

Maßnahmenvorschläge

Ungenutztes Humankapital: Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol
als Ausgangspunkt für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt

Bolzano, 2013

Dominikanerplatz 35, Piazza Domenicani
I-39100 BOZEN/BOLZANO
Tel. +39-0471-970115
Fax +39-0471-978245
www.apollis.it

Sozialforschung und Demoskopie

apollis

Ricerche Sociali e Demoscopia

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung 39
Europa-Angelegenheiten
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione 39
Affari comunitari
Ufficio FSE

Zitat: Ungenütztes Humankapital – Qualifikationen von Zuwanderern in Südtirol als Ausgangspunkt für deren Integration am heimischen Arbeitsmarkt. Maßnahmenvorschläge, Bozen: apollis.

Interne Projektnummer: 543

Projektleitung: Hermann Atz

Bozen, 2013.

Einführung

Nach Abschluss des empirischen Untersuchungsteils des Projekts „Ungenutztes Humankapital“, das von der Südtiroler Landesregierung unterstützt und vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurde, schlagen wir, aufbauend auf den dabei gewonnenen Erkenntnissen sowie unter Einbeziehung der Beiträge beim Workshop¹ eine Reihe von Maßnahmen vor, um die Eingliederung der ausländischen Arbeitskräfte in den lokalen Arbeitsmarkt zu vereinfachen und zu beschleunigen. Dieses Ziel stellt aus verschiedenen Gründen eine große Herausforderung dar, und zwar insbesondere wegen der andauernden Wirtschafts- und Beschäftigungskrise, die in Italien bereits seit vier Jahren herrscht, und die zunehmend auch auf Landesebene spürbar wird (die Arbeitslosenquote hat 2012 die 4%-Marke überschritten, die Arbeitslosenzahl nähert sich – Stand April 2013 – der Schwelle von 15.000²). Wir befinden uns deshalb in einer schwierigen Phase, wenn es darum geht, Maßnahmen vorzuschlagen, die bestimmte Kosten mit sich bringen, egal ob diese von der öffentlichen Hand (also im Endeffekt vom Steuerzahler) oder von der Privatwirtschaft getragen werden. Ein zweites Problem hat sowohl mit verschiedenen kritischen Aspekten zu tun, die aus der Repräsentativbefragung hervorgehen, als auch mit der Heterogenität der ausländischen Arbeitskräfte in Südtirol, die eine Vielfalt von spezifischen Besonderheiten und Bedürfnissen mit sich bringt. Es darf dabei nicht vergessen werden, dass die Erhebung nicht nur das Phänomen von Überqualifizierung in beträchtlichem Ausmaß nachgewiesen hat, sondern auch die Anwesenheit einer recht großen Zahl von ausländischen Arbeitskräften, die über keine spezifische Berufsausbildung verfügen (28%).

Es wäre deshalb unangemessen, konkrete und einheitliche Handlungsempfehlungen zu formulieren, ohne diese ausgeprägte Heterogenität der Zielgruppe vor Augen zu haben. Dessen ungeachtet scheint es uns wichtig, eine diesbezügliche Debatte anzustoßen, die sowohl die Sozialpartner, als auch die politischen Entscheidungsträger einbezieht. Obwohl nämlich nur 35% der Befragten im Laufe der vergangenen Jah-

¹ Wir beziehen uns auf ein von apollis organisiertes Expertenseminar, das am 23. April 2013 in Bozen stattgefunden hat und dessen Ziel es war, die vom Forschungsteam ausgearbeiteten Maßnahmenvorschläge bekannt zu machen und zu ergänzen. Teilgenommen haben Vertreter/innen verschiedener Landesabteilungen und aus dem Nonprofit-Bereich (siehe Teilnehmerliste im Anhang).

² Siehe „Der Südtiroler Arbeitsmarkt ... in Kürze“, Abteilung Arbeit, Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, 07/05/2013.

ren eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation feststellen konnten, möchten 80% in Südtirol bleiben, zumindest für die nächsten fünf Jahre. Das zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Migrantinnen und Migranten ihre Anwesenheit in Südtirol als mittel- bis langfristige „Investition“ sieht.

Vorschläge

A. Arbeitsvermittlung

1. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen

- ➔ Überprüfung der Zuständigkeiten der drei am stärksten betroffenen Landesdienste (Arbeit, Sozialwesen, Berufsbildung) mit dem Ziel, Überschneidungen und Parallelangebote zu identifizieren und zu beseitigen sowie Intensivierung der institutionellen Zusammenarbeit zwischen den drei Diensten, um eine rasche und wirksame Reaktionsweise zu ermöglichen.
- ➔ Anlässlich der Suche eines neuen oder ersten Arbeitsplatzes sollte ein individualisiertes Projekt mit folgenden Zielsetzungen erstellt und umgesetzt werden: Anerkennung und Darstellung erworbener beruflicher Kompetenzen, Formulierung der aktuellen Erwartungen an Beruf und Arbeitsstelle, gegebenenfalls Anpassung der beruflichen Kenntnisse an die Erfordernisse des hiesigen Arbeitsmarkt durch gezielte Weiterbildungen.
- ➔ Stärkung der interkulturellen Kompetenz des Personals der Arbeitsvermittlungszentren des Landes, soweit möglich unter Einbezug der Fachkräfte der anderen obgenannten Landesdienste, um ein vernetztes Handeln und den Austausch von Erfahrungen und Lösungsvorschlägen zu begünstigen.
- ➔ Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern in Bezug auf eine Aufnahme ausländischer Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten – unter Einbeziehung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Zu diesem Zweck sollten die bestehenden Beziehungen zwischen der Landesverwaltung und den Wirtschaftsverbänden ausgebaut werden und letztere für die gewandelten Verhältnisse am Arbeitsmarkt sensibilisiert werden, die als Folge der höheren internationalen Mobilität der Arbeitskräfte eingetreten sind.
- ➔ Die Suche nach qualifizierten ausländischen Arbeitskräften ist am erfolgversprechendsten in den typischen Auffangbecken des Arbeitsmarktes (Putzdienste, Haushaltshilfen, Transportwesen, Hilfstätigkeiten im Gastgewerbe, usw.).
- ➔ Einführung vorausschauender Rekrutierungsformen (die sich nicht nur an ausländische Arbeitskräfte richten, sondern auch für

andere Interessierte offen sind, einschließlich der aus anderen italienischen Regionen stammenden Beschäftigten), durch die Organisation von Treffen, in denen gezielt ausgewählte Gruppen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Sprache und Beruf informiert werden.

- ➔ Begleitend sollte für ausgewählte Berufsbilder, die unter Zuwanderern häufig anzutreffen sind, ein systematischer Vergleich mit den entsprechenden Kompetenzprofilen auf Landesebene erfolgen, um Bildungslücken im Hinblick auf die hierzulande erforderlichen Kenntnisse zu erkennen.
- ➔ Darauf aufbauend wird empfohlen, eine Anzahl von spezifischen Unterrichtseinheiten zu erarbeiten (und von der Berufsbildung durchführen zu lassen), um die Angleichung der Fähigkeiten der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an jene der Einheimischen zu ermöglichen.
- ➔ Weiters muss versucht werden, die beruflichen Kompetenzen weiblicher ausländischer Arbeitskräfte durch Projekte und Sensibilisierungskampagnen aufzuwerten, die ihre Eingliederung in die Bürgergesellschaft und den Arbeitsmarkt fördern.

B. Weiterbildung

1. Die in Südtirol wohnhaften ausländischen Arbeitskräfte mit einer ihrem Bildungsniveau entsprechenden Sprachkompetenz (Deutsch, Italienisch, und evtl. Englisch) ausstatten

- ➔ Anreize für Arbeitslose schaffen, die dem Abbruch der Teilnahme an Sprachkursen entgegenwirken, wie z. B. eine enge Verbindung von Spracherwerb und beruflicher Weiterbildung. Es kommt nämlich häufig vor, dass Sprachkurse, die während Zeiten der Arbeitslosigkeit begonnen wurden, plötzlich aufgegeben werden, um einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen.
- ➔ Mit derselben Zielsetzung ließen sich Kurse anbieten, bei denen der traditionelle Unterricht im Klassenraum mit Online-Einheiten verbunden wird, um zu vermeiden, dass ein fester Stundenplan mit beruflichen Verpflichtungen kollidiert. Anders gesagt, der Kursbesuch müsste immer stärker an die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen angepasst werden, bis hin zu einer Lernumgebung, in die jede/r vollkommen frei ein- und austreten kann, ähnlich wie dies in einem öffentlichen Schwimmbad möglich ist.
- ➔ Für Beschäftigte könnte man Kurse am Arbeitsplatz einführen, welche die Arbeitnehmer/innen für eine längere Zeitspanne begleiten, und jene Sprachen betreffen, in denen sie die meisten Schwierigkeiten aufweisen. Solche Kurse sollten möglichst im Einklang mit dem Arbeitsbereich und den jeweiligen Aufgaben gestaltet werden, mit denen die betreffenden Personen betraut sind. Eine Förderschiene, die in diesem Zusammenhang bisher kaum in Anspruch genommen wurde, besteht auf Grundlage des Landesgesetzes Nr. 29 aus dem Jahr 1977, welches auch die Verbindung von Sprachkurs und beruflicher Weiterbildung ermöglichen würde.

2. Die Wirkung der Weiterbildungskurse verbessern, indem man die jeweilige Fachsprache und eine Reihe von allgemeinen Kompetenzen einbezieht

- ➔ Jedem/r Teilnehmer/in eines Weiterbildungskurses sollte ein zusätzliches Bildungspaket angeboten werden, das ihn/sie beispielsweise in die Lage versetzt, einen Lebenslauf zu verfassen und ein Vorstellungsgespräch zu bestreiten oder das Basiskenntnisse von Informatik und Fachsprache vermittelt (falls er/sie die Alltagssprache einigermaßen beherrscht).

- ➔ Den Kursteilnehmern sollte, am besten durch die institutionelle Zusammenarbeit zwischen deutscher und italienischer Berufsbildung, eine möglichst zweisprachige Ausbildung geboten werden, die mit Erfolg in ganz Südtirol geltend gemacht werden kann.
 - ➔ Das Kursangebot sollte inhaltlich und zeitlich so flexibel sein, dass man daran sowohl begleitend zur Arbeit, als auch während einer Periode der Arbeitslosigkeit teilnehmen kann. Im letzteren Fall sollte der Kurs vor allem den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt fördern.
 - ➔ Man sollte auch Begleitmaßnahmen vorsehen (wie z. B. die Vermittlung von kostengünstiger Kinderbetreuung), die die Teilnahme an den Kursen erleichtern.
- 3. Erhöhung der Chancen der Teilnehmer/innen beruflicher Weiterbildungskurse auf dem Arbeitsmarkt, indem darauf gedrängt wird, dass die erworbenen Kenntnisse für Zwecke der Beschäftigung anerkannt (und zertifiziert) werden.**
- ➔ Die in Kursen erworbenen Kompetenzen müssen generell von den Arbeitgebern anerkannt und – nach Ablegung einer entsprechenden Prüfung – mit einer offiziellen Bescheinigung dokumentiert werden, welche die erreichte Professionalität ergänzen und stärken sowie eine wichtige „Visitenkarte“ für den Zugang zum Arbeitsmarkt darstellen könnte.
- 4. Erweiterung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz durch Anreize für die Arbeitgeber**
- ➔ Was die Weiterbildungskurse am Arbeitsplatz betrifft, sollten die Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer/innen in ihrem Betrieb beschäftigen, Zugang zu einer Reihe von finanziellen Begünstigungen und Anreizen erhalten, damit ihre Mitarbeiter/innen spezifische Bildungslehrgänge am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen können, auch durch die Einführung von *Diversity Managern* und *Mentoren*.
 - ➔ Sensibilisierung der Unternehmer für eine gezielte Verwendung der sog. berufsübergreifenden Fonds für Weiterbildung (*fondi interprofessionali*) für ihre ausländischen Arbeitnehmer/innen, um deren Stellung innerhalb des Betriebes zu verbessern. Diese Fonds (z. B. Fondimpresa, www.fondimpresa.it) verwalten 0,30% der INPS-Sozialabgaben, die jeder Arbeitgeber entrichten muss, für Zwecke der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung. Die Verwendung dieser Ressourcen kommt bis jetzt fast aus-

schließlich Führungskräften zugute, nur selten werden sie für Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten ausländischen Arbeitskräfte eingesetzt.

- ➔ Erleichterung der Kursteilnahme durch die Einführung von Begleitmaßnahmen, wie z. B. die Bereitstellung kostengünstiger Kinderbetreuung während der Kurse (siehe oben, 2).

C. Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen

1. Vereinfachter Zugang zu Informationen über die Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen

- ➔ Schaffung eines Informationsportals über die Anerkennung von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen, das den selbständigen Zugriff des Benutzers ermöglicht (siehe z. B. www.anererkennung-in-deutschland.de).
- ➔ Schaffung eines Einheitsschalters (womöglich innerhalb der Landesverwaltung), der mit Unterstützung von interkulturellen Mediatoren Grundinformationen über die Anerkennungsverfahren von Studientiteln und beruflichen Qualifikationen geben kann, und beispielsweise bei der Beglaubigung von ausländischen Zeugnissen und anderen Unterlagen behilflich ist.

D. Karriereförderung

1. Beratungsdienst für überqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland oder Neuzuwanderer/innen

- ➔ Einrichtung eines Beratungsschalters für überqualifizierte Arbeitskräfte, der ihnen beim Einsatz ihrer Fähigkeiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt behilflich sein kann. Der neue Dienst könnte sich auf die Erfahrung von ähnlichen Initiativen stützen, wie dem *Eures-Transtirolia*-Projekt (www.eures-transtirolia.eu)

2. Mentoring zur Karriereförderung

- ➔ Einführung von Mentoringprojekten in den Betrieben, im Rahmen derer Neuzuwanderer/innen (oder neu angestellte ausländische Arbeitskräfte) von Einheimischen mit ähnlichem Berufsprofil oder vergleichbaren Aufgaben als Mentoren in der Planung ihrer beruflichen Laufbahn begleitet werden. Außerdem kann der/die Mentor/in dem Mentee eventuell bei der Suche nach einer qualifizierteren Beschäftigung behilflich sein (in Südtirol gibt es bereits ein Mentoringprojekt, das sich aber nur an Frauen richtet. (www.wnet.bz.it)).

3. Virtueller Treffpunkt für Unternehmen und qualifizierte ausländische Arbeitskräfte

- ➔ Schaffung einer Internetplattform, um die Vermittlung zwischen qualifizierten ausländischen Arbeitnehmern und lokalen Arbeitgebern, die ihren Wirkungskreis erweitern möchten, zu erleichtern (siehe das finnische Projekt „Café Xenos“, www.cafexenos.fi, und den Katalog der Berufsprofile der „Area umanitaria“ der italienischen Berufsbildung). Beide Seiten (Unternehmer und Arbeitnehmer) würden das eigene Profil und ihre jeweiligen Bedürfnisse inserieren, und somit einen ersten Kontakt ermöglichen, der zu einem Vorstellungsgespräch führen kann.

4. Einführung von Diversity Management und Mentoring am Arbeitsplatz

- ➔ Unternehmen, welche eine gewisse Anzahl von ausländischen Arbeitskräften beschäftigen, sollten das Berufsprofil *Diversity Manager/in* einführen, das ist eine Führungskraft, deren hauptsächliche Aufgabe darin besteht, für ein integrationsfreundliches Klima unter allen Beschäftigten zu sorgen, wo Verschiedenheit von Herkunft und Kultur als Chance und nicht als Problem ver-

standen wird, für den Einzelnen wie für den Betrieb. Konkret müssten diese Personen eine gute Betreuung der Migrantinnen und Migranten im Betrieb organisieren (vor allem solcher, die sich noch in der Integrationsphase befinden). Ein *Diversity Manager* würde dazu auch geeignete einheimische Mitarbeiter/innen ausfindig machen und betriebsintern ausbilden, damit sie ausländische Arbeitskollegen, vor allem zu Beginn ihrer Tätigkeit, als Mentoren begleiten können (siehe oben).

5. Unterstützung bei der Dokumentation und Zertifizierung der früher erworbener beruflicher Fähigkeiten

- ➔ Ausarbeitung und Einführung eines Instruments für die strukturierte Dokumentation und Zertifizierung der im schulischen und beruflichen Bereich früher erworbenen Kompetenzen. Die bereits bestehende Erfahrung des „Kompetenzpasses“ und des „*Libretto formativo*“ könnte ein guter Ausgangspunkt für die Schaffung eines weiteren Instruments für die Karriereförderung sein.

E. Koordinierung der Integrationsmaßnahmen

- ➔ Erarbeitung und Umsetzung eines individuellen Integrationsprogramms (*coaching programme*) für neu nach Südtirol zugewanderte ausländische Arbeitnehmer/innen (direkt aus dem Ausland oder aus anderen italienischen Regionen).
- ➔ Einrichtung einer einzigen Anlaufstelle (*one-stop-shop*), die sich in individualisierter Weise um sämtliche Bedürfnisse einer neu zugewanderten Arbeitskraft kümmert: Bereitstellung zweckdienlicher Informationen; Begleitung und Unterstützung bei den einzelnen Schritten der Niederlassung (Aufenthaltsbedingungen, Integrationsabkommen, Regelung der Familienzusammenführung, Bestimmungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt, Hinweise auf Angebote und Möglichkeiten zum Erlernen der Landessprachen; Dokumentation, Beschreibung, Anerkennung und eventuell notwendige Ergänzung von früher erworbenen beruflichen Qualifikationen im Hinblick auf eine optimale Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Selbstredend stellt dieser Vorschlag eine beachtliche Herausforderung dar, die nicht von einer einzelnen öffentlichen oder privaten Stelle geleistet werden kann.

Wie von verschiedenen Akteuren betont wird, gibt es in Südtirol schon heute eine ganze Palette von Maßnahmen, die sich (auch) an ausländische Arbeitskräfte richten. Was jedoch fehlt ist die Abstimmung dieser Maßnahmen, und zwar nicht in zentralistischer Weise, sondern in Form einer Koordinierungsstelle, welche für bessere Vernetzung sorgt. Da es im Land verschiedene Anlaufstellen gibt, die sich in der Regel nur auf Teilaspekte der Integration konzentrieren, bestünde die wichtigste Aufgabe der Landesverwaltung darin, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und die vorhandenen Ressourcen darauf aufbauend besser zu ordnen und zu verschlanken. Anschließend sollte die Landesverwaltung zwar den Anstoß geben und den Tätigkeitsbereich koordinieren bzw. überwachen, die einzelnen konkreten Aufgaben sollten jedoch, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, den jeweils am besten geeigneten Trägern überlassen werden.

Anhang: Liste der Teilnehmenden an den Workshop

LANDESV ERWALTUNG

- Adriano Esposti, Ressort Arbeit
- Maria Cristina Figliuoli, Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung
- Antonio Gulino, Amt für Arbeitsmarktbeobachtung
- Verena Hilpold, Bereich deutsche Berufsbildung – Berufliche Weiterbildung
- Sabine Hofer, Koordinierungsstelle für Einwanderung
- Rosa Rita Pezzei, Italienische Kultur – Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen
- Anna Rasola, Bereich italienische Berufsbildung – Dienststelle für Berufsberatung
- Patrizia Sabbadin, Bildungsförderung, Universität und Forschung, Studieninformation Südtirol
- Nadja Schuster, Amt für Senioren und Sozialsprengel

ANDERE ORGANISATIONEN

- Philipp Erschbauer, WIFO Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen
- Reinhild Foltin, Migrationsdienst, Caritasverband Braunschweig, Deutschland
- Thomas Heek, Asylverfahrensberatung / Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, Caritasstelle Friedland, Deutschland
- Andrea Heuck, Caritas Deutschland
- Nadine Pichler, LVH – Landesverband der Handwerker
- Tonio Serafini, UIL-SGK
- Leinhard Voltner, Flüchtlingsberatung und Migration, Caritas Bozen-Brixen