat als Krankenschwester gearbeitet und möchte ihren Berufsweg in einem deutschen Krankenhaus fortsetzen.

Herr Horvath, geb. 1965, hat die Schule nicht abgeschlossen und in der Slowakei lange als Selbstständiger im Altmetallhandel gearbeitet. Seit seiner Übersiedlung in die Bundesrepublik ist er als Fahrer für einen Pizzaservice tätig.

Frau Hansen, geb. 1974 in Frankfurt, hat sich in Indien ein Jahr lang zur Yogalehrerin ausbilden lassen und bewirbt sich in einem exklusiven Düsseldorfer Yoga-Studio um eine Stelle.



NOTIZEN

ARBEITSBLATT 2

2.1 – 2

Loskarten „Anerkennungssymbole“

[evtl. Screenshot der Trefferliste zur Google-Bildersuche beim Stichwort „Anerkennung“ bzw. 10–15 Bilder und Symbole zum Ausschneiden (Facebook-Likes, staatlicher Stempel, Wilhelm-Busch-Zitat „Neid ist die höchste Form der Anerkennung“, Urkunden, Beifall, Schulterklopfen, Lebkuchenherz, Post-it, positives Feedback, Anerkennungssiegel der Website Anerkannt, Honneth-Buchcover, Geldscheinbündel, Eingangsschild einer staatlich anerkannten Musikschule, Botschaftswappen usw.)].



NOTIZEN



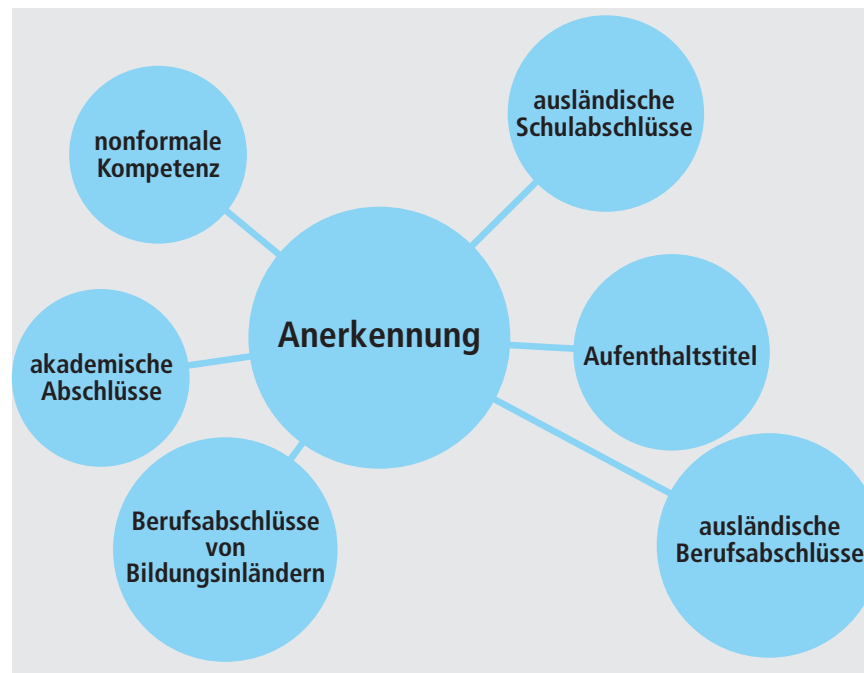
2.1

POWERPOINT-INPUT

Anerkennungsfacetten

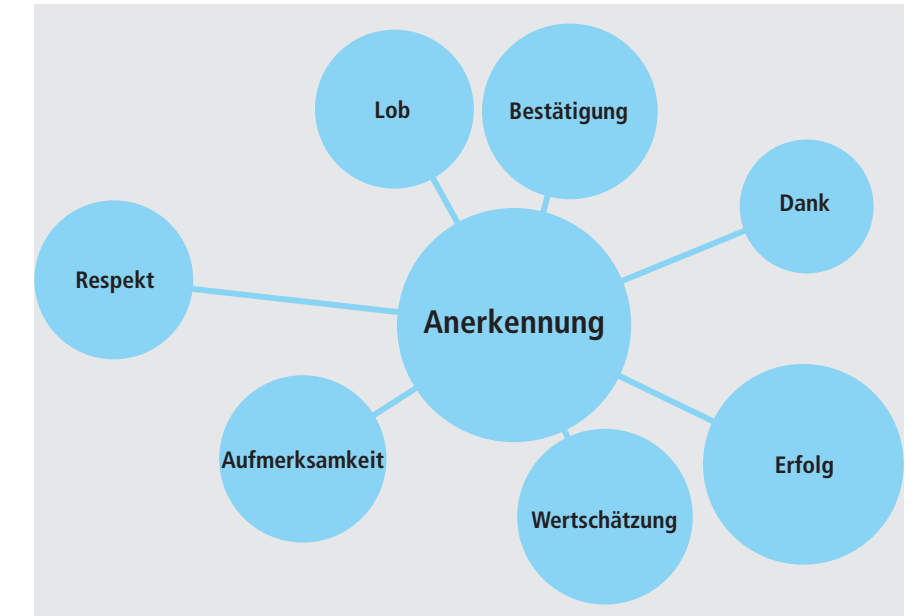
Anerkennung hat viele Facetten, beim BQFG geht es aber nur um ganz bestimmte: vor allem um im Ausland erworbene Berufsabschlüsse, zum Teil aber (wegen der berücksichtigten Berufserfahrung) auch um informelle Kompetenzen. Außerdem betrifft das Gesetz nur eine ganz bestimmte Gruppe von Menschen, andere hingegen nicht bzw. weniger: Studienabbrecher aus dem Ausland, Akademiker_innen mit im Ausland erworbenem Studienabschluss (Ausnahme: Studienfächer für reglementierte Berufe), Absolvent_innen allgemein bildender Schulen im Ausland, „Geringqualifizierte“ (ohne in- oder ausländischen Schulabschluss), „Bildungsinländer_innen“ (Migrant_innen, die in Deutschland eine Berufsausbildung abgeschlossen haben). Für die genannten Gruppen kommen – insbesondere auf Länderebene – aber andere gesetzliche Regelungen in Betracht.

Gegenstände von Anerkennung



Anerkennung kann auch ganz unterschiedliche Bedeutungen haben – offizielle und inoffizielle, explizite genauso wie implizite. Die offizielle Gleichwertigkeitsbestätigung, um die es im BQFG geht, kann beispielsweise subjektiv als Geste von Respekt und Wertschätzung interpretiert werden. Eine solche Interpretation bezieht sich allerdings mehr auf die Dimension des Erfolgs als auf die zwischenmenschliche von persönlichem Lob und individualisierter Aufmerksamkeit.

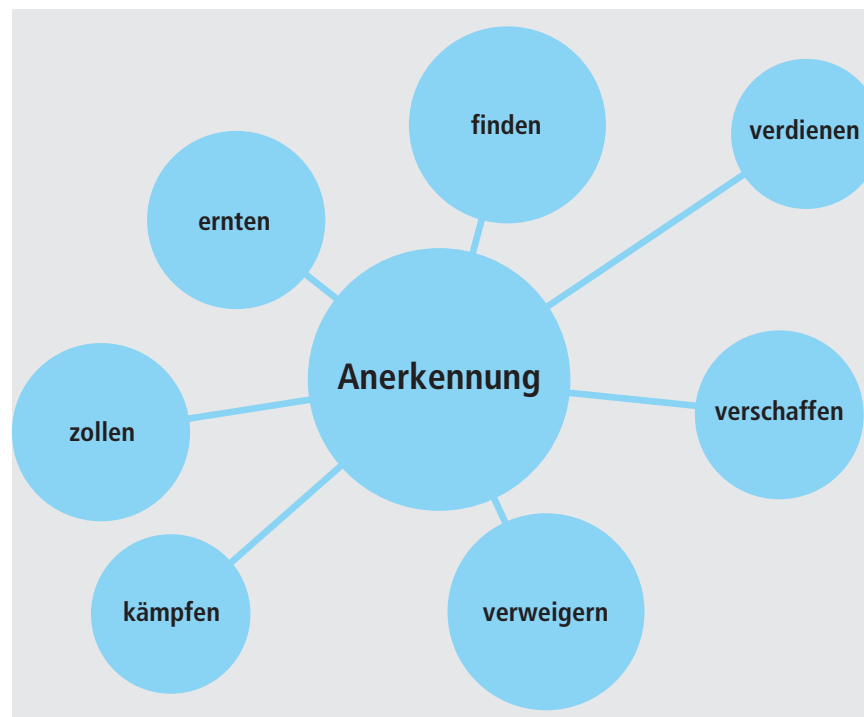
Ausdrucksformen von Anerkennung





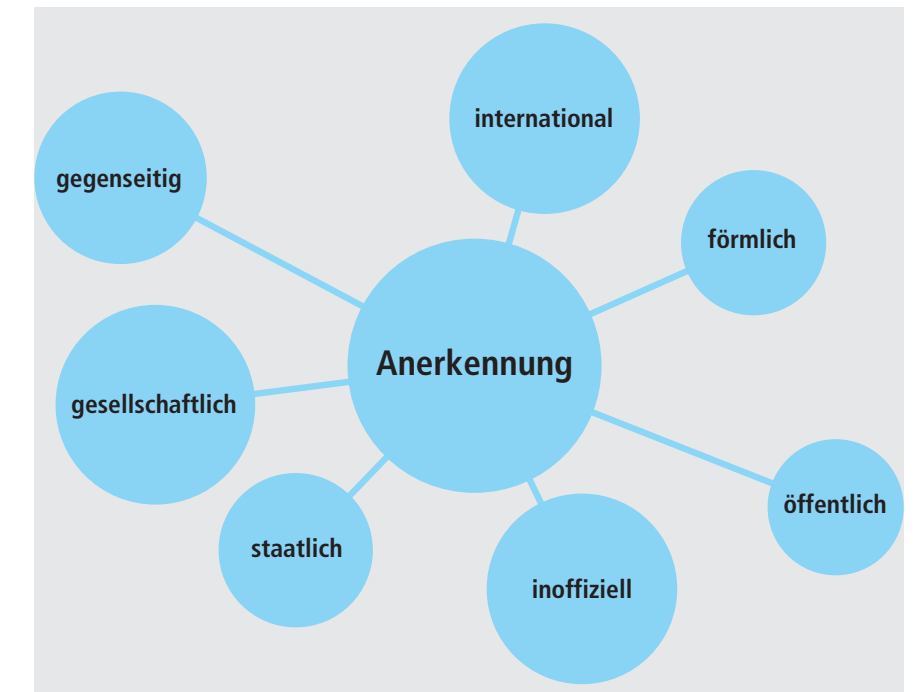
Wer sich auf ein Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem BQFG einlässt, von dem kann in Anbetracht des Zeit- und Kostenaufwands mit einigem Recht gesagt werden, er oder sie „kämpfe“ um Anerkennung. Ob sie dem Berufsabschluss gezollt oder aber verweigert wird, hängt mit den Verdiensten eines Menschen nur sehr bedingt zusammen.

Anerkennungsverläufe



Schließlich geht es beim BQFG nur um die offizielle, förmliche Anerkennung. Diese bedeutet noch nicht, dass eine von der öffentlichen Hand ausgestellte Gleichwertigkeitsbescheinigung auch faktisch von einer Personalabteilung oder potenziellen Kolleg_innen anerkannt würde. Gesellschaftliche Anerkennung, die auf gegenseitiger Wertschätzung beruht, bleibt davon insofern zunächst einmal unberührt.

Anerkennungsbeziehungen





2.2

RECHTSGRUNDLAGEN FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE, VERTRAUENSKÖRPER SOWIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN-VERTRETUNGEN

2.2

Ziel	Betriebliche Interessenvertreter_innen kennen Vorzüge, aber auch Schwächen des Berufsanerkennungsgesetzes und können diese Informationen für Diskussionen mit Vertreter_innen unterschiedlicher betrieblicher Statusgruppen verwenden.
Ablauf	Anhand einer Powerpoint-Präsentation (Arbeitsmaterial) gehen die Referant_innen mit den Teilnehmer_innen diejenigen allgemein politischen wie gewerkschaftlichen Argumente durch, die in Diskussionen mit Geschäftsführungen und anderen politischen Akteuren von Interesse sein können. Besondere Berücksichtigung finden hierbei die juristischen Zusammenhänge zwischen dem BQFG einerseits und den im BetrVG definierten Aufgaben von Betriebsräten andererseits.
Rahmenbedingungen	Dauer 60 Minuten (30 Min. Präsentation, 30 Min. Diskussion) Material Beamer, Flipchart, Stellwand, Powerpoint-Präsentation Raum Seminarraum



Arbeitsmaterialien

Arbeitsblatt 1 Argumente für eine verbesserte Berufsanerkennungspraxis

Referent_innenmaterial

Das „Anerkennungsgesetz“ genannte BQFG liegt sowohl im Zuständigkeitsbereich als auch im Interesse von Betriebsrät_innen, Vertrauensleuten und Gewerkschaftssekretär_innen. Wie im gesamten Lernfeld 2 deutlich gemacht wird, bieten sich ihnen diverse Möglichkeiten zur positiven Unterstützung von Anerkennungsinteressen auf betrieblicher Ebene. Zu bedenken ist jedoch, dass es sich nur auf einen eng umgrenzten Ausschnitt aus dem weiten Themenfeld „Migration und Arbeit“ bezieht. Beispielsweise wird nur ein bestimmter Teil jener Gruppe von Menschen adressiert, die auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft erfahren. Ungelernte Arbeitskräfte und solche ohne Schulabschluss beispielsweise gehören zur Zielgruppe anderer Maßnahmen und profitieren vom Anerkennungsgesetz ebenso wenig wie aus dem Ausland zugewanderte Akademiker_innen oder „Bildungsinländer_innen“ mit Migrationshintergrund. Außerdem trägt das Gesetz nur im Fall einer bestimmten Sorte von Benachteiligungen zur Erhöhung der Chancengleichheit bei – eingeschränkte Aufenthalts- und Bürgerrechte, nationale Präferenzregelungen sowie verdeckte Praktiken rassistischer Personalrekrutierung und Eingruppierung bleiben von ihm unberührt. Für die Anerkennungsinteressierten bringt das Verfahren in aller Regeln zudem einen relativ hohen Aufwand an Zeit und Kosten mit sich, den allenfalls die Erwartung entsprechend großer Bildungsrenditen sinnvoll erscheinen lässt. Fördermöglichkeiten können zwar in bestimmten Fällen durch Fördermöglichkeiten überwunden werden (vgl. Modul 2d). Falls dies aber nicht möglich ist, droht das Gesetz besser verdienende Anerkennungsinteressierte gegenüber weniger einkommensstarken zu privilegieren. Nicht zuletzt unterstützt das Gesetz auch ideologisch eine wettbewerbsstaatlich ausgerichtete Zuwanderungspolitik, die „nützliche“ Fachkräftezuwanderung fördern, „unzumutbare“ Armutsmigration hingegen unterbinden möchte. Trotz dieser teilweise eklatanten Defizite kann das BQFG aus folgenden Gründen aber auch und gerade aus Sicht von Betriebsrät_innen, Vertrauensleuten und Gewerkschaftssekretär_innen als „Schritt in die richtige Richtung“ gewertet werden.





ARBEITSBLATT 1

2.2 – 1

Allgemein politische Argumente

Argumente für eine verbesserte Berufsanerkennungspraxis

- | Berufsanerkennung macht Kompetenzen sichtbar, zeigt Nachqualifizierungsnotwendigkeiten auf, steuert den Gefahren eines Fachkräftemangels entgegen und weist insofern auch auf den steigenden Bedarf an beruflicher Weiterbildung hin
- | Viele „Bildungsausländer“ werden auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Das BQFG hat das Potenzial, zumindest einen kleinen Teil dieser Nachteile auszugleichen
- | Das Anerkennungsgesetz ist Teil einer Willkommenskultur, mit deren Hilfe Diskriminierungsstrategien aufgebrochen werden können
- | Berufsanerkennung signalisiert Integrationsbereitschaft und fördert mit dem Selbstbewusstsein der potenziellen Interessenten auch den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft, in der sie sich bewegen
- | Fehlende Berufsanerkennung verschwendet Qualifikationen, Talente und Kompetenzen – zum Nachteil der Einzelnen wie der Gesellschaft

Gewerkschaftliche Argumente

Die durch das BQFG initiierten Diskussionen eröffnen zumindest die Chance, in einem umfassenderen Sinn für Anerkennung, Antidiskriminierung sowie für die Gleichstellung von Migrant_innen und Nicht-Migrant_innen einzutreten. Im Interesse von Antidiskriminierung haben Betriebsrät_innen nicht nur darüber zu wachen, dass rassistisch motivierte Benachteiligungen unterbleiben (§ 75.1 BetrVG). § 80.7 BetrVG zählt zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats auch „die Förderung der betrieblichen Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie die Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern“. Gemäß § 88.4 BetrVG haben Betriebsräte und Arbeitgeber darüber hinaus auch die Möglichkeit, freiwillige Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ beinhalten.¹⁹

Bloße Thematisierung des Anerkennungsdefizits ist bereits Ausdruck der Wertschätzung gegenüber Kolleg_innen, deren Qualifikation bislang nicht „anerkannt“ wurde. In diesem Zusammenhang kann der Betriebsrat auch Vorschläge zur Förderung der Berufsbildung machen. „Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten.“ (§ 96.1 BetrVG) Außerdem muss der Betriebsrat darauf achten, dass „den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird“. (§ 96.2 BetrVG)

¹⁹ Vgl. Semiha Akin/Michaela Dälken/Leo Monz: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M. 2004

Argumente gegenüber der Geschäftsleitung

- | Fachliche Potenziale formeller und informeller Art sind wichtige Argumente in der Praxis von Interessenvertreter_innen
- | BQFG-Infrastruktur kann auch für allgemeinere „Berufsberatungen“ in Anspruch genommen werden, in deren Rahmen wenig zufriedene Beschäftigte Aufklärung über Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung und die damit verbundenen Rechtsansprüche erhalten können
- | Persönliche Beratung von Anerkennungsinteressierten ist ein Ausdruck von Verantwortung gegenüber der eigenen Wählerschaft und stärkt damit auch das Ansehen von Betriebsräten und Vertrauensleuten

Selbst wenn der Fachkräftemangel im eigenen Betrieb noch nicht angekommen zu sein scheint, kann er in Zukunft sehr wohl akutere Formen annehmen. Nach § 92a BetrVG hat der Betriebsrat das Recht, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und -förderung zu unterbreiten. Ausdrücklich werden in diesem Zusammenhang auch Maßnahmen zur „Qualifizierung der Arbeitnehmer“ genannt.

- | Anerkennung stärkt die individuelle Motivation und motivierte Mitarbeiter_innen sind bessere Mitarbeiter_innen

Unternehmen können zeigen, dass sie es bis auf die individuelle Ebene hinab mit ihrem Bekenntnis zu Corporate Social Responsibility ernst meinen. Zu den Feldern, auf denen CSR praktiziert werden kann, zählt auch die Personalauswahl. Richtlinien über die Personalauswahl unterliegen nach § 95.1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. In größeren Betrieben mit über 500 Arbeitnehmern können Betriebsräte die Aufstellung solcher Richtlinien verlangen, in denen fachliche und persönliche Voraussetzungen ebenso benannt werden wie soziale Gesichtspunkte.

- | Der Aufwand für das Unternehmen ist niedrig und die anfallenden Kosten werden in einigen Fällen von staatlichen Stellen übernommen
- | Das Unternehmen kann sich als migrationsfreundlicher Betrieb profilieren und Preise für vorbildliche Unternehmensführung gewinnen



NOTIZEN



2.3

VERFAHRENSFRAGEN, MITWIRKUNGSPFLICHTEN, KOSTEN, ERFOLGSAUSSICHTEN

2.3



Ziel

Die Teilnehmer_innen sind über Modalitäten, Mitwirkungspflichten, Kosten und Erfolgsaussichten des Verfahrens zur Gleichwertigkeitsfeststellung informiert und haben einen strukturierten Überblick über die Fülle gesetzlicher Regelungen und Ausnahmetatbestände sowie exemplarischen Einblick in deren Inhalte erhalten.

Ablauf

Die Referent_innen erläutern anhand einer strukturierten Powerpoint-Präsentation zunächst die Umstände, unter denen die Berufsanerkennungspraxis novelliert wurde und gehen anschließend auf den genauen Geltungsbereich ein, bevor sie das Verfahren schildern, wie es sich aus Sicht von Anerkennungsinteressierten darstellt. Die Teamer_innen schildern den Entscheidungspfad, der zu einem positiven oder aber negativen Bescheid führt, aber auch die Mitwirkungspflichten, Kosten und Erfolgsaussichten eines Verfahrens. Während des Vortrags sollte jederzeit Raum für Verständnisfragen gegeben werden, während eine politische Bewertung von Berufsanerkennung eher das Thema der Abschlussdiskussion ist.

Rahmenbedingungen

Dauer 60 Minuten (40 Minuten Vortrag, 20 Minuten Diskussion)

Raum Ausreichend großer Seminarraum mit Leinwand und Beamer

Material Powerpoint-Präsentation, Beamer, Leinwand, Methodenkoffer

Arbeitsmaterialien

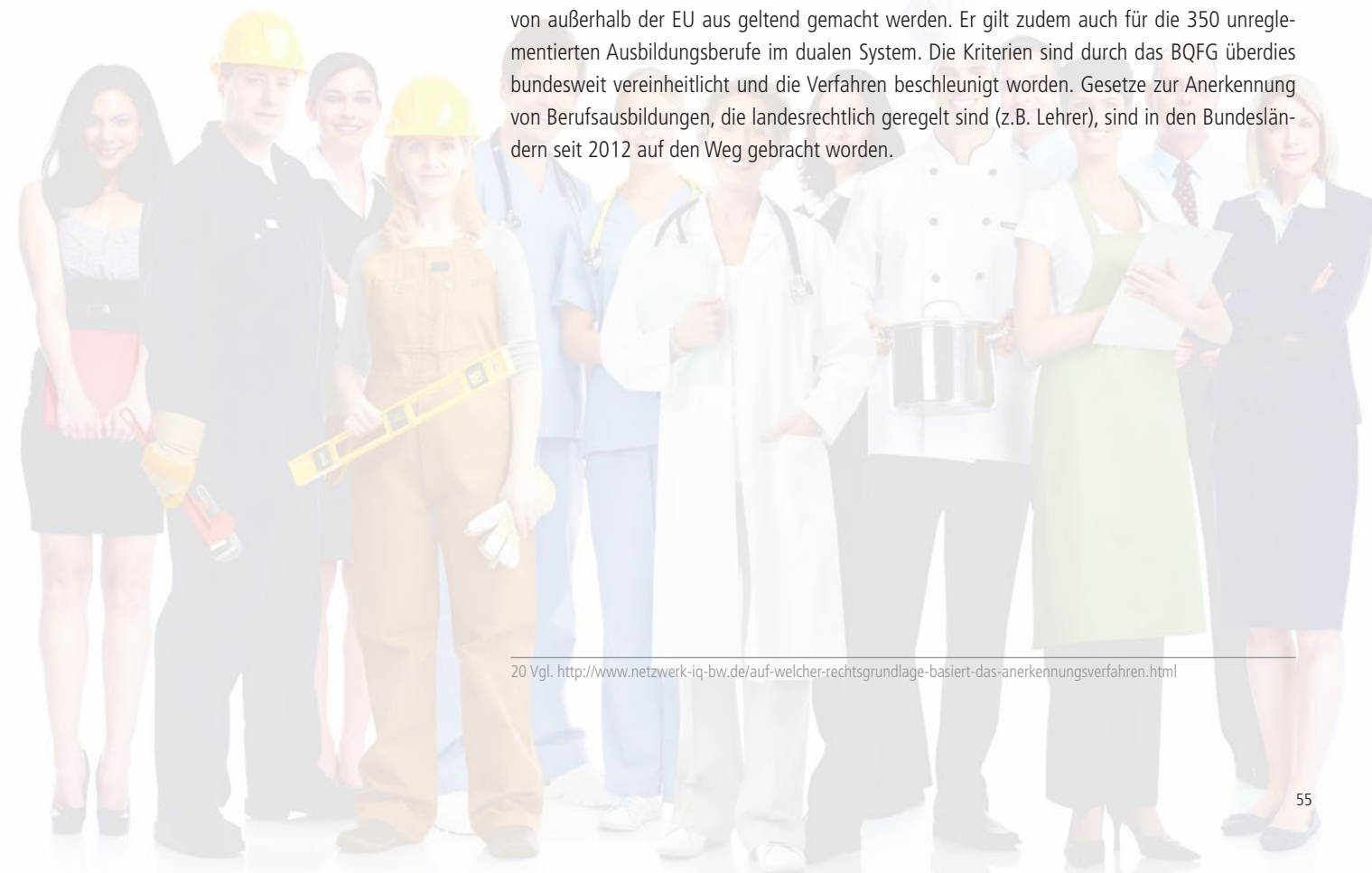
Powerpoint-Präsentation Verfahrensfragen, Mitwirkungspflichten, Kosten und Erfolgsaussichten des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens

Neuregelung der Anerkennungspraxis durch das BQFG

Grundsätzlich ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen nicht neu. Aussiedler haben nach §10 des Bundesvertriebenengesetzes (BVFG) bereits seit 1953 die Möglichkeit, ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse anerkennen zu lassen. Für „deutsche Volkszugehörige“ sind die nach wie vor geltenden Regelungen des BVFG in vieler Hinsicht vorteilhafter als die des 2012 verabschiedeten BQFG: So können außer Berufsabschlüssen auch Schul- und Hochschulzeugnisse auf ihre Gleichwertigkeit hin überprüft werden. Die Kriterien zur Feststellung der Gleichwertigkeit werden weniger streng gehandhabt, weil die Ausbildung nicht inhaltlich, sondern nur formal und bei Bedarf auch mit einem früher in Deutschland geltenden Referenzberuf verglichen wird. Liegen die erforderlichen Nachweise nicht vor, können alternativ eidesstattliche Erklärungen abgegeben werden. Außerdem müssen Anerkennungsinteressierte für das Verfahren keine oder nur geringe Gebühren bezahlen.

Innerhalb der Europäischen Gemeinschaft wurden seit den 1970er-Jahren Regelungen zur Vereinheitlichung und gegenseitigen Anerkennung bestimmter Berufsausbildungen vereinbart (z.B. Ärzte, Zahnmediziner, Veterinäre, Hebammen, Krankenschwestern und Architekten). Als funktional gleichwertig werden auf EU-Ebene seit Ende der 1980er-Jahre darüber hinaus die Berufsausbildungen für Lehrer, Ingenieure, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Sozialpädagogen betrachtet. Die Europäische Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG, die in Deutschland 2007 in nationales Recht umgesetzt wurde, vereinheitlichte die intransparent gewordene Vielfalt der bis dahin existierenden Anerkennungsverfahren für EU-Bürger.

Das 2012 verabschiedete BQFG bleibt zwar hinter den großzügigen Bestimmungen des Bundesvertriebenengesetzes zurück, geht dafür aber immerhin über die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie hinaus.²⁰ Der Rechtsanspruch auf eine Prüfung der Gleichwertigkeit einer Berufsqualifikation ist nunmehr unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus und kann ggf. auch von außerhalb der EU aus geltend gemacht werden. Er gilt zudem auch für die 350 unreglementierten Ausbildungsberufe im dualen System. Die Kriterien sind durch das BQFG überdies bundesweit vereinheitlicht und die Verfahren beschleunigt worden. Gesetze zur Anerkennung von Berufsausbildungen, die landesrechtlich geregelt sind (z.B. Lehrer), sind in den Bundesländern seit 2012 auf den Weg gebracht worden.

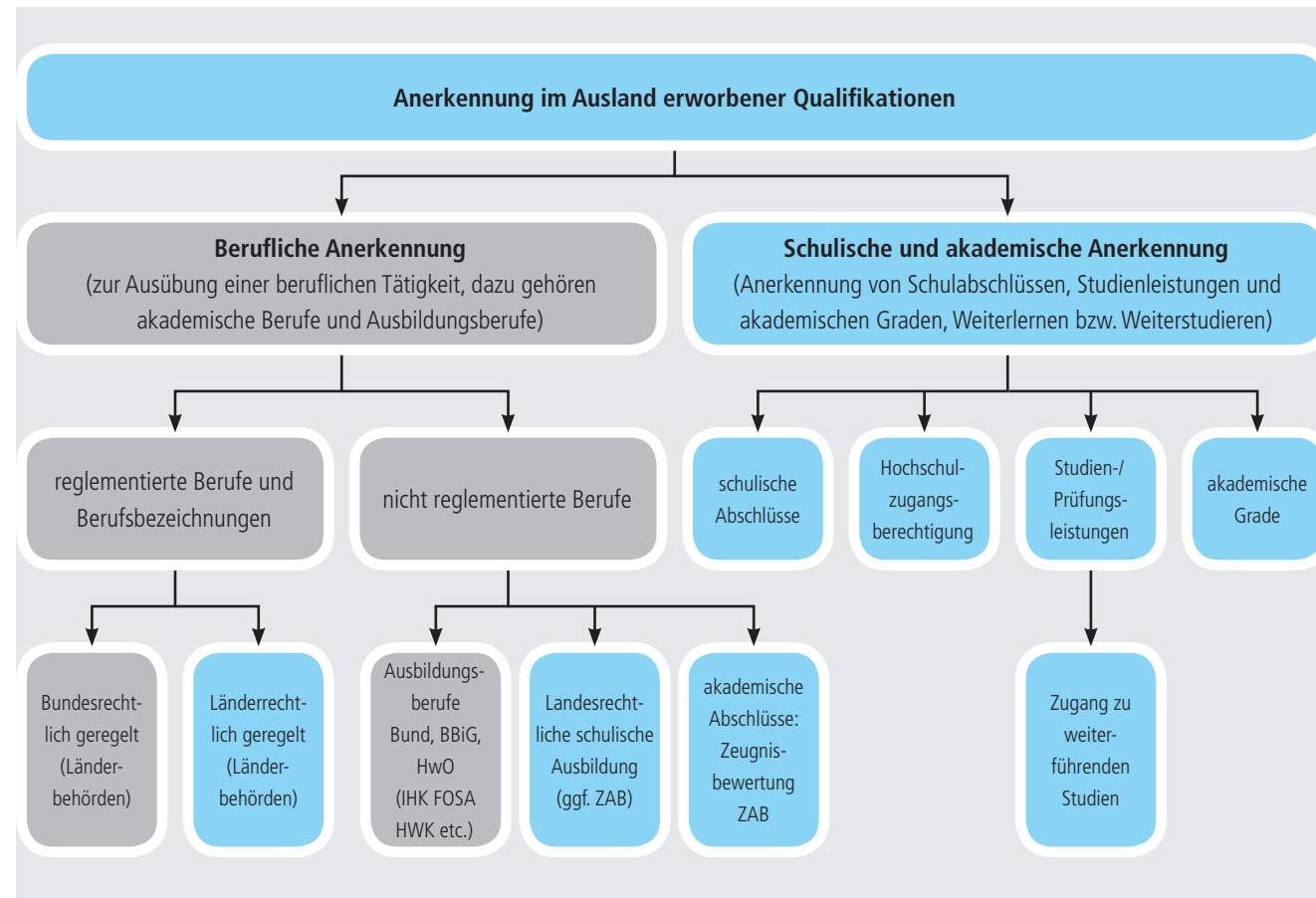


²⁰ Vgl. <http://www.netzwerk-iq-bw.de/auf-welcher-rechtsgrundlage-basiert-das-anerkennungsverfahren.html>



Schaubild 8

Geltungsbereich des BQFG (dunkelgrau unterlegt)

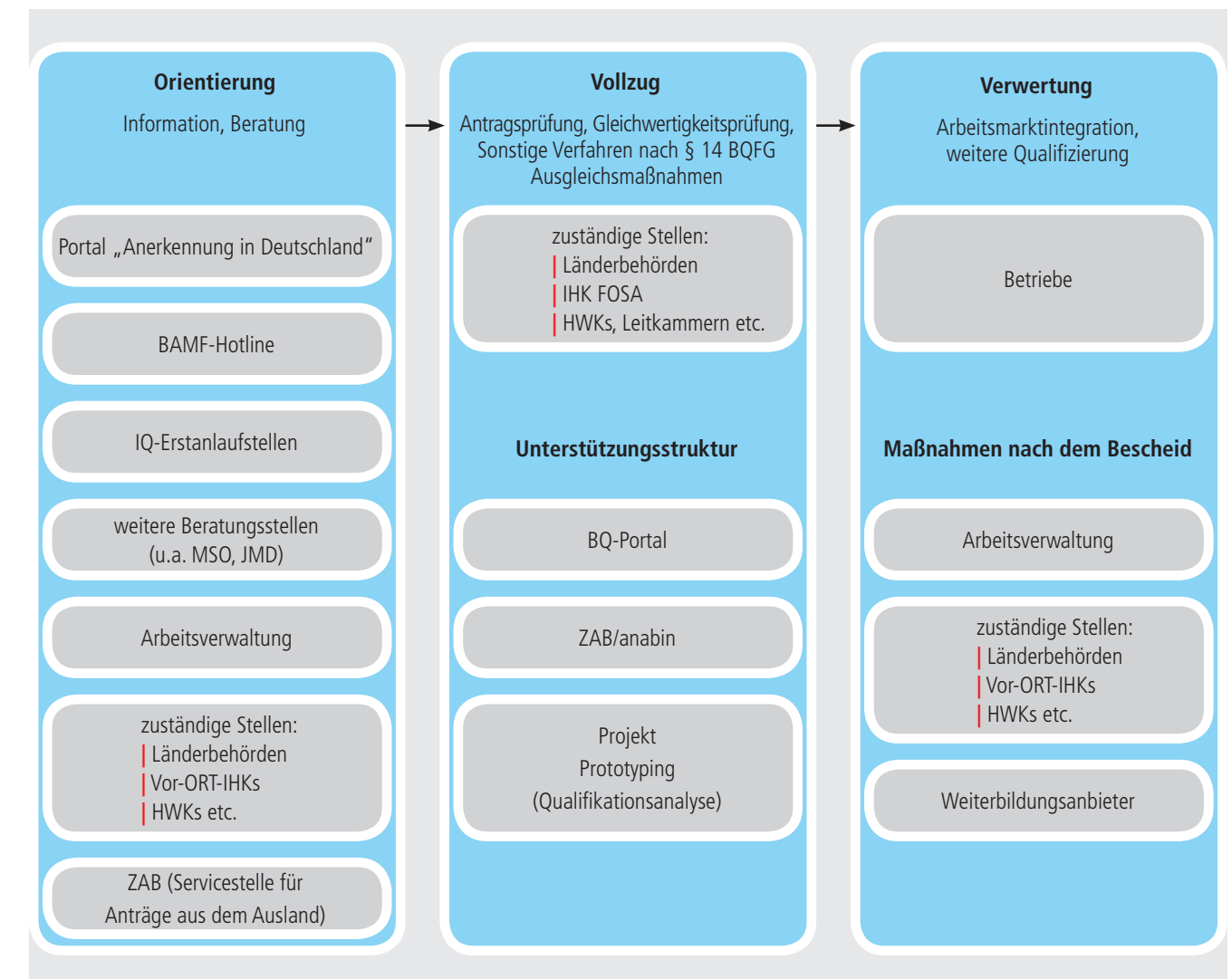


Quelle: BMBF (2014), Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin 2014, S. 21



Schaubild 9

Anerkennungsprozess aus der Sicht von Anerkennungsinteressierten



Quelle: BMBF (2014), Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin, S. 26



Schaubild 10

Typischer Beratungsablauf bei Erst- und Einstiegsberatung

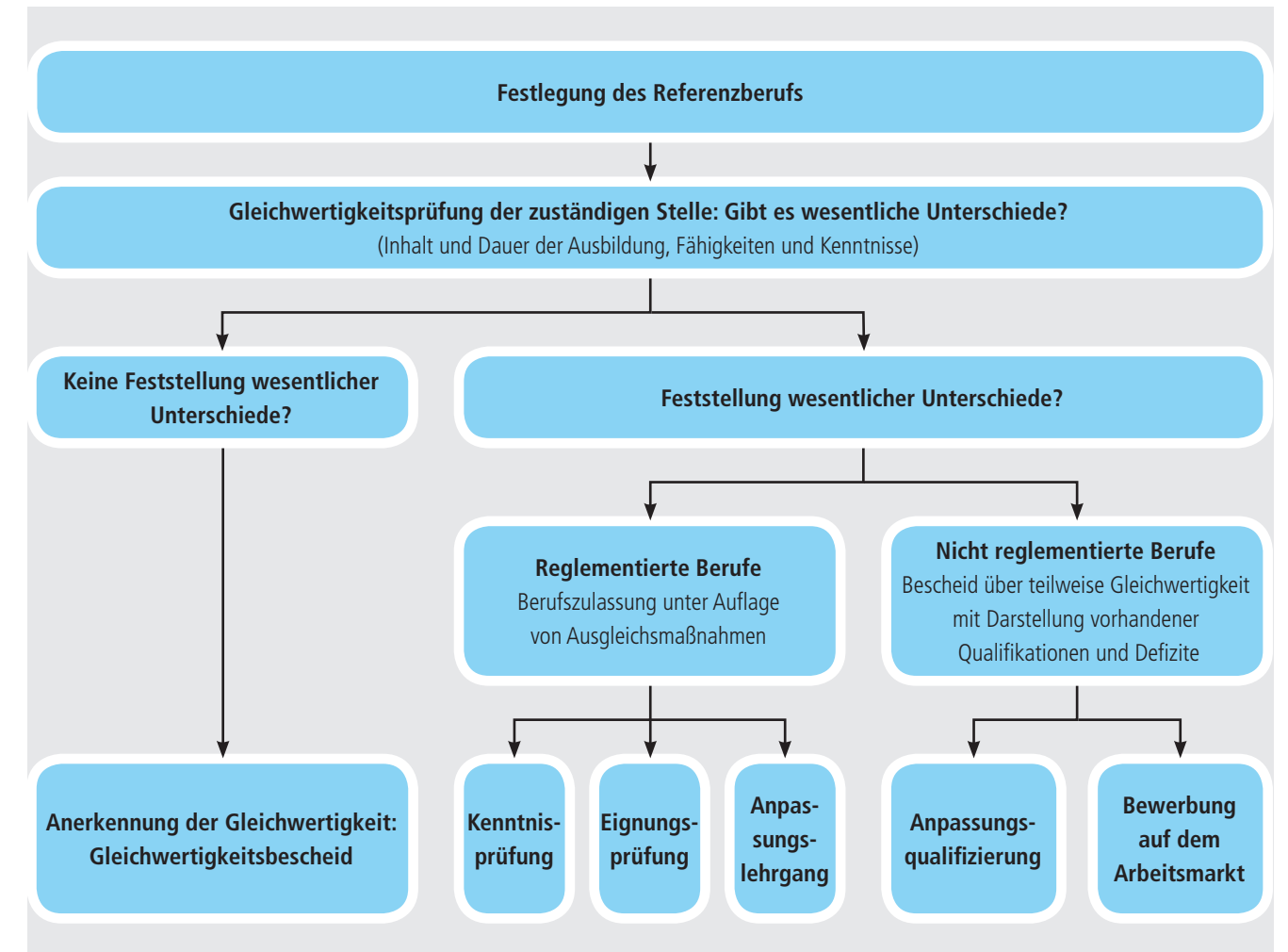


Quelle: BMBF (2014), Bericht zum Anerkennungsgesetz, S. 70

* Der dargestellte Beratungsablauf bei der Erstberatung bezieht sich hier auf den obligatorischen Teil („MUST“)

Schaubild 11

Entscheidungsbaum im eigentlichen Anerkennungsverfahren



Quelle: Ulrike Benzer, Stand und Entwicklungsmöglichkeiten der Gestaltung von Anerkennungsberatung, Berlin 2013, S. 26
www.anerkennung-in-deutschland.de/media/Forum1_Vortrag_01_Benzer.pdf



Mitwirkungspflichten der
Anerkennungsinteressierten

Nach dem BQFG haben Anerkennungsinteressierte eine Pflicht zur Mitwirkung im Verfahren. Diese besteht insbesondere darin, die für die Berufsankennung als notwendig erachteten Unterlagen beizubringen. Zuzüglich zum schriftlichen Antrag müssen der zuständigen Stelle demnach folgende Dokumente vorgelegt werden:

- | Tabellarische Übersicht in deutscher Sprache über Ausbildungsgänge und gegebenenfalls über die bisherige Erwerbstätigkeit
- | Identitätsnachweis (Personalausweis oder Reisepass – Nachweis über Name, Geburtstag und Geburtsort)
- | Nachweis des im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlusses
- | Nachweise über einschlägige Berufserfahrung (z.B. Arbeitszeugnisse, Arbeitsbücher)
- | Sonstige Befähigungsnachweise (z.B. zu beruflichen Weiterbildungen oder Umschulungszeugnisse), sofern diese zur Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlich sind,
- | Eine Erklärung, dass bisher kein Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem BQFG gestellt wurde (diese Erklärung soll Mehrfachanträge mit dem gleichen Inhalt und Sachverhalt bei verschiedenen zuständigen Stellen vermeiden. Sie bezieht sich nur auf Anträge, die nach Inkrafttreten des BQFG gestellt wurden und schließt neue Anträge oder ein Wiederaufgreifen des Verfahrens bei neuer Sachlage nicht aus)
- | Nachweis, dass der Antragsteller in Deutschland arbeiten will (zum Beispiel durch Beantragung eines Einreisevisums zur Erwerbstätigkeit, Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern, Geschäftskonzept bei selbstständiger Tätigkeit. Diese Nachweispflicht entfällt für Staatsangehörige der EU/EWR/Schweiz und für Personen, mit Wohnort in der EU/EWR/Schweiz).

Sonstige Unterlagen können gegebenenfalls erforderlich werden, so zum Beispiel:

- | Meldebescheinigung
- | Spätaussiedler-Bescheinigung
- | Heiratsurkunde (bei Namensänderung)
- | Fächeraufstellung und Notenlisten der Ausbildung
- | Sonstige Informationen zur Ausbildung im Ausbildungsstaat
- | Auskünfte zu Arbeitgebern

Quelle: BMBF (2012), Erläuterungen zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, Berlin, S. 20

Einstiegsberater_innen, die mit der BQFG-Materie befasst sind, berichten, dass Anerkennungsinteressierte oft „von der falschen Annahme ausgingen, dass es sich bei dem Verfahren lediglich um einen überschaubaren Verwaltungsakt handele“. (BMBF 2014: 87) Tatsächlich aber ist nicht nur die Zahl der zu besorgenden Dokumente relativ hoch. Urkunden, Zeugnisse und Ausbildungscurricula müssen darüber hinaus noch notariell beglaubigt und gegebenenfalls auch von öffentlich bestellten Dolmetschern ins Deutsche übersetzt werden. Rechnet man die anfallenden Verwaltungsgebühren hinzu, die sich z.B. bei der IHK FOSA auf durchschnittlich 420 Euro belaufen (BMBF 2014: 122), liegen alleine die unmittelbar entstehenden Kosten schnell im oberen dreistelligen Bereich. Prüfungsgebühren können ebenso hinzukommen wie solche für die Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung.

Aufwand und Kosten des
Anerkennungsverfahrens

Schaubild 12

Kosten für die Beschaffung der
gesetzlich vorgesehenen Unterlagen

Kosten für die Beschaffung weiterer
eingeforderter Unterlagen

Kosten des eigentlichen Verfahrens

Kosten für die Vorbereitung auf
Prüfungen oder Anpassungslehrgang

Kostenfaktoren im Anerkennungsverfahren

- | Porto/Telefonkosten oder ggf. Fahrtkosten für die Beschaffung von Dokumenten im Ausbildungsland
- | Kosten für Kopien
- | Kosten für Beglaubigungen
- | Kosten für Übersetzungen
- | Porto/Telefonkosten oder ggf. Fahrtkosten für die Beschaffung von Dokumenten im Ausbildungsland
- | Kosten für Kopien
- | Kosten für Beglaubigungen
- | Kosten für Übersetzungen
- | Von zuständiger Stelle geforderte Gebühr (ggf. einschließlich Gebühren bzw. Auslagen z.B. für Gutachter, ggf. einschließlich Gebühren für die Qualifikationsanalyse)
- | Kosten für Versand/Vorbringen von Unterlagen (Porto, ggf. Fahrtkosten)
- | Ggf. Überprüfung der Deutschkenntnisse
- | Bei reglementierten Berufen im Falle von Auslagen: Teilnahmegebühr für die Prüfung oder den Anpassungslehrgang
- | Ggf. Kosten für Vorbereitungskurse
- | Bei nicht reglementierten Berufen: ggf. Teilnahmegebühr für die Prüfung
- | Kosten für Sprachkurse
- | Lehrmaterial
- | Fahrtkosten, Unterbringungskosten
- | Kinderbetreuungskosten
- | Opportunitätskosten (Verzicht auf Einkommen, Sperre ALG falls Kündigung)

Quelle: BMBF (2014), Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin, S. 122

Das Bundesforschungsministerium schätzt den Aufwand eines Verfahrens in seinem offiziellen Bericht zum Anerkennungsgesetz als häufig unkalkulierbar hoch ein. „Zwar sind die eigentlichen Verfahrensgebühren für die Antragstellenden in der Regel zumindest als eine Gebührenspanse transparent. Doch sind die darüber weit hinausgehenden Gesamtkosten und der zeitliche Aufwand für den Erwerb eines vollen Gleichwertigkeitsbescheids oder einer Zulassung zum Beruf vielfach vorher nicht abschätzbar. Dies erschwert sowohl die Kosten-Nutzen-Abwägung eines Antrags für die Anerkennungsinteressierten als auch die Beantragung einer Kostenübernahme durch die Betriebe oder die Arbeitsverwaltung beziehungsweise deren Entscheidung darüber.“ (BMBF 2014: 128)

Die Aussichten auf einen positiven Gleichwertigkeitsbescheid hängen von der Zugehörigkeit zur BQFG-Zielgruppe sowie von der Aussagekräftigkeit der Unterlagen ab, vor allem aber natürlich auch von der tatsächlichen Vergleichbarkeit der Berufsqualifikation. Nach der offiziellen Statistik hat sich das zeit- und kostenintensive BQFG-Verfahren bisher vor allem für Fachkräfte aus dem Feld der reglementierten Gesundheitsberufe gelohnt – Ärzte, Krankenschwestern, Dentis-



2.3

ten und Physiotherapeuten. Von insgesamt 10.989 Anträgen auf Feststellung der Gleichwertigkeit, die von Anfang April bis Ende Dezember 2012 bei den zuständigen Stellen eingingen, kamen nicht weniger als 78,2 Prozent aus diesem Bereich. Bei den Ärzten mit ausländischem Berufsabschluss, der mit weitem Abstand größten Berufsgruppe unter den Antragstellern, wurden 2012 nur 1,1 Prozent der gestellten Anträge negativ beschieden.

Umgekehrt stellte ein beträchtlicher Teil der über 22.000 Anerkennungsinteressierten, die seit 2012 allein im Kammerbereich Erst- oder Einstiegsberatungen in Anspruch genommen haben, überhaupt keinen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit. Hierbei dürften unterschiedliche Gründe eine Rolle gespielt haben. Fielen ihre Qualifikationen überhaupt in den Regelungsbereich des BQFG (was zum Beispiel bei den vielen interessierten Lehrern nicht der Fall war), wurde entweder die Erfolgsaussicht oder der potenzielle Nutzen einer Gleichwertigkeitsbescheinigung von ihnen als zu gering eingeschätzt. Immerhin hängt die Ausübung nicht reglementierter Berufe ja nicht so sehr von einer „offiziellen“ Anerkennung, sondern vielmehr davon ab, für wie geeignet Personalabteilungen oder Firmenchefs die effektive Qualifikation eines Bewerbers halten.



2.4

BERATUNGSSTELLEN, FÖRDERMÖGLICHKEITEN UND SONSTIGE RESSOURCEN

2.4



Ziel

Die Teilnehmer_innen verfügen über einen fundierten Überblick über die Möglichkeiten, die Anerkennungsinteressierten offenstehen, um sich beraten zu lassen und ggf. sogar die Kosten für ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren oder eine Anpassungsqualifizierung finanziert zu bekommen. Sie können die Vielzahl unterschiedlicher Beratungsbedarfe unterscheiden und hilfreiche Tipps zur entsprechenden Verweisberatung geben. Insbesondere wissen sie aber auch, wie sie mit einem Anerkennungsinteresse im engeren Sinne umgehen können. Sie kennen die Fördermöglichkeiten und können auch die Erfolgsaussichten eines Verfahrens grob abschätzen.

Ablauf

Die Referent_innen stellen in einem Vortrag zunächst eine Typologie unterschiedlicher Beratungsbedarfe vor, gehen in einem zweiten Schritt auf Anerkennungsbedarfe im engeren Sinne ein und kommen dann auf entsprechende Fördermöglichkeiten ein. Anhand der faktischen Auswirkungen der bisherigen Anerkennungspraxis kommen sie abschließend auf Anerkennungswahrscheinlichkeiten zu sprechen.

Rahmenbedingungen

Dauer 60 Minuten (30 Min. Vortrag, 30 Minuten Nachfragen und Diskussion)
Raum Ausreichend großer Seminarraum mit Leinwand und Beamer
Material Vortragsmanuskript, PPP, Laptop, Beamer,

Arbeitsmaterialien

Vortragsmanuskript, Beratungsstellen, Fördermöglichkeiten und sonstige Ressourcen



2.4

Beratungsstellen, Fördermöglichkeiten und sonstige Ressourcen

Interessierte haben die Möglichkeit, sich bei zahlreichen staatlichen oder zivilgesellschaftlichen Stellen über Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen informieren und beraten zu lassen. Verweisberatungen, darunter auch solche auf betrieblicher Ebene, sollten zunächst klären, welcher Art der Beratungsbedarf überhaupt ist. Abhängig vom konkreten Klärungswunsch kommen jeweils unterschiedliche Ansprechpartner infrage, oft können Träger aber auch in gleich mehrfacher Hinsicht Rat und Hilfestellung geben. Folgende Beratungsfälle fallen zwar nicht in den Regelungsbereich des Anerkennungsgesetzes, können aber trotzdem mit großem Nutzen für die Ratsuchenden aufgegriffen werden.

Allgemein: Erwachsene Migrant_innen, die sich über Unterstützungsangebote (wie z.B. Sprachkurse) informieren möchten, können sich an eine der bundesweit über 600 vom BAMF finanzierte Migrationsberatungsstellen (MBE) in freier Trägerschaft wenden. Jugendliche Migranten mit ähnlich allgemeinen Anliegen können sich an die bundesweit 427 Jugendmigrationsdienste (JMD) wenden. Kosten entstehen durch die Beratung keine.

www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Migrationserstberatung.html

www.jugendmigrationsdienste.de/_template.php?1=1&action=home

Geflohen oder asylsuchend: Menschen, die sich zur Verbesserung ihres Aufenthaltstitels und ihrer sozialen Absicherung um eine Anerkennung als Flüchtling oder um die Gewährung von Asyl bemühen möchten, können im Internet die Adressen zivilgesellschaftlicher Flüchtlingsberatungsstellen recherchieren und sich an diese wenden.

www.proasyl.de/de/service/beratung/beratungsstellen

Ohne Berufsabschluss: Migranten ohne Berufsabschluss, aber mit Interesse an der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten können sich telefonisch, per Mail oder persönlich an die Berufsinformationszentren bzw. Berufsberatungen der Arbeitsagentur wenden, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren. Kosten entstehen hierbei keine.

www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/Berufsberatung/index.htm

Diskriminiert: Menschen, die bei der Arbeitssuche, in ihrer Firma oder auch in ihrem Alltag Diskriminierungserfahrungen machen mussten, können sich mit ihrem Anliegen an Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute sowie haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafter_innen wenden. Auch der „Kumpelverein“ kann weiterhelfen. Außerdem steht Betroffenen per Mail oder telefonisch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Beratungszwecke zur Verfügung.

www.gelbehand.de/

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_Moeglichkeiten/beratung_moeglichkeiten_node.html



Um akademische Anerkennung bemüht: Menschen, die sich um eine Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Studienleistungen oder akademischen Grade bemühen möchten, können, sofern sie als Hochschulabsolventen nicht die Ausübung eines reglementierten Berufs anstreben, direkt eine Hochschule kontaktieren oder sich kostenlos bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen informieren.

www.kmk.org/zab/anerkennung-im-hochschulbereich.html

Wer die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufs anstrebt, kann auf eine ganze Reihe von Beratungsangeboten zurückgreifen. Auf betrieblicher Ebene angesiedelte Verweisberater_innen können zwischen diesen institutionellen Beratungsmöglichkeiten und den individuellen Beratungsbedarfen dann am besten vermitteln, wenn sie sich ein möglichst genaues Bild von der Ausgangs- und Interessenlage der Anerkennungssuchenden machen. Sinnvollerweise sollte im gemeinsamen Gespräch bspw. ermittelt werden, welches Berufsziel angestrebt wird, ob Alternativen zur Gleichwertigkeitsprüfung infrage kommen bzw. welcher Beruf am wahrscheinlichsten als Referenzgröße infrage kommt, um die im Ausland erworbene Qualifikation zu überprüfen.

Ohne formalen Berufsabschluss: Wer im Ausland Berufserfahrung ansammeln konnte, ohne eine formelle Ausbildung abgelegt zu haben, fällt nicht in den Regelungsbereich der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern. Anerkennungsinteressierte können stattdessen auf die Möglichkeit von Externen- und Fortbildungsprüfungen ausweichen. Das Aufsuchen einer Anerkennungserstberatungsstelle ist deshalb erst recht sinnvoll. (Bsp.: Länder, in deren beruflichen Bildungssystemen Kompetenzreichtum und Zertifikatsarmut miteinander einhergehen können).

www.netzwerk-iq.de/482.html oder **BAMF-Hotline Tel.: 030/1815111**

Deutscher Referenzberuf nicht formalisiert: Bei Qualifikationen, für die es in Deutschland nur eine Sachkundeprüfung oder überhaupt keine einheitlich normierte Berufsausbildung gibt, erscheint ein Anerkennungsverfahren nach dem BQFG wenig zielführend. Anerkennungssuchende können sich direkt an entsprechende Berufsverbände, Vereine und Organisationen wenden, kommen um das Ablegen von Sachkundeprüfungen aber oft nicht herum, wenn deren erfolgreiches Bestehen Voraussetzung für eine qualifizierte Berufsausübung ist. Auch weil die Bestimmung der Referenzqualifikation kompliziert sein kann, ist eine Anerkennungserstberatung trotzdem sinnvoll, zumal sie weiterführende Ratschläge bereithalten kann. (Bsp.: Gabelstaplerfahrer, Schweißer, Journalist, Tauch- oder Yogalehrer).

www.netzwerk-iq.de/482.html oder **BAMF-Hotline Tel.: 030/1815111**

Nicht reglementierter Ausbildungsberuf: Gibt es für den im Ausland erlernten Beruf eine Referenzqualifikation aus dem Bereich der etwa 350 nicht reglementierten Ausbildungsberufe, so ist das BQFG für die Anerkennungssuchenden von Bedeutung. Zwar kann es, wie im Fall der Externenprüfung, durchaus sinnvolle Alternativen zum aufwändigen Anerkennungsverfahren geben, im Falle einer für sie Erfolg versprechenden Erstberatung werden die Anerkennungssuchenden aber an die Einstiegsberatung und Antragstellung bei Handwerks-, Industrie- und Handelskammern verwiesen. (Bsp.: Chemielaborantin, Industriekaufmann, Zweiradmechanikerin, Friseur u.v.a.m.).

www.netzwerk-iq.de/482.html oder **BAMF-Hotline Tel.: 030/1815111**

www.ihk-fosa.de/





2.4

Beruf landesrechtlich reglementiert: Anerkennungssuchende, die in Deutschland einen Beruf ausüben möchten, dessen Ausübung durch landesrechtliche Vorschriften an den Besitz einer bestimmten Berufsqualifikation gebunden ist, müssen sich nach den Anerkennungs-gesetzen der Länder richten. Welche Stelle für die Gleichwertigkeitsprüfung zuständig ist, hängt vom jeweiligen Referenzberuf ab. Als orientierendes Hilfsmittel bei der Suche kann der Anerken-nungs-Finder des Internetportals anerkennung-in-deutschland.de dienen. (Bsp.: Lehrer, Ingeni-eure, Gesundheitsfachberufe, Erzieher).

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php oder
BAMF-Hotline Tel.: 030/1815111

Beruf bundesrechtlich reglementiert: Anerkennungssuchende, die in Deutschland einen Beruf ausüben möchten, dessen Ausübung durch bundesrechtliche Vorschriften an den Besitz einer bestimmten Berufsqualifikation gebunden ist, müssen sich nach den Bestimmungen des BQFG richten. Welche Stelle für die Gleichwertigkeitsprüfung zuständig ist, hängt vom jeweili-gen Referenzberuf ab. Als orientierendes Hilfsmittel bei der Suche kann der Anerkennungs-Fin-der des Internetportals anerkennung-in-deutschland.de dienen. (Bsp.: Ärztin, Krankenpfleger, Hörgeräteakkusterin, Gerüstbauer).

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php oder
BAMF-Hotline Tel.: 030/1815111

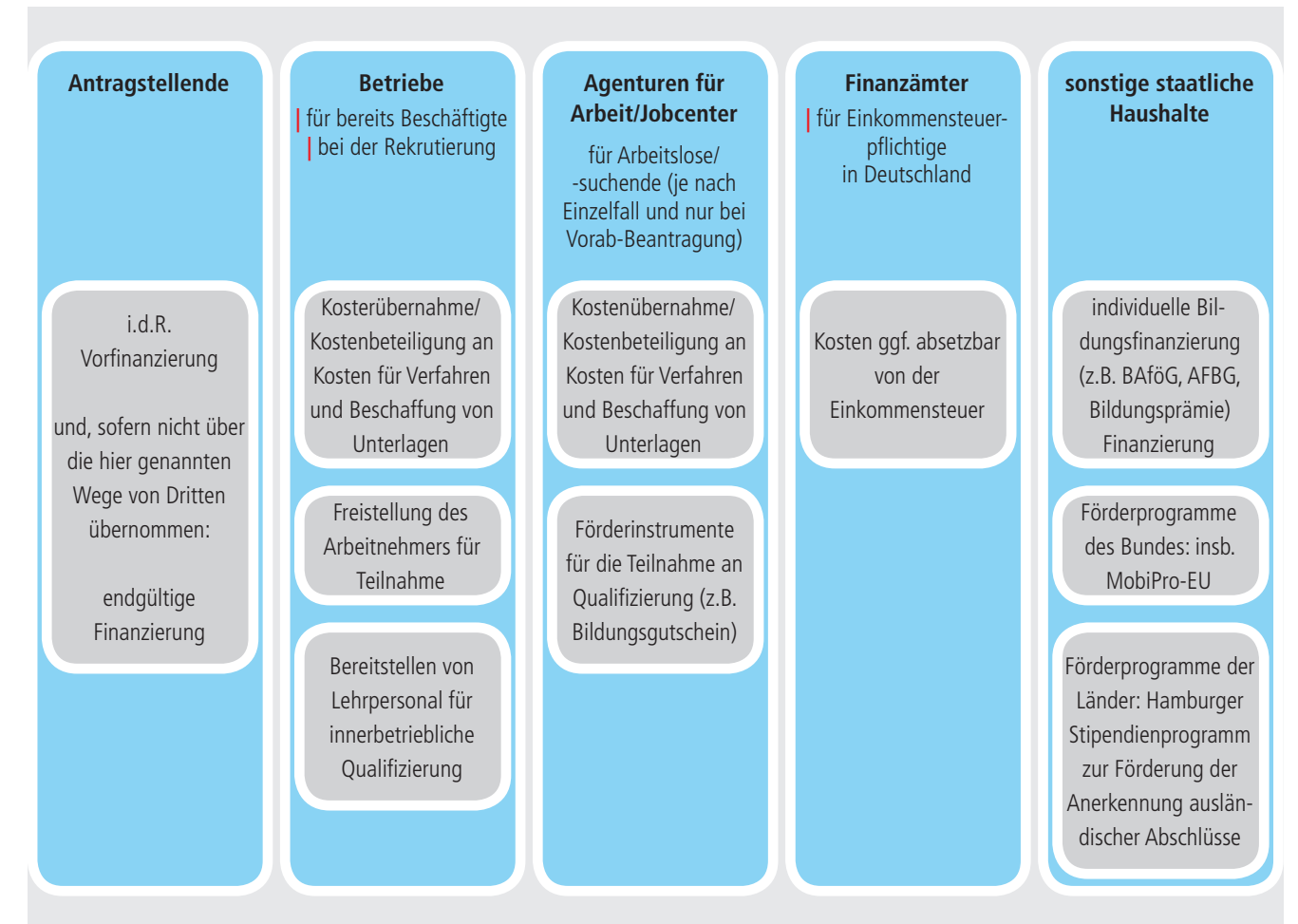
Fördermöglichkeiten

Anders als im Fall des Bundesvertriebenengesetzes entstehen den an einer Gleichwertigkeits-prüfung nach dem BQFG interessierten Anerkennungssuchenden relativ hohe Verfahrenskosten. Unter bestimmten Bedingungen kann aber bereits jetzt der Kostenaufwand des Anerkennungs-verfahrens reduziert werden.



Schaubild 13

Beihilfen zur Finanzierung von Anerkennungsverfahren



Quelle: BMBF (2014), Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin, S. 129

Faktische Auswirkungen des Gesetzes

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes entfielen etwa drei Viertel aller Anträge und etwa gleich viele positive Gleichwertigkeitsbescheide auf Fachkräfte, die in reglementierten Berufen des Gesund-heitssektors arbeiten möchten. Wie in anderen reglementierten Berufen ist hier die Berufsausübung an den Besitz einer vom deutschen Staat genau definierten Berufsqualifikation gebunden. Fachkräfte, die eine vergleichbare Qualifikation im Ausland erworben haben, müssen sich deren Gleichwertigkeit also zwingend bescheinigen lassen, wenn sie bspw. als (Zahn-)Ärztin oder Altenpfleger in Deutsch-land arbeiten wollen. Dass das Anerkennungsinteresse aus dem Bereich nicht reglementierter Berufe ungleich geringer ist, dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass eine Berufsausübung in diesen Fällen formal nicht an den Besitz eines entsprechenden Ausbildungszertifikats gekoppelt ist.

In der Dominanz des Anerkennungsinteresses aus dem Gesundheitswesen spiegelt sich nicht nur der große Beschäftigungsumfang dieser Branche, sondern auch ein sektoraler Fachkräftemangel in ihren reglementierten Berufen wider. Ingenieur- bzw. Lehr- und Erziehungsberufe, die ebenfalls reglemen-tiert und im gesamtwirtschaftlichen Maßstab vergleichbar bedeutsam sind, stehen z.B. nicht so stark



2.4

im Mittelpunkt des Anerkennungsinteresses. Im Rahmen seiner 2011 beschlossenen Strategie zur Fachkräftesicherung hat das Bundesarbeitsministerium das Anerkennungsgesetz ausdrücklich als – wenn auch eher geringfügig wirksame – Maßnahme speziell zur Behebung des Fachkräftemangels im Gesundheitssektor eingestuft. So könne die Abschaffung der (1935 von den Nazis eingeführten) Staatsangehörigkeitsprivilegien dazu beitragen, „die Anzahl von qualifizierten Heilberuflerinnen und Heilberuflern, die sich im Inland niederlassen können, zu erhöhen“. (BMAS 2011: 16 u. 29)

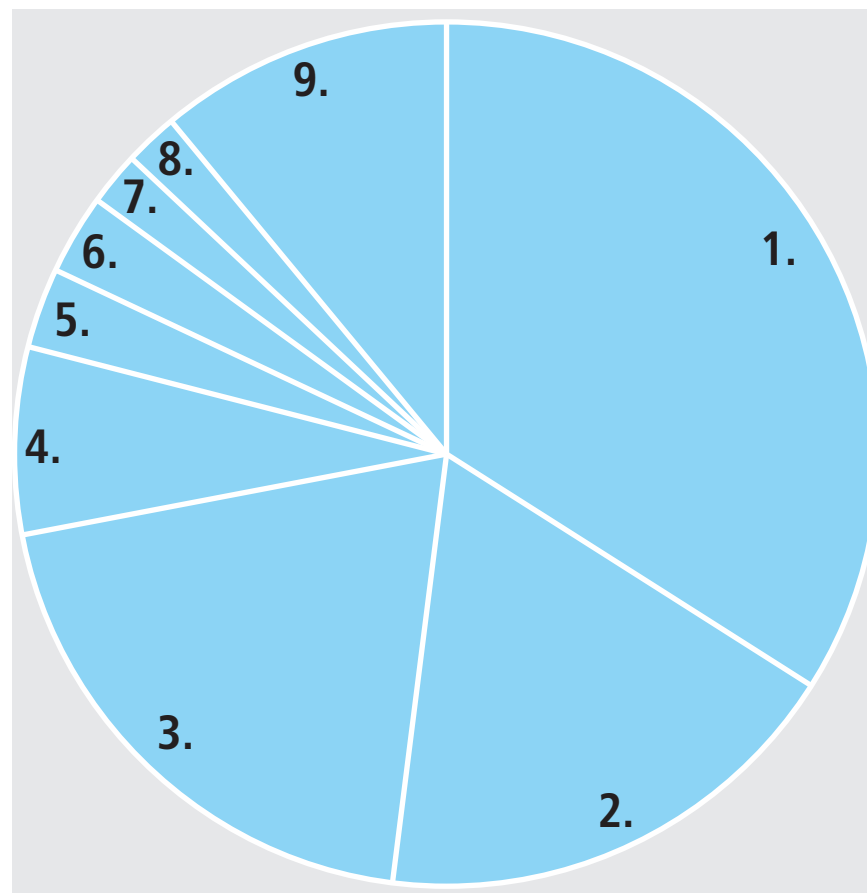
Nicht reglementierte Berufe, deren Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung geregelt ist, spielen in der Beratungspraxis zum BQFG nur eine untergeordnete Rolle. Mitentscheidend für die Verteilung der 2311 bei der IHK-FOSA eingegangenen Anträge dürfte die Arbeitskräftenachfrage in wirtschaftlich prosperierenden Regionen sein. So wurden rund drei Viertel der bis Februar 2013 eingegangenen Anträge allein in den vier Bundesländern NRW, Bayern, Baden-Württemberg und Hessen gestellt. Kaufmännische Referenzberufe (34 Prozent) und solche aus der Metall- und Elektroindustrie (38 Prozent) dominieren bislang das Beratungsgeschehen in Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, Bau- und Chemiebranche dagegen spielten bisher praktisch keine Rolle.

Schaubild 14

1. Kaufmännische Berufe	34 % (721)
2. Metall	18 % (381)
3. Elektronik	20 % (419)
4. HoGa	7 % (161)
5. Chemie	3 % (67)
6. Bau	3 % (68)
7. Verkehr	2 % (40)
8. Textil	2 % (40)
9. keine Angabe	11 % (241)

Vgl. für weitere Informationen auch die ausführliche Literaturliste auf: migration-online.de

Aufteilung der bis 02/2013 bei der IHK-FOSA eingegangenen Anträge nach Berufsgruppen (n = 2.311)



Quelle: IHK FOSA (2013), Antragsstatistik, Nürnberg, S. 6

2.5

SELBSTTEST: WIE GUT KENNEN WIR UNS MIT DER ANERKENNUNGSMATERIE AUS?

2.5



Ziel

Über die Konstruktion eines fiktiven Anerkennungsinteresses stärken die Teilnehmer_innen generell ihre Empathie für migran-tische Bildungswege und Erwerbsverläufe und reflektieren darüber hinaus ihre Kompetenzfortschritte ebenso wie unter Um-ständen fortbestehende Wissensdefizite in diesem Bereich. Auf diese Weise gelangen sie zu einer zuverlässigeren Abschätzung der Hürden und Fallstricke im Beratungsalltag, lernen durch die Methode der Gruppenarbeit aber auch von anderen, wie man mit solchen Schwierigkeiten am besten umgehen kann.

Ablauf

Basierend auf ihren Vorkenntnissen, Lernfortschritten, aber auch offenen Fragen konstruieren mehrere Gruppen von Teilnehmer_in-nen zunächst jeweils einen „Fall“. Hierfür verwenden sie das Arbeitsblatt, das nach verschiedenen Merkmalen des anerkennungs-interessierten Menschen fragt. Natürlich kann diese Kurzbiografie auch noch um weitere interessante Informationen angereichert werden. Sind alle biografischen Skizzen fertig gestellt, werden sie an die Gruppen am jeweiligen Nachbartisch weitergereicht. Dort wird das im Fallbeispiel zum Ausdruck kommende Anerkennungs-interesse anhand einer Checkliste beraten. Sofern das möglich ist (Mo. bis Fr. zwischen 9.00 und 15.00 Uhr), kann bei Bedarf auch die Hotline des BAMF konsultiert werden (030-1815-1111). Anschließend präsentieren die Arbeitsgruppen vor dem Plenum die Beratungsergebnisse, zu denen sie bei ihrer jeweiligen Fall-diskussion gelangt sind. In diesem Zusammenhang sollten die im Bearbeitungsprozess deutlich gewordenen Kompetenzfortschrit-te ebenso offen angesprochen werden wie die möglicherweise ebenso zu Tage getretenen Schwierigkeiten und Wissensdefizite.

Rahmenbedingungen

Dauer 65 Min. (5 Min. Einführung, 20 Min. Fallkonstruktion, 20 Minuten Fallbearbeitung, 20 Minuten Auswertung)
Raum Seminarraum mit ausreichend Tischen für Gruppenarbeit
Material Moderationswand, Moderationskärtchen, mehrere Broschüren mit FAQs zum Anerkennungsgesetz und ggf. weiteres Infomaterial zum BQFG

Arbeitsmaterialien

Arbeitsblatt 1 „Biografische Skizze“ für jede Gruppe
Arbeitsblatt 2 „Beratung von Anerkennungsinteressierten“ für jede Gruppe



Biografische Skizze

Der/die Kolleg_in interessiert sich für berufliche Anerkennung	
Geburtsdatum	
Geschlecht	
Geburtsort/-land	
aktuelle Staatsangehörigkeit	
ggf. vormalige Staatsangehörigkeit	
Art und Land des Schulabschlusses	
Art und Land der Berufsausbildung	
(Aus-)Bildungszertifikate vorhanden?	
Motiv der Migration nach Deutschland	

Zeitpunkt und Verlauf der Migration	
Aufenthaltsstatus seit Einreise in die Bundesrepublik	
Erwerbssituation seit Einreise in die Bundesrepublik	
persönlicher Eindruck von Deutschland	
Sprachkenntnisse	
Zufriedenheit mit der momentanen Einkommens- und Arbeitssituation	
Berufswunsch	
konkretes Anerkennungsinteresse	
weitere interessante Informationen (familiäre Situation, Lieblingsbeschäftigung, Lebenstraum)	



Beratung von
Anerkennungsinteressierten

Name des Kollegen/der Kollegin, der/ die sich für Anerkennung interessiert	
Fall für das BQFG? Warum?	
Wenn nein: Fall für welche anderen Gesetzesregelungen?	
Am ehesten passender Referenzberuf	
Aufwand des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens lohnend? (bitte mit kurzer Begründung)	
Praktikable Alternativen zum Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren	
Zuständige Beratungsstelle, an die der oder die Anerkennungsinteressierte verwiesen werden sollte	
Eindruck der Anerkennungsinteressierten von den Ratschlägen der betrieblichen Interessenvertreter_innen	

2.6

ANTRAGSTELLUNG EINMAL
PRAKTISCH

2.6



Ziel	Die Teilnehmer_innen machen sich praktisch mit den Antragsformalitäten vertraut, die Anerkennungssuchende zu bewältigen haben. Sie gewinnen einen ersten Eindruck von der Handhabbarkeit des Verfahrens, klären im gemeinsamen Gespräch Eindrücke sowie offen gebliebene Fragen und können diese Reflexion für ihre Tätigkeit als Verweisberater_innen nutzen. Am Ende der Lerneinheit können sie den mit einer Antragstellung im weiteren wie engeren Sinne verbundenen Arbeits- und Zeitaufwand solide abschätzen.
Ablauf	Die Teilnehmer_innen versetzen sich in die Rolle von Anerkennungssuchenden und füllen auf der Basis ihrer eigenen Erwerbs- und Berufsbiografie einen Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung aus. Vor der Austeilung der entsprechenden Formulare werden sie von den Referent_innen gebeten, insbesondere auf die Verständlichkeit des Formulars, die für seine Bearbeitung ungefähr notwendige Zeit sowie auf das Kleingedruckte und hier insbesondere auf die weiteren, zur Antragsbearbeitung angegebenen Modalitäten zu achten (ohne allerdings die dort geforderten Angaben etwa zum Lebenslauf auch noch zu machen). Wenn die Teilnehmer_innen ihren Antrag ausgefüllt haben, moderieren die Referent_innen entlang einiger Leitfragen eine die gewonnene Erfahrung auswertende Plenumsdiskussion (bspw.: Wie leicht bzw. schwer ist euch das Ausfüllen des Formulars gefallen? Wie viel Zeit sollte man insgesamt für eine Antragstellung einplanen? Wie leicht bzw. schwer dürfte es Berufsbildungsausländer_innen fallen, die dem Antragsformular beizufügenden Unterlagen zu besorgen?).
Rahmenbedingungen	Dauer 45 Minuten (5 Minuten Methodenerläuterung, 25 Minuten Bearbeitungszeit, 15 Minuten moderierte Plenumsdiskussion) Material Flipchart Raum Seminarraum mit Möglichkeiten zum bequemen Ausfüllen des Antrags



2.6

Arbeitsmaterialien

Für jede Teilnehmer_in einen ausgedruckten Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG):

www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Weiterbildung/Sonstiges/Antragsformular_IHK_FOSA.pdf

Eine Liste der in der Bundesrepublik Deutschland staatlich anerkannten Ausbildungsberufe:

www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php

Eine Liste aller in der Bundesrepublik Deutschland reglementierten Berufe:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/

2.7

2.7

ANERKENNUNGSFINDER IM ELCHTEST

Ziel

Die Teilnehmer sind mit dem „Anerkennungsfinder“ des gut frequentierten Internetportals www.anerkennung-in-deutschland.de vertraut und können gegenüber Anerkennungsinteressierten zu den mit ihm verbundenen Recherchemöglichkeiten qualifiziert Auskunft geben. Sie wissen, dass es sich bei dem Anerkennungsfinder um ein gut ausgereiftes Tool handelt, das im Beratungsaltag von hohem Nutzen sein kann.

Ablauf

Die Seminarleitung verteilt in Anlehnung an den WHKT-Fachbeitrag „Musterfälle von ‚Anerkennungssuchenden‘ für eine zielführende Beratung“ (Arbeitsmaterial) ein Kärtchen an jede Teilnehmer_in, auf der der erlernte Beruf und das zum Ausdruck gebrachte Anerkennungsanliegen vermerkt sind. Ausgestattet mit diesen Informationen orientieren sich die Teilnehmer_innen zunächst auf dem Portal www.anerkennung-in-deutschland.de und verschaffen sich einen groben Überblick über das Informationsangebot. Anschließend erkundigen sie sich mithilfe des auf der Seite eingerichteten „Anerkennungsfinders“ nach der für ihren „Fall“ zuständigen Beratungsstelle und geben auf Basis ihrer Recherchen zudem an, welche Ratschläge den Anerkennungsinteressierten dort wahrscheinlich zuteilwerden. Die Teilnehmer_innen notieren die von ihnen ermittelten Informationen und können sie anschließend mit den von der Seminarleitung zu verteilenden Musterlösungen vergleichen. (Arbeitsmaterial) In der Plenumsrunde werden dann die mit dem „Anerkennungsfinder“ gemachten Erfahrungen hinsichtlich der Benutzerfreundlichkeit und Vollständigkeit des Informationsangebots ausgewertet.

Rahmenbedingungen

Dauer 30 Minuten (5 Minuten Erläuterung, 15 Minuten Recherche, 10 Minuten Plenumsdiskussion)

Material Nummerierte Metapankarten mit Musterfällen (Beruf und Anliegen) und dazu passend nummerierte Metapankarten mit Musterlösungen (zuständige Beratungsstelle, Rechtsgrundlage, voraussichtliche Inhalte der Einstiegsberatung und Übertragbarkeit), ausreichend Computer, WLAN

Raum Seminarraum mit ausreichend Internetarbeitsplätzen für alle diejenigen Teilnehmer_innen, die sich nicht mit Smartphone in das vorhandene WLAN einwählen können





2.7

Arbeitsmaterialien

Westdeutscher Handwerkskammertag (2013):
Fachbeitrag Musterfälle von ‚Anerkennungssuchenden‘ für eine
zielführende Beratung, Düsseldorf
www.handwerk-nrw.de/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&g=0&t=1406883473&hash=d543874b3cd52a4910ae29f4782e9b36ee1e9d7c&file=fileadmin/user_upload/hp_whkt/downloads/service/KOMZET-Fachbeitrag_05-11-2013.pdf



3.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN BETRIEBLICHER INTERESSENVERTRETUNGEN

3.1

Einführung in die migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung und Potenzialanalyse – Erfahrungshebung bei Betroffenen und Potenzialanalyse

Ziel

Die TN erkennen, warum kritische Selbstreflexion als eine der wichtigsten Voraussetzungen für erfolgreiche Beratungstätigkeit verstanden werden muss. Sie machen sich ihre eigene Anfälligkeit für stereotype Wahrnehmungen klar und können darüber hinaus den Grundwiderspruch zwischen individualisierten sozialpädagogischen Hilfsangeboten einerseits und der Schwerkraft sozialökonomisch verankerter Hierarchien andererseits erklären. Durch diese Einsichten stärken und erweitern sie ihre Beratungskompetenz.

Ablauf

Anhand der in Arbeitsblatt 1 aufgelisteten Fragen machen sich die Teilnehmer_innen zunächst klar, welche Schwierigkeiten es mit sich bringen kann, die eigenen beruflichen Aufgaben und Fähigkeiten fachfremden Personen nicht in der eigenen Muttersprache erklären zu müssen. Anschließend werden diese individuell vergegenwärtigten Eindrücke im Rahmen einer Plenumsdiskussion ausgetauscht. Nach dieser problemorientierten Hinführung zum Thema wird ein Schulungsfilm gezeigt, in dem eine Elektrotechnikerin ihre beruflichen Tätigkeiten und Kompetenzen beschreibt. Die TN werten den Filmbeitrag anhand des Fragenkatalogs in den Arbeitsblättern 2 und 3 aus. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert.

Rahmenbedingungen

Dauer 45 Minuten (10 Min. Reflexionsphase, 25 Min. Vorführung und Auswertung des Films, 10 Min. Ergebnispräsentation)
Raum Großgruppenraum
Material Beamer, Schulungsfilm, Notebook, Flipchart, Stellwand, Arbeitsblätter

Arbeitsmaterial

Arbeitsblatt 1 Fragen zur mentalen Visualisierung²¹
Arbeitsblatt 2 Fragen zur Auswertung des Beratungsinteresses
Arbeitsblatt 3 Checkliste: Profiling von Softskills
Schulungsfilm www.basisundwege.de/angebote/antidiskriminierung/veroeffentlichungen-und-schulungsmaterialien

²¹ Das Arbeitsblatt ist der Modulbeschreibung des IQ Netzwerks entnommen. Vgl. IQ Netzwerk Hamburg: Profiling von Softskills



ARBEITSBLATT 1

3.1 – 1

Fragen zur mentalen Visualisierung

Stellen Sie sich einen gewöhnlichen Arbeitstag von Ihnen vor.
 Was sind Ihre ersten Tätigkeiten?
 Wem begegnen Sie?
 Was sind typische Aufgaben?
 Womit beenden Sie den Tag?
 Stellen Sie sich jetzt vor, Sie wollen einer dritten Person über Ihren Arbeitsplatz und Ihre Tätigkeiten erzählen. Diese Person ist allerdings fachfremd.
 Stellen Sie sich im nächsten Schritt vor, dass diese Person kein Deutsch spricht und Sie Ihre Ausführungen auf Englisch machen müssen.
 Wie ist das für Sie? Was für Gefühle und Gedanken tauchen auf?

NOTIZEN



ARBEITSBLATT 2

3.1 – 2

Fragen zur Auswertung des Beratungsinteresses

- Wählen Sie aus der unten stehenden Auswahl des Arbeitsblatts fünf Stärken aus, welche die Interviewperson am treffendsten beschreiben!
- Welche Kompetenzen nehmen Sie aus dem Interviewausschnitt noch wahr, die aber in der Liste nicht aufgeführt sind? Machen Sie sich hierzu kurz Notizen.
- Im Anschluss tauschen Sie sich mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin über Ihre Einschätzungen aus.
- An welcher beruflichen Zielperspektive würden Sie mit dem Kunden/der Kundin arbeiten?
- Was wären die nächsten drei Schritte, die Sie gemeinsam vereinbaren würden?

NOTIZEN





ARBEITSBLATT 3

3.1 – 3

Checkliste: Profiling von Softskills

Methodenkompetenz

- | Analyse- und Problemlösefähigkeit
- | Auffassungsfähigkeit
- | Entscheidungsfähigkeit
- | Ganzheitliches Denken
- | Organisationsfähigkeit

Sozial-kommunikative Kompetenzen

- | Einfühlungsvermögen
- | Führungsfähigkeit
- | Kommunikationsfähigkeit
- | Kundenorientierung
- | Teamfähigkeit

Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz

- | Belastbarkeit
- | Eigeninitiative
- | Motivation/Leistungsbereitschaft
- | Selbstständiges Arbeiten
- | Zielstrebigkeit/Ergebnisorientierung

Personale Kompetenz

- | Flexibilität
- | Kreativität
- | Lernbereitschaft
- | Sorgfalt/Genauigkeit
- | Zuverlässigkeit

Quelle: IQ Netzwerk Hamburg/nobi-nord.de: Übung: Profiling von Softskills. Hamburg o.J.
www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Profiling_Softskills__UEbung_und_Arbeitsblatt.pdf

3.2

3.2



ICH PACKE MEINEN ORDNER ... MIT INFORMATIONSMATERIAL ZUM ANERKENNUNGSGESETZ

Aufklärung über Rechts-, Beratungs- und Unterstützungsansprüche sowie Alternativen (Externenprüfung, Qualifikationsanalyse usw.)

Ziel

Die Teilnehmer_innen erhalten einen sinnlichen Eindruck von der Fülle des online oder in (aus-)gedruckter Form zur Verfügung stehenden Informationsmaterials zum Thema Berufsanerkennung (Literatur- und Linkliste). Aus der Perspektive betrieblicher Interessenvertreter_innen und künftiger Anerkennungs-Fachkräfte entwickeln sie Qualitätskriterien zur Beurteilung der vorliegenden Broschüren und Unterlagen und können auf dieser Basis brauchbares Material von weniger brauchbarem unterscheiden. Am Ende steht ihnen ein Informationsordner zur Verfügung, der zwischen notwendiger Ausführlichkeit und nicht minder wichtiger Übersichtlichkeit eine optimale Balance findet und deshalb ebenso gut in die Praxis wie in das Bücherregal betrieblicher Interessenvertreter_innen passt.

Ablauf

Auf mehreren in der Raummitte zusammengestellten Tischen präsentiert die Seminarleitung ein möglichst umfangreiches Angebot an Unterlagen, Studien, Büchern, Handreichungen, Checklisten, Faltblättern, Powerpoint-Präsentationen, Zeitschriftenaufsätzen, Internetquellen, Videomaterial und Schaubildern zum Oberthema „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen“. Nach der Erläuterung des Ziels, aus der Fülle des Materials einen für die betriebliche Anerkennungsberatung möglichst praktischen Ordner zusammenzustellen, beginnen die Teilnehmer_innen mit dem „gezielten Stöbern“ und notieren sich die Titel von Unterlagen, die aus ihrer Sicht infrage kommen. Anschließend präsentieren und begründen drei bis vier Teilnehmer_innen ihre Auswahl dem Plenum und probieren auf diesem Wege auch gleich aus, ob sie in einen Aktenordner hineinpassen würde. Eine Plenumsdiskussion fasst die aus Sicht gewerkschaftlicher Interessenvertreter_innen wichtigsten Themen und Auswahlkriterien zusammen. Aus der Schnittmenge der am häufigsten ausgewählten Materialien, der in der Plenumsdiskussion genannten Top-Themen und eventuellen Zusatztipps der Seminarleitung wird im Nachgang der Bildungsveranstaltung ein an alle Teilnehmer_innen zu verschickender Ordner zusammengestellt.



3.2

Rahmenbedingungen	Dauer 60 Minuten (5 Minuten Erläuterung der Methode, 30 Minuten „gezieltes Stöbern“, 15 Minuten Ordnerpräsentation, 10 Minuten Ergebnissicherung im Plenum) Raum Größerer Seminarraum mit ausreichend Tischen und Sitzmöglichkeiten Material Computer, WLAN, Beamer
Arbeitsmaterialien	Ausführliche Link- und Literaturliste (in ausgedruckter Form zum Mitnehmen für alle und wegen der leichten Handhabbarkeit nach Möglichkeit auch online) Großes Angebot an Infomaterial verschiedener Qualität, Ausführlichkeit und Spezialisierungsart



3.3

WEITERBILDUNGSBERATUNG ALS AUFGABE VON BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEN, JAVs, HANDWERKSVERTRETER_IN-NEN UND GEWERKSCHAFTEN

3.3



Ziel	Die Teilnehmer_innen können zu Sinn und Zweck beruflicher Weiterbildung ebenso Auskunft geben wie zu Ausmaß und Ursachen ungleicher Beteiligungsquoten an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Angesichts der wenig zufrieden stellenden Rahmenbedingungen wissen sie gleichwohl um die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats und kennen wichtige Instrumente, mit denen die Weiterbildungschancen insbesondere von Migrant_innen und anderen bildungsbenachteiligten Beschäftigtengruppen vergrößert werden können.
Ablauf	Die Referent_innen zeigen zunächst drei kurze Werbevideos des BMBF, die die mit beruflicher Weiterbildung verbundenen Chancen thematisieren. Nach diesem zwar relativ unterhaltsamen, aber wenig kritischen Einstieg geht ein Seminargespräch vertiefend auf die Rahmenbedingungen und Probleme von beruflicher Weiterbildung ein (Katalog mit Fragen und Hintergrundinformationen). ²²
Rahmenbedingungen	Dauer 90 Minuten (20 Min. Filmvorführung und Diskussion, 60 Minuten Seminargespräch) Raum Ausreichend großer Seminarraum Material Beamer
Arbeitsmaterial	Youtube-Video: „Poetry-Slam der beruflichen Weiterbildung“ www.youtube.com/watch?v=atTXSi0AEUU&index=4&list=PLAal_hHBi3nESLgxS4kg3Gkn_5yFLK2Uo
Referent_innenmaterial	Katalog mit Fragen und Hintergrundinformationen – Entwickelndes Seminargespräch

²² Eine weitere methodische Variante dieses Moduls findet sich im Anhang

Referent_innenmaterial 1

Was ist berufliche Weiterbildung?

Katalog mit Fragen und Hintergrundinformationen – Entwickelndes Seminargespräch

Berufliche Weiterbildung wird zum einen von der beruflichen (Erst-)Ausbildung, zum anderen aber auch von jenen Weiterbildungsarten abgegrenzt, die nichts mit arbeitsweltlich erforderlicher Qualifizierung zu tun haben. Der Begriff bezeichnet demgegenüber vor allem das formalisierte Lernen im Prozess der Arbeit und insbesondere im Lernort Betrieb. Weil berufliche Weiterbildung hauptsächlich auf die Vermittlung von Wissensbeständen und Fähigkeiten abzielt, welche ökonomisch unmittelbar verwertbar sind, wird sie von Unternehmen als wichtige Ressource im Konkurrenzkampf aufgefasst. Gleichzeitig dient sie durch die Eröffnung von Aufstiegsperspektiven wie durch die Warnung vor andernfalls drohenden Arbeitsplatzrisiken aber immer auch der Legitimation innerbetrieblicher Statusdifferenzierungen.

Wer beteiligt sich an beruflicher Weiterbildung?

Traditionell bildet die Führungskräftequalifizierung einen Schwerpunkt beruflicher Weiterbildungsaktivitäten. So partizipierten 2012 70 Prozent aller Führungskräfte an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Aufstiegsqualifizierungen (etwa zum Meister, Techniker oder Ingenieur) gelten ebenfalls als wichtiger Bestandteil beruflicher Weiterbildung, liegen jedoch zumeist in der Verantwortung der einzelnen Beschäftigten selber. Auch bei Beamtinnen und Beamten ist die Weiterbildungsbeteiligung sehr rege. Migrant_innen, Arbeiter_innen, Erwerbslose und prekär Beschäftigte nehmen dagegen traditionell unterdurchschnittlich häufig an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil und auch bei An- und Ungelernten lag die Quote 2012 bei gerade einmal 30 Prozent. Außer bei den Beteiligungsquoten herrschen auch bei Art und Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen große Unterschiede vor. Sie hängen ebenfalls eng mit der Stellung in der betrieblichen Hierarchie zusammen.

Warum beteiligen sich Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung?

Ähnlich wie Unternehmen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nur dann durchführen, wenn es sich für sie rechnet, werden auch Beschäftigte hauptsächlich von der Erwartung eines ökonomischen Nutzens zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bewogen. Steht für Beschäftigte auf den unteren Rängen der betrieblichen Hierarchie dabei in erster Linie die Minimierung von Beschäftigungsrisiken im Vordergrund, geht es leitenden Angestellten und Führungskräften vorrangig um die Vergrößerung individueller Karrierechancen. Das Motiv intrinsischer Lernfreude, etwaige fachliche Interessen am unmittelbaren Arbeitsgeschehen oder auch der Wunsch nach stärkerer Partizipation am Arbeitsplatz sind dagegen nachrangig.

Warum wirkt Weiterbildung auf manche Beschäftigtengruppen abschreckend?

(Berufliche Weiter-)Bildung beseitigt weder innerbetriebliche Hierarchien noch das Einkommensgefälle in der Gesellschaft. Insofern sie den Erwerbsstatus als Ergebnis individueller Bildungsanstrengungen erscheinen lässt, trägt sie vielmehr zur Akzeptanz von Ungleichheit in Betrieb und Gesellschaft bei. Berufliche Weiterbildung hat also eine Platzanweiserfunktion, aus der es kein Entrinnen gibt: Verlierer ebenso wie Verweigerer der Konkurrenz um lebenslanges Lernen haben die (dadurch angeblich selbst verschuldeten) negativen Konsequenzen individuell zu tragen. Menschen, die mit dem Bildungssystem auch bisher schon wenig gute Erfahrungen gemacht haben, empfinden berufliche Weiterbildungsanforderungen deshalb auch häufig als bedrohlich. Die monetären und erst recht psychosozialen Kosten beruflicher Weiterbildung stehen für sie in keinem akzeptablen Verhältnis mehr zum erwartbaren Nutzen.



Warum ist insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von Migrant_innen unterdurchschnittlich groß?

Die unterdurchschnittliche Partizipation von Migrant_innen an beruflicher Weiterbildung hängt nicht mit irgendeiner „Kultur“, sondern vor allem mit Schichtzugehörigkeit zusammen. Ihrem sozialen und Erwerbsstatus nach gehören Migrant_innen überproportional häufig Gruppen an, die ohnehin bildungsbenachteiligt sind: Un- und Angelernte, prekär Beschäftigte sowie Geringverdiener_innen. Im Übrigen gilt: „Ausländische Erwerbstätige nennen öfter als deutsche Erwerbstätige Zweifel, die Anforderungen in einer Weiterbildung zu erfüllen und eine fehlende Unterstützung des Arbeitgebers. Vergleicht man allerdings nur Personen mit niedrigem Schulabschluss, so sehen Deutsche ohne Migrationshintergrund und Ausländer eine fehlende Unterstützung des Arbeitgebers gleich häufig als Barriere an.“ (Bilger 2013: 221) Eventuell vorhandene Probleme bei der Beherrschung der deutschen Sprache wirken sich in beide Richtungen aus: Halten sie vom Besuch beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen eher ab, so führen sie auf der anderen Seite überdurchschnittlich häufig zur Inanspruchnahme von Sprachkursangeboten.

Wie verhalten sich nonformale und formalisierte Kompetenzen zueinander?

Viele Fähigkeiten und Wissensbestände, die im Berufsalltag notwendig sind, werden nicht in Bildungsinstitutionen vermittelt, sondern „nebenbei“ erworben bzw. weitergegeben: Auf der Arbeit, in der Freizeit oder bereits früh im Elternhaus. Umgekehrt ist ein Diplom oder ein anderer formaler Bildungstitel noch lange keine Garantie dafür, dass die bescheinigten Kompetenzen auch tatsächlich vorhanden sind oder zur Anwendung gebracht werden können. Manche Kompetenzen wiederum werden, egal, ob sie formell oder informell erworben wurden, in der Arbeitswelt gar nicht nachgefragt und drohen aufgrund eng definierter Anforderungsprofile wieder zu verkümmern. Werden Beschäftigte mit nur geringem formalen Bildungserfolg unter diesen Umständen zur beruflichen Weiterbildung angehalten, stellt sich ihnen diese Aufforderung als implizite Infragestellung ihrer non-formalen, durch Erfahrung erworbenen Bestände an Wissen und Können.

Welche Rolle spielt Weiterbildung in der Betriebsratsarbeit und warum?

In der Arbeit vieler Betriebsratsgremien spielen Fragen der Weiterbildung gegenwärtig eine allenfalls nachgeordnete Rolle. Selbst dort, wo sich (wie in manchen Großunternehmen) Bildungsausschüsse konstituiert haben, beschäftigen sich diese noch am ehesten mit Ausbildungsmodalitäten. Sofern Weiterbildung überhaupt auf der Tagesordnung eines Unternehmens steht, entscheiden vor allem die Geschäftsleitungen über Art und Umfang des Angebots. Insbesondere viele kleine und mittlere Betriebe unternehmen aber überhaupt keine Weiterbildungsanstrengungen, weil sie als schlecht mit dem Geschäftsbetrieb vereinbar gelten. Die vergleichsweise umfangreichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die der Betriebsrat nach dem BetrVG in Sachen beruflicher Weiterbildung hat (vgl. Merkblatt „Rechtlicher Hintergrund“), stehen insofern bislang eher auf dem Papier.

Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Weiterbildungs- und Anerkennungsthematik?

Menschen, deren im Ausland erworbene Berufsqualifikationen bisher nicht anerkannt wurden, sind sehr viel „weiter gebildet“, als viele Unternehmen es wahrhaben wollen. Das haben sie mit Berufsbildungsinländer_innen gemein, deren informelle oder non-formale Kompetenzen zwar faktisch ebenfalls genutzt, aber nicht ausreichend honoriert werden. Für eine Reihe von Beschäftigten kommen auch Anpassungs- oder gar Aufstiegsqualifizierungen infrage, die an ihren vorhandenen Kompetenzen formeller wie informeller Art ansetzen. Derartige Weiterbildungsprozesse, die nach dem BetrVG durchaus in der Zuständigkeit des Betriebsrats liegen, münden im Idealfall in Anerkennungsprozesse symbolischer wie materieller Art, die nicht nur für die betreffenden Beschäftigten zufrieden stellend sind, sondern auf längere Sicht auch dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens nützen.



Zum Weiterlesen

Dirk Axmacher: Bildung, Herrschaft und Widerstand. Grundzüge einer „Paratheorie des Widerstands“ gegen Weiterbildung, in: Prokla 2/1990, S. 54–74
www.prokla.de/wp/wp-content/uploads/1990/Prokla79.pdf

Frauke Bilger u.a.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld 2013
www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf

Axel Bolder/Wolfgang Hendrich: Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement, in: WSI-Mitteilungen 1/2002, S. 19–24
http://hbs3.boeckler.de/wsimit_2002_01_bolder.pdf

Karin Büchter: Betriebliche Weiterbildung – Historische Kontinuität und Durchsetzung in Theorie und Praxis, in: Zeitschrift für Pädagogik 3/2002, S. 336–355
www.pedocs.de/volltexte/2013/7562/

IG Metall: Der Bildungsausschuss des Betriebsrats. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Frankfurt/M. 2012



3.4

DEBATTE: INWIEFERN KÖNNEN UND SOLLEN BETRIEBSRÄTE AUF DER EBENE DER PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG DISKRIMINIERUNG ENTGEGENWIRKEN?

3.4

Mitwirkung bei Personalauswahl und Personalentwicklung

Ziel

Die Teilnehmer_innen informieren sich einerseits über Formen und Wirkungsweise von rassistischer Diskriminierung im Prozess betrieblicher Personalauswahl und andererseits über die Reichweite möglicher Gegenstrategien von Betriebsrat und gewerkschaftlichen Interessenvertreter_innen. Sie machen sich mit den Argumenten vertraut, die für oder gegen starke gewerkschaftliche Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Personalauswahl sprechen und gelangen durch die Methode des Streitgesprächs zu einer gut ausbalancierten Gesamteinschätzung. Außerdem machen sie sich den sachlichen Klärungsbedarf bewusst, der ihnen bei der Beschäftigung mit dem Thema noch verbleibt.

Ablauf

Die Referent_innen erklären zunächst, welchen Sinn die Methode des Streitgesprächs für die Einarbeitung in die Thematik ergibt und teilen das Seminar danach in zwei Arbeitsgruppen auf. Eine Arbeitsgruppe versucht, den ausgeteilten Texten (Arbeitsmaterial) vor allem Argumente zu entnehmen, die gegen allzu große Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflussnahme auf eine diskriminierungsfreie Personalpolitik sprechen, während die andere sich um die Sammlung gegenteiliger Begründungen bemüht. Beide Gruppen gleichen die von ihnen ermittelten Befunde mit ihren Erfahrungen aus der Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit ab. Von ausgesuchten Repräsentant_innen werden die Argumente anschließend in einer Debatte ausgetauscht, die ein engagiertes Streitgespräch innerhalb eines Betriebsrates imitieren soll. Zum Schluss resümieren alle Teilnehmer_innen das Ergebnis der Diskussion, versuchen sich an einer ausgewogenen Gesamteinschätzung der Ausgangsfrage und stellen auch ihre offengebliebenen Fragen.





3.4

Rahmenbedingungen

Dauer 90 Minuten (10 Minuten Einführung, 50 Minuten Lese- und Diskussionsphase in den Arbeitsgruppen, 20 Minuten Streitgespräch, 10 Minuten Auswertung)

Material Schreibmaterial, 2 Flipcharts

Raum Nach Möglichkeit ein AG-Raum und ein Raum für Diskussionen in Arbeitsgruppe und Plenum

Arbeitsmaterial

Infotexte in ausreichender Anzahl:

AUL Bremen: Rahmencurriculum Diskriminierung und prekäre Beschäftigung, Bremen 20XX [S. 12–14]

INFIS: Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Annäherung an ein Verfahren zur Gleichstellung in der Arbeit – Anregungen für die betriebliche Praxis, Berlin 2012 [S. 12–14; 18–20; 50–54]

IG Metall: Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken. Handlungshilfe für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik, Frankfurt/M. 2012 [5-8; 31-33]

Albert Scherr: Diskriminierung findet in allen Bereichen statt, in: IQ konkret 2/2014, S. 22–23



3.5

PLANSPIEL: INNERBETRIEBLICHE AUSEINANDERSETZUNG UM VERBESSERTE BERUFSANERKENNUNG

3.5



Ziel

Das Planspiel vertieft das Verständnis der Teilnehmer_innen für die mit der aktiven betrieblichen Beschäftigung mit der Anerkennungsthematik verbundenen Konfliktpotenziale und Chancen. Der Perspektivenwechsel durch die Annahme von Rollen relativiert den eigenen Standpunkt, animiert zur präventiven Einbeziehung oder Vorwegnahme gegnerischer Argumente und stärkt nicht zuletzt die Verhandlungskompetenz. Im Rahmen der Spielreflexion lernen die Teilnehmer_innen, die von ihnen simulierten Strategien auf ihre Spieltauglichkeit ebenso zu untersuchen wie auf ihre Wirklichkeitsnähe. Insgesamt sorgen Handlungs- und Teilnehmer_innenorientierung des Planspiels für selbstorganisierte Lernprozesse, welche die inhaltlichen und prozessbezogenen Kenntnisse der Teilnehmer_innen erweitern.

Ablauf

Allgemein besteht das Planspiel nicht nur aus der eigentlichen Simulationsphase, sondern wird durch die Einführung und Rollenvergabe zu Beginn und die Spielauswertung am Ende eingerahmt.²³ Nachdem die Teamer_innen also das Planspiel inklusive der Spielmaterialien sowie der einzunehmenden Rollen erklärt, Verständnisfragen beantwortet und die Arbeitsgruppen eingeteilt haben, beginnt die eigentliche Simulation, die sich wiederum in weitere Unterabschnitte aufteilt. Die Teamer_innen übernehmen die Einleitung und weisen auf Zeiten, Pausen etc. hin. Eine_r der Teamer_innen oder Teilnehmenden kann auch die Rolle der „einfachen Mitarbeiter_innen“ spielen.

In der Informations- und Lesephase machen sich die Teilnehmer_innen in ihren Arbeitsgruppen mit dem Rollenprofil sowie mit dem Szenario und den Hintergründen der innerbetrieblichen Auseinandersetzung vertraut. Im Rahmen der

²³ Der im folgenden geschilderte Ablauf orientiert sich an der Planspielbeschreibung im von K. Reich zur Verfügung gestellten Methodenpool auf http://methodenpool.uni-koeln.de/planspiel/planspiel_darstellung.html



Meinungsbildung und Strategieplanung werden die Informationen anschließend gruppenintern strukturiert und auf Basis der Ausgangssituation untersucht. Die Diskussion von Handlungsoptionen befördert die Entwicklung kreativer Ideen. Die eigentliche Interaktion zwischen den Gruppen kann dann als intensivste Spielphase gelten. Auf Basis ihrer Rollenprofile und der gemeinsam entwickelten Strategien treten die Gruppen untereinander in Gespräche und Verhandlungen ein und reagieren dabei auch auf die Aktionen anderer Gruppen. Wenn der Spielverlauf stockt, kann die Moderation auch „Ereigniskarten“ an alle verteilen, um der Simulation eine neue Richtung zu geben. Höhepunkt des Planspiels ist die Durchführung einer Betriebsversammlung. Die einzelnen Gruppen verhalten sich entsprechend der von ihnen in der Auseinandersetzung erzielten Ergebnisse. Bleiben offene Fragen oder wird aufgrund unvereinbarer Interessen kein Ergebnis erzielt, werden die Teilnehmer_innen auf die Phase der Spielauswertung verwiesen. Nach Ende der Simulationsphase werden in der abschließenden Spielauswertung Zusammenfassungen und Analysen zum Erleben, dem inhaltlichen, aber auch formalen Spielverlauf vorgenommen, wobei die Teilnehmer_innen den Spielverlauf und die erzielten Spielergebnisse reflektieren und anschließend konstruktiv Kritik an Ablauf und ggf. auch Methode äußern sollen.

Schaubild 15

Zeit	Inhalt	Anmerkungen
09.00–09.30 Uhr	Spielerläuterung und Einführung	Erläuterung von Szenario, Grobablauf, Rahmen, Regeln, Material, Pausen und Zeiten Zusammenstellung von vier Spielgruppen nach dem Zufallsprinzip und Zuteilung der Räume
09.45–10.30 Uhr	Informations- und Lesephase, Rollenfindung	
10.30–10.45 Uhr	Kaffeepause	
10.45–11.00 Uhr	Gruppenstrategie „So erreichen wir unser Ziel“	

Schematischer Orientierungsrahmen (für Spielleiter_innen)

11.00–11.30 Uhr	Besuche durch „einfache Beschäftigte“	„einfache Beschäftigte“ geht in alle Gruppen (Ausnahme: Geschäftsführung) und fragen jeweils nach dem Hintergrund des Zusammentreffens (maximal 5 Minuten)
11.30–11.45 Uhr	Termine 1: A Betriebsrat mit Anerkennungsinteressierten und B Geschäftsleitung mit Skeptiker_innen	
12.00–12.15 Uhr	Termine 2: A Betriebsrat mit Skeptiker_innen und B Geschäftsführung mit Anerkennungsinteressierten	
12.30–12.45 Uhr	Termine 3: A Betriebsrat mit Geschäftsleitung und B Zusammentreffen von Skeptiker_innen und Interessierten in der „Kantine“ (Seminarraum)	
13.00–14.15 Uhr	Mittagspause	Bitte Rollen im Seminarraum lassen!
14.15–15.15 Uhr	Treffen in den Gruppen	Aktionsrunde: „Macht was!“ – mögliche Aktionen: Material erstellen und verteilen, Treffen von „Botschafter_innen“ etc. und ggf. Sonderereignisse Vorbereitung der Betriebsversammlung
15.15–15.45 Uhr	Kaffeepause	
15.45–16.15 Uhr	Betriebsversammlung	
16.15–17.15 Uhr	Rollen abgeben, Auswertung	Einzelabfrage: Reflexion der eigenen Rolle Flipchart: Vergleich von spielerischer Fiktion und Wirklichkeit Klärung offener Anliegen und Fragen Gesamtbeurteilung, ggf. Kritik an Methode



3.5

Rahmenbedingungen

- Dauer** 6 Stunden (30 Minuten Spieleinführung, 240 Minuten Simulationsphase, 60 Minuten Spielauswertung)
- Material** Für jede Gruppe (Betriebsrat, Geschäftsleitung, Belegschaftsgruppe 1, Belegschaftsgruppe 2) Metaplankarten, Stellwände, Flipcharts, Schreibmaterial, Computer- und WLAN-Zugang
- Raum** Mindestens 4 Räume für Beratungen in und zwischen Gruppen, davon einer groß genug für Spieleinführung, Pressekonferenz und Spielauswertung.

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt 1** „Szenario“
- Arbeitsblatt 2** „Hintergrundinformationen“
- Rollenprofil 1** „Betriebsrat“
- Rollenprofil 2** „Geschäftsleitung“
- Rollenprofil 3** „Belegschaftsminderheit gegen jedes Anerkennungsengagement“
- Rollenprofil 4** „Belegschaftsminderheit für nachdrückliche Anerkennungspraxis“
- Rollenprofil 5** „Einfache Beschäftigte“
- Arbeitsblatt 3** „Ereigniskarten“ (optional)
- Arbeitsblatt 4** „Zeitlicher Orientierungsrahmen“

3.5 – 1

ARBEITSBLATT 1

Szenario

Im Planspiel wird die innerbetriebliche Meinungs- und Willensbildung zum Thema Berufsanerkennung simuliert. Auslöser ist ein Aushang am Schwarzen Brett zu Anerkennungsmöglichkeiten. Danach gibt es Debatten, Diskussionen und Strategiesitzungen, bis auf einer Betriebsversammlung (ca. einen Monat später) das Thema diskutiert wird.

Im Betrieb hat eine Gruppe Beschäftigter am Schwarzen Brett („Mitteilungen des Betriebsrats“) ein Plakat ausgehangen: „Anerkennungskultur jetzt! Kolleg_innen: Lasst Eure ausländischen Qualifikationen anerkennen!“ Der Aushang erhitzt die Gemüter. Es gibt Beschäftigtengruppen, die das gut finden, andere sind neutral oder gar ablehnend. Der Betriebsrat wusste von dem Aushang nichts. Es gibt interne Debatten und alle versuchen Verbündete für die eigene Position zu finden.

Die stärksten Befürworter_innen einer verbesserten Berufsanerkennungspraxis auf betrieblicher Ebene sind die Kolleg_innen, die ein persönliches Interesse an einer Berufsanerkennung haben. Sie machen sich beim Betriebsrat und der Geschäftsleitung für Unterstützung stark. Bislang hat sich der Betrieb nicht mit dem Thema beschäftigt. Dagegen steht eine Gruppe von Anerkennungsskeptiker_innen. Auch sie versucht Betriebsrat und Geschäftsleitung auf ihre Seite zu ziehen.

Der Betriebsrat steht den Anerkennungsbefürwortern eher aufgeschlossen gegenüber, die Geschäftsleitung eher skeptisch. Bei beiden rangiert das Thema indes nicht an der Spitze der Prioritätenliste. Sie sehen durch die aufgeheizte Debatte beide den „Betriebsfrieden“ in Gefahr. Die Stimmungen in der Belegschaft können sie aber nicht einfach ignorieren, da die Diskussionen sich hochzuschaukeln und außer Kontrolle zu geraten drohen.

Auf einer Betriebsversammlung soll daher demnächst das Thema offen diskutiert werden. Betriebsrat und Geschäftsführung wollen sich dort jeweils so präsentieren, dass sie als kompetent und ausgleichend wahrgenommen werden und den Gesamtbetrieb im Blick haben. Sie wünschen sich die Einhaltung der Regeln, z.B. nach BetrVG und wollen „Herren der Lage“ bleiben. Die anderen Gruppen halten sich nicht unbedingt immer an Regeln und Konventionen, da sie sich so mehr Gehör verschaffen wollen: Sie greifen zu anonymen Aushängen, lautstarken Protesten, Störungen des „Betriebsfriedens“ und gegenseitigen Verdächtigungen.

Im Planspiel geht es also genau um diese Auseinandersetzungen bis zur Betriebsversammlung und (in der letzten Phase) auch um die Betriebsversammlung selbst. Bis dahin gibt es mehrere Treffen der einzelnen Gruppen untereinander und auch zwischen verschiedenen Gruppen und Gruppenmitgliedern. Den genauen Ablauf erläutert der Spielleiter. In dieser Zeit können auch unvorhergesehene Dinge passieren. Diese werden ggf. vom Spielleiter mittels „Ereigniskarten“ allen mitgeteilt. Außerdem gibt es da noch die „einfachen Beschäftigten“, die von keiner der Gruppen oder vom Thema bislang viel wissen.

Viel Spaß





ARBEITSBLATT 2

3.5 – 2

Hintergrundinformationen

G-System ist ein mittelständischer Traditionsbetrieb im Bereich der Gabelstaplerfertigung. Die Führung des mittelständischen Unternehmens liegt bei Knut Gnudsen, dem „Schwiegerenkel“ des Firmengründers. Das Werk mit seinen 500 Beschäftigten hat für die südschleswigsche Kleinstadt, in der es angesiedelt ist, eine große Bedeutung – auf symbolischer Ebene fast noch mehr als auf wirtschaftlicher: Es organisiert eine lokale Praktikant_innenbörse, sponsert den lokalen Basketball- und Gewichtheberverein und es gibt jedes Jahr einen Tag der offenen Tür.

Trotz beträchtlicher Weltmarktkonkurrenz ist das exportorientierte Unternehmen momentan relativ „gut aufgestellt“ und bei allem Kostendruck auch nicht in akuter existenzieller Gefahr. Pläne zur Standortverlagerung, die in den 1990er-Jahren einmal verfolgt wurden, sind faktisch vom Tisch. Diese hatten damals das Klima ganz schön „vergiftet“.

Geschäftsleitung und Betriebsrat stehen trotz gelegentlicher Konflikte in einem Dialog miteinander, der von beiden Seiten seit Längerem als „konstruktiv“ eingeschätzt wird. Miteinander abgestimmte Konzepte, konstruktive Verhandlungen und „Tauschgeschäfte“ sind an der Tagesordnung.

Innerhalb der Belegschaft ist der sozialpartnerschaftliche Kurs des Betriebsrats indes nicht unumstritten. So wurde wiederholt beklagt, die Interessenvertretung mache sich zu sehr die Imagekampagnen des Unternehmens zu eigen und verliere dabei das Wohl der Beschäftigten aus dem Auge. Andere Stimmen beklagen die zunehmende Entsolidarisierung innerhalb der Belegschaft und verweisen auf die ungünstigen Beschäftigungsbedingungen, z.B. für Leiharbeiter_innen. Trotzdem verfügen Betriebsrat und IG Metall nach wie vor über einen vergleichsweise soliden Rückhalt innerhalb der Belegschaft.

Eine Berufsankennung wäre für einen Kreis von etwa 30 Kolleg_innen von unmittelbarem persönlichen Interesse. Nicht alle, aber die meisten übrigen Beschäftigten mit Migrationshintergrund können einen inländischen Berufsabschluss vorweisen. Von den 30 Berufsbildungsausländer_innen arbeiten die meisten unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus. Drei davon besitzen ein ausländisches Ingenieur-Diplom, das sie im Falle einer Gleichwertigkeitsfeststellung zur Ausübung eines in Deutschland reglementierten Berufs berechtigen würde. Für die anderen mit einem (unreglementierten) Berufsabschluss wäre schon einiges gewonnen, wenn G-System diesen anerkennen und sie in der Lohnskala entsprechend höher eingruppieren würde.

In der Region gibt es durchschnittlich viele Migrant_innen. Der Arbeitsmarkt ist robust, die Arbeitslosenrate liegt im bundesweiten Durchschnitt.

3.5 – 3



ROLLENPROFIL 1

Betriebsratsmitglied

Da das metallverarbeitende Unternehmen G-System an seinem schleswig-holsteinischen Firmensitz 500 Menschen beschäftigt, besteht der Betriebsrat gemäß BetrVG aus dreizehn Mitgliedern. Neun Männer und vier Frauen teilen sich die Arbeit. Alle Betriebsratsmitglieder gehören der IG-Metall an. Der Betriebsrat und auch die örtliche IG-Metall blicken auf eine wechselhafte, aber lange Geschichte zurück. So haben einige ältere BR-Mitglieder und andere aktive Gewerkschafter_innen in ihrer Ausbildungszeit noch Kollegen kennen gelernt, die 1956/57 den 16-wöchigen Streik für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Betrieb mit organisiert haben. Innerbetrieblich wurde dieser harte, aber am Ende erfolgreiche Arbeitskampf über eine sehr lange Zeit als bedeutender Meilenstein in Ehren gehalten. Inzwischen ist die Erinnerung daran aber so gut wie verblasst und wurde von den wirtschaftlichen und auch betrieblichen Krisen seit Mitte der 1980er-Jahre überschattet. So konnte die Verlagerung des Standorts nach Osteuropa in den frühen 1990er-Jahren zwar noch mit Ach und Krach verhindert werden. Dafür mussten BR und Gewerkschaft bei der Deregulierung der Arbeitszeit, der Höhe betrieblicher Sozialleistungen und zuletzt auch bei der Beschäftigung von Leiharbeiter_innen empfindliche Zugeständnisse machen. 2014 konnte eine Erfolgsprämie von 500 Euro pro Beschäftigtem verhandelt werden. Dennoch hat sich das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in den zurückliegenden Jahren eher entspannt. Die Geschäftsleitung erkennt an, dass sich der BR intensiver als früher um das langfristige Wohl des Unternehmens sorgt und hat sich im Gegenzug schon öfter bereit gezeigt, die Belegschaft am nach wie vor messbaren Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. Die Kolleg_innen vertrauen dem Betriebsrat überwiegend: Die Beteiligung an Betriebsratswahlen und der IG-Metall-Organisationsgrad liegen jeweils über 80 Prozent. Einzelne Aktionen des Betriebsrats sind dennoch umstritten – in den letzten Jahren sind Stimmen lauter geworden, die den BR entweder für zu wenig kämpferisch halten oder die ihm anlasten, zu stark auf Minderheitenthemen zu setzen und dabei den „normalen Beschäftigten“ aus dem Blick zu verlieren. Dem Anerkennungsinteresse gegenüber verhält sich der Betriebsrat grundsätzlich aufgeschlossen, möchte aber auch vermeiden, in die Sache zu viel politische Energie investieren zu müssen. Verbindlichen Regelungen wie eine Kostenübernahme oder großzügigen Freistellungsregelungen steht er skeptisch gegenüber. Individuelle Hilfestellungen und fallweise Absprachen sind dem Gremium viel lieber. Als in irgendeiner Form ausländerfeindlich möchte der Betriebsrat aber auch keinesfalls gelten, weswegen er darauf drängt, dem Treiben der „Anerkennungsskeptiker_innen“ zumindest rhetorisch entgegenzutreten.

Du bist ein Mitglied dieses Betriebsrats und versuchst, Deine persönlichen Ziele zu erreichen: Kolleg_innen helfen und wiedergewählt werden. Du gehörst zwar keinem der „Lager“ beim Thema Anerkennung an, hast aber Sympathien für die Anerkennungsinteressierten.

Gib Dir einen Namen und versetze Dich in die Rolle eines Betriebsratsmitglieds. Tausch Dich zunächst mit den anderen über die Rollenbeschreibung aus und schreibe dann für Dich selbst Deine wichtigsten biografischen Daten („Steckbrief“) auf, z.B. Alter, Ausbildung, Familie, Herkunft, Hobbies ...



ROLLENPROFIL 2

3.5 – 4

Mitglied der Geschäftsführung

Die Geschäftsleitung besteht aus fünf Personen, die sich alle für das Gesamtunternehmen verantwortlich fühlen und innerhalb des Gremiums immer schnell Einigkeit haben.

Die relative Breite des Kundenspektrums hat den Betrieb bisher davor bewahrt, in die gefährliche Abhängigkeit eines einzelnen Großkonzerns zu geraten. Pläne zu Standortverlagerung, die die Unternehmensführung Anfang der 1990er-Jahre einmal gehegt hat, sind faktisch eingemottet worden. Der weltmarktinduzierte Kostendruck, der damals das Vorhaben mit motivierte, ist aber geblieben. Strategie des Managements ist es daher weiterhin, permanent die Produktivität des Unternehmens zu steigern und mit immer weniger Ressourceneinsatz immer schneller und immer mehr zu produzieren. Sie versprechen den Beschäftigten dafür Arbeitsplatzsicherheit und Erfolgsprämien: 2014 erhielten alle Mitarbeiter_innen 500 Euro extra und auch in diesem Jahr kann erneut mit einer Sonderzahlung in ähnlicher Höhe gerechnet werden.

Mit dem Betriebsrat wiederum verbindet die Unternehmensleitung, wenn auch informell, eine strategische Partnerschaft. Nach den turbulenten Auseinandersetzungen über die Betriebsverlagerung in den 1990er-Jahren scheinen immer mehr Betriebsrät_innen erkannt zu haben, dass sie mitverantwortlich für den Erhalt der Arbeitsplätze sind. Gute Vorschläge des Betriebsrats nimmt die Geschäftsleitung dankend an und setzt sie um, zum Teil auch um unpopuläre Maßnahmen damit zu verknüpfen. Angebote an die Mitarbeitenden müssen sich in erster Linie rechnen, Kosteneffizienz bleibt schließlich weiterhin oberstes Gebot.

Beim Thema Berufsanerkennung ist die Geschäftsleitung eher skeptisch, da sie befürchtet, dass damit nur höhere Kosten in Form von höheren Eingruppierungen auf sie zukommen. Kostengünstige Maßnahmen, die man öffentlichkeitswirksam verkaufen kann, wären gerade so drin, aber finanzielle Unterstützung oder gar Freistellung nicht.

Den Streit zwischen den Beschäftigten um die Anerkennungsthematik nimmt die Geschäftsleitung besorgt wahr. Sie befürchtet, dass das schlechte Klima und die „Grüppchenbildung“ die Produktivität beeinträchtigt.

Du bist ein Mitglied der Geschäftsleitung und versuchst, Deine persönlichen Ziele zu erreichen: beruflicher Erfolg als kompetenter Manager, Kosteneffizienz und produktive Ruhe im Betrieb, Pflege des lokalen Images.

Gib Dir einen Namen und stimme Dein konkretes Aufgabengebiet im Unternehmen mit den anderen aus Deiner Gruppe ab. Versetz Dich in diese Rolle.

Tausch Dich zunächst mit den anderen über die Rollenbeschreibung aus und schreibe dann für Dich selbst Deine wichtigsten biografischen Daten („Steckbrief“) auf, z.B. Alter, Ausbildung, Familie, Herkunft, Hobbies ...



3.5 – 5

Anerkennungsskeptiker_innen

Die Anerkennungsskeptiker_innen sind eine Gruppe von ca. 15 Kolleg_innen. Sie haben sich zusammengefunden, als am Schwarzen Brett der Aushang der „Anerkennungsinteressierten“ hing. Man traf sich zum ersten Mal spontan am Tisch des Kollegen Jenssen in der Kantine. Der hatte sich am lautesten über den „unverschämten Aushang“ aufgeregt. In der Gruppe wurde viel über mögliche Kosten gesprochen und darüber, dass das nun wirklich kein Problem der „normalen Beschäftigten“ sei. Die meisten Kolleg_innen kommen aus der Mitte der Belegschaft.

Auch wenn der Aushang nicht vom Betriebsrat ausging, verdächtigt man diesen hinter der Aktion zu stehen, vermutet man doch, dass da einige persönliche Beziehungen zwischen der Gruppe der „Anerkennungsinteressierten“ und dem Betriebsrat bestehen.

Es werden daraufhin regelmäßige Treffen in der Kantine verabredet, um das „schwachsinnige Betriebsratsprojekt“ zu stoppen. Neben den Kosten fühlen sich einige aus der Gruppe diskriminiert, da man mit einem deutschen fachfremden Abschluss ja auch keine echte Anerkennung bekäme. Als ausländerfeindlich möchte man auf keinen Fall gelten. Zur Gruppe gehört schließlich auch der dänische Kollege Anders Anderson, der vor 20 Jahren im Betrieb seine Ausbildung gemacht hat. Man vermutet, dass eine Reihe weiterer Kolleg_innen diese „Sonderbehandlung“ für ausländische Abschlüsse nicht gut findet und überlegt sich gemeinsam, wie man diese mobilisieren kann.

Die Gruppe diskutiert offen über mögliche Schritte und ist bereit in den Konflikt zu gehen: anonyme Aufrufe, Flyer, verdecktes Mobbing, Dienst nach Vorschrift usw.

Konsensfähig im Kreis ist eigentlich nur das auch von der BILD-Zeitung genährte Gefühl, dass im Betrieb wie im Lande insgesamt schon viel zu lange etwas gewaltig schief läuft und dass der „normale“ Arbeiter und Steuerzahler, der ordentlich seiner Arbeit nachgeht und sich auch sonst an die Regeln hält, am Ende irgendwie immer der Betrogene ist.

Du bist Anerkennungsskeptiker_in und Teil dieser Gruppe und verfolgst Deine persönlichen Ziele: Verhinderung von Privilegien für Ausländer_innen, Schwächung des Betriebsrats in dieser Zusammensetzung, Erhalt Deines Arbeitsplatzes.

Macht in der Gruppe aus, ob und wenn ja wer die Rolle des Herrn Jenssen und des Herrn Anderson übernimmt. Die anderen erfinden einen anderen Namen und begeben sich in jene Rolle.

Tausch Dich zunächst mit den anderen über die Rollenbeschreibung aus und schreibe dann für Dich selbst Deine wichtigsten biografischen Daten („Steckbrief“) auf, z.B. Alter, Ausbildung, Familie, Herkunft, Hobbies ...





ROLLENPROFIL 4

3.5 – 6



Anerkennungsinteressierte

Im Betrieb hat sich eine Gruppe von drei Kolleg_innen gefunden, die sich für das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen im Betrieb starkmachen. Die Gruppe hat sich um Wassili Kandinski gegründet, der sich mit einer sowjetischen Facharbeiterausbildung in den letzten zehn Jahren zum Vorarbeiter hochgearbeitet hat. Dieser Weg war steinig und schwer, da sein Abschluss formell nicht anerkannt ist und er auch im Betrieb zunächst „abqualifiziert“ wurde – obwohl er sehr gut Deutsch spricht. Auch bei der Bezahlung musste er in den letzten zehn Jahren deutliche Einbußen hinnehmen, im Vergleich zu den „deutschen“ Facharbeiter_innen. Ähnlich oder gar wesentlich schlechter geht es noch ca. dreißig weiteren Kolleg_innen mit Migrationshintergrund im Betrieb. Die hohen Kosten, die mit einem Anerkennungsverfahren verbunden sind, sind das größte Problem aus Sicht der Gruppe.

Daher hat er zwei Mitstreiter_innen gewonnen, die mit ihm für die Anerkennung dieser Kolleg_innen kämpfen wollen. Zusammen mit seinen beiden Kolleg_innen versucht Wassili Kandinski, den Betriebsrat zu einem verstärkten Engagement in dieser Sache zu drängen, z.B. im Rahmen der bevorstehenden Betriebsversammlung.

Zufrieden wäre die Gruppe aber erst, wenn das Unternehmen auch für die Kosten jener Anerkennungs- und Weiterbildungsmaßnahmen aufkäme und auch für Freistellungen sorgt. Das alles sollte verbindlich geregelt werden.

Die drei machen sich im kleinen Kreis Gedanken, wie eine Betriebsvereinbarung aussehen könnte, die nicht nur denjenigen effektiv hilft, die ihre Berufsausbildung im Ausland erworben haben, sondern auch die Weiterbildung und Anerkennung aller Kolleg_innen abdeckt.

Du bist eine an Anerkennung interessierte Person und verfolgst Deine persönlichen Ziele: Anerkennung der Abschlüsse, Aufstieg und bessere Bezahlung für Dich und die anderen Betroffenen, Erhalt Deines Arbeitsplatzes.

Macht in der Gruppe aus, ob und wenn ja wer die Rolle des Herrn Kandinski übernimmt. Die anderen erfinden einen anderen Namen und begeben sich in jene Rolle.

Tausch Dich zunächst mit den anderen über die Rollenbeschreibung aus und schreibe dann für Dich selbst Deine wichtigsten biografischen Daten („Steckbrief“) auf, z.B. Alter, Ausbildung, Familie, Herkunft, Hobbies ...

ROLLENPROFIL 5

3.5 – 7

Einfache Beschäftigte

Im Betrieb verkörperst Du die „einfachen Beschäftigten“. Du bist Erik(a) Mustermann, hast einen durchschnittlichen Beruf im Betrieb und ein durchschnittliches Privatleben. Du willst vor allen Dingen in Ruhe Deine Arbeit machen, interessierst Dich aber auch für die Dinge, die unter den Kolleg_innen besprochen werden.

Du bist durchschnittlich zufrieden in Deinem Beruf und machst das, was die Durchschnittsbürger so in ihrer Freizeit tun.

Da Du die „einfachen Beschäftigten“ repräsentierst, entspricht Deine Meinung ungefähr der Meinung der Mehrheit im Betrieb.

Schreibe für Dich selbst Deine wichtigsten biografischen Daten („Steckbrief“) auf, z.B. Alter, Ausbildung, Familie, Herkunft, Hobbies ...

Gehe dann an Deinen Arbeitsplatz, reagiere auf Ansprachen und erkundige Dich neugierig bei den Kolleg_innen, wenn sich im Betrieb etwas tut.





ARBEITSBLATT 3

3.5 – 8

Ereigniskarten (optional)

Ereignis 1:

Aufgeschreckt durch eine Studie der Industrie- und Handelskammer entdecken Betriebsrat und Geschäftsleitung das Problem des „Fachkräftemangels“ für sich. Wie aus dem Geschäftsleitzungs-Newsletter an alle Mitarbeiter_innen hervorgeht, soll es auf der bevorstehenden Betriebsversammlung einen Expert_innen-Input zum Thema geben.

Ereignis 2:

Die Lokalpresse deutet in einem Bericht an, dass es „in der örtlichen Wirtschaft“ in letzter Zeit vermehrt zu „ausländerfeindlichen Umtrieben“ gekommen sei. G-System wird zwar nicht namentlich genannt, Betriebsrat und Geschäftsleitung fürchten aber trotzdem um den guten Ruf des Unternehmens.

Ereignis 3:

Wichtige Exportmärkte deutscher Maschinen- und Anlagenbauer werden von einer schweren Wirtschaftskrise erfasst. Auch wenn betriebsbedingte Kündigungen bei G-System wohl bis auf Weiteres vermieden werden können, zwingt der absehbare Rückgang von Aufträgen das Unternehmen zu einem strikten Sparkurs.

Ereignis 4:

In sozialen Medien wird überraschend heftig über das Hashtag #NachteilNachname gestritten. Nutzer_innen finden es mehrheitlich skandalös, dass auch in vielen vermeintlich weltoffenen Unternehmen bereits ein ausländisch klingender Nachname bei ansonsten gleicher Qualifikation die Chancen von Bewerber_innen verschlechtert.

ARBEITSBLATT 4

3.5 – 9

Zeitlicher Orientierungsrahmen

Zeit	Inhalt
09.00–09.30 Uhr	Spielerläuterung und Einführung
09.45–10.30 Uhr	Informations- und Lesephase, Rolleneinfindung
10.30–10.45 Uhr	Kaffeepause
10.45–11.00 Uhr	Gruppenstrategie „So erreichen wir unser Ziel“
11.00–11.30 Uhr	Besuche durch „einfache“ Beschäftigte
11.30–11.45 Uhr	Termine 1: A Betriebsrat mit Interessierten und B Geschäftsleitung mit Skeptiker_innen
12.00–12.15 Uhr	Termine 2: A Betriebsrat mit Skeptiker_innen und B Geschäftsleitung mit Interessierten
12.30–12.45 Uhr	Termine 3: A Betriebsrat mit Geschäftsleitung und B Zusammentreffen von Skeptiker_innen und Interessierten in der „Kantine“ (Seminarraum)
13.00–14.15 Uhr	Mittagspause (bitte Rollen im Seminarraum lassen)
14.15–15.15 Uhr	Treffen in den Gruppen Aktionsrunde: „Macht was!“ und Sonderereignisse Vorbereitung der Betriebsversammlung
15.15–15.45 Uhr	Kaffeepause
15.45–16.15 Uhr	Betriebsversammlung
16.15–17.15 Uhr	Rollen abgeben, Auswertung



3.6

INNERBETRIEBLICHE ÖFFENT- LICHKEITSARBEIT: DURCHFÜHRUNG EINER BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG ZUM THEMA ANERKENNUNG UND WEITERBILDUNG

3.6



Öffentlichkeitsarbeit über fortbestehende Defizite einer „Anerkennungskultur“ in Deutschland

Ziel

Die betrieblichen Interessenvertreter_innen gewinnen einen plastischen Eindruck von der Funktionalität und Handhabbarkeit des Instruments der Beschäftigtenbefragung und können auf Basis der von allen Teilnehmer_innen gemeinsam erarbeiteten Checkliste substanzielle Beiträge zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Beschäftigtenbefragungen im eigenen Betrieb leisten. Indem sie Möglichkeiten zur Anwendbarkeit von Beschäftigtenbefragungen auf dem Feld der Anerkennungs- und Weiterbildungsthematik eruieren, gewinnen sie zugleich ein vertieftes Verständnis für die mit Anerkennungsinteressen verbundenen Problemlagen und Bedürfnisse. Insbesondere die für die Konzeptionierung von Fragebögen unerlässliche Reflexion auf die Subjektivität von Anerkennungs-suchenden sensibilisiert die Teilnehmer_innen für die spezifischen Schwierigkeiten, Anerkennungsbedürfnisse zu erkennen und zu artikulieren.

Ablauf

Die Referent_innen fragen zunächst in die Runde, welche Teilnehmer_innen bereits die Erfahrung gemacht haben, dass in ihren Betrieben Beschäftigtenbefragungen durchgeführt wurden und erklärt anschließend, warum sich derartige Meinungsbilder auch eignen könnten, um mehr über Art und Umfang des in einer Belegschaft vorhandenen Anerkennungsinteresses in Erfahrung zu bringen. Es folgt eine detaillierte Erläuterung der Arbeitsgruppenphase und ihres Zwecks, gemeinsam eine Checkliste für die Planung, Durchführung und Auswertung einer Beschäftigtenbefragung zum Thema Anerkennung zu erarbeiten.

Nachdem sich in der eigentlichen Arbeitsgruppen fünf AGs zu je zwei bis vier Teilnehmer_innen gebildet haben (AG 1 „Grundsatzdiskussion“, AG 2 „Organisatorische Vorbereitung“, AG 3



„Inhaltliche Vorbereitung“, AG 4 „Durchführung & Logistik“, AG 5 „Auswertung & Umsetzung“), liest jedes Mitglied einer AG zunächst einen der ausgewählten Textausschnitte durch (Arbeitsmaterial). Auf dieser Informationsbasis macht sich die Arbeitsgruppe dann Gedanken zu den vorgegebenen Leitfragen. Die Diskussionsergebnisse werden im Stil einer aus einer Reihe einzelner Arbeitsschritte bestehenden Checkliste festgehalten und anschließend im Plenum präsentiert. In gegebenenfalls kompletierter Form sollte die Checkliste im Nachgang durch die Seminarleitung an alle Teilnehmer_innen verschickt werden.

Rahmenbedingungen

Dauer 90 Min. (10 Min. Methodenerläuterung – 40 Min. AG-Phase – 40 Minuten Checklistenpräsentation)
Raum Seminarraum mit genügend Tischen und Stühlen
Material Beamer, Laptop, Flipchart, Metaplanwand, Metaplankarten, Methodenkoffer

Arbeitsmaterial

Referent_innenmaterial 1

Referent_innenmaterial 1

AG 1 Grundsatzdiskussion

Welche Ziele und Zwecke werden allgemein mit Beschäftigtenbefragungen verfolgt? Welche Argumente sprechen für bzw. gegen eine Beschäftigtenbefragung zur Anerkennungsthematik? [Unfallkasse des Bundes (2010): 8–10, Hinrichs (2004): 172/173, BMWI (2012): 2/3, Zask (201X): 8/9, Neugebauer (2003): 7–9]

AG 2 Organisatorische Vorbereitung

Welche organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen müssen bei der Planung einer Beschäftigtenbefragung beachtet werden? Wie kann die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung gestaltet werden? [Unfallkasse des Bundes (2010): 11–12, BMWI (2012): 4/5]

AG 3 Inhaltliche Vorbereitung

Worauf muss bei der Fragebogengestaltung allgemein geachtet werden? Welche Themenkomplexe und Fragen können und sollen im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung zum Thema Anerkennung angesprochen werden? [Unfallkasse des Bundes (2010): 13–14, Hinrichs (2004): 174/175, Zask (201X): 10/11, Neugebauer (2003): 21–23]

AG 4 Durchführung & Logistik

Welche Punkte sind bei der Durchführung und logistischen Abwicklung einer Beschäftigtenbefragung im Allgemeinen und speziell in Bezug auf die Anerkennungsproblematik zu beachten? Wie groß ist der logistische, personelle und finanzielle Aufwand einer Beschäftigtenbefragung? [Unfallkasse des Bundes (2010): 15–16, Hinrichs (2004): 175/176, Zask (201X): 29–31]

AG 5 Auswertung & Umsetzung

Wie können und sollten Beschäftigtenbefragungen ausgewertet werden? Wie können die Ergebnisse im Interesse von Anerkennungsinteressierten genutzt werden? [Unfallkasse des Bundes (2010): 17–19, BMWI (2012): 5/6, Zask (201X): 33/34]



3.7

MOTIVATIONSLAGEN ZU DEN THEMEN WEITERBILDUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ

3.7



Ziel	Die Teilnehmer_innen kennen die wichtigsten Argumente von „Weiterbildungsabstinenten“ und können sie sowohl in ihrer Stichhaltigkeit bewerten als auch inhaltlich entkräften.
Ablauf	Nachdem die Teamer_innen die Methode erläutert haben, verteilen sich die Teilnehmer_innen auf vier Arbeitsgruppen, von denen sich jede mit einem zentralen Argument von „Weiterbildungsabstinenten“ auseinandersetzt. Jede einzelne Arbeitsgruppe macht sich mit dem ihr vorliegenden Argument vertraut, sucht nach Gegenargumenten und gibt anhand einer Checkliste abschließend eine Prognose ab, wie gut sie ihre Chancen einschätzt, in einer Diskussion mit „Weiterbildungsabstinenten“ zu bestehen. Auf jede sich anschließende Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum folgt eine Sammlung weiterer Argumente, an der sich auch die Teamer_innen beteiligen sollen.
Rahmenbedingungen	Dauer 90 Minuten [Hinführung zum Thema (Vorspann) und Methodenerläuterung: 5 Minuten, Arbeitsgruppenphase: 45 Minuten, Präsentation und Diskussion im Plenum: 40 Minuten] Raum Großer Seminarraum mit ausreichend Tischen für die Arbeitsgruppenphase Material Stellwände, Methodenkoffer, Flipchart, Arbeitsblätter (Argumente von Weiterbildungsabstinenten + Gegenargumente), Beamer
Arbeitsmaterial	Arbeitsblatt 1 Vorspann Arbeitsblatt 2 Argumente und Gegenargumente Arbeitsblatt 3 Checkliste (vgl. d3)

ARBEITSBLATT 1

3.7 – 1

Vorspann

Wenn betriebliche Interessenvertreter_innen sich mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen beschäftigen, berufen sie sich nicht zuletzt auf ihr im Betriebsverfassungsgesetz verankertes Mandat, sich um Fragen von Aus- und Weiterbildung kümmern zu dürfen. Im speziellen Fall des Anerkennungsgesetzes geht es dann häufig darum, die Unternehmensleitung zur Wertschätzung und ggf. Weiterentwicklung vorhandener Qualifikationen zu bewegen. Gleichzeitig sollen andere Beschäftigte, die nicht zur Zielgruppe des Anerkennungsgesetzes gehören, vom Sinn betrieblicher Weiterbildungsanstrengungen überzeugt werden. Die grundsätzliche positive Haltung zu beruflicher Weiterbildung, die die allermeisten betrieblichen Interessenvertreter_innen aufgrund solcher Konstellationen (aber wohl auch aufgrund eigener positiver Bildungserfahrungen) einnehmen, wird aller Erfahrung zufolge allerdings längst nicht von allen Beschäftigten geteilt. Insbesondere unter Kolleg_innen mit einer geringeren formalen Qualifikation lässt sich stattdessen eine grundsätzliche Skepsis gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen aller Art beobachten. Für die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten stellt sich unweigerlich die Frage, wie auch solche Beschäftigtengruppen angesprochen und zu einem Umdenken bewogen werden könnten. Helmut Bremer u.a. haben gezeigt, dass ein solcher Einstellungswandel nicht einfach durch die Umstellung von Werbestrategien oder die Senkung der Teilnehmerbeiträge erreicht werden kann. „Vielmehr erfordert dies ein zum Teil tiefer gehendes Umdenken bzw. Neudenken in der Bildungsarbeit. Die Weiterbildungseinrichtungen müssen sich selbst zum Gegenstand ausführlicher Reflexion machen und sich hierbei Fragen stellen wie: Wo verorten wir unsere Einrichtung? Wen sprechen wir mit unserem Profil für gewöhnlich an? Welche sozialen Gruppen erreichen wir nur wenig oder gar nicht? Warum erreichen wir bestimmte Gruppen von Adressat_innen einfacher und andere nicht? Welche erfolgreichen Konzepte haben wir bereits, mit denen wir bisher nicht erreichte bildungsferne Gruppen gewinnen können, welche können wir modifizieren? Welche Gruppen wollen wir bzw. können wir überhaupt erreichen? Was können wir selbst leisten, wo brauchen wir externe Unterstützung?“ Voraussetzung für eine solche Reflexion ist zunächst einmal die vertiefte Auseinandersetzung mit den Argumenten von „Weiterbildungsabstinenten“. Weil es hier nicht etwa um bloß aufgeschnappte Redensarten geht, sondern um habitualisierte Haltungen, sollte in Diskussionen mit „Weiterbildungsabstinenten“ sehr vorsichtig vorgegangen werden. Bloße Appelle oder gar moralische Schuldzuweisungen („Wenn Du nichts für Deine Weiterbildung tun willst, musst Du halt sehen, wo Du bleibst!“) dürften eher Widerstände provozieren und damit das Gegenteil des Beabsichtigten bewirken.

Literatur

Rolf Dobischat/Robert Schurgatz: Weiterbildung – eine Domäne privatwirtschaftlicher Gestaltungsansprüche, in: Ulrich Bauer (Hrsg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie, Wiesbaden 2012, S. 647–664

Daniela Holzer: Widerstand gegen (Weiter-)Bildung als solidarische Praxis? Zwischen Heroisierungen, begrifflichen Missverständnissen und gesellschaftspolitischen Möglichkeiten, in: Expansive Bildungspolitik – Expansive Bildung? Wiesbaden 2014: 357–375



3.7

ARBEITSBLATT 2

3.7 – 2

Zielgruppe: „Weiterbildung ist doch eher was für Studierende“

Fakt ist:

Argumente und Gegenargumente

Weiterbildung – das machen doch vor allem die studierten Leute in den Chefetagen, wenn sie an ihrer beruflichen Karriere basteln wollen, oder? Kommen dann immer mit neomodischen Ideen von ihren Seminaren, die in der Praxis meistens sowieso nicht funktionieren. Für mich ist das eine fremde Welt und aus meiner Sicht ist das auch rausgeschmissenes Geld! Dient am Ende höchstens dazu, dass die Firma Eigenwerbung machen kann. Klar, wenn neue Verfahren oder Maschinen eingeführt werden, schicken sie auch schon mal andere Leute auf einen Lehrgang – EDV-Kurse und sowas. Ich bin mir aber nicht mal sicher, ob die das alle auch freiwillig machen würden. Wer weiß, ob nicht auch der Chef davon Wind bekommt, wenn einer mal was nicht sofort kapiert? Bei uns ist es doch so: Was wir für unsere Arbeit brauchen, das lernen wir in der Praxis und so viel verändert sich da über die Jahre nun auch wieder nicht.

Die Quoten, zu denen sich „bildungsnahe“ und „bildungsferne“ Beschäftigtengruppen an (beruflicher) Weiterbildung beteiligen, unterscheiden sich tatsächlich überaus stark voneinander. Zudem haben die „Aufstiegsfortbildungen“ leitender Angestellter auch inhaltlich sehr wenig mit den „Anpassungsqualifizierungen“ für gewöhnliche Arbeiter_innen und Angestellte gemein. Viele Erwerbstätige mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen begreifen sich vor dem Hintergrund solcher Eindrücke auch nicht als potenzielle Nutznießer_innen von Weiterbildung, sondern verstehen entsprechende „Angebote“ häufig eher als tendenziell bedrohliche Infragestellung ihres Erfahrungswissens.

Allen verfügbaren Studien zufolge muss der Bildungshintergrund tatsächlich als die wichtigste gesellschaftliche Determinante des Weiterbildungsverhaltens einer Person verstanden werden. Wer mit der Wirklichkeit von Bildungseinrichtungen vorwiegend ungünstige Erfahrungen gemacht hat, wird sich wahrscheinlich auch später für Formen institutionalisierten Lernens nur schwerlich begeistern mögen. Weiterbildung im Erwachsenenalter trägt daher nicht zur Kompensation von Bildungsungleichheit bei, sondern verstärkt deren Effekte noch („doppelte Selektivität“). Mindestens genauso stark wie der objektive Ausschluss von beruflichen Weiterbildungsangeboten wirkt in diesem Zusammenhang die „sanfte Eliminierung“ durch mangelndes subjektives Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit sowie durch Angst vor Misserfolg.

Widerstände gegen Weiterbildung haben sich dem gegenüber dem Dauerdruck, den etwa Kampagnen für lebenslanges Lernen ausüben, als äußerst hartnäckig erwiesen und dürften sich deshalb auch vom Ansatz eines „milieuspezifischen Zielgruppenmarketings“ auch nur schwach beeindruckt zeigen. Statt solche Widerstände als schlichtweg unvernünftig zu diffamieren, müssen sie vielmehr in ihrer eigenen Rationalität ernst genommen werden. Ihren bedrohlichen Charakter könnte Weiterbildung nur dann verlieren, wenn sie ihren institutionellen Charakter durch eine engere Orientierung an Lebenswelt und Alltag der Teilnehmer_innen selbst infrage stellen würde.

Tabelle

Niedrige Schulbildung
Mittlere Schulbildung
Abitur

Arbeiter_innen
Angestellte
Beamte_innen
Selbstständige

Männer
Frauen

Gebürtige Deutsche
Deutsche mit Migrationshintergrund
Ausländer_innen

Quelle: Rosenblatt et al. 2008

Sinnfrage: „Eine Unze Verstand ist mehr wert als eine ganze Bibliothek voller Diplome“

Fakt ist:

Weiterbildungsteilnahme nach Schulbildung, beruflicher Stellung, Geschlecht und Migration

Weiterbildungsteilnahme 1979 (Migration/Ausländer 2003)			Weiterbildungsteilnahme 2007		
insgesamt	allgemein	beruflich	insgesamt	allgemein	beruflich
16	13	7	30	18	17
29	22	12	46	28	30
43	3	18	58	39	37
15	9	8	34	17	22
31	20	18	54	33	39
45	26	27	67	35	50
21	16	12	54	35	34
27	17	14	44	26	29
19	16	6	42	29	24
43	27	28	44	28	28
29	18	19	34	24	20
29	21	13	39	28	18

Quelle: Helmut Bremer/Mark Kleemann-Göhring: Weiterbildung und ‚Bildungsferne‘. Forschungsbefunde, theoretische Einsichten und Möglichkeiten für die Praxis, Essen 2011, S. 7

Was die Leute halt so „Weiterbildung“ nennen. Ich würd eher Einbildung dazu sagen ... Aus meiner Sicht kommt da überhaupt nichts Gescheites bei raus. Die Lehrkräfte sind doch zumeist so weltfremd, dass sie vom echten Leben überhaupt keine Ahnung haben. Die haben ihr ganzes Leben nur in der Schule verbracht und meinen trotzdem, allen anderen was beibringen zu müssen. Dabei wird doch in der Praxis am meisten gelernt. Hier theoretisiert man nicht herum, sondern löst handfeste Probleme. Und hier zeigt sich auch, wer wirklich was kann und wer nur ein Schwätzer ist. Ganz abgesehen davon kommt es im Leben auch gar nicht auf die Anhäufung von akademischen Titeln und anderem Bildungsgerümpel an. Sondern vielmehr darauf, ein gutes Leben zu führen, Spaß und nette Kollegen zu haben. Die eigentlich Schlaunen sind die, die das begriffen haben. Bei den anderen Schlaumeiern muss man wohl besser von einer Dummheit des Gescheitseins sprechen.

Was für akademische Bildung im herkömmlichen Sinne gelegentlich zutreffen mag, stimmt insbesondere für das Feld der beruflichen Weiterbildung nur sehr bedingt. Hier lösen sich Bildungsinhalte äußerst selten von unmittelbar praktischen Zwecken. Statt über Gott und die Welt zu diskutieren, orientieren sich die Kursangebote vielmehr eng an der Nützlichkeit für den betrieblichen Alltag. Inhalte, die den Betrieb stören oder die die Beschäftigten ins Zweifeln kommen lassen könnten, sind dagegen unerwünscht. Hier zeigt sich, dass die vermeintliche Praxisorientierung betrieblicher Weiterbildung vor allem eine Unterordnung unter privatwirtschaftliche Vorgaben ist.



3.7

Betriebliche Weiterbildung“, so die Berufsbildungsforscher Rolf Dobischat und Karl Düsseldorf, „ist nach wie vor ‚top down‘ und angebotsorientiert organisiert und erfolgt in der Regel durch betriebliche Anordnung oder auf Vorschlag des Vorgesetzten. Die dahinterstehende zentrale Erklärungsfigur ist der ‚sachlich-funktionale‘ Bildungsbedarf, der sich aus den beschriebenen Leistungsanforderungen betrieblicher Arbeitsorganisation ergibt, der aber auch die subjektiven Ansprüche an die Gestaltung von Arbeit und Lernen berücksichtigen kann.“²⁴

Die aus gewerkschaftlicher Sicht gerechtfertigte Forderung nach mehr Zeit und Muße sowie nach einem guten Leben kollidiert allerdings mit Verwertungsimperativen, wie sie sich auch und gerade im Fall beruflicher Weiterbildung geltend machen. Für den politischen Zweck einer Zurückdrängung systemweltlicher Logik wäre es deshalb von sehr „praktischem“ Nutzen, zunächst einmal Distanz zu permanenter Betriebsamkeit zu gewinnen, um in den so gewonnenen Freiräumen u.a. darüber nachdenken zu können, warum sich das Autonomieversprechen bürgerlicher Aufklärung so weit von seinen Ursprüngen entfernen konnte, dass Bildung als hohle Phrase und im schlimmsten Fall sogar als Zumutung empfunden werden kann.

²⁴ Rolf Dobischat/Karl Düsseldorf: Personalentwicklung und Arbeitnehmer, in: Rudolf Tippelt/Aiga von Hippel (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden 2010, S. 928

ARBEITSBLATT 3

3.7 – 3

Kosten-/Nutzenrechnung:
„Weiterbildung bringt mir nichts“

Fakt ist:

Checkliste

Ich muss sagen, dass sich berufliche Weiterbildung für mich persönlich nicht wirklich auszahlt. Erstens gibt es in meinem Bereich kaum Aufstiegsmöglichkeiten und zweitens verändert sich mein Arbeitsplatz auch nicht besonders stark. Umgekehrt würden sich meine beruflichen Perspektiven auch nicht verschlechtern, wenn ich Weiterbildungsmaßnahmen wie bisher fernbleibe. Weil ich auf der Arbeit selbst am meisten dazulerne, habe ich also auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf. Verglichen mit diesem ziemlich bescheidenen Nutzen wäre der Aufwand aber ganz schön groß: Selbst wenn irgendwelche Kurse oder Seminare kostenlos wären, müsste ich für sie wahrscheinlich eine ganze Menge Freizeit opfern, die ich ehrlich gesagt viel lieber mit schöneren Dingen verbringe. Und eine Familie hab ich ja auch noch. Außerdem möchte ich nicht, dass man mich für eine Karrieristin hält – „immer schön auf dem Teppich bleiben“ ist mein Motto. Es gibt Wichtigeres im Leben als Karriere und viel Geld verdienen.

Eine Gegenüberstellung von Weiterbildungskosten und Weiterbildungsnutzen fällt insbesondere für viele formal Geringqualifizierte ernüchternd aus: Vergleichsweise hohe Kosten messbarer wie „gefühlter“ Art (Zeitaufwand, psychische Belastung, Milieuzwänge) werden durch die Überschaubarkeit des objektiven Nutzens (geringe Aufstiegschancen, keine Gehaltssteigerungen) keineswegs aufgewogen. Insgesamt gesehen trägt die verhältnismäßig starke Weiterbildungsabstinz in der Gruppe formal Geringqualifizierter logisch konsequent der Tatsache Rechnung, dass ein erhöhtes Qualifikationsniveau auch nicht die Zahl attraktiver Jobs erhöht.

„Am stärksten ausgeprägt ist ‚Bildungsferne‘ bei den ‚unterprivilegierten Milieus‘ der ‚Traditionslosen Arbeitnehmer‘, deren Lebensauffassung in vielerlei Hinsicht von einer fatalistischen ‚Macht-Ohnmacht‘-Perspektive gekennzeichnet ist. Das Leben gilt ihnen generell als wenig planbar und unberechenbar; es wird als Schicksal erfahren, dem man mehr oder weniger ausgeliefert ist. Dieser Habitus steht in vielerlei Hinsicht in schroffem Gegensatz zu dem, was (institutionelle) ‚Bildung‘ auszeichnet: eine systematische, auf Dauer angelegte ‚Investition‘ in die Zukunft, die geradezu Planbarkeit und Berechenbarkeit voraussetzt. (Institutionelle) Bildung und Weiterbildung gilt den Menschen dieses Milieus demnach oft als unnütz, sinnlos und als notwendiges Übel.“²⁵

Insofern der Aufbau von Drohkulissen die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen bestenfalls auf formaler Ebene zu erhöhen vermag, hängt die Stärkung der Motivation auch von einer spürbaren Verbesserung des Kosten/Nutzen-Verhältnisses ab. Dieses wiederum ist ohne einen massiven Abbau gesamtgesellschaftlicher wie innerbetrieblicher Hierarchien nur schwer vorstellbar. Umgekehrt bedarf die Einsicht in diese Notwendigkeit auch der bewussten Anstrengung, sich aus eigener Subalternität zu emanzipieren. Beides aber liegt weit außerhalb des privatwirtschaftlich dominierten Horizonts beruflicher Weiterbildung.

²⁵ Helmut Bremer/Mark Kleemann-Göhring: Weiterbildung und ‚Bildungsferne‘. Forschungsbefunde, theoretische Einsichten und Möglichkeiten für die Praxis, Essen 2011, S. 11



3.8

DEUTSCH-BEHÖRDISCH/ BEHÖRDISCH-DEUTSCH: DER SINN VERSTÄNDLICHER SPRACHE

Rahmenbedingungen:
„Ich kann mit Format, Ort und zeitlichem Arrangement von Weiterbildung nichts anfangen“

Weiterbildung mag ja schön und gut sein, aber so, wie sie üblicherweise ablaufen scheint, passt sie einfach nicht in mein Leben. Wie soll ich fünf Tage von Zuhause wegbleiben, wenn schon die Teilnahme an einem Elternabend für mich nur schwer zu organisieren ist? Meine Familie braucht mich. Ich verbringe ehrlich gesagt auch viel lieber Zeit mit vertrauten Menschen, statt mich mit fremden Leuten in irgendeinem komischen „Bildungszentrum“ herumzutreiben. Außerdem erinnert mich schon das Wörtchen „Fortbildung“ immer ungut an meine nicht besonders schöne Schulzeit. Mit dem einen Unterschied: Früher hab ich vor Lehrpersonal Angst gehabt, heute finde ich es einfach nur noch lachhaft. Allein diese dauernden pädagogischen Spielchen – wir sind doch nicht im Kindergarten! Vom wirklichen Leben haben diese Wichtigtuer doch in Wahrheit nicht den blassesten Schimmer. Ich persönlich jedenfalls lerne am besten, wenn mir jemand, den ich gut kenne, etwas erklärt und ich es dann direkt ausprobiere – auf die ganze überflüssige Theorie verzichte ich liebend gerne.

Fakt ist:

Weiterbildungsangebote wirken schon von ihrem ganzen Setting her auf soziale Milieus in unterschiedlichem Maß einladend: Ein Ambiente, das einer gut situierten Kunsthistorikerin attraktiv erscheint, dürfte einer jungen Schulabbrecherin reichlich fremd vorkommen. Ähnliches gilt für das zeitliche Arrangement von Weiterbildungsformaten – auch sie sorgen unweigerlich für eine spezielle Sozialauswahl. Mehrtages- und Abendveranstaltungen etwa diskriminieren Frauen insofern, als überdurchschnittlich viele von ihnen familiäre Sorgearbeit leisten müssen. Und schließlich wirken auch Bildungsinstitutionen als solche generell eher abschreckend auf Leute, die in derartigen Einrichtungen schlechte Erfahrungen sammeln mussten.

Der Bildungssoziologe Helmut Bremer erklärt diesen Umstand im Anschluss an den Kulturtheoretiker Pierre Bourdieu folgendermaßen: „Räume wie Stadtviertel, Museen, Restaurants, aber auch Bildungseinrichtungen, werden von sozialen Gruppen symbolisch regelrecht angeeignet – oder eben nicht. Bourdieu nennt dies auch den ‚Klubeffekt‘. D.h., bestimmte Räume sind bestimmten sozialen Gruppen ‚exklusiv‘ vorbehalten, da sie über den Habitus und das notwendige kulturelle und soziale Kapital verfügen, die hier gewissermaßen erwartet werden. Umgekehrt heißt das aber auch, dass andere Gruppen verinnerlicht haben, bestimmte Räume nicht zu betreten, weil sie nicht für sie geschaffen sind. Sie haben dann den Eindruck, nicht zu wissen, wie man sich dort verhält. Diese Argumentation Bourdieus lässt sich gut auf Bildungseinrichtungen als Lernorte übertragen.“²⁶

Weiterbildungsangebote von ihrer Mittelschichtorientierung zu befreien und sie auf unterprivilegierte Gruppen umzustellen, muss nach momentaner Lage der Dinge als ein ziemlich schwieriges Unterfangen eingeschätzt werden. Interessant ist aber in jedem Fall, dass die Gruppe der so genannten „Geringqualifizierten“ wahrscheinlich informelle Lernprozesse bevorzugen würde, die in den Arbeitsalltag integriert sind und in denen auch persönliche Anleitung eine mehr als nur geringfügige Rolle spielt.

26 Helmut Bremer/Mark Kleemann-Göhring: Weiterbildung und ‚Bildungsferne‘. Forschungsbefunde, theoretische Einsichten und Möglichkeiten für die Praxis, Essen 2011, S. 16f.

3.8



Ziel	Die Teilnehmer_innen sind für die Hürden, die in der Beratungspraxis bereits auf rein sprachlicher Ebene aufgerichtet werden können, sensibilisiert und haben erste Erfolge damit erzielt, schwierige Sachverhalte verlustarm und unter Auslassung von Fettnäpfchen in leichte Sprache zu übersetzen.
-------------	---

Ablauf	Es gibt zunächst einen kurzen Input über die Notwendigkeit der Beschäftigung mit dem Thema (Arbeitsmaterial 1). Auf dieser Grundlage und der ihrer eigenen Erfahrungen tragen die Teilnehmer_innen im sich anschließenden Plenumsgespräch die Merkmale von Behördendeutsch ebenso zusammen wie die Anforderungen an verständliche Ausdrucksweise (Arbeitsmaterial 3). Die Diskussionsergebnisse werden auf Stellwänden festgehalten. Zur Prüfung der eigenen Fähigkeiten, unnötig kompliziertes in leichteres Deutsch zu transferieren, üben sich die Teilnehmer_innen anschließend im Rahmen von Kleingruppen, Antworten auf gängige Fragen zum BQFG (Arbeitsmaterial 4) exemplarisch zu übersetzen. Eine Abschlussrunde im Plenum reflektiert die im Verlauf dieser Übung gesammelten Beobachtungen.
---------------	--

Rahmenbedingungen	Dauer 45 Min. (10 Min. Vorbemerkung, Methodenerläuterung; 10 Min. Sammlung von Kriterien für bürokratisches und unbürokratisches Deutsch im Plenum; 15 Min. Übersetzungsübung; 10 Min. Reflexion) Raum Großer Seminarraum Material Stellwand, Methodenkoffer, Arbeitsmaterialien
--------------------------	---

Arbeitsmaterial	Arbeitsblatt 1 Skript für die Vorbemerkung Arbeitsblatt 2 Merkmale von bürokratischem und unbürokratischem Deutsch Arbeitsblatt 3 BMBF: FAQs zum Anerkennungsgesetz, Berlin o.J. www.ihk-koeln.de/upload/faqsanerkennungsgesetz_19092.pdf Arbeitsblatt 4 Zur Reflexion der eigenen Sprachverwendung und Beratungspraxis Arbeitsblatt 5 Merkmale guter Beratung
------------------------	--



3.8

ARBEITSBLATT 1

3.8 – 1

Skript für die Vorbemerkung

Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz: Alleine schon der offizielle Name des Anerkennungsgesetzes wirkt wie ein unfreiwillig komischer Seitenhieb auf behördendeutsche „Willkommenskultur“. Was bei der bloßen Benennung des Gesetzes anfängt, reicht indes bis zur Formulierung der offiziellen Bescheide: Als 2014 die ersten Erfahrungen ausgewertet wurden, die mit dem Anerkennungsgesetz gesammelt worden sind, kam selbst das Bildungsministerium zu dem Ergebnis, dass bei der „Gleichwertigkeitsfeststellung“ (noch so ein Wortungetüm) bereits im Interesse allgemeiner Verständlichkeit dringend nachgebessert werden müsse: „Berichtet wird seitens der Beratungseinrichtungen und von den zuständigen Stellen, dass es bei den Antragstellenden zum Teil zu Irritationen gekommen sei, weil das Wort ‚Anerkennung‘ in der Regel nicht im Bescheid auftauche. Trotz festgestellter voller Gleichwertigkeit werde in einzelnen Fällen angenommen, dass es sich um eine Ablehnung handele.“²⁷ Was für Briefe von offizieller Seite eigentlich selbstverständlich sein sollte, trifft erst recht auf die Praxis der Verweisberatung im Betrieb zu: Um Missverständnisse zu vermeiden und Willkommenskultur tatsächlich praktizieren zu können, kommt es zu allererst auf eine klare und verständliche Sprache sowie auf eine empathische Haltung den Ratsuchenden gegenüber an!

NOTIZEN

²⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin 2014, S. 111.

3.8 – 2

ARBEITSBLATT 2

Merkmale von bürokratischem (A) und unbürokratischem (B) Deutsch

A

- | unnötig lange und verschachtelte Sätze („Der Mutter besagter R. wurde seitens ihrer Mutter ein Schreiben zustellig gemacht, in welchem dieselbe Mitteilung ihrer Krankheit und Pflegebedürftigkeit machte, worauf die Mutter der R. dieser die Auflage machte, der Großmutter eine Sendung von Nahrungs- und Genussmitteln zu Genesungszwecken zuzustellen.“)
- | viele zusammengesetzte Wörter („Blumenpflückverbot“, „Pulverschießvorrichtung“, „Raubtierverschüttungsaktion“)
- | häufige Nominalisierungen („gelang dem in Fressvorbereitung befindlichen Untier die diesfallsige Täuschungsabsicht“)
- | komplizierte Satzverbindungen („stellte ersterer nach und in der Folge durch Zweitverschlingung der R. seinen Tötungsvorsatz erneut unter Beweis“)

B

- | kurze Sätze („Komm, Rotkäppchen, da hast du ein Stück Kuchen und eine Flasche Wein. Bring das der Großmutter hinaus! Sie ist krank und schwach und wird sich daran laben.“)
- | Wörter und Strukturen der Alltagssprache/Hauptsatz vor Nebensatz
- | zusammengesetzte Wörter in Erklärungen zerlegen
- | Aktiv- statt Passivkonstruktionen
- | konkrete Ausdrücke statt Redewendungen

NOTIZEN



3.8

ARBEITSBLATT 3

3.8 – 3

BMBF: FAQs zum Anerkennungsgesetz, Berlin o.J.²⁸



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Hannoversche Straße 28-30
10115 Berlin

1.

Wozu brauchen wir das Gesetz?

1

2.

Was kann anerkannt werden?

1

3.

Gilt das Gesetz auch für Hochschulabschlüsse?

2

4.

Wie werden die in Deutschland geltenden Ausbildungsstandards gewährleistet?

2

5.

Wo kann man einen Antrag stellen? Gibt es eine zentrale Anerkennungsstelle?

2

6.

Wo erfahre ich, welche Stelle für meine Ausbildung zuständig ist?

2

7.

Ist die Staatsangehörigkeit entscheidend?

3

8.

Wer kann Anträge stellen? / Sind Anträge aus dem Ausland möglich?

3

9.

Ist mit der Anerkennung eine Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland verbunden?

3

10.

Was kostet die Anerkennung?

3

11.

Müssen Antragstellende Deutsch können?

3

12.

Welche Unterlagen sind erforderlich?

4

13.

Wie lange dauert eine Anerkennung?

4

14.

Was ist, wenn ein Abschluss nicht anerkannt wird? Kann man sich dann entsprechend Weiterqualifizieren? Wer bezahlt die Weiterbildung?

4

28 www.ihk-koeln.de/upload/faqsanerkennungsgesetz_19092.pdf

ARBEITSBLATT 4

3.8 – 4

Zur Reflexion der eigenen Sprachverwendung und Beratungspraxis

Checkliste				
	immer	oft	selten	nie
Achten Sie bei Gesprächen mit Kund_innen auf Ihr Sprachverhalten ?	☐	☐	☐	☐
Sprechen Sie korrekt ?	☐	☐	☐	☐
Benutzen Sie Redewendungen oder Sprichwörter (z.B. „nicht jeden Wisch unterschreiben“, „etwas auf Herz und Nieren prüfen“)?	☐	☐	☐	☐
Sprechen Sie langsam ?	☐	☐	☐	☐
Sprechen Sie deutlich ?	☐	☐	☐	☐
Lassen Sie (auch sprachlich einfache) Fragen zu und räumen Sie Zeit für deren Beantwortung ein?	☐	☐	☐	☐
Bieten Sie im Gespräch Formulierungshilfen an, wenn Sie merken, dass zweisprachige Teilnehmende auf Deutsch „nicht mehr weiterwissen“?	☐	☐	☐	☐
Nehmen Sie sich Zeit für Erklärungen ?	☐	☐	☐	☐
Beziehen Sie Ihre Fragen und fachsprachlichen Erläuterungen auf konkrete Dinge des Alltags Ihrer Kund_innen? Geben Sie Beispiele ?	☐	☐	☐	☐
Setzen Sie Mimik und Gestik verständnisfördernd ein?	☐	☐	☐	☐
Ist das von Ihnen eingesetzte Informationsmaterial kund_innengerecht gestaltet (z.B. vereinfachtes und/oder mehrsprachiges Zusatzmaterial)?	☐	☐	☐	☐



3.8

ARBEITSBLATT 5

3.8 – 5

Merkmale guter Beratung

persönlich ☐ klar ☐ alltagsbezogen ☐ respektvoll ☐				
eine entspannte Atmosphäre schaffen	die Sprache kundenadäquat gestalten	das Verständnis sichern	Visualisierungen einsetzen	Mehrsprachigkeit nutzen
Fokus auf „was“ (Inhalt) und nicht auf „wie“ (Form)	langsam und deutlich sprechen	Gestik und Mimik einsetzen	Symbole und Bilder benutzen	internationale Fachwörter benutzen
Interesse zeigen	kurze Sätze	Fragen zulassen	Markierungshilfen einsetzen	gemeinsame Fremdsprache nutzen
Respekt erweisen	Hochdeutsch sprechen	zu Nachfragen auffordern	Gegenstände beschriften	mehrsprachiges Informationsmaterial
empathische Haltung einnehmen	korrekt sprechen	offene Fragen stellen		leichtsprachiges Informationsmaterial
Anerkennung geben	Erklärungsschleifen einbauen	gehörtes in eigenen Worten wiedergeben		Dolmetscher_innen anbieten
	Wörter und Strukturen der Alltagssprache			

3.9

INTERKULTURELLE REFLEXION DER KULTUR AUF DEN ALBATROS-INSELN

3.9



Ziel Die Teilnehmer_innen haben die eigene Voreingenommenheit bei der Beobachtung menschlicher Interaktion reflektiert und Hypothesen aufgestellt, warum es zu unbewussten Fehlinterpretationen kommen kann. Sie kennen Möglichkeiten trotz Unsicherheit zu handeln.

Ablauf Eine Teamerin und ein Teamer bitten die Teilnehmer_innen zunächst, die kurze Szene, die ihnen im Folgenden vorgespielt wird, genau zu beobachten, um im Anschluss in ein Gespräch über das Gesehene einzutreten. In der eigentlichen Spielszene erwecken die Teamer_innen durch folgende Verhaltensweisen den Eindruck, die Frau sei dem Mann untergeordnet: Der Mann geht der Frau voraus; er trägt Schuhe, sie geht barfuß; der Mann stellt die Füße der männlichen Teilnehmer auf den Boden, die Frau die aller Teilnehmer_innen; der Mann setzt sich auf einen Stuhl, die Frau kniet auf dem Boden; Erdnüsse werden zunächst vom Mann probiert und der Frau erst weitergereicht, als der Mann ihr seine Hand in den Nacken gelegt und sie dreimal hinuntergebeugt hat usw.

Im Anschluss an die Darstellung fordern die Teamer_innen zur Interpretation des Gesehenen auf. Leitfragen können sein: Was habt ihr gesehen? Wie interpretiert ihr das Gesehene? Nach Abschluss dieser Interpretationsrunde lösen die Teamer_innen das Rätsel, in dem sie die eigentliche kulturelle Bedeutung erklären, die dem voreingenommenen Augenschein widerspricht: Die Menschen auf Albatros glauben an die Göttin der Erde. Deshalb stellen sie ihre Besucher_innen als besondere Ehrerweisung immer erst mit beiden Füßen auf den Boden. Erdnüsse erfreuen sich als heilige Früchte auf Albatros besonderer Beliebtheit. Frauen haben einen besonderen Kontakt zur Göttin, weil sie wie die Erde Leben hervorbringen. Um sie vor Gefahren zu schützen, muss der Mann immer vor der Frau hergehen und auch ihr Essen vorkosten. Die Frauen haben das Recht auf der Erde zu sitzen, weil sie dann der Erdgöttin näherstehen. Männer können nur über die Frauen Kontakt zur Mutter Erde aufnehmen. Mit Einverständnis der Frau dürfen sie ihre Hand in ihren Nacken legen. Die Frau berührt dann mit ihrer Stirn die Erde und kann so einen Kontakt zwischen der Erdgöttin und dem Mann her-



3.9

stellen. Auf Albatros dürfen Frauen Frauen und Männer berühren, die Männer jedoch nur die Männer.

Im Anschluss diskutieren die Teilnehmer_innen, welche Annahmen und Einschätzungen zu der Fehlinterpretation geführt haben und woher diese kommen. Für die Auswertung sollte man viel Zeit einplanen, um eine wirkungsvolle Konfrontation zwischen Wahrnehmung und Interpretation zu erreichen.“²⁹

Rahmenbedingungen

Dauer 45 Minuten (5 Minuten zur kurzen Einführung; 15 Minuten für Interpretation und Rätselauflösung; 25 Minuten für Reflexion von Gründen und Wirkungsweise eigener Voreingenommenheiten)

Raum Ausreichend großer Seminarraum mit Stuhlkreis

Material Ein Schälchen Erdnüsse

3.10

TECHNIK PROFESSIONELLER GESPRÄCHSFÜHRUNG

3.10



Ziel

Die Teilnehmer_innen kennen Grundzüge der Konzepte „klientenzentrierte Gesprächsführung“ und „aktives Zuhören“ und werden sich in einer Übung der Möglichkeiten und Schwierigkeiten seiner praktischen Umsetzung bewusst.

Ablauf

Die Teamer_innen erläutern zunächst die Ideen der „klientenzentrierten Gesprächsführung“ sowie des „aktiven Zuhörens“³⁰ und daraufhin die sich anschließende Übung. Hierbei sitzen jeweils zwei Teilnehmer_innen gegenüber und üben sich in der Technik des „aktiven Zuhörens“. Ein_e Teilnehmer_in beginnt von schönen bzw. wichtigen Erlebnissen im letzten Urlaub zu erzählen. Sein oder ihr Gegenüber versucht sein/ihr Verständnis des Gehörten durch Paraphrasierung, Nachfragen und Zusammenfassungen zu sichern. Außerdem sollen ebenso behutsam wie gezielt Gefühle angesprochen werden, die im Verlauf der Erzählung gezeigt werden. Nach einigen Minuten tauschen sich die Gesprächspartner_innen darüber aus, was sich durch aktives Zuhören verändert, ob die Wahrnehmung von Gefühlen gelungen ist, wie sich das Gegenüber fühlt und wo das Zuhören u.U. auch nicht geklappt hat. Anschließend werden die anfänglich eingenommenen Rollen vertauscht, bevor dann im Plenum Eindrücke und Ergebnisse gesammelt und auf Flipchart festgehalten werden.

Rahmenbedingungen

Dauer 45 Minuten: (15 Minuten Konzepterläuterung und Vorstellung der Übung; 15 Minuten „aktives Zuhören“ im Dialog; 15 Minuten Ergebnissicherung und Auswertung)

Raum Ausreichend großer Seminarraum

Material Teamerinput zu „klientenorientierter Gesprächsführung“ und „aktivem Zuhören“

²⁹ Vgl. Naturfreundejugend: Übung „Das Albatrosspiel“, www.naturfreundejugend.de/files/get/5016/Das_Albatrosspiel.pdf

³⁰ Vgl. bspw. www.carlrogers.de/grundhaltungen-personenzentrierte-gespraechstherapie.html oder auch http://akademie.ichraum.de/download/Kommunikation/26_AktivesZuho%CC%88ren.pdf



3.11

VIER OHREN FÜR VIER SEITEN EINER NACHRICHT

3.11



Übung zur „Kommunikationspsychologie“³¹

Ziel	Die Teilnehmer_innen lernen, verschiedene Aspekte vom Verstehen und Interpretieren einer Nachricht zu unterscheiden und bekommen ein Gefühl für die von ihnen selbst unbewusst bevorzugt eingesetzten Ohren. Außerdem werden sie dafür sensibilisiert, auch bei ihren Gesprächspartnern die „starken Ohren“ zu erkennen.
Ablauf	Vor Beginn der Übung stellen die Teamer_innen anhand des ausgeteilten Arbeitsblatts ³² kurz das Vier-Ohren-Modell von Schultz von Thun vor. Anschließend werden die Teilnehmer_innen in max. vier Gruppen von je drei bis sechs Personen eingeteilt. Jede Gruppe begibt sich zunächst zu einer der vier in den Raumecken aufgestellten Stellwände und berät unter Anleitung der Teamer_in gemeinsam die Lösung der ausgehängten Arbeitsaufgaben. Die Antworten können durch Beispiele aus der eigenen Erfahrung ergänzt werden. Nach zehn Minuten wechseln die Gruppen zu einer anderen Tafel und diskutieren erneut mögliche Lösungen. Im Anschluss an den Rundgang werden die Eindrücke im Plenum diskutiert.
Rahmenbedingungen	Dauer 60 Minuten (15 Minuten Konzept- und Übungserläuterung; 45 Minuten Gruppenarbeit an den Stellwänden) Raum Ausreichend großer Seminarraum Material Stellwände, Arbeitsblätter ³³

³¹ Frei nach Friedemann Schulz von Thun. Methodenbeschreibung in enger Anlehnung an: www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/de/social-skills/Vier%20Ohren.pdf

³² www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/de/social-skills/Vier%20Ohren.pdf, S. 3

³³ Ebd., S. 4–7

3.12

PODIUMSDISKUSSION ZUM THEMA BERUFSANERKENNUNG

3.12



Ziel	Die Teilnehmer_innen kennen verschiedene konträre politische und/oder weltanschauliche Positionen und Interessen zur Anerkennungsthematik.
Ablauf	Nach Erläuterung der Methode bilden sich vier Arbeitsgruppen, von denen jede einzelne sich mit einer Position in Form einer Rollenbeschreibung auseinandersetzt und Argumente sammelt. Am Ende der Gruppenphase wird ein_e Teilnehmer_in bestimmt, um entsprechend den Rollenvorgaben die Podiumsdiskussion zu bestreiten. Unterdessen haben die Teamer_in den Raum für eine Podiumsdiskussion hergerichtet und sind auch in der Lage, die Rolle der Veranstaltungsmoderation zu übernehmen. Nach einer Einleitung der Diskussion durch die Moderation stellen sich die Diskutant_innen auf dem Podium kurz vor. Anhand von Leitfragen (Was läuft gut? Wo sehen Sie Hürden? Was müsste sich ändern, damit Ihr Unternehmen Anerkannte einstellt?) wird die Diskussion auf dem Podium eröffnet und moderiert. Bevor die Podiumsdiskussion beendet wird, haben die Zuhörer_innen noch Gelegenheit für Nachfragen und eigene Diskussionsbeiträge. Anschließend reflektieren die Teilnehmer_innen im Plenum Ausgangspunkt, Verlauf und Wirklichkeitsnähe der Diskussion.
Rahmenbedingungen	Dauer 60 Minuten (10 Minuten Methodenerläuterung, 20 Minuten AG-Phase, 20 Minuten Podiumsdiskussion, 10 Minuten Reflexion) Raum Ausreichend großer Seminarraum Material Eingangsstatement Moderator_in, Rollenkarten für Podiumsdiskutant_innen



3.12

ROLLENKARTEN

3.12 – 1

Rollenkarten für Podiumsdiskutant_innen

Die kritische Personalleiterin

Sie sind seit einigen Jahren Personalleiterin eines Industrieunternehmens und verfolgen seitdem die Diskussion um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Die Praxis der Berufsankennung sorgt für größere Zahlen formell hoch qualifizierter Bewerber_innen. Fraglich ist, ob Gleichwertigkeitsprüfungen in jedem Fall die hohen bundesdeutschen Standards der dualen Berufsausbildung einhalten, konservieren können.

Auch ist es Ihrer Meinung nach nicht allein mit der Berufsankennung getan. Ebenso muss auf ausgezeichnete Deutschkenntnisse, Arbeitsdisziplin und gutes Benehmen geachtet werden.

Der kritische Betriebsrat

Sie sind seit langen Jahren Betriebsrat in einem mittelständischen Traditionsunternehmen.

Sie sind der Meinung, dass angesichts der Vielzahl von Aufgaben, die dem Betriebsrat bereits vom Betriebsverfassungsgesetz auferlegt sind, die Interessensvertretung ohnehin schon von struktureller Überforderung bedroht ist. In Ihrer knappen Zeit müssen Sie sich um das Wohl der gesamten Belegschaft kümmern statt sich mit den Spezialinteressen einiger weniger Kolleginnen und Kollegen zu verzetteln.

Weil nicht einmal das übergreifende Thema der (Weiter-)Bildung zum eigentlichen „Kerngeschäft“ der Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit zählt und von der Belegschaft auch nicht so wahrgenommen wird, ist das Engagement auf dem Feld der Berufsankennung aus Ihrer Sicht mit viel zu vielen Risiken behaftet.

3.12 – 1

Rollenkarten für Podiumsdiskutant_innen

Der Anerkennungserfahrene

Nachdem Sie 2005 nach Deutschland emigrierten, erfuhren Sie durch eine Informationsbroschüre, dass es seit 2012 möglich ist, die im Ausland erworbene Berufsqualifikation in Deutschland auf Gleichwertigkeit zu prüfen.

In der Türkei haben Sie in der Zeit davor als Elektroanlagenmonteur gearbeitet. Derzeit arbeiten Sie als Aushilfe in einem Logistikunternehmen.

In der Broschüre waren einige Informationsquellen genannt – unter anderem auch ein Kontakt zu einer Verweisberatung in Ihrer Gegend.

Nach einer spontanen Kontaktaufnahme bekamen Sie die Möglichkeit, sich in der entsprechenden Stelle zum Anerkennungsverfahren beraten zu lassen. Von der Beraterin wurde mit Ihnen der Referenzberuf des Elektronikers festgelegt und schließlich wurde ein Antrag gestellt. Nach einer Prüfung der IHK FOSA, die etwas länger dauerte, bekamen Sie einen Gleichwertigkeitsbescheid über eine Teilanerkennung.

Nun möchten Sie an einer Anpassungsqualifizierung teilnehmen, um die volle Anerkennung zu erhalten.

Die positiv gestimmte Mitarbeiterin einer MigrantInnenorganisation

Sie sind seit einigen Jahren Mitarbeiterin einer MigrantInnenorganisation und verfolgen die Debatte um das Anerkennungs-gesetz.

Sie sehen mit der Verabschiedung des Gesetzes endlich einen Weg, um die strukturelle Diskriminierung in der Arbeitswelt zu bekämpfen.

Zu oft haben Sie schon in Ihrer Arbeit mit prekär beschäftigten Menschen zu tun gehabt, die in ihrer Heimat eine ordentliche Ausbildung absolviert haben und eigentlich viel mehr können. Das Problem war immer wieder die fehlende Anerkennungsmöglichkeit ihrer Berufsqualifizierungen.

Sie wünschen sich, dass die Möglichkeit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Öffentlichkeit und Betrieben bekannter und häufiger genutzt wird.



3.12

EINGANGSSTATEMENT

3.12 – 2

Eingangsstatement Moderator_in (aus dem Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015)

Ziel des am 1. April 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetzes ist es, Strukturen und Verfahren zur Bewertung und Nutzung von im Ausland erworbenen Qualifikationen für weitere Zielgruppen zu öffnen, zu vereinfachen und zu verbessern. Laut Bundesbildungsministerin Wanka nimmt das Gesetz und seine Anwendung mit einem breiten politischen und gesellschaftlichen Konsens einen Paradigmenwechsel vor – weg von einer defizit- und problemorientierten Sichtweise hin zu einer Betonung der Chancen und Potenziale von Zuwanderinnen und Zuwandern. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist ein zentrales Element der Fachkräftesicherung.

Dabei stellt sich auch die Frage, welche Rolle das Thema der Berufsanerkennung im betrieblichen Kontext spielt. Laut einer Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von 2014 gaben ca. 60 % der befragten Betriebe an, nicht die Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen durch das Anerkennungsgesetz des Bundes und der Länder oder bereits Erfahrungen mit Personen mit einem Anerkennungsverfahren gemacht zu haben.

Auch als Personalentwicklungsmaßnahme findet das Verfahren bislang keine Anwendung.

Wie steht es also um die Realisierung des Anerkennungsgesetzes – vor allem im betrieblichen Kontext?

Heute möchten wir mit betrieblichen VertreterInnen, aber auch mit Anerkennungserfahrenen und Vertreterinnen aus anderen Bereichen über die Chancen und Risiken des Anerkennungsverfahrens sprechen.

3.13

INNERE HALTUNG VON RATSUCHENDEN UND BERATENDEN

3.13



Ziel

Die Teilnehmer_innen sensibilisieren sich für die nonverbale „Beziehungsebene“ einer Beratungssituation und können Angaben zu den Auswirkungen machen, die die innere Haltung der Beteiligten auf Dynamik und Erfolg eines Beratungsgesprächs hat. In diesem Zusammenhang reflektieren sie auch mögliche Effekte eigener Voreingenommenheit.

Ablauf

Nachdem die Teamer_innen die Funktionsweise des Rollenspiels erklärt haben, bilden sich zunächst Kleingruppen von jeweils drei Teilnehmer_innen. Innerhalb von 30 Minuten spielt jede Kleingruppe in wechselnden Rollen (Ratsuchende, Berater_in, Beobachter_in) insgesamt sechs Beratungssituationen durch – drei mit ganz unterschiedlichen inneren Haltungen der Ratsuchenden und weitere drei mit ganz unterschiedlichen inneren Haltungen der Berater_innen. Die Teilnehmer_in, die gerade weder Ratsuchende noch Berater_in ist, beobachtet die Szene und achtet auf die Einhaltung der Zeitvorgabe von jeweils 5 Minuten pro Beratungssituation. Zu Beginn der ersten drei Rollenspiele erhält die ratsuchende Person eine spezielle Rollenanweisung, während die Berater_in sich „normal“ verhalten soll. Bei den nächsten drei Rollenspielen ist es umgekehrt: Nun verhält sich die Ratsuchende „normal“, während die Berater_in mit einem besonderen Auftrag ins Gespräch geht (Arbeitsmaterial Rollenkarten). Zwischen den einzelnen Spielsequenzen tauschen sich Spieler_innen und Beobachter_in kurz aus. Zunächst berichtet die „passive“ Spieler_in, wie sie ihr Gegenüber erlebt hat, dann die aktive und schließlich die Beobachter_in, wie sie die Gesamtsituation wahrgenommen hat.

Die eigentliche Auswertung allerdings erfolgt nach Abschluss der Rollenspielphase im Plenum. Wichtige Fragen dieser gemeinsamen Reflexion können sein: Woher rührt der erste Eindruck von einer Person? Welche nonverbalen Signale beeinflussen das Gespräch? Welches Bild habe ich von einem ratsuchenden Migranten, noch bevor ich überhaupt den ersten Ratschlag erteilt habe?



3.13

Ablauf	Dauer 60 Minuten (10 Minuten Spielerklärung, 30 Minuten Rollenspiele, 20 Minuten Reflexion) Raum Sehr großer Seminarraum oder Räume für jede Arbeitsgruppe Material Stellwand, 9 Spielkarten
Arbeitsmaterial	Spielkarten Kopiervorlagen mit neun Rollenanweisungen (4x Ratsuchende, 4x Berater_in, 1x Beobachter_in) – in Briefumschläge zu verpacken



SPIELKARTEN

3.13 – 1

Runde 1

Beraterin

Sie sind Betriebsrat, haben heute Sprechstunde und sind auch auf Anerkennungsfragen gefasst. Versuchen Sie, so normal wie möglich Ihrem Auftrag gerecht zu werden. Sie müssen prüfen, ob das Anliegen der Ratsuchenden berechtigt ist und ob Sie ihr weiterhelfen können bzw. wollen.

Erste Ratsuchende

Sie möchten sich nach den Möglichkeiten erkundigen, Ihren im Ausland erworbenen Abschluss als Mechatroniker_in anerkennen zu lassen. Nach einigen ergebnislosen Versuchen sind Sie darauf aufmerksam gemacht worden, dass der Betriebsrat Beratungen in diesen Angelegenheiten anbietet.

Gehen Sie mit der folgenden inneren Haltung in das Gespräch: Der Betriebsrat ist meine letzte Hoffnung, bestimmt kann er mir helfen – auf ihn ist, wie man hört – Verlass. Ich lass mich auf ein Gespräch ein, denn ich brauche seine Hilfe.

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um sich in diese Rolle hineinzufinden. Versuchen Sie bewusst, Ihre Zuversicht und Hoffnung zum Ausdruck zu bringen, gerade auch auf der nonverbalen Ebene: In der Körperhaltung, in der Sprechgeschwindigkeit, in der Atmung usw.

Zweite Ratsuchende

Sie möchten sich nach den Möglichkeiten erkundigen, Ihren im Ausland erworbenen Abschluss als MechatronikerIn anerkennen zu lassen. Nach einigen ergebnislosen Versuchen sind sie darauf aufmerksam gemacht worden, dass der Betriebsrat Beratungen in diesen Angelegenheiten anbietet.

Gehen Sie mit der folgenden inneren Haltung in das Gespräch: Der Betriebsrat ist meine letzte Hoffnung. Aber er weiß nicht gut Bescheid. Einem Freund hat er auch nicht weiterhelfen können. Mir kann eh keiner helfen!

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um sich in diese Rolle hineinzufinden. Versuchen Sie bewusst, Ihre Resignation und Ihr Misstrauen zum Ausdruck zu bringen, gerade auch auf der nonverbalen Ebene: In der Körperhaltung, in der Sprechgeschwindigkeit, in der Atmung usw.



3.13

SPIELKARTEN

3.13 – 1

Runde 1

Dritte Ratsuchende

Sie möchten sich nach den Möglichkeiten erkundigen, Ihren im Ausland erworbenen Abschluss als Mechatroniker_in anerkennen zu lassen. Nach einigen ergebnislosen Versuchen sind Sie darauf aufmerksam gemacht worden, dass der Betriebsrat Beratungen in diesen Angelegenheiten anbietet.

Gehen Sie mit der folgenden inneren Haltung in das Gespräch: Ich weiß, dass ich im Recht bin und lasse mich vom Betriebsrat davon auch nicht abbringen.

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um sich in diese Rolle hineinzufinden. Versuchen Sie bewusst, Ihr Selbstbewusstsein zum Ausdruck zu bringen, gerade auch auf der nonverbalen Ebene: In der Körperhaltung, in der Sprechgeschwindigkeit, in der Atmung usw.



NOTIZEN

3.13

SPIELKARTEN

3.13 – 2

Runde 2

Besucher_in

Sie möchten sich nach den Möglichkeiten erkundigen, Ihren im Ausland erworbenen Abschluss als Mechatroniker_in anerkennen zu lassen. Nach einigen ergebnislosen Versuchen sind Sie darauf aufmerksam gemacht worden, dass der Betriebsrat Beratungen in diesen Angelegenheiten anbietet. Versuchen Sie, der Berater_in so normal wie möglich zu begegnen.

Erste Berater_in

Sie sind Betriebsrat, haben heute Sprechstunde und sind auch auf Anerkennungsfragen gefasst. Sie müssen prüfen, ob das Anliegen der Ratsuchenden berechtigt ist und ob Sie ihr weiterhelfen können bzw. wollen.

Gehen Sie mit der folgenden inneren Haltung in das Gespräch: Die Arme, der muss geholfen werden!

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um in die Rolle hineinzufinden. Versuchen Sie bewusst, Ihr Mitleid zum Ausdruck zu bringen, gerade auch auf der nonverbalen Ebene: In der Körperhaltung, in der Sprechgeschwindigkeit, in der Atmung usw.

Zweite Berater_in

Sie sind Betriebsrat, haben heute Sprechstunde und sind auch auf Anerkennungsfragen gefasst. Sie müssen prüfen, ob das Anliegen der Ratsuchenden berechtigt ist und ob Sie ihr weiterhelfen können bzw. wollen.

Gehen Sie mit der folgenden inneren Haltung in das Gespräch: Ich habe heute überhaupt keinen Bock auf Beratung!

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um in die Rolle hineinzufinden. Versuchen Sie bewusst, Ihre Unlust und Zerstreuung zum Ausdruck zu bringen, gerade auch auf der nonverbalen Ebene: In der Körperhaltung, in der Sprechgeschwindigkeit, in der Atmung usw.



3.13

SPIELKARTEN

3.13 – 2

Runde 2

Dritte Beraterin

Sie sind Betriebsrat, haben heute Sprechstunde und sind auch auf Anerkennungsfragen gefasst. Sie müssen prüfen, ob das Anliegen der Ratsuchenden berechtigt ist und ob Sie ihr weiterhelfen können bzw. wollen.

Gehen Sie mit der folgenden inneren Haltung in das Gespräch: Die weiß besser Bescheid als ich! Außerdem muss ich mich vor ihr in Acht nehmen, sie könnte sich bei einer anderen Stelle über mich beschweren!

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um in die Rolle hineinzufinden. Versuchen Sie bewusst. Ihre Unsicherheit und Ihr Misstrauen zum Ausdruck zu bringen, gerade auch auf der nonverbalen Ebene: In der Körperhaltung, in der Sprechgeschwindigkeit, in der Atmung usw.

(Methode angelehnt an: Diakonisches Werk Württemberg: Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Stuttgart 2001)

NOTIZEN

3.14

UMGANG MIT UNTERNEHMEN UND PERSONALABTEILUNGEN

3.14

Ziel

Die Teilnehmer_innen kennen die wichtigsten Argumente von Personalabteilungen wie Unternehmen und können sie sowohl in ihrer Stichhaltigkeit bewerten als auch inhaltlich entkräften.

Ablauf

Nachdem die Teamer_innen die Methode erläutert haben, verteilen sich die Teilnehmer_innen auf vier Arbeitsgruppen, von denen sich jede mit einem zentralen Argument von Personalabteilungen auseinandersetzt. Jede einzelne Arbeitsgruppe macht sich mit dem ihr vorliegenden Argument vertraut, sucht nach Gegenargumenten und gibt anhand einer Checkliste abschließend eine Prognose ab, wie gut sie ihre Chancen einschätzt, in einer Diskussion mit der Unternehmensseite zu bestehen. Auf jede sich anschließende Präsentation der Arbeitsergebnisse im Plenum folgt eine Sammlung weiterer Argumente, an der sich auch die Teamer_innen beteiligen sollen.

Rahmenbedingungen

Dauer 90 Minuten [Hinführung zum Thema (Vorspann) und Methodenerläuterung: 5 Minuten, Arbeitsgruppenphase: 45 Minuten, Präsentation und Diskussion im Plenum: 40 Minuten]

Raum Großer Seminarraum mit ausreichend Tischen für die Arbeitsgruppenphase

Material Stellwände, Methodenkoffer, Flipchart, Arbeitsblätter (Argumente von Anerkennungs skeptikern + Gegenargumente), Beamer

Arbeitsmaterial

Arbeitsblatt 1 Vorspann

Arbeitsblatt 2 Argumente und Gegenargumente

Arbeitsblatt 3 Checkliste (vgl. 3.11)





3.14

ARBEITSBLATT 1

3.14 – 1

Vorspann

Wenn es um den Umgang mit Migrant_innen geht, bemühen sich die meisten Personalabteilungen, Unternehmen und Arbeitgeberverbände heutzutage um ein weltoffenes Image. Offen rechtspopulistische Parteinahmen (wie sie sich bei einzelnen Kapitalvertretern etwa im Fall der „Alternative für Deutschland“ beobachten lassen) scheinen in „der Wirtschaft“ momentan eher eine Ausnahme zu bilden. In aller Regel bekennen sich Unternehmen nicht nur zu ihrer Bereitschaft, zur Deckung des Fachkräftebedarfs Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben, sie sprechen sich in öffentlichen Stellungnahmen auch vernehmbar dagegen aus, in der Arbeitswelt Diskriminierungen aufgrund der Herkunft zu akzeptieren. Stattdessen propagieren sie das Leitbild von Unternehmen, die gegenüber „Diversity“ sowohl in der Kunden- wie in der Mitarbeiterorientierung aufgeschlossen sind.

Die früher durchaus gängige Praxis, Benachteiligungen „ausländischer Arbeitskräfte“ unter Hinweis auf geringe Sprachkenntnisse oder fehlende Bildungsabschlüsse mehr oder minder plausibel zu rechtfertigen, scheint also dem Hinweis Platz gemacht zu haben, Migrant_innen würden in der Arbeitswelt mittlerweile eher protegiert als diskriminiert. Als wichtiges Argument gelten in diesem Zusammenhang eben jene Bekenntnisse zur „Weltoffenheit“, die auch viele deutsche Unternehmen heute gerne abgeben. Die harten Fakten von Erwerbsbeteiligung, Durchschnittsverdienst und Migrantenanteilen im mittleren und höheren Management von Unternehmen indessen vertragen sich nur schlecht mit der Behauptung, Migrant_innen würden in der Arbeitswelt nicht mehr benachteiligt. Im Durchschnitt verdienen sie deutlich weniger als andere Beschäftigte, sind etwa doppelt so häufig von Erwerbslosigkeit betroffen und in der Führung größerer Unternehmen auch nur verhältnismäßig selten vertreten.

Die Schlussfolgerung aus dem Nebeneinander von Diskriminierungsverleugnung und anhaltender Diskriminierungspraxis kann nur lauten, dass auch und gerade in der Personalpolitik verdeckte Diskriminierungsmechanismen wirksam sind, die mit dem Anschein von Objektivität und Sachlichkeit versehen sind. Bezogen auf die Verfahren der Personalauswahl lassen sich drei Ebenen voneinander unterscheiden. Auf analytischer Ebene begehen Personalverantwortliche den Fehler, Auswahlkriterien aufzustellen, die mit dem beruflichen Anforderungsprofil wenig, mit (berufsfremden) Anforderungen an kulturelle Anpasstheit dafür aber umso mehr zu tun haben. Art und Inhalt der Auswahlinstrumente können auf methodischer Ebene so gewählt sein, dass sie Denk- und Verhaltensweisen bevorzugen, die für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit gar nicht relevant sind. Und schließlich können auch Wahrnehmungsfehler bei der Personalauswahl dazu führen, dass voreingenommene Personalverantwortliche die Eignung von Bewerber_innen „kulturell einseitig“ bewerten.

Da es keine besondere Herausforderung darstellt, Unternehmen für eine Sache zu gewinnen, von der sie ohnehin überzeugt sind, werden im Folgenden vor allem diejenigen Argumente präsentiert (und nach Möglichkeit widerlegt), die mehr von der widersprüchlichen Alltagspraxis als vom makellosen Selbstbild von Unternehmen ausgehen.

3.14 – 2

„Anerkennung ist Personalpolitik und Personalpolitik bleibt Sache der Unternehmensleitung“

Fakt ist:

ARBEITSBLATT 2

Argumente und Gegenargumente

Anerkennung ist sowohl im engeren als auch im weiteren Sinn Sache der Personalabteilung und in Fragen der Personalpolitik hat die Unternehmensleitung aus guten Gründen noch immer das letzte Wort. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt Betriebsräten in der Personalplanung nur eng begrenzte, letztlich rein symbolische Mitspracherechte ein und belässt die Letztentscheidungsbefugnis im Kernbereich unternehmerischer Freiheit. Unternehmen wissen einfach am besten, wann die Anerkennung einer Berufsausbildung geboten ist und entscheiden auch selbst darüber, wann welche Mitarbeiter_innen auf welche Positionen versetzt werden. Auch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz zieht keinerlei Verpflichtungen für Unternehmen nach sich. Einen Anspruch darauf, dass Unternehmen Qualifikationen anerkennen und honorieren, können deshalb weder der Betriebsrat noch einzelne Beschäftigte geltend machen. Weit gehende Kapitalsouveränität im Bereich der Personalpolitik bedeutet aber natürlich auch, dass es Unternehmensleitungen freisteht, mit Beschäftigten oder auch Betriebsräten zu kooperieren, wann immer ihnen dies aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll erscheint.

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in personalpolitischen Angelegenheiten gehen tatsächlich nicht besonders weit. Im Allgemeinen obliegen dem Unternehmen zwar Berichtspflichten, der Betriebsrat kann jedoch seinerseits in vielen Fällen lediglich Vorschläge unterbreiten – nach § 92 BetrVG etwa zur Einführung einer Personalplanung. Darüber hinaus kann er die interne Ausschreibung von offenen Stellen verlangen und bei der Gestaltung von Auswahlrichtlinien, Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen sein Veto einlegen. Trotzdem handeln Personalabteilungen ökonomisch kurzsichtig, wenn sie sich unter Berufung auf das Betriebsverfassungsgesetz auf einen strikten Herr-im-Hause-Standpunkt stellen. Am Unternehmenswohl wie an konstruktiver Mitarbeit durchaus interessierte Betriebsräte fühlen sich u.U. düpiert und gewinnbringende Verbesserungsvorschläge bleiben möglicherweise ungenutzt. Insbesondere die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen schadet dem Unternehmen ja nicht, sondern nützt ihm. Der Motivationsschub, den eine gegenüber Anerkennungsinteressen aufgeschlossene Personalpolitik auslösen kann, dürfte in vielen Fällen die mit ihr verbundenen Kosten mehr als aufwiegen. Unternehmensleitungen sollten in den personalpolitischen Fragen der Berufsankennung deshalb von sich aus für eine Partizipation von Betriebsrat und Belegschaft sorgen, die über die allzu eng gefassten Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgeht.



3.14

ARBEITSBLATT 2

3.14 – 2

„Außer auf formale Qualifikationen müssen Unternehmen auch auf Deutschkenntnisse, Arbeitsdisziplin und gutes Benehmen achten“

Fakt ist:

Argumente und Gegenargumente

Selbst wenn die Ausbildung einer Bewerberin oder eines Mitarbeiters als gleichwertig anerkannt worden ist, reicht das als Kriterium für eine Einstellung oder Höhergruppierung keinesfalls aus. Die Mitarbeiter müssen zum einen tatsächlich können, was ihnen der Abschluss bescheinigt, ihre Fähigkeiten dürfen sich aber auch nicht auf diese Kompetenz beschränken. Um die ihnen übertragenen Aufgaben erfolgreich bearbeiten zu können, müssen sie darüber hinaus auch noch sehr gut Deutsch sprechen sowie im Arbeits- und Sozialverhalten den Gepflogenheiten des Unternehmens angepasst sein. Wollen Unternehmen nicht Schiffbruch erleiden, dürfen sie sich also weder bei der Personalauswahl noch bei der Personalentwicklung auf einen ausschließlich qualifikationsorientierten Blick beschränken, sondern müssen immer auch „den ganzen Menschen“ mit seinen Soft Skills und informellen Kompetenzen im Blick behalten.

Papier ist geduldig, keine Frage. Zertifikate und möglicherweise auch Gleichwertigkeitsbescheinigungen sind, ob nun im Inland ausgestellt oder woanders, für die tatsächliche berufliche Eignung eines Menschen von nur begrenzter Aussagekraft. Trotzdem schwingt in diesem Argument ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber Menschen mit, die ihre beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben. Wird ihnen mit schlechter deutscher Überheblichkeit nicht zunächst einmal pauschal unterstellt, ihnen mangle es vielleicht nicht an formalen Nachweisen, wohl aber an anderen für die Berufsausübung notwendigen Eigenschaften? Machen hingegen nicht gerade Migrant_innen aus der Not ihrer Benachteiligung häufig die Tugend hoher Flexibilität und großer Leistungsbereitschaft? Von der prinzipiellen Fragwürdigkeit des defizitorientierten Blickwinkels ganz abgesehen sollte auch angezweifelt werden, ob sich Forderungen nach guten Deutschkenntnissen und hoher Arbeitsdisziplin sachlich in jedem Fall wirklich so gut rechtfertigen lassen wie es zunächst den Anschein haben mag. In den meisten Fällen dürften diese Kompetenzen für den Berufserfolg keineswegs hinreichend sein und in manchen noch nicht einmal zwingend notwendig. Werden sie allerdings zu Knock-out-Kriterien stilisiert, wirken sie oft genug als Hürden, an denen Migranten selbst dann scheitern, wenn sie für die Berufsausübung eigentlich geeignet wären. Das gilt insbesondere dann, wenn sich die Gremien der Personalauswahl die „Kulturgebundenheit“ ihres Verständnisses etwa von „gutem Benehmen“ nicht eingestehen mögen. Dabei steht insbesondere die Forderung, Mitarbeiter_innen müssten an die so genannten Gepflogenheiten eines Unternehmens gut angepasst sein, dem Gebot interkultureller Öffnung diametral entgegen. Vorsicht ist deshalb geboten, wenn Floskeln wie „Passt nicht zu uns ins Team“ oder „Das haben wir schon immer so gemacht“ gebraucht werden. Alles in allem wirkt die Argumentation auch eher wie eine Zwickmühle: Können Migrant_innen keine Zertifikate vorweisen, wird ihnen das im bescheinigungsgläubigen Deutschland zum Verhängnis. Bringen sie sie hingegen „ordnungsgemäß“ bei, ist das auch wieder nicht ausreichend.

3.14 – 2

„In unserer Personalpolitik gibt es keine Benachteiligung von Migrant_innen“

Fakt ist:

Argumente und Gegenargumente

Aus moralischen und rechtlichen, aber auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen können wir es uns überhaupt nicht erlauben, Bewerber_innen oder Mitarbeiter_innen nach anderen Kriterien als denen der Leistung zu beurteilen. Andernfalls würden wir unserem Image dauerhaften Schaden zufügen, Talente abschrecken und insgesamt für eine Fehlallokation unserer Ressourcen sorgen. Unserem Diversity-Leitbild gemäß sind Personalverantwortliche und Vorgesetzte deshalb speziell darin geschult worden, ihr Auswahl- und Beurteilungsverhalten immer wieder selbstkritisch daraufhin zu überprüfen, ob es tatsächlich den von uns geforderten Standards interkultureller Öffnung entspricht. Maßnahmen wie diese dürften mitverantwortlich dafür sein, dass in den letzten Jahren auch auf der Leitungsebene der Anteil derjenigen Mitarbeiter_innen angestiegen ist, die eine Migrationsgeschichte haben. Die betreffenden Mitarbeiter_innen weisen allerdings mit großem Recht darauf hin, dass sie ihre beruflichen Erfolge nicht etwa einem speziellen Programm zur Migrantenförderung, sondern ausschließlich der Wirksamkeit unseres „farbenblinden“ Leistungsprinzips zu verdanken haben.

Auch Unternehmen, die sich zu Diversity und Weltoffenheit bekennen und sogar ihre eigene Personalpolitik kritisch unter die Lupe nehmen, sind nicht automatisch davor gefeit, migrantische Bewerber_innen und Mitarbeiter_innen vor höhere Hürden zu stellen als nicht-migrantische: Gegen die Macht struktureller Diskriminierung ist nämlich oft sogar der beste Wille machtlos. Beispielsweise hat eine einzelne Personalabteilung kaum Einfluss darauf, dass Migranten bereits im Bildungssystem benachteiligt sind und sich deshalb zögerlicher zum Feld der Bewerber_innen um bestimmte höher qualifizierte Stellen gesellen. Trotzdem können Unternehmen auch diesseits expliziter Förderprogramme für Angehörige sozial benachteiligter Gruppen („affirmative action“) sehr wohl einiges tun, um die Chancengleichheit zu erhöhen und auch für mehr Fairness im Ergebnis zu sorgen. Infrage gestellt werden sollte in diesem Zusammenhang vor allem die scheinbare Objektivität von Kriterien wie Leistung und Intelligenz. Immerhin lässt sich anhand ihrer personalpolitischen Operationalisierung im Detail demonstrieren, dass solche Parameter wie durch Zauberhand diejenigen begünstigen, die der tonangebenden Ingroup einer Einrichtung am ähnlichsten sind. So genannte „kulturoffene“ oder „kulturfaire“ Verfahren können dieses Problem zwar nicht beseitigen, wohl aber eindämmen. So sollte beispielsweise genau geprüft werden, wie wichtig „sehr gute Deutschkenntnisse“ oder eine „gute Allgemeinbildung“ tatsächlich für eine ausgeschriebene Tätigkeit sind oder ob nicht auch „interkulturelle Kompetenzen“ zum Anforderungsprofil gerechnet werden sollten. Außerdem sollten wirksame Vorkehrungen getroffen werden, damit irrationale Bewertungsmaßstäbe nicht die Chancen migrantischer Bewerber_innen bzw. Kolleg_innen vermindern. So kann die interkulturelle Öffnung der Auswahlgremien selbst dazu beitragen, dass die Wirkung dominanzkultureller Effekte (wie Ersteindruck oder Ähnlichkeit) vermindert wird.



3.14

ARBEITSBLATT 2

3.14 – 2

„Berufsanerkennung bringt unserem Unternehmen keinerlei Vorteile“

Argumente und Gegenargumente

In unserem Unternehmen arbeiten nur sehr wenige Mitarbeiter_innen in einem reglementierten Beruf. Alle anderen Tätigkeiten können, sofern eine entsprechende Befähigung vorliegt, theoretisch wie praktisch auch von Mitarbeiter_innen ausgeübt werden, die keine formale Berufsqualifikation absolviert haben. Können Mitarbeiter_innen im Einzelfall wesentlich mehr, als von ihnen im Arbeitsalltag abverlangt wird und haben sie auch ein Interesse daran, eine höher qualifizierte Tätigkeit auszuüben, können sie das dem Unternehmen selbstverständlich mitteilen und mit ihm gemeinsam nach guten Lösungen suchen. Unabhängig davon steht es auch jedem Beschäftigten frei, sich in seiner Freizeit und auf eigene Kosten um eine Berufsanerkennung zu bemühen. Auch um nicht den Anschein zu erwecken, das Unternehmen würde bestimmte Beschäftigtengruppen bevorzugen, kann es sich an den Kosten für so ein Verfahren aber nicht beteiligen. Ein solcher Schritt käme nur infrage, wenn der Nutzen, den eine Gleichwertigkeitsfeststellung etwa für die Beseitigung eines akuten Personalmangels bringt, eindeutig die mit einem solchen Verfahren verbundenen Kosten direkter wie indirekter Art übersteigt. Zu den indirekten Kosten müssen in diesem Zusammenhang auch noch jene Frustrationspotenziale gerechnet werden, die eine wenig wünschenswerte Nebenwirkung künstlich hochgeschraubter Erwartungen sein können.

Fakt ist:

Bis in die Gegenwart, so viel ist richtig, liefern viele Unternehmen Beweise dafür, dass sie von den Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter_innen auch dann profitieren können, wenn sie sie nicht formal anerkannt haben. Die Praxis der Eingruppierung unter Qualifikationsniveau dürfte im Feld nichtreglementierter Berufe alles andere als unüblich sein. Die nicht offen ausgesprochene Befürchtung, eine ausbildungsadäquate Eingruppierung anerkennungsinteressierter Mitarbeiter_innen könnte für das Unternehmen finanzielle Nachteile mit sich bringen, wirkt deshalb auf den ersten Blick nicht unplausibel. Trotzdem müssen die eventuell anfallenden Kosten immer auch zu dem Nutzen ins Verhältnis gesetzt werden, den eine konstruktive Anerkennungspolitik dem Unternehmen direkt wie indirekt, mittel- und langfristig bringt. Zunächst einmal löst die Wertschätzung vielfältiger personeller Ressourcen und Kompetenzen nach aller Erfahrung einen zwar schwer zu quantifizierenden, aber dafür umso besser spürbaren Motivationsschub unter den Mitarbeiter_innen aus. Längerfristig stärkt eine wertschätzende Anerkennungskultur auch die Loyalität der Mitarbeiter_innen gegenüber dem Unternehmen. Und warum sollte, wer Gutes tut, nicht auch darüber reden? Eine professionelle Personalentwicklung kann auch das öffentliche Image als sozial verantwortliches Unternehmen stärken, das wiederum helfen kann, unter den Bedingungen zunehmender Fachkräfteknappheit im viel beschworenen „Kampf um die besten Köpfe“ nicht ins Hintertreffen zu geraten. Verglichen mit dieser sehr realen Attraktivitätssteigerung wirken die angeblichen Frustrationspotenziale, die durch gestiegene Erwartungen angeblich erzeugt werden könnten, wie ein ausgedachtes Szenario.

3.15

IM FAKTENCHECK: DIE ARGUMENTE DER ANERKENNUNGS- SKEPTIKER_INNEN

3.15

Ziel

Die Teilnehmer_innen kennen die wichtigsten Argumente der Anerkennungsskeptiker_innen und können sie sowohl in ihrer Stichhaltigkeit bewerten als auch inhaltlich entkräften.

Ablauf

Nachdem die Teamer_innen die Methode erläutert haben, verteilen sich die Teilnehmer_innen auf vier Arbeitsgruppen, von denen sich jede mit einem zentralen Argument von Anerkennungsskeptikern auseinandersetzt. Jede einzelne Arbeitsgruppe macht sich mit dem ihr vorliegenden Argument vertraut, sucht nach Gegenargumenten und gibt anhand einer Checkliste abschließend eine Prognose ab, wie gut sie ihre Chancen einschätzt, in einer Diskussion mit Anerkennungsskeptiker_innen zu bestehen. Auf jede sich anschließende Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum folgt eine Sammlung weiterer Argumente, an der sich auch die Teamer_innen beteiligen sollen.

Rahmenbedingungen

Dauer 90 Minuten [Hinführung zum Thema (Vorspann) und Methodenerläuterung: 5 Minuten, Arbeitsgruppenphase: 45 Minuten, Präsentation und Diskussion im Plenum: 40 Minuten]
Raum Großer Seminarraum mit ausreichend Tischen für die Arbeitsgruppenphase
Material Stellwände, Methodenkoffer, Flipchart, Arbeitsblätter (Argumente von Anerkennungsskeptikern + Gegenargumente), Beamer

Arbeitsmaterial

Arbeitsblatt 1 Vorspann
Arbeitsblatt 2 Argumente und Gegenargumente
Arbeitsblatt 3 Checkliste





3.15

ARBEITSBLATT 1

3.15 – 1

Vorspann

Gute Argumente sind nicht alles, aber ohne gute Argumente ist alles nichts. Will man in Diskussionen nicht auf die Methoden manipulativer Überwältigung angewiesen sein, muss man sich mit der diskutierten Materie gut auskennen. Das ist aber nicht nur ein Gebot der Vernunft, sondern verspricht auch Erfolg: Wer die besseren Argumente auf seiner Seite weiß, kann sachlich und souverän bleiben und dadurch überzeugend wirken. Auf der anderen Seite darf es sich gerade die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Widerlegung einer Gegenposition nicht zu leicht machen. Statt dem Gegenüber vorschnell demagogisches Niveau zu unterstellen, müssen seine besten Argumente ernst genommen werden. Speziell in der argumentativen Auseinandersetzung mit Anerkennungs-skeptiker_innen kommt es deshalb zunächst einmal darauf an, sich diejenigen Argumente anzuschauen, die am besten geltend machen, dass bereits die bestehenden Regelungen zur Berufsanerkennung zu weit gehen. Ausgeklammert aus dieser Diskussion bleiben in diesem Zusammenhang diejenigen Positionen, die eine über den Status quo hinausgehende Anerkennungspraxis befürworten (vgl. dazu: Gewerkschaftliche Positionen zum BQFG). Insofern diese Lerneinheit also dazu anstiften soll, die besten Argumente der Anerkennungs-skeptiker_innen zu entkräften, geht es ihr um eine ernsthafte inhaltliche Auseinandersetzung, nicht aber um einen billigen Sieg über Pappkameraden.



NOTIZEN

3.15 – 2

„Beim Thema Fachkräftesicherung werden falsche Prioritäten gesetzt“

Fakt ist:

ARBEITSBLATT 2

Argumente und Gegenargumente

Durch die erleichterte Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen möchte die Bundesregierung nach eigener Darstellung einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten – mitunter wird sogar vom globalen „Krieg um die besten Köpfe“ gesprochen. Eine gezielte Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland setzt aber die falschen Prioritäten. Statt die viel zu lange vernachlässigten Begabungsreserven, Umschulungs- und Weiterbildungspotenziale von Erwerbslosen, älteren Beschäftigten und Migrant_innen im Inland zu erschließen, werben Unternehmen lieber fertig ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland ab. Sie lenken damit nicht nur von ihrer eigenen Verantwortung für die Probleme bei der Fachkräftesicherung ab, sondern versuchen sich auch einer Beteiligung an den notwendigen Bildungsinvestitionen zu entziehen. Überdies schadet die von kurzfristigen Profitinteressen motivierte Fachkräfteanwerbung den ohnehin vielfach krisengeschüttelten Anwerbeländern.

Unternehmen geht es bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen tatsächlich weniger um Gesten zwischenmenschlichen Respekts, sondern naturgemäß um ökonomische Interessen. Am liebsten wäre ihnen wahrscheinlich sogar ein marktkonformes (und alles andere als respektvolles) Migrationsregime: Gastarbeiter_innen, die kommen, wenn sie gebraucht werden und die das Land wieder verlassen, sobald sie mehr Kosten als Nutzen erzeugen. Da zwar Arbeitskräfte gerufen werden, aber Menschen kommen, ist ein solches Programm unter demokratischen Bedingungen schlechterdings undurchführbar. Das BQFG allerdings zielt auch gar nicht vorrangig auf die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland ab, welche, wie das Beispiel der Rücküberweisungen zeigt, für die Herkunftsländer übrigens auch nicht notwendig von ökonomischem Nachteil sein muss. Vielmehr besitzt die mit Abstand größte Gruppe unter den Antragsteller_innen sogar die deutsche Staatsbürgerschaft und viele andere Anerkennungsinteressierte leben darüber hinaus seit etlichen Jahren in der Bundesrepublik. Insofern kann gerade das Anerkennungsgesetz als Bestandteil einer Strategie zur Gewinnung inländischer Talentreserven angesehen werden. Wichtig bleibt aber auch bei einer wohlwollen- den Begleitung des BQFG durch die Gewerkschaften, dass Staat und Unternehmen für ihren Anteil an der Aufrechterhaltung von Strukturen institutioneller Diskriminierung auch und gerade im Bildungssystem zur politischen Verantwortung gezogen werden.



3.15

ARBEITSBLATT 2

3.15 – 2

„Der tatsächliche Nutzen des BQFG für die Betroffenen ist fragwürdig“

Argumente und Gegenargumente

„Nach dem bisherigen Beratungsgeschehen und der Zahl der tatsächlich gestellten Anträge zu urteilen, ist der Kreis der Personen, die am Anerkennungsgesetz Interesse haben, weitaus geringer als ursprünglich von der Bundesregierung vorhergesagt. Außer einem Mangel an Information dürfte hierfür auch der für viele allzu geringe Nutzen des BQFG für die Betroffenen eine Rolle spielen. In Berufen, die nicht reglementiert sind, kommt es nicht auf eine formale Zulassung, sondern weitaus eher auf den Nachweis einer konkreten Fähigkeit an. Außerdem wird der Wert einer Berufsausbildung erfahrungsgemäß umso stärker in Zweifel gezogen, je länger eine Person nicht in dem entsprechenden Beruf gearbeitet hat. In Anbetracht seines zweifelhaften Nutzens aber sind die realen Kosten eines Anerkennungsverfahrens für viele Menschen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, aber zu hoch. Im Betrieb spielt die Zielgruppe des BQFG deshalb praktisch keine Rolle.“

Fakt ist:

In der Tat bleibt die Zahl der Anträge auf Gleichwertigkeitsfeststellung bislang hinter den hochgesteckten Erwartungen zurück. Hierfür sind Informationsmängel sicher nicht alleine verantwortlich, wahrscheinlich aber sehr wohl mit ausschlaggebend. Zum einen erfreut sich das Recht auf Gleichwertigkeitsprüfung auf betrieblicher Ebene eines bisher noch viel zu geringen Bekanntheitsgrades. Zum anderen bringt eine Berufsankennung überdies selbst im Bereich nicht reglementierter Berufe nicht zu unterschätzende Vorteile mit sich. Abgesehen von der symbolischen Anerkennungsdimension, die für das Selbstwertgefühl eines Menschen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung haben kann, macht eine offizielle Berufsankennung auch Qualifikationen transparent, die im Ausland erworben wurden. Für Arbeitgeber kann solch eine Transparenz ein wichtiges Kriterium bei der Einstellung und eventuell sogar Höhergruppierung eines „anerkannten“ Arbeitnehmers sein. Sind die Aussichten auf einen positiven Anerkennungsbescheid hingegen gering, rät das System der Erst- und Einstiegsberatungen in den meisten Fällen zuverlässig dazu, auf den riskanten Einsatz von Zeit und Geld zu verzichten.



NOTIZEN

3.15 – 2

„Betriebsratsarbeit wird mit der Anerkennungsthematik überfordert“

Argumente und Gegenargumente

„Angesichts der Vielzahl von Aufgaben, die dem Betriebsrat bereits vom Betriebsverfassungsgesetz auferlegt sind und zu denen ja noch zahlreiche Arbeiten aus der informellen Interessenvertretung hinzukommen („Mädchen für alles“), sehen sich betriebliche Interessenvertreter_innen ohnehin schon von struktureller Überforderung bedroht. In ihrer knapp bemessenen Zeit müssen sie sich um das Wohl der gesamten Belegschaft kümmern, statt sich mit den Spezialinteressen einiger weniger Kolleg_innen zu verzetteln. Weil aber nicht einmal das übergreifende Thema der (Weiter-)Bildung zum eigentlichen „Kerngeschäft“ der Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit zählt und von der Belegschaft auch nicht so wahrgenommen wird, ist das Engagement auf dem Feld der Berufsankennung mit viel zu vielen Risiken behaftet. Besonders um schwierige Beratungsfälle, bei denen der Ausgang einer Gleichwertigkeitsprüfung nicht von vorne herein feststeht, sollen sich lieber die zuständigen Stellen auf Länder- oder Kammerebene kümmern. Betriebsräte können hier allzu leicht Schiffbruch erleiden.“

Fakt ist:

Betriebsräte haben alle Hände voll zu tun, keine Frage. Dafür aber kennt auch kaum jemand die Situation des Betriebs und die seiner Beschäftigten besser als sie. Die meisten Betriebsräte wissen deshalb auch, dass der Prozentsatz der Kolleg_innen, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben, in manchen Betrieben und Abteilungen ziemlich hoch liegt. So ist beispielsweise das Anerkennungsinteresse in den Bereichen Erziehung und Pflege relativ hoch. Aber selbst in den Fällen, in denen Berufsankennung nur einen verhältnismäßig kleinen Kreis von Beschäftigten betrifft, handelt es sich nicht um ein exotisches Randthema, sondern um eine originäre Betriebsratsaufgabe, die durch die Bestimmungen des BetrVG zur Personalauswahl, zur Weiterbildung sowie zur Integration „ausländischer“ Kolleg_innen gedeckt ist. Für Betriebsräte kann es deshalb nicht nur politisch riskant sein, auf diesem Feld untätig zu bleiben, sie haben auch durchaus etwas zu gewinnen: Sie profilieren sich als „Kümmerer“, die Interessenvertretung als Basisaufgabe begreifen. Trotzdem bleibt der Arbeitsaufwand überschaubar: in einem mittelgroßen Betrieb dürfte er bei vielleicht 50 Stunden im Jahr liegen. Etwa die Hälfte davon wird für die Ausbildung und Auffrischung der Qualifikation beansprucht, die andere Hälfte geht auf das Konto effektiver Verweisberatungspraxis.



3.15

ARBEITSBLATT 2

3.15 – 2

„Die innerbetriebliche Konkurrenz wird verstärkt und/oder verzerrt“

Fakt ist:

Argumente und Gegenargumente

„Die Praxis der Berufsanerkennung sorgt für größere Zahlen formell gleich hoch qualifizierter Bewerber_innen. Abgesehen von der offenen Frage, ob Gleichwertigkeitsprüfungen in jedem Fall die hohen bundesdeutschen Standards der dualen Berufsausbildung konservieren und damit Chancengleichheit im Wettbewerb um begehrte Positionen sicherstellen, muss vor allem die Wirkung einer höheren Zahl von Anwärtern auf die Konkurrenz um eine konstant knappe Zahl von Stellen beachtet werden. Ein formal oder auch real höheres durchschnittliches Bildungsniveau der Belegschaft sorgt ja nicht automatisch für eine Vermehrung entsprechend gut dotierter Arbeitsplätze! Besorgnisse vor erhöhter Konkurrenz sind deshalb durchaus nicht unberechtigt und müssen entsprechend ernst genommen werden.“

Um eine Wettbewerbsverzerrung handelt es sich bereits, wenn Beschäftigte, wie in vielen Fällen noch immer üblich, trotz gleicher Qualifikation nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb erhalten. Faktisch wurden damit lange Zeit denjenigen illegitime Vorteile verschafft, deren einziges „Verdienst“ darin bestand, ihre Ausbildung im Ausland statt im Inland absolviert zu haben. Das BQFG sorgt also dort für mehr Gleichheit, wo vorher noch mehr Ungleichheit war. Auch gegenüber der Vorstellung, das Anerkennungsgesetz bringe in Bezug auf die Ausbildungsstandards eine „Nivellierung nach unten“ mit sich, ist Skepsis angebracht. Fragwürdig ist nicht allein die Vorstellung, deutsche Ausbildungsstandards seien ausländischen im Regelfall überlegen – immerhin deuten die PISA-Ergebnisse eher auf Mittelmäßigkeit denn auf Vorbildhaftigkeit des deutschen Bildungssystems hin. Fragwürdig ist die Furcht vor einer schlechten „Gleichmacherei“ vor allem deshalb, weil Kammern ihre Anerkennungspraxis bisher ziemlich restriktiv handhaben und die Anforderungen für eine Berufsanerkennung im Zweifelsfall in dem Augenblick verschärfen, in dem eine Fachkräftelücke gedeckt ist. Generell empfiehlt es sich darüber hinaus, die Systemlogik von Konkurrenz- und Leistungsdruck ganz grundsätzlich infrage zu stellen, statt den Unmut lediglich auf eine ausgewählte Gruppe unliebsamer Konkurrenten zu lenken.

NOTIZEN

3.15 – 3

... bei einer Skala von 1 bis 5

ARBEITSBLATT 3

Checkliste

Checkliste

	trifft über- haupt nicht zu				trifft voll und ganz zu
Das Argument habe ich so oder ähnlich schon mal gehört?	☐	☐	☐	☐	☐
Im Gewerkschaftskontext hört man so etwas praktisch nie	☐	☐	☐	☐	☐
Ich persönlich finde das Argument gar nicht so schlecht	☐	☐	☐	☐	☐
Das Argument ist doch reinster Stammtisch!	☐	☐	☐	☐	☐
Das Argument ist ernst zu nehmend	☐	☐	☐	☐	☐
Ich traue mir zu, das Argument entkräften zu können	☐	☐	☐	☐	☐
Ich sehe noch zusätzlichen Entkräftungsbedarf	☐	☐	☐	☐	☐



4.

LITERATUR

Semiha Akin/Michaela Dälken/Leo Monz: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M. 2004

Matthias Anbuhl: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung, Berlin 2013
www.dgb.de/themen/++co++c39f1ec6-2f2b-11e3-8264-00188b4dc422

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Berlin 2013

Arbeit und Leben Bremen: Ethnische Diskriminierung am Ausbildungsmarkt und in der Arbeitswelt
www.aulbremen.de/magg/A-Einleitung/a-einleitung-04.html

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld 2014

AWO: Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege – Positionspapier der AWO, Berlin 2013

Dirk Axmacher: Bildung, Herrschaft und Widerstand. Grundzüge einer „Paratheorie des Widerstands“ gegen Weiterbildung, in: Prokla 2/1990, S. 54–74
www.prokla.de/wp/wp-content/uploads/1990/Prokla79.pdf

Bbeauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Achter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2010

Hans-Jürgen Bieling: Nationalstaat und Migration im ‚Postfordismus‘ – Gewerkschaften vor der Zerreißprobe, Marburg 1993
<http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2013/4309/pdf/s2.pdf>

Frauke Bilger: Migrantinnen und Migranten – eine weitgehend unbekannte Zielgruppe in der Weiterbildung. Empirische Erkenntnisse und methodische Herausforderungen, in: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 2/2006, S. 21–31
www.die-bonn.de/doks/bilger0601.pdf

Frauke Bilger u.a.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld 2013
www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf

Manuela Bojadžijev: Die windige Internationale. Rassismus und Kämpfe der Migration, Münster 2008

Axel Bolder/Wolfgang Hendrich: Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement, in: WSI-Mitteilungen 1/2002, S. 19–24
http://hbs3.boeckler.de/wsimit_2002_01_bolder.pdf

Ursula Boos-Nünning: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft, in: Gudrun Hentges/Volker Hinnenkamp/Almut Zwengel (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache, Bildung als zentrale Bezugspunkte, Wiesbaden 2008, S. 255–286
www.bibb.de/dokumente/pdf/a21__Boos-Nuenning_Migranten.pdf

Daria Braun: Einheitlicher, transparenter, effektiver? Das Verfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Wandel, bpb-Kurzdossier 18/2012
www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/141828/bewertung-von-im-ausland-erworbenen-qualifikationen

Helmut Bremer/Mark Kleemann-Göhring: Weiterbildung und ‚Bildungsferne‘. Forschungsbefunde, theoretische Einsichten und Möglichkeiten für die Praxis, Essen 2011
www.laaw-nrw.de/uploads/media/Bremer-Kleemann-Goehring_ArbeitshilfePotenziale2_Juni2011.pdf

Karin Büchter: Betriebliche Weiterbildung – Historische Kontinuität und Durchsetzung in Theorie und Praxis, in: Zeitschrift für Pädagogik 3/2002, S. 336–355
www.pedocs.de/volltexte/2013/7562/

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland. Working Paper 36 der Forschungsgruppe des Bundesamtes, Nürnberg 2011
www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp36-migranten-am-arbeitsmarkt-in-deutschland.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Berlin 2011

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse. Checkliste zum neuen Anerkennungsgesetz des Bundes, Berlin o.J.
www.iq-niedersachsen.de/iq/sites/default/files/dokumente/Checkliste_Anerkennungsverfahren.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin 2014
www.bmbf.de/pub/bericht_anerkennungsgesetz_2014.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015, Berlin 2015
www.bmbf.de/pub/bericht_zum_anerkennungsgesetz_2015.pdf

BWP: Schwerpunkt: Das neue Anerkennungsgesetz. Gleiches Recht für alle, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2012
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6949



4.

Maria do Mar Castro Varela: [Zur aktuellen Debatte um Willkommenskultur], in: IQ-Fachstelle Diversity Management (Hrsg.): Inklusiv, offen und gerecht? Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur. Dossier zum Thema, München 2014, S. 42–45
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/Dossier_Willkommenskultur_2014.pdf

DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik: Fachkräftemangel. Mythos und Realität? Berlin 2011

DGB Bildungswerk BUND: Ein Wegweiser zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, Düsseldorf 2007

DGB Bildungswerk Thüringen (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt 2008
www.baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg: Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, Stuttgart 2014
www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf

Diakonisches Werk Württemberg: Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Stuttgart 2001

Rolf Dobischat/Karl Düsseldorf: Personalentwicklung und Arbeitnehmer, in: Rudolf Tippelt/Aiga von Hippel (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden 2010, S. 917–937

Rolf Dobischat/Robert Schurgatz: Weiterbildung – eine Domäne privatwirtschaftlicher Gestaltungsansprüche, in: Ulrich Bauer (Hrsg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie, Wiesbaden 2012, S. 647–664

Birgita Dusse: „Der ideale Arbeiter ist der, der keine Rechte hat“, in: Birgita Dusse/Malte Meyer: Soziales Europa!? Materialien zur europapolitischen Bildung von Gewerkschafter_innen, Frankfurt/M. 2011, S. 93–105
www.solidar.org/IMG/pdf/social_europe_german.pdf

Christian Dustmann/Christoph M. Schmidt: The Wage Performance of Immigrant Women: Full-Time Jobs, Part-Time Jobs, and the Role of Selection. IZA Discussion paper series No. 233, Bonn 2000
www.econstor.eu/bitstream/10419/21080/1/dp233.pdf

ENAR: Racism and Discrimination in Employment in Europe. ENAR Shadow Report 2012–2013, Brüssel 2014

Bettina Englmann/Martina Müller: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg 2007
http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/01_Anerkennung/2007_brain_waste.pdf

European Network of Migrant Women and European Women's Lobby: Equal Rights. Equal Voices. Migrant Women's Integration in the Labour Market in Six European Countries, Brüssel 2012, S. 32–37
www.womenlobby.org/publications/reports/article/equal-rights-equal-voices-migrant?lang=en

Fachstelle berufsbezogenes Deutsch im IQ Netzwerk (Hrsg.): Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater, Hamburg 2014
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/04_Beratung/2014_Sprachsensibel-beraten_web.pdf

Christine Färber/Nurcan Arslan/Manfred Köhnen/Renée Parlar: Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt, Opladen 2008

Flüchtlingsrat Niedersachsen (Hrsg.): Leitfaden Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und MigrantInnen, Hildesheim 2014
www.nuernberg.de/imperia/md/integrationsrat/dokumente/leitfaden-auflage-5-web-datei.pdf

Forschungsgruppe „Staatsprojekt Europa“ (Hrsg.): Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methoden und Analysen kritischer Europaforschung, Bielefeld 2014

Richard Gebhardt: Das „Sarrazin-Syndrom“. Ein Bestseller als Krisenindikator, in: Das Argument 289/2010, S. 859–869
www.linksnet.de/files/pdf/DA289_gebhardt.pdf

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2012. Sonderreport: Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Bottrop 2012
www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport_sonderbericht_migranten_2012.pdf

Hochrangige Konsensgruppe: Vom Anwerbestopp zur Gewinnung von Fachkräften. Bessere Bildungs- und Erwerbschancen schaffen – Zuwanderung gezielt steuern, Berlin 2011

Daniela Holzer: Widerstand gegen (Weiter-)Bildung als solidarische Praxis? Zwischen Heroisierungen, begrifflichen Missverständnissen und gesellschaftspolitischen Möglichkeiten, in: Ulrich Bauer u.a. (Hrsg.): Expansive Bildungspolitik – Expansive Bildung? Wiesbaden 2014, S. 357–375

Axel Honneth: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt/M. 1994

Uwe Hunger: Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer, Bonn 2003

IG Metall: Der Bildungsausschuss des Betriebsrats. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Frankfurt/M. 2012



4.

IG Metall: Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken. Handlungshilfe für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik, Frankfurt/M. 2012

IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt: Bildungsteilzeit, Hannover 2015
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/uploads/media/2014-12-16_Broschuere_Bildungsteilzeit_Ansicht.pdf

INFIS: Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Annäherung an ein Verfahren zur Gleichstellung in der Arbeit – Anregungen für die betriebliche Praxis, Berlin 2012

IQ-Fachstelle Anerkennung: Das Anerkennungsgesetz des Bundes, Nürnberg 2013
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/01_Anerkennung/Informationsvermerk_Anerkennungsgesetz_01.pdf

IQ-Netzwerk: Berufliche Anerkennung. Ein Gesetz zieht Kreise, in: IQ Konkret 1/2012
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/12_IQ_konkret/IQkonkret_1_2012.pdf

IQ-Netzwerk Niedersachsen: Merkblatt zur beruflichen Anerkennung, o.O. o.J.
www.iq-niedersachsen.de/iq/sites/default/files/dokumente/merkblatt_anerkennung_bundesweit_deutsch.pdf

IQ Netzwerk: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Praxishandreichung, Berlin 2010
www.kumulus-plus.de/fileadmin/pdf/doku/aub_broschure-fak_web.pdf

Christian Jacob: Flüchtlinge willkommen – Refugees welcome? Mythen und Fakten zur Migrations- und Flüchtlingspolitik, Berlin 2014
www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Argumente/lux_argu_Fluechtlinge.pdf

Thorsten Jäger: Flucht. Asyl. Menschenwürde. DGB-Handreichung, Berlin 2015
www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB23004.pdf

John Kannankulam: Kräfteverhältnisse in der bundesdeutschen Migrationspolitik. Die Asyldebatte als Schlüsselereignis des schwerfälligen Wandels vom Gastarbeitsregime hin zu Managed Migration in der Bundesrepublik Deutschland, in: Forschungsgruppe „Staatsprojekt Europa“ (Hrsg.): Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methoden und Analysen kritischer Europafor-schung, Bielefeld 2014, S. 93–112

Serhat Karakayali/Vassilis Tsiannos: Migrationsregimes in der Bundesrepublik. Zum Verhältnis von Staatlichkeit und Rassismus, in: Alex Demirovic/Manuela Bojadžijev (Hrsg.): Konjunkturen des Rassismus. Münster 2002, S. 246–267

Karl-Heinz P. Kohn: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, Berlin 2011
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/04_Beratung/2011_Studie_Migrationsspezifische_Beratung.pdf

Johanna Krawietz/Stefanie Visel (Hrsg.): Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit – Ambivalente Anerkennung, Münster 2014

Peter Kühne/Nihat Öztürk/Klaus-W. West (Hrsg.): Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz, Köln 1994

Florian Lehmer/Johannes Ludsteck: Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt. Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. IAB Kurzbericht 1/2013, Nürnberg 2013
<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf>

Nkechi Madubuko: Typologie im Umgang mit beruflichem Akkulturationsstress bei Afrodeutschen – Selbstselektion vs. erfolgreiche Stressbewältigung, in: Tatjana Baraulina/Axel Kreienbrink/Andrea Riester (Hrsg.): Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland, Nürnberg 2011, S. 127–154
www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Beitragsreihe/beitrag-band-2-afrika.pdf?__blob=publicationFile

Astrid Messerschmidt: Transformation des Interkulturellen. Postkoloniale Perspektiven auf Erwachsenenbildung in globalisierten Migrationsgesellschaften, in: Gisela Wiesner/Christine Zeuner/Hermann Forneck (Hrsg.): Teilhabe an der Erwachsenenbildung und gesellschaftliche Modernisierung, Baltmannsweiler 2006, S. 51–64

Migranet: Wissen nutzen! Integration beginnt am Arbeitsplatz. Der lange Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Interviews mit Migrantinnen, Augsburg 2009
www.migranet.org/images/PDF/wissen_nutzen.pdf

Dick Moraal: Migranten in der Weiterbildung, ganz schön selten, in: Denk-doch-mal.de, August 2011
www.denk-doch-mal.de/sites/denk-doch-mal.de/files/moraal.pdf

Andrea Nispel/Petra Szablewski-Çavus: Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten, Frankfurt/M. 1996
www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1997/nispel97_01.pdf

Arnd-Michael Nohl/Ulrike Ofner/Sarah Thomsen: Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung, in: Arnd-Michael Nohl/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden 2010, S. 67–82



4.

Chima Oji: Unter die Deutschen gefallen. Erfahrungen eines Afrikaners, Wuppertal 1993

Pro Asyl: Pro Menschenrechte – Contra Vorurteile. Fakten und Argumente zur Debatte über Flüchtlinge in Deutschland und Europa, Berlin 2014

www.proasyl.de/fileadmin/fm-dam/q_PUBLIKATIONEN/2014/Broschuere_Pro_MR_Contra_Rassismus_Web.pdf

Roland Roth: Willkommens- und Anerkennungskultur in Deutschland – Herausforderungen und Lösungsansätze. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Bielefeld 2013

Thilo Sarrazin: Klasse statt Masse. Von der Hauptstadt der Transferleistungsempfänger zur Metropole der Eliten, in: Lettre International 86/2009, S. 197–201

Albert Scherr: Diskriminierung findet in allen Bereichen statt, in: IQ konkret 2/2014, S. 22–23

Schweizerisches Rotes Kreuz: Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen, Bern 2012
http://edudoc.ch/record/103003/files/redcross_557_de.pdf

Hilal Sezgin (Hrsg.): Manifest der Vielen. Deutschland erfindet sich neu, Berlin 2011

Sandra Siebenhüter: Integrationshemmnis Leiharbeit. Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt/M. 2011
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/11_Literaturtipps/OBS-Arbeitsheft_69_Integrationshemmnis_Leiharbeit.pdf

Noah Sow: Deutschland schwarz-weiß. Der alltägliche Rassismus, München 2008

Thomas Straubhaar: Einwanderungsland Deutschland. Eine liberale Perspektive für eine strategische Migrationspolitik, Potsdam 2008

Hartmut Tölle/Patrick Schreiner (Hrsg.): Migration und Arbeit in Europa, Köln 2014

Andreas Treichler: Arbeitsmigration und Gewerkschaften, Münster 1998

Triadafilos Triadafilopoulos (Hrsg.): Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective, New York 2013

Thaddäus Troll: Rotkäppchen auf Amtsdeutsch, in: Die Zeit vom 21.12.1984
www.zeit.de/1984/52/rotkaeppchen-auf-amtsdeutsch

Daniel Weber/Michaela Dälken: Mitbestimmte Vielfalt. Managing Diversity als Ansatz in der Mitbestimmung, in: BBE-Newsletter 12/2013
www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/06/NL12_Gastbeitrag_Weber_Daelken.pdf

Westdeutscher Handwerkskammertag: Die 30 wichtigsten Fragen und Antworten zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Düsseldorf 2010

www.handwerk-nrw.de/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1405064022&hash=d2b0be109d6af488b89a19bc43ce3d9ac6412d34&file=fileadmin/user_upload/hp_whkt/downloads/service/wegweiser-anerkennung_30-fragen-und-antworten_2010_download.pdf

Westdeutscher Handwerkskammertag: FACTS-SHEET zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Düsseldorf 2012

www.handwerk-nrw.de/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1405064022&hash=341962db3062319f904d04ce6bcc29010db274c5&file=fileadmin/user_upload/hp_whkt/downloads/service/Facts-Sheet_Anerkennung_12_2012.pdf

Westdeutscher Handwerkskammertag: Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ein Leitfaden für »zuständige Stellen«, Düsseldorf 2013

www.anerkennung-in-deutschland.de/media/prototyping_leitfaden_einstiegsberatung_2013_endfassung.pdf

Westdeutscher Handwerkskammertag: FAQs zum Anerkennungsgesetz (Bund und Land NRW) für Erstberatungsstellen zur beruflichen Integration und Qualifizierung in NRW, Düsseldorf 2013

www.anerkennung-in-deutschland.de/media/faq_zum_anerkennungsgesetz_fuer_erstberatungsstellen.pdf



Anmerkung: Die in diesem Literaturverzeichnis angegebenen Links wurden am 25.06.2015 allesamt auf ihre Abrufbarkeit hin überprüft.



Impressum

Ausbildung zur betrieblichen
Fachkraft Anerkennung

Herausgeber

DGB Bildungswerk e.V.

Vorsitzende

Elke Hannack

Geschäftsführerin

Claudia Meyer

Verantwortlich

Daniel Weber, DGB Bildungswerk Bund

Text

Malte Meyer, DGB Bildungswerk Bund

Redaktion

Malte Meyer, Daniel Weber, Leo Monz, DGB
Bildungswerk Bund

Zuschriften/Kontakt

DGB Bildungswerk Bund e.V.
Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-151, Fax: 0211/4301-134
www.dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Weitere Infos zum Thema Anerkennung:
www.migration-online.de/anerkannt

Zweite, aktualisierte Fassung

Dezember 2015

Die Handreichung wurde erstellt im Rahmen
des Projektes Anerkannt.

Gestaltung und Reinzeichnung

Ideaal, Essen

Fotos

Titelfoto: © Kurhan – Fotolia.com; S. 6: © mangostock – Fotolia.com, S. 9: © nyul – Fotolia.com, S. 11: © kasto – Fotolia.com, S. 14: © weseetheworld – Fotolia.com, S. 18: © Photographee.eu – Fotolia.com, S. 19: © contrastwerkstatt – Fotolia.com, S. 23: © industrieblick – Fotolia.com, S. 29: © Karin && Uwe Annas – Fotolia.com, S. 33: © ramzi hachicho – Fotolia.com, S. 34: © industrieblick – Fotolia.com, S. 35: © Minerva Studio – Fotolia.com, S. 43: © Merwinova – Fotolia.com, S. 47: © gpointstudio – Fotolia.com, S. 48: © Monkey Business – Fotolia.com, S. 49: © contrastwerkstatt – Fotolia.com, S. 50: © Minerva Studio – Fotolia.com, S. 51: © Darren Baker – Fotolia.com, S. 54: © Kzenon – Fotolia.com, S. 56: © Minerva Studio – Fotolia.com, S. 57: © industrieblick – Fotolia.com, S. 58: © sepy – Fotolia.com, S. 62: © Monkey Business – Fotolia.com, S. 63: © ikonoklast_hh – Fotolia.com, S. 64: © kasto – Fotolia.com, S. 65: © CandyBox Images – Fotolia.com, S. 66: © apops – Fotolia.com, S. 69: © Robert Kneschke – Fotolia.com, S. 73: © Picture Factory – Fotolia.com, S. 74: © Monkey Business – Fotolia.com, S. 76: © tiero – Fotolia.com, S. 77: © Tyler Olson – Fotolia.com, S. 81: © Volker Witt – Fotolia.com, S. 82: © Minerva Studio – Fotolia.com, S. 83: © apops – Fotolia.com, S. 86: © Minerva Studio – Fotolia.com, S. 87: © Rui Vale de Sousa – Fotolia.com, S. 88: © contrastwerkstatt – Fotolia.com, S. 89: © StockRocket – Fotolia.com, S. 90: © ikonoklast_hh – Fotolia.com, S. 95: © industrieblick – Fotolia.com, S. 96: © contrastwerkstatt – Fotolia.com, S. 97: © Tyler Olson – Fotolia.com, S. 98: © industrieblick – Fotolia.com, S. 99: © industrieblick – Fotolia.com, S. 102: © Alexander Raths – Fotolia.com, S. 103: © industrieblick – Fotolia.com, S. 104: © ArtFamily – Fotolia.com, S. 111: © Production Perig – Fotolia.com, S. 117: © goodluz – Fotolia.com, S. 119: © auremar –

Fotolia.com, S. 120: © Gajus – Fotolia.com, S. 121: © Anton Gvozdikov – Fotolia.com, S. 125: © goodluz – Fotolia.com, S. 126: © Bartłomiej Szewczyk – Fotolia.com, S. 131: © Dziurek – Fotolia.com, S. 137: © Elena Muzykova – Fotolia.com,

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



