

DER RICHTIGE JOB FÜR DIE RICHTIGEN FÄHIGKEITEN EQUAL FÖRDERT BEWERTUNGSVERFAHREN FÜR DIE FACHKENNTNISSE VON ASYLBEWERBERN

Überwindung der stereotypen Wahrnehmung von Asylbewerbern

Für Asylbewerber, die in der EU ankommen, ist die Anerkennung ihrer persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten ein entscheidender Schritt hin zu ihrer Integration in den Arbeitsmarkt des Gastlandes. Dieser Prozess verläuft jedoch nicht geradlinig, da viele Asylbewerber keine Formalqualifikationen haben oder wegen der Umstände, die sie zum Verlassen ihrer Heimat bewegten, keine Bescheinigungen oder Belege für frühere Studien, Beschäftigung oder einschlägige Lebenserfahrung vorweisen können.

Es fehlt an geeigneten Instrumenten oder Mechanismen, die der spezifischen Lage von Asylbewerbern Rechnung tragen. Manche Qualifikationen sind vielleicht auf dem Arbeitsmarkt des Landes nicht unmittelbar gefragt, zudem beherrschen die meisten Asylbewerber die Sprache ihres Gastlandes nur mangelhaft. Dies kann die Beurteilung ihrer Fähigkeiten und ihre Integration in den Arbeitsmarkt schwieriger machen als bei anderen Gruppen, was sich sowohl für den einzelnen Asylbewerber, der nach und nach seine Fähigkeiten verliert und entmutigt wird, als auch für die Gastgesellschaft, der potenzielle, den Arbeitsmarkt bereichernde Humanressourcen entgehen, negativ auswirkt.

Aufgrund gesetzlicher Auflagen in bestimmten EU-Ländern und des Mangels an Instrumenten zur Beurteilung der Kenntnisse und Qualifikationen von Asylbewerbern sind Arbeitgeber nicht in der Lage zu erkennen, dass Asylbewerber möglicherweise über Arbeitserfahrungen und Bildungsabschlüsse verfügen, die auf dem einheimischen Markt nur schwer oder gar nicht zu finden sind. Sie zögern daher, ihnen eine Arbeit anzubieten, was wiederum dazu führt, dass Asylbewerber stereotyp wahrgenommen und diskriminiert werden.

Abstimmung der Fähigkeiten von Asylbewerbern auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts

Arbeitskräftemangel in der EU

Seit 1990 hat die EU mehr als 5 Millionen Asylbewerber aufgenommen; dies entspricht der Bevölkerung eines kleinen Mitgliedstaates. Während dieses Zeitraums haben die 15 EU-Mitgliedstaaten im Durchschnitt 14 Asylbewerber pro 1000 Einwohner aufgenommen, während die 10 neuen Mitgliedstaaten 2003 über 37.000 Asylanträge erhielten, deutlich mehr als in den Vorjahren.

Der im Wandel begriffene allgemeine wirtschaftliche und soziale Kontext der EU kennzeichnet sich durch Qualifikations- und Arbeitskräftemängel, Wettbewerb um hoch qualifiziertes Personal und beschleunigte Alterung. Schätzungen zufolge wird die demographische Alterung selbst im Fall einer mäßigen Zuwanderung dazu führen, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU-25 bis zum Jahr 2020 von heute 303 auf 297 Millionen und bis 2030 auf 280 Millionen sinken wird. Ein solcher Rückgang wird erhebliche Auswirkungen auf die Sozialhilfesysteme der Mitgliedstaaten haben. Viele der Menschen, die bei uns Schutz suchen, besitzen indes Fähigkeiten und Bildungsabschlüsse, die sozialen und wirtschaftlichen Nutzen bringen oder den Qualifikationsmangel lindern könnten. Es dürfte zunächst jedoch schwierig sein, die Fähigkeiten von Asylbewerbern im Gastland zur Geltung zu bringen, vor allem, wenn ihre Qualifikationen nicht anerkannt werden. Eine Bewertung ihrer beruflich nutzbaren Kenntnisse (das so genannte Skills-Audit) kann die Fähigkeiten von Asylbewerbern ermitteln und auf die Erfordernisse des EU-Arbeitsmarktes abstimmen.

Die EU unterstützt die Integration ausländischer Arbeitnehmer

Seit dem Start der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) im Jahr 1997 haben die Mitgliedstaaten sich verpflichtet, die Integration benachteiligter Gruppen (einschließlich ausländischer Arbeitnehmer und ethnischer Minderheiten) zu fördern, Diskriminierung zu bekämpfen und mehr Menschen zum Eintritt in den Arbeitsmarkt zu bewegen. Obwohl Asylbewerber nicht offiziell in die Strategie einbezogen wurden, macht sie die Tatsache, dass EQUAL sich speziell mit ihnen beschäftigt, zu einer wichtigen Zielgruppe.

Eine weitere wichtige politische Entwicklung, von der Asylbewerber betroffen sind, ist der Prozess der sozialen Eingliederung. Alle Mitgliedstaaten unterstützen in ihren EQUAL-Programmen Aktivitäten zum Themenbereich Asylbewerber. Dieser Themenbereich fördert insbesondere die soziale und berufliche Integration von Asylbewerbern, die sich durch Skills-Audits verbessern lässt. Für den Themenbereich Asylbewerber, der derzeit 38 Entwicklungspartnerschaften umfasst, stehen rund 5 % der Mittel von EQUAL zur Verfügung.

Im Jahr 1998 empfahl der Europäische Rat von Tampere ein gemeinsames europäisches Asylsystem (CEAS) auf der Grundlage einer vollen und umfassenden Anwendung des Genfer UN-Abkommens von 1951 über die Rechtsstellung von Flüchtlingen. Die Schlussfolgerungen von Tampere und der Amsterdamer Vertrag sahen für die Annahme der legislativen und anderen Instrumente zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern, einschließlich der (im Januar 2003 verabschiedeten) Richtlinie über Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern, einen Zeitrahmen von fünf Jahren vor. Die bei der Anwendung von Skills-Audits gesammelten Erfahrungen sind für die Umsetzung dieser Richtlinie und vor allem die Artikel 11 und 12, die sich auf den Zugang zu Beschäftigung und Berufsausbildung beziehen, von besonderer Bedeutung. Skills-Audits können unter den verschiedenen Rahmenbedingungen der EU-Mitgliedstaaten vorgenommen werden. Ihre Anwendung führt der Gastgesellschaft das Potenzial von Asylbewerbern vor Augen und fördert ihre berufliche Eingliederung - und macht damit deutlich, wie vorteilhaft es sein kann, über die Mindestnormen der Aufnahme-Richtlinie hinauszugehen.

Laufbahnberatung für benachteiligte Gruppen

Faktoren, die einen Unterschied machen können - ein gutes Karriere-Portfolio

Im Anschluss an Skills-Audits werden unter anderem Lebensläufe bzw. "Portfolios" erstellt, die der Asylbewerber bekommt und weiterentwickelt und Arbeitgebern oder Bildungs- und Ausbildungsorganisationen vorlegen kann. In vielen Herkunftsländern von Asylbewerbern ist die Verwendung von Lebensläufen nicht so üblich wie in der EU, deswegen werden die Vorteile und der Zweck der Erstellung eines Lebenslaufes während des Skills-Audit-Prozesses erklärt. Das persönliche Portfolio ist umfassender als ein normaler Lebenslauf, da es versucht, den Hintergrund aller im Herkunftsland des Asylbewerbers erworbenen Fähigkeiten zu erläutern und diese in den Kontext des Gastlandes stellt. Das Portfolio kann in Bewerbungsgesprächen benutzt werden und hilft, die Fähigkeiten des Asylbewerbers zu verdeutlichen. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn dieser keine offiziellen Bescheinigungen über frühere Studien oder Arbeitserfahrungen besitzt, aber beweisen kann, dass er durch andere Tätigkeiten und Interessen, beispielsweise im Rahmen gemeinnütziger Arbeit, einschlägige Qualifikationen erworben hat.

Durch die Erstellung eines Lebenslaufs oder Portfolios kann der Skills-Audit-Prozess Asylbewerbern den Zugang zu Bildung, Ausbildung, Freiwilligenarbeit, Beschäftigung oder anderen Formen von Arbeitserfahrung wie etwa Praktika oder Hospitation ebnen. Dies kommt der Gastgesellschaft zugute und senkt die "Kosten" der Untätigkeit und Entfremdung der Asylbewerber, da sie in die Gastgesellschaft integriert werden und ihr Potenzial ausgeschöpft wird. Auch die betroffenen Personen selbst stehen am Ende besser da, ungeachtet ihrer Zukunft oder des Resultats ihres Asylantrags.

In der Regel heben Skills-Audits die zahlreichen Fähigkeiten von Asylbewerbern hervor. So wird es möglich, Vorurteile abzubauen und der Öffentlichkeit die Interessen und Probleme der Asylbewerber nahe zu bringen. Da Partnerschaften gebildet werden, kommt es überdies zu intensiveren Kontakten zwischen den Asylbewerbern und der Öffentlichkeit in der Gastgesellschaft, was wiederum das allgemeine Gemeinschaftsbewusstsein stärkt.

Rund 30 % der Entwicklungspartnerschaften im Themenbereich Asylbewerber haben sich an der Entwicklung, Erprobung und Anwendung von Instrumenten zur Feststellung, Einschätzung und Bewertung der Qualifikationen und Fähigkeiten von Asylbewerbern beteiligt. Dabei wurde Folgendes beobachtet:

- Während der Skills-Audits erstellte jeder Teilnehmer ein persönliches Profil (Lebenslauf oder Portfolio). Dies half den Asylbewerbern zu erkennen, welche Position sie auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, welche Fähigkeiten gebraucht werden, welche Qualifikationen fehlen und welches ihre besten Zukunftsoptionen/-möglichkeiten sind;
- die Skills-Audits vereinfachten den Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsgängen oder zum Arbeitsmarkt und verbesserten die Abstimmung zwischen dem jeweiligen Asylbewerber und den Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt;
- in Fällen, wo die Teilnehmer Arbeit fanden, führten Skills-Audits zu einer unmittelbaren Verringerung der öffentlichen Kosten und Sozialhilfezahlungen;
- Skills-Audits begünstigten die Eingliederung in die Gastgesellschaft, da sie den Zugang zu einschlägigen Bildungs- und Ausbildungsgängen oder zu einer Beschäftigung vereinfachten.

Skills-Audit-Tests - was sie an den Tag bringen

Eine Reihe der am Themenbereich Asylbewerber beteiligten Entwicklungspartnerschaften - fast 15 % der insgesamt an diesem Themenbereich mitwirkenden Projekte - bildeten im Oktober 2003 eine grenzübergreifende Arbeitsgruppe für Skills-Audits, um deren Erfolgsfaktoren und gute Praktiken aus Dänemark, Deutschland, den Niederlanden, Schweden und dem Vereinigten Königreich zu ermitteln. Gemeinsam untersuchten sie die beruflich verwertbaren Kenntnisse von über 1000 Teilnehmern. Sie analysierten die verschiedenen Skills-Audit-Prozesse, die entwickelt worden waren, beurteilten deren Kosten und Nutzen, arbeiteten Fragebögen aus und führten Fallstudien durch, in denen einzelne Asylbewerber, die sich einem Skills-Audit unterzogen hatten, unter die Lupe genommen wurden^[1]. Aus ihrer Arbeit kristallisierten sich folgende Erkenntnisse heraus:

Erfolgreiche Audits erfordern eine gründliche Planung

Skills-Audits könnten ein integrierter Prozess im Rahmen breiterer Programme sein, die Asylbewerbern Betreuung und Beratung, Bildung, Ausbildung und Zugang zu Beschäftigung oder Arbeitserfahrungen anbieten und einen wesentlichen Beitrag zu ihrer Integration leisten. Die Entwicklungspartnerschaften ermittelten sieben gemeinsame "Schlüsselmaßnahmen" für einen erfolgreichen Audit-Prozess, und zwar:

- eine sorgfältige **Auswahl der Teilnehmer**, um sicherzustellen, dass sie motiviert und bereit sind, an einem oftmals langwierigen Prozess teilzunehmen;
- **vorausgehende Gespräche** - als erste Einführung in Skills-Audits, um die Erwartungen, Zielvorstellungen und den Hintergrund des jeweiligen Asylbewerbers zu verstehen;
- die eigentliche **Identifizierung "weicher" (sozialer) und "harter"(fachlicher) Fähigkeiten/Qualifikationen/Kompetenzen/Arbeitserfahrungen/Sprachkenntnisse**;
- **Validierung** und "Übersetzung" von Fähigkeiten und Bildungsabschlüssen in Bescheinigungen, die im Gastland gültig sind;
- Erstellung und Vorlage eines schriftlichen **Portfolios oder Lebenslaufs**;
- **Abstimmung von Optionen und Möglichkeiten** mit Bildungs-/Ausbildungssystemen und dem Arbeitsmarkt und
- **Beobachtung** des direkten und indirekten Nutzens, zusätzlich zu allfälligen Kosten und Nachteilen.

Skills-Audits sind kosteneffizient

Skills-Audits sind ressourcenintensiv, doch ihr Nutzen übertrifft die Kosten. Nach Schätzungen der EQUAL-Partner betragen die Kosten für die Durchführung eines Skills-Audits durchschnittlich 200 bis 1000 Euro pro Person (einschließlich Material und Humanressourcen), doch die Kosten für Beratung, Aufnahme und Beihilfen sinken, sobald die betreffenden Asylbewerber auf eigenen Füßen stehen.

Als nützlich für Asylbewerber erwies sich auch interkulturelles Lernen, das ihnen viele Dinge bewusst machte und ihren Horizont erweiterte.

Es hat sich gezeigt, dass die Durchführung von Skills-Audits kurz nach der Ankunft auch den Gastländern zu Nutze kam, weil die Asylbewerber dadurch viel früher auf legale Weise wirtschaftlich unabhängig wurden, als es sonst vielleicht der Fall gewesen wäre.

Skills-Audits erhöhen die Motivation und verbessern die Integration

Skills-Audits machten es Asylbewerbern möglich, sich auf die Zukunft zu konzentrieren, während sie auf das Ergebnis ihres Asylantrags warteten. Die im Leitfaden für Skills-Audits beschriebenen persönlichen Fallstudien zeigten, dass:

- Asylbewerber wieder Selbstvertrauen gewannen und sich ermutigt fühlten, neue persönliche Ziele und Aufgaben zu entwickeln;
- sie auch in der Lage waren, binnen eines relativ kurzen Zeitraums eine geeignete Berufsausbildung zu beginnen.

Mit anderen Worten trug der Skills-Audit-Prozess dazu bei, die Gefahren untätigen Wartens zu verringern und den Integrations- und Mitgestaltungsprozess zu unterstützen.

Der Skills-Audit-Prozess: ein guter Vermittler zwischen Asylbewerbern und Arbeitgebern

Der Aufbau von Netzwerken und Partnerschaften, an denen Privatunternehmen und Arbeitgeberorganisationen teilnehmen, ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Skills-Audit. Bei den betreffenden Arbeitgebern bewirkte der Skills-Audit-Prozess, dass sie:

- den potenziellen Gewinn von Asylbewerbern für ihre geschäftlichen Tätigkeiten erkannten;
- viel eher bereit waren, Asylbewerbern Arbeitsmöglichkeiten und (freiwillige) Arbeitsvermittlung anzubieten, und
- in einigen Fällen zunächst zögerten, am Ende jedoch Asylbewerbern auf Vermittlung hin eine Arbeit anboten oder, wo dies wegen gesetzlicher Beschränkungen nicht möglich war, energisch für eine Verlängerung der Arbeitsvermittlung eintraten.

Skills-Audits erhöhen Bewusstsein und Engagemen

Die ersten aus EQUAL hervorgegangenen Ergebnisse legen nahe, dass Skills-Audits dank der erfolgreichen Integration von Asylbewerbern mitgeholfen haben, Rassismus und Fremdenhass in der lokalen Gemeinschaft zu verringern. Es gibt keine Hinweise, wonach die Bereitstellung von Skills-Audits "falsche" Asylbewerber anlockt, obwohl dies erst dann richtig beurteilt werden kann, wenn diese Instrumente in weit größerem Maßstab als heute zum Einsatz kommen. Organisationen, die nicht an EQUAL beteiligt waren, beispielsweise Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und Vermittlungsagenturen, zeigen inzwischen Interesse an diesen Ansätzen und der Möglichkeit, sie für andere benachteiligte Gruppen anzupassen.

Empfehlungen für die Politik

Politische Akteure in der EU: Europäische Kommission, Europäisches Parlament und Mitgliedstaaten

- Die Anwendung von Skills-Audits für Asylbewerber könnte ein praktischer Bestandteil des gemeinsamen europäischen Asylsystems werden.
- Skills-Audits für Asylbewerber lassen sich in den verschiedenen nationalen und regionalen Kontexten der gesamten EU durchführen, die entsprechenden Praktiken werden auf einzelstaatlicher Ebene bereits flächendeckend verbreitet.

Nationale/regionale/kommunale Behörden und Arbeitgeber

- Die Vorteile von Skills-Audits für Asylbewerber überwiegen die Kosten. Besonders kosteneffizient ist es, Skills-Audits kurz nach der Ankunft des Asylbewerbers im

Gastland, im Anschluss an den Asylantrag, durchzuführen, da sie sicherstellen, dass keine Human- und Finanzressourcen vergeudet werden.

- Die Wirksamkeit integrierter Programme für Asylbewerber, die eine Kombination aus Sprachkursen, allgemeiner und beruflicher Bildung, Einführung in den Arbeitsmarkt und Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten, könnte verstärkt werden, wenn Skills-Audits ein fester Bestandteil solcher Programme wären. Da ein Skills-Audit darauf abzielt, den Teilnehmern zu helfen, ihre bereits erworbenen Fähigkeiten zu identifizieren und herauszufinden, welchen Bildungs- oder Berufsweg sie am besten einschlagen sollten, wäre es empfehlenswert, es als erste Phase des Programms durchzuführen. Um zu gewährleisten, dass die notwendige Kapazität für diese Skills-Audits vorhanden ist, sollten entsprechende Mittel bereitgestellt werden.

Fußnoten

[1] Die Arbeitsgruppe hat den Leitfaden "[Skills Audits - The Basics: Working with Asylum Seekers](#)" verfasst, in dem der Skills-Audit-Prozess beschrieben wird, basierend auf Aspekten der bewährten Verfahren und praktischen Erfahrungen der Partnerschaften. Der Leitfaden enthält einen Überblick über die üblichen Schritte zur Durchführung eines Skills-Audits, Fallstudien, praktische Ratschläge für die Entwicklung von Skills-Audits, Beschreibungen der spezifischen Projekte sowie die dazu gehörigen Kontaktinfos. Darüber hinaus hat die Gruppe für die Europäische Konferenz "Asylum Seekers in the EU: the Challenges of Integration Projects", die am 1. April 2004 in Dublin stattfand, eine Broschüre, eine CD und weiteres Ausstellungsmaterial produziert.