

Daniel Weber/Rike Müller: Betriebliche Eingliederung Geflüchteter – Anerkennung, Wertschätzung, Bildung und Beratung

"Jetzt ist es daran Betriebe und Arbeitgeber mehr dafür zu sensibilisieren diese Potenziale zu nutzen."

In den Betrieben arbeiten Menschen mit vielen unterschiedlichen Lebenslagen und Biografien. Darunter sind auch manche, die selbst eine Flucht hinter sich haben oder deren Eltern nach Deutschland geflohen sind. Die Erfahrungen in der Arbeitswelt mit Menschen, die man zurzeit in die Schublade „Flüchtlinge“ einsortiert sind vorhanden – man nimmt diese positiven Erfahrungen aber oftmals nicht wahr. Auch in der gewerkschaftlichen Arbeit gibt es daher vielfältige Kontakte mit Menschen, die wissen, was eine Flucht ausmacht, viele sind auch selbst aktiv geworden und bringen wichtige Perspektiven in die betriebliche Mitbestimmung und die Interessenvertretung ein.

Betrieblicher Rahmen und gewerkschaftliche Anforderungen

Mit den Menschen, die in den vergangenen zwei Jahren über die verschiedenen Wege und aus den unterschiedlichen Fluchtgründen in Deutschland Schutz suchen gibt es in den Betrieben bisher noch (zu) wenig Berührungspunkte. Ganz viele Gewerkschafter_innen waren und sind aber in der Betreuung und Begleitung ehrenamtlich aktiv. Sie sind auch als eine Art Türöffner in die Betriebe zu verstehen. Sie ermöglichen zum Beispiel Hospitationen, Ausbildungsplätze, Praktika oder auch die Einstellung als Arbeitskräfte und regen strukturelle Änderungen an, wie zum Beispiel betriebliche Sprachkurse oder zusätzliche Einstiegsqualifizierungen anzubieten.

Die Engagierten stoßen aber auch immer wieder auf Hindernisse - vor alle solche, die von der Politik aufgebaut werden. Fast monatlich gibt es Änderungen und Verschärfungen der Gesetzeslage, von Verordnungen oder Auslegungen. Der unsichere Rechtsstatus ist da ein zentrales Thema, zum Beispiel, wenn Azubis immer wieder von Abschiebung bedroht sind. Aber auch die Seite der Arbeitgeber ist nicht immer unproblematisch oder selbstlos, wie es manche Kampagnen zu vermitteln versuchen. In Betrieben, wo keine Anerkennungskultur herrscht, wo keine Tarifverträge gelten und wo das Geschäftsmodell bewusst auf die Verletzlichkeit von Geflüchteten setzt, kann die Tendenz schnell zur Ausbeutung gehen. Gerade in den Branchen, wo man unbürokratisch „das schnelle Geld“ verspricht, ist die Absicherung für Geflüchtete oftmals gering und es wird zu wenig oder überhaupt kein Lohn gezahlt. Wenn sie in solchen Arbeitsverhältnissen landen, gibt es oftmals nicht so schnell einen Weg hinaus. Derartige Ausbeutung beraubt Menschen ihrer individuellen Würde, senkt die Standards ab und es ermöglicht Unternehmen kurzfristige Gewinne aus der schwierigen Situation der Betroffenen.

[caption id="attachment_6936" align="alignleft" width="500"] **Es ist schwer zu helfen:** Die Engagierten stoßen aber auch immer wieder auf Hindernisse - vor alle solche, die von der Politik aufgebaut werden. [/caption]

Geflüchtete und deren Unterstützer_innen sind zudem auch in den Betrieben mit Rechtspopulismus und Vorbehalten konfrontiert. Neben der fast schon als Normalität hingegenommenen Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe oder Religion kommt in der aktuell aufgeheizten Debatte auch immer die Vorbehalte gegen die Geflüchteten als „Gruppe“ dazu. Hier muss Bildungs- und Beratungsarbeit ansetzen und weiter vor Ort daran arbeiten, dass Diskriminierungen abgebaut werden.

In der praktischen Arbeit der „Integration in Ausbildung und Arbeit“ muss man vielschicht auf die Bedürfnisse der Geflüchteten eingehen und Wege aufzeigen, welche Möglichkeiten der Teilhabe sich bieten. Für manche ist der Schritt in einen reinen Sprachkurs der richtige, für andere der Schulbesuch, für die nächsten die Berufsausbildung oder die Anerkennung ihrer Zeugnisse. Je nachdem, in welche Situation sich die Menschen befinden kann es auch sinnvoller sein, manches vorzuziehen oder hintenanzustellen, beispielsweise, wenn Traumaarbeit nötig oder die Familiensituation stark belastend ist.

Wichtige Stichwörter für eine gelingende Integration sind daher:

- Perspektive der Geflüchteten einnehmen
- Menschen als Individuum und ggf. als Familienmitglied wahrnehmen und nicht als Teil einer konstruierten Gruppe
- Bildung, Ausbildung, berufliche Qualifizierung und Arbeit je nach individueller Lage anbieten
- Kompetenzen und Qualifikation anerkennen und wertschätzen
- Beratung, Begleitung und Unterstützung anbieten
- Politische Rahmenbedingungen verbessern
- Konsequenz gegen Vorbehalte und Rechtspopulismus vorgehen
- Ressourcen zur Verfügung stellen
- Mitarbeitende mit einbeziehen

Im Folgenden stellen wir einige Ansätze des DGB Bildungswerks BUND vor, die diese Arbeit ganz konkret unterstützen.

Betriebsräte, Personalräte und Jugendauszubildendenvertretungen als wichtige Akteure der Integration

Betriebsräte (BR), Personalräte (PR) und Jugendauszubildendenvertretungen (JAVen) haben eine wichtige Funktion bei der Integration von Geflüchteten in die Betriebe und Verwaltungen. Allein schon aus dem gesetzlichen Auftrag leitet sich die Aufgabe der Integration ab. So sind sie in zentraler Rolle, wenn es um den Abbau von Diskriminierungen und Aufbau von Unterstützungsstrukturen geht. Viele haben darin schon langjährige Erfahrungen, andere nähern sich dem Thema erst durch die aktuelle politische Situation an. In jedem Fall können sie dabei Unterstützung gebrauchen, z.B. durch Workshops, Beratungen, Informationsmaterialien oder einfach nur durch den Austausch mit anderen erfahrenen Interessenvertretungen.

Diesen Ansatz hat das DGB Bildungswerk in den letzten Jahren kontinuierliche (weiter-) entwickelt. Aktuell setzen wir diesen unter anderem in zwei Projektbeteiligungen um:

1.

Projekt LabourInt

Im europaweiten Verbundprojekt „Labour Int“ steht die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund im Mittelpunkt. Es wird gefördert vom Europäischen Rat. In Deutschland hat der Europäische Gewerkschaftsbund Akteure versammelt, die für die Integration wichtig sind: Verbände, Kammern, Verwaltungen, Gewerkschaften, NROs und Politik. Auf Konferenzen und Fachworkshops stehen der Austausch und die Entwicklung von guten Praxisansätzen im Vordergrund. In Deutschland gibt es zwei Modellprojekte, die innerhalb des großen Verbundprojekts gute Praxis entwickeln und testen:

Ein Validierungsverfahren zur Beschreibung der Kompetenzen von Geflüchteten, durchgeführt von Agentur Q in Baden-Württemberg und Bildungs- und Vernetzungsveranstaltungen durch das DGB Bildungswerk.

Im Projektteil des DGB Bildungswerks werden zum einen die relevanten Arbeitsmarktakteure zu einem Gespräch eingeladen, indem es um Hürden und Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland geht und zum anderen werden BR, PR und JAVen zusammen mit Ausbilder_innen aus den Betrieben geschult. Im letztgenannten zweitägigen Seminar wird es im Oktober 2017 um die direkte Arbeit mit Geflüchteten gehen: Wie ist meine Rolle als Interessenvertreter_in? Wie erlebe ich die Geflüchteten, wie die Reaktionen der anderen Beschäftigten? Welche Möglichkeiten gibt es, ganz konkret zu unterstützen?

Hierbei wird auch auf gute Praxisbeispiele und Erfahrungen aus anderen Betrieben zurückgegriffen. Über den Austausch über Branchen, Betriebe und Regionen hinweg kann so eine Lernatmosphäre geschaffen werden, die Ausgangspunkt sein könnte für weitere Seminare oder Netzwerke. Die Module werden veröffentlicht und stehen dann allen zur Verfügung.

2.

Projektverbund InCoach

Im Projektverbund InCoach bringt das DGB Bildungswerk zusammen mit seinen Partnern die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Fluchthintergrund voran. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und gehört dem bundesweiten „IvaF“-Programm (Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen) an.

[caption id="attachment_6934" align="alignright" width="375"] **Unterstützung:** Das DGB Bildungswerk hilft der Interessenvertretung dabei, die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Betrieb anzugehen.[/caption]

In dem regionalen Projekt in den Städten Bochum, Essen, Duisburg, Oberhausen und Mülheim an der Ruhr stehen dabei drei „Zielgruppen“ im Mittelpunkt: Geflüchtete, Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung und Vertretungen von Beschäftigten in Betrieben und Verwaltungen (Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen). Das DGB Bildungswerk übernimmt vor allem die beiden letztgenannten Zielgruppen.

In Form von Workshops unterstützt das DGB Bildungswerk die Interessenvertretungen dabei, die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Betrieb anzugehen. Die Schulungen für Betriebs- und Personalräte sind für diese kostenlos und werden vor Ort im Betrieb durchgeführt. Die Themen werden immer eng mit dem Gremium abgestimmt.

Beispielhafte Themen sind:

- Aktuelle Zahlen zum Themenbereich Flucht und Asyl
- Lebenssituation von Geflüchteten in Deutschland
- Grundlegenden Fakten über das europäische und deutsche Asylsystem
- Aufenthaltstitel und Arbeitsrecht
- Förderung und Unterstützung bei der Integration geflüchteter Personen in Ausbildung und Beruf
- Konkrete Schritte, wie ich Flüchtlinge in meinem Betrieb willkommen heißen kann
- Umgang mit Vorbehalten im Betrieb

Die Betriebs- und Personalräte stehen dabei an ganz unterschiedlichen Etappen der Integration von Geflüchteten in ihren Betrieben und Institutionen. Manche sind schon mitten im Prozess, andere überlegen noch, wie sie mit Hürden und Vorbehalten umgehen können.

Hier drei (anonymisierte) Beispiele:

- Ein Betrieb hat eine „Maßnahme“ mit Geflüchteten eingeführt. Einigen Geflüchteten wurden Hospitationen ermöglicht. Der Betriebsrat wurde allerdings nur unzureichend an der Erarbeitung der Maßnahme beteiligt und fordert nun Modifikationen im Projekt. Vor allem geht es dabei um die soziale Integration in den Betrieb. Hier konnte ein Workshop helfen, um eine eigene Position zu finden und diese anschließend besser gegenüber der Leitung vertreten zu können.
- Ein Personalrat hat noch gar keine Berührungspunkte mit geflüchteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es fehlen im Gremium Informationen über Aufenthaltspapier und Arbeitserlaubnis. Durch die Vermittlung dieser grundlegenden Informationen und die Diskussion über mögliche Hindernisse konnten wesentliche Impulse gesetzt werden, die im weiteren Verlauf des Projektes mit weiteren Workshops genutzt werden.
- Da es unter den Mitgliedern einer Jugendauszubildendenvertretung einige gab, die Geflüchteten gern den Weg in den Betrieb ermöglichen wollten, sichten diese nach rechtlichen Möglichkeiten. Im Workshop haben wir über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Ausbildungsduldung informiert und diskutiert. Mit diesem Wissen kann die JAV nun zusammen mit dem Betriebsrat auf die Leitung zugehen.

In den Workshops setzt das DGB Bildungswerk dabei auf methodische Vielfalt. Es geht immer darum,

das gelernte Wissen auch im Betriebsalltag anzuwenden. So werden etwa konkrete Probleme – zum Beispiel Sprachbarrieren – angesprochen und mögliche Lösungswege gemeinsam erarbeitet, auch mittels praktischer Übungen. Dabei setzt die Arbeit des DGB Bildungswerks am Alltags-, Fach- und Betriebswissen des Gremiums an. Welche Erfahrungen gibt es bereits? Wie läuft die Kommunikation mit den Leitungen? Was könnten mögliche Handlungsoptionen sein? Kombiniert mit dem Wissen des Projektpersonals, zum Beispiel über Fördermöglichkeiten entwickeln die Teilnehmenden so die passende Lösung für ihren Betrieb.

Anerkennung von Abschlüssen und Kompetenzen

Migrationsprozesse gehen häufig mit Dequalifizierungserfahrungen einher. Schulische und berufliche Kompetenzen, die in einem Land erworben wurden, werden in einem anderen Land nicht oder nur unzureichend anerkannt. Personalabteilungen gelten migrationspezifische Brüche und Übergänge schnell als „Lücken im Lebenslauf“. Viele Migrant_innen berichten zudem, dass die Arbeitswelt ihnen trotz gleicher Qualifikationen nicht annähernd dieselben Chancen bietet wie Bewerber_innen mit Sesshaftigkeitshintergrund. Geflüchtete sehen sich mit dem zusätzlichen Problem konfrontiert, dass sie oft wichtige Dokumente verloren haben – wenn es in ihren Herkunftsländern überhaupt ein so stark formalisiertes Berufsausbildungssystem gibt wie in Deutschland. Ein gewerkschaftliches Engagement für die arbeitsweltliche Gleichstellung von Geflüchteten erscheint vor diesem Hintergrund als besonders dringlich.

Im erlernten Beruf arbeiten klingt vielleicht für viele Menschen in Deutschland ganz selbstverständlich. Sicher, auch hier gibt es mal Brüche im Lebenslauf und man orientiert sich um oder studiert was völlig Anderes. Für Menschen, die ihren Beruf nicht in Deutschland erlernt haben gestaltet sich genau das etwas schwieriger. Fortgeschrittenes Alter, äußere Lebensumstände und natürlich die noch nicht lange zurückliegende Fluchtsituation sind Faktoren, die allein schon für sich eine hohe Belastung darstellen. Wie soll man da auch noch beruflich von ganz neuem beginnen?

Oft ist die Anerkennung des Abschlusses oder der im Ausland erlernten Qualifikation dann der richtige und beste Weg. Doch selbst dann ist es noch lange nicht so selbstverständlich in Deutschland z.B. als Arzt oder Ärztin beruflich dort weiterzumachen wo man im Herkunftsland aufhören musste. Wo und wie man den Beruf erlernt hat, welche Qualifikationen man mitbringt, ob man diese anerkennen lassen kann und welche Stelle dafür zuständig ist, sind entscheidende Fragen. Auch die Diskussion über informell oder nonformal erworbene Kompetenzen spielt dabei eine Rolle: Wie kann ich das was ich im Herkunftsland ohne Zertifikat gelernt habe auch in Deutschland einsetzen. Neben der politischen Arbeit in diesem Themenfeld steht für das DGB Bildungswerk die Arbeit mit den Betrieben und Verwaltungen und die Arbeit mit Migrant_innen und Geflüchteten selbst im Mittelpunkt.

[caption id="attachment_6923" align="alignleft" width="500"] **Praktische Hilfe:** *Ganz viele Gewerkschafter_innen waren und sind in der Betreuung und Begleitung ehrenamtlich aktiv.* [/caption]

Im Projekt Anerkannt stehen seit 2014 die Betriebe im Mittelpunkt. Das Projektteam führt zweimal im Jahr ein einwöchiges Grundlagenseminar zum Thema berufliche Anerkennung durch. Die Teilnehmer_innen, Betriebs- und Personalräte, JAV Mitglieder oder auch Vertrauensleute Ihrer

Einzelgewerkschaften werden zu betrieblichen Fachkräften ausgebildet und sind Ansprechpartner_innen für Betroffene im Betrieb, können auf Beratungen verweisen und gehen das Thema Anerkennungskultur auch strukturell im Betrieb an. Die bislang rund 50 ausgebildeten Fachkräfte sind dabei Ausdruck des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses: von Kolleg_innen, für Kolleg_innen.

In Zeiten zunehmender Fakenews, falscher Berater_innen, Rechtspopulismus und Propaganda in Onlineforen sind es die Betriebs- und Personalräte, welche durch ihr Engagement die Zivilgesellschaft lebendig halten, ihr Wissen im Interesse der Arbeitnehmenden einsetzen und für ihre Ansichten auch zum Thema Integration einstehen und „Gesicht zeigen“.

Die Fachkräfte und auch viele andere gewerkschaftliche und betriebliche Multiplikatoren werden in ihrer Arbeit für eine Anerkennungskultur für alle direkt unterstützt. Neben der Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft gibt es eine Reihe an ein- und zweitägige Vertiefungs-Workshops rund um die Bereiche Finanzierung, Rechtsprechung, internationale Vergleiche und praktische Fallarbeit. Im Herbst findet jährlich eine öffentliche Tagung statt, in welcher ein intensiver Austausch aus Wissenschaftler_innen, Arbeitsmarktextpert_innen, Bildungsverantwortlichen, Gewerkschaft, Verwaltung und politischen Verantwortlichen stattfindet. Durch regelmäßigen Austausch mit den Berater_innen des IQ-Netztes erfolgt eine Verzahnung mit der Lebenswirklichkeit der Anerkennungsinteressierten.

Das Projektteam besucht Migrations- und Berufsbildungsausschüsse der Gewerkschaften und stellt das Anerkennungsverfahren in diesen Runden zielgruppen- und branchengerecht vor. Vieles kann man direkt vor Ort klären, anderes wird in den politischen Prozess eingebracht oder mittels der Kontakte an die richtigen Personen und Stellen weitergegeben. Auch bei Betriebsversammlungen, Tagungen, Kongressen und Foren unterstützt das Projektteam durch Vorträge, Workshops oder Moderationen. Im Mittelpunkt steht die Forderung der „Anerkennungskultur für alle“.

Wichtig dabei sind die Facetten des deutschen Berufsbildungssystems. Nur mit angepassten und detailliert auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen und Betriebe angepassten Konzepte kann die Forderung mit Leben gefüllt werden.

Die Bildungsmodule und Inhalte sind alle auf der Seite www.migration-online.de/anerkannt abrufbar.

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

Um den Geflüchteten eine schnelle Orientierung zu der Anerkennung ihrer Abschlüsse zu geben und auch den Prozess mitbegleiten zu können entstand Ende 2015 mit den Kooperationspartnern des IQ Netzwerk NRW und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ein Projekt, was durch Beratungsangebote Abhilfe schaffen sollte. Eingebettet in den Integration Points, einer gemeinsamen Institution der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter und der Ausländerbehörden, ist die IQ Consult (Tochtergesellschaft des DGB Bildungswerks BUND) mit sechs Beraterinnen in 21 Agenturbezirken in NRW unterwegs um Geflüchtete zur der Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen, die sie im Herkunftsland erworben haben, zu beraten und begleiten. Durch die Einbindung unserer Berater_innen in den Teams der Arbeitsvermittler_innen entsteht ein wichtiger Dialog, welcher es den Geflüchteten ermöglicht aus quasi „einer Hand“ beraten zu werden: ein wichtiger Schritt den bürokratischen Aufwand in dem komplexen

Anerkennungsverfahren zu minimieren. So ist es nicht verwunderlich, dass das Projekt vom BMAS finanziert wird, da durch die Beratung durch unsere Berater_innen die Agenturen und Jobcenter eine willkommene Unterstützung erfahren und sich um ihre Kernaufgaben kümmern können.

Wie sieht die Beratung für dieses Verfahren in der Praxis aus?

Die Beratung hilft den Ratsuchenden nicht nur dabei herauszufinden welchen Referenzberuf sie in Deutschland ausüben könnten, sondern auch welche Stellen dafür zuständig sind, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen aussehen, welche Möglichkeiten der Finanzierung es gibt und auch wie sich die Integration in den Arbeitsmarkt gestalten lässt. Hier helfen die Berater_innen konkret dabei den Antrag zu stellen aber auch Träger zu finden um die nötigen Anpassungsqualifizierungen anzugehen. Da diese regional unterschiedlich ausfallen, sind die Berater_innen in den Standorten stark vernetzt, tauschen sich mit den Akteuren vor Ort aus und halten sich so auf dem Laufenden über die zumeist auch politischen Veränderungen in den regionalen Strukturen. So beraten wir auch Geflüchtete, die nicht unbedingt in Verbindung mit den Integration Points stehen zu ihrer beruflichen Anerkennung.

Aber aller Anfang ist schwer: unsere Erfahrung in dem Projekt zeigt, dass Geflüchtete, die 2015 nach Deutschland gekommen sind erst jetzt unsere Beratung in Anspruch nehmen. Kein Wunder: nicht nur die aufenthaltsrechtlichen Fragen, sondern auch die persönlichen Umstände gingen und gehen vor. So versuchen unsere Berater_innen ihr Möglichstes um den Prozess soweit zu begleiten und zu beschleunigen wie es nur geht. Unter anderem deshalb ist die Nachfrage an Beratungen derzeit sehr hoch. In 21 Agenturbezirken in NRW haben unsere Berater_innen im Jahr 2016 1.000 und 2017 bereits mehr als 500 Geflüchtete beraten.

Von den ersten Beratungen im vergangenen und in diesem Jahr trudeln die ersten Gleichwertigkeitsprüfungen und Bescheide auch in unserem Projekt ein und wir können erste Bilanzen ziehen. So stellen wir fest, dass es relativ häufig Menschen aus den Gesundheits- und Pflegeberufen sind, die Anträge für ihre Anerkennung stellen. Eine schöne Entwicklung mit Hinblick auf den überall vakanten Fachkräftemangel. Wie auch das BMBF sehen wir, dass sowohl das Anerkennungsgesetz als auch die Beratungen die gewünschte Wirkung zeigen. Jetzt ist es daran Betriebe und Arbeitgeber mehr dafür zu sensibilisieren diese Potenziale zu nutzen.

Hier gibt es Informationen zum Thema Anerkennung:

Im Internet gibt es eine Vielzahl von Homepages, die Informationen zum Thema „Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen“ bieten. Sowohl staatliche als auch wirtschaftliche und gewerkschaftliche Institutionen stellen umfangreiche Informationen bereit.

www.migration-online.de/anerkannt

Das DGB Bildungswerk BUND hat ein umfangreiches Dossier zum Thema Anerkennung bereitgestellt. Unter anderem finden sich dort Informationen für unterschiedliche betriebliche Multiplikatoren wie

von: Daniel Weber (Dipl.-Volkswirt, Sozialwissenschaftler) | Rike Müller (Bildungsreferentin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Betriebsräte oder Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in der Selbstverwaltung des Handwerks. Zudem gibt es Studien, Fakten und Hintergrundinformationen.

www.anererkennung-in-deutschland.de

Das Portal www.anererkennung-in-deutschland.de des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bietet umfangreiche Informationen zum Thema Anerkennung. Zentrales Instrument ist der Anerkennungs-Finder. Hier können ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Referenzberufe und Ansprechpartner in Deutschland ermitteln. Zudem gibt es eine Fülle von Hintergrundfakten zum Beispiel zum deutschen Arbeitsmarkt. Alle Inhalte der Seite werden in deutscher, englischer, italienischer, spanischer, rumänischer, polnischer, türkischer und griechischer Sprache angeboten.

www.netzwerk-iq.de

Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung verfügt über 16 regionale Netzwerke und über 70 Beratungsstellen. Auch im Internet hält das vom Bundesarbeitsministerium und der Bundesagentur für Arbeit geförderte Netzwerk viele detaillierte Informationen bereit. Unter anderem stehen auf der Webseite kostenlose Leitfäden aus verschiedenen Bundesländern zum Download. Außerdem gibt es Kontakteverweise zu den regionalen Netzwerken.

www.bq-portal.de

Das bq-Portal bietet Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen. Hier befinden sich alle relevanten Informationen zu vorhandenen Erfahrungen mit Gleichwertigkeitsprüfungen.

www.ihk-fosa.de

Die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) ist das bundesweite Kompetenzzentrum der deutschen Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse.

<http://anabin.kmk.org>

Die von der Kultusminister Konferenz betriebene Datenbank stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit und unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Privatpersonen, ausländische Qualifikationen in das deutsche Bildungssystem einzustufen. Durch den Einsatz von Suchfiltern werden Informationen zu Bildungsinstitutionen und ausländischen Abschlüssen aus mehr als 180 Ländern leicht zugänglich gemacht.

www.handwerk.dgb.de

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in der Selbstverwaltung des Handwerks sowie

SONDERAUSGABE: Geflüchtete in Bildung und Arbeit - Chancen, Hürden und Wege

von: Daniel Weber (Dipl.-Volkswirt, Sozialwissenschaftler) | Rike Müller (Bildungsreferentin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Gesellenvertreterinnen und -vertreter in den Handwerksinnungen können sich auf den Seiten der DGB-Handwerkssekretariates grundlegend zu den gewerkschaftlichen Zuständigkeiten in den Handwerksbranchen informieren.