

So werden aus Migranten Fachkräfte

Mehr als die Hälfte der Unternehmen in Rheinland-Pfalz hat keine Ahnung, wie sie an ausländische Beschäftigte kommen. Kein Wunder, dass die Region hinterherhinkt.



Ausländische Zeugnisse müssen den deutschen Nachweisen gleichwertig sein. FOTO: DPA

VON SABINE SCHWADORF

TRIER | Gut 21.500 ausländische Beschäftigte arbeiten in der Region Trier. Den größten Anteil machen EU-Ausländer und Schweizer aus, die Anzahl aus Asylherkunftsländern liegt bei nur 2700. Zwar hat sich die gesamte Zahl gegenüber

dem Vorjahr laut der Agentur für Arbeit Trier um zehn Prozent erhöht, dennoch macht ihr Anteil nur knapp zwölf Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus – das ist die niedrigste Quote in Rheinland-Pfalz.

„Der Fachkräfteengpass stellt für unsere Unternehmen seit Jahren das größte Geschäftsrisiko dar“, sagt Jan Glockauer, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier. Für die Region spricht er von bis zu 10.000 Arbeitsplätzen, die deshalb nicht besetzt werden könnten. Und auch Nadine Mattes, Geschäftsführerin operativ der Agentur für Arbeit Trier sagt: „Gemeldete Stellen bleiben immer länger offen und können nicht besetzt werden.“

Rund 3500 ausländische Bürger sind derzeit arbeitslos gemeldet, die meisten davon Ukrainer. Ein Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland soll laut den Plänen der Bundesregierung forciert werden. Bereits vor drei Jahren wurde mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) dieses versucht. Doch: „Die praktische Anwendung des Gesetzes funktioniert nicht wie erhofft“, sagt der IHK-Chef. „Wir müssen aber auch das Verfahren anpassen und die Genehmigungsbehörden im In- und Ausland personell und fachlich besser ausstatten – allen voran bei der Visumvergabe.“ Zwar gibt es einzelne Initiativen, wie die der IHK in Indonesien oder im Handwerk in Nepal, doch die benötigte Menge an Fachkräften hat dies für die Region Trier nicht gebracht.

Das schlägt sich auch in den Betrieben nieder. Laut einer Umfrage der IHK im Land wollen zwar 50 Prozent der Betriebe Migranten einstellen, aber mehr als die Hälfte kennt die gesetzlichen Möglichkeiten nicht, ein Viertel der Betriebe hat noch nicht einmal was vom FEG gehört. „Wir brauchen für Betriebe, Fachkräfte und Verwaltung gleichermaßen endlich einfache, verständliche und transparente Regeln“, fordert Glockauer.

Doch ob jemand in Deutschland arbeiten darf, hängt maßgeblich davon ab, welche Nationalität und welchen Status er besitzt und wie das Ausbildungsniveau aussieht. Der größte Stolperstein ist die Anerkennung der Berufsabschlüsse, denn es geht darum, festzustellen, ob der ausländische Abschluss einem deutschen gleichwertig ist. Gibt es keine wesentlichen Unterschiede, gibt es einen Gleichwertigkeitsbescheid. Gibt es zu viele Unterschiede, wird die Anerkennung abgelehnt.

Bei reglementierten Berufen wie Ärzten oder Krankenpflegern, Erziehern, Lehrern oder Physiotherapeuten ist eine Anerkennung für eine Arbeit in dem Beruf zwingend erforderlich. „Bei allen anderen wird die Prüfung empfohlen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen“, sagt Corinna Jacoby von der IQ Service Anerkennung und Qualifizierung des Palais e.V., einer Beratungsstelle im Rahmen des landes-, bundes- und EU-weit geförderten IQ Netzwerkes Rheinland-Pfalz. Je nach Defizit müssen diese ausgeglichen werden durch spezielle Prüfungen der fachlichen Kenntnis, Eignung oder spezieller Anpassungslehrgänge. Auch fachsprachliche Prüfungen sind neben dem Nachweis der allgemeinen Deutschkenntnisse in allen Berufen nötig. Erst nach bestandener Prüfung gibt es dann die ersehnte Berufszulassung.

Doch woran liegt es, dass so wenig Migranten den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt finden: „Auch den händeringend Gesuchten wird kein roter Teppich ausgerollt“, stellt das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz fest. Kleine und mittlere Unternehmen sowie die Fachkräfte benötigten „Guides auf dem Weg durch den bürokratischen Dschungel“. Und so sei die Anerkennung der Berufe das „Nadelöhr“ auf dem Weg zum deutschen Arbeitsmarkt. Vor allem „das strenge Ausrichten jeglicher Qualifikation, aller Dokumente und allen Handelns an deutschen Maßstäben be- und verhindert, dass Chancen genutzt und Potenziale eingebracht werden“, heißt es in einem Bericht.

Somit wirken die Positivbeispiele wie seltene zarte Pflänzchen im Dschungel der Anerkennungsbürokratie. Und dennoch gibt es sie, wie ein Beispiel der Handwerkskammer (HWK) Trier zeigt. „Die Zeit der hohen Hürden ist im Bereich der Handwerkskammern vorbei. Über das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, können bereits übersetzte Lehrpläne und Prüfergebnisse abgerufen werden, was die Verfahren extrem beschleunigt“, sagt Jürgen Rauschenbach von der HWK. So sei ein Antrag einer jungen Bäckerin aus Chile innerhalb von zwei Monaten bearbeitet worden – aus Chile heraus, bei der deutschen Auslandsvertretung und mit einem gültigen Arbeitsvertrag bei einem Mitgliedsbetrieb im Kammerbezirk.