

INTERVIEW

BERUFSEINSTIEG VON FLÜCHTLINGEN UND ASYLBEWERBER*INNEN

Der Abgrund zwischen Theorie und Praxis

Interview: Isabel Spigarelli

Der Hochschulzugang für Asylbewerber*innen und Flüchtlinge lässt in Luxemburg zu wünschen übrig (woxx Nr. 1518). Für arbeitssuchende Flüchtlinge gibt es im Vergleich zwar mehr Maßnahmen, nur gehen die in der Praxis oft nicht auf. Fabienne Colling (Präsidentin und Direktorin von Touchpoints) sowie Martine Neyen (Projektleiterin bei Touchpoints) sehen Handlungsbedarf.

woxx: Wie leicht ist der Berufseinstieg für Flüchtlinge und Asylbewerber*innen in Luxemburg?

Fabienne Colling: Es gibt durchaus Maßnahmen, um die Betroffenen in Arbeit zu bringen. Nur laufen die entsprechenden Schritte dazu in der Praxis nicht reibungslos ab. Es gibt verschiedene Hypothesen, warum dem so ist, wie beispielsweise Sprachbarrieren. Das hat sich bei unserer bisherigen Arbeit zum Teil bestätigt, aber wir stoßen auch auf andere Gründe.

Martine Neyen: In manchen Kulturkreisen erfolgt Bildung durch praktische Erfahrungen. Menschen, die an ein solches Bildungssystem gewöhnt sind, können mit unseren Lernmethoden, wie beispielsweise Sprachkursen, wenig anfangen. Für sie wäre es sinnvoller, erst in die Berufswelt eingeführt zu werden, um dann im Alltag die hiesigen Landessprachen zu lernen. Im handwerklichen Berufsumfeld ist die Sprache in der Praxis oft ohnehin das kleinste Problem.

Was steht der Arbeitsvermittlung aus administrativer Sicht im Weg, außer den Sprachen?

Fabienne Colling: Die Anerkennung der Berufsausbildung und der Zugang zu Qualifikationen sind ein großes Problem. In manchen Ländern werden Handwerksberufe nicht zertifiziert. Man erkennt seine Fähigkeiten im Berufsalltag, in der Praxis. Dadurch, dass die Betroffenen keinen Ausbildungsnachweis vorlegen und damit oft nicht die geforderten Bewerbungsanforderungen erfüllen können, bleiben ihnen Jobangebote in ihrem Berufsfeld verwehrt oder unbekannt. Menschen ohne universitären Abschluss haben oft gar nicht erst die Möglichkeit, geeignete Berufe zu finden.

Ist die Erwachsenenbildung eine Option?

Touchpoints
Die NGO „Touchpoints“ bereitet Asylbewerber*innen und Flüchtlinge durch diverse Projekte auf das Berufsleben in Luxemburg vor und unterstützt sie beratend bei ihren beruflichen Vorhaben. Das Projekt „Sleeves Up“ läuft noch bis Ende 2020 und konzentriert sich beispielsweise auf die Selbstständigkeit im Handel und dem „artisanat de proximité“. Im Rahmen des Pilot-Projekts INTER-C (10/2018 - 09/2019) bietet Touchpoints interkulturelles Coaching in Betrieben an. Die Organisation schließt damit eine Lücke: Abgesehen von einem Projekt der Caritas gibt es momentan keine lokale Initiative, die Flüchtlinge auch nach der Berufsfindung bei der Integration in den neuen Arbeitsumfeld unterstützt und gleichzeitig die Arbeitgeber*innen zu interkulturellen Fragen berät. Darunter fallen unter anderem Fortbildungsmöglichkeiten zur Stärkung interkultureller Kompetenzen. Martine Neyen leitet das Projekt als Coach interkulturelle.

Fabienne Colling: Es gibt die Möglichkeit, einen apprenticesage pour adulte zu absolvieren, ja, aber es ist selten, dass Menschen mit Fluchthintergrund die Zulassungsbedingungen erfüllen: Man muss mindestens sechzehn Stunden pro Woche im Jahr, zwölf Monate am Stück, Versicherungsbeiträge beim Centre commun de la sécurité sociale eingezahlt haben. Zwar wird diese Regelung manchmal übergangen, im Grunde gilt jedoch ebendiese Vorgabe. In einem zweiten Schritt muss man dann einen Ausbildungsbetrieb finden, was ohne starkes soziales Netzwerk sehr schwer ist. Diejenigen, die einen Ausbildungsbetrieb finden, pflegen meist enge Kontakte zu Ortsansässigen. Das ist ein Faktor, der die Arbeitssuche maßgeblich beeinflusst.

Fabienne Colling: Die Ausbildung findet oft entweder in französischer oder deutscher Sprache statt. Bei fehlenden Sprachkompetenzen verringert das die Chancen auf Erfolg im schulischen Teil der Ausbildung erheblich. Der setzt sehr gute Sprachkenntnisse voraus. Wenn sie Glück haben, können Ausbildungsanwärter im Vorfeld in einem Betrieb arbeiten, sich an die Sprache und Umstände gewöhnen, bevor sie ihre Ausbildung formal starten. Das geht aber oft zu Lasten des Betriebs und hängt vom Engagement des Arbeitgebers ab.

Auch die Adern bietet Weiterbildungskurse und Beschäftigungsmaßnahmen an.

Fabienne Colling: Die Adern stellt aber in der Regel keine formal qualifizierenden Diplome aus und verlangt oft ebenfalls ein fortgeschrittenes Sprachniveau. Ähnlich verhält es sich mit Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb eines Betriebs: Ohne formelles Diplom mit anerkannter Qualifizierung ist die Verhandlungsposition der Beschäftigten begrenzt, wenn sie sich später bei anderen Firmen bewerben wollen.

Asylbewerber*innen können theoretisch schon während des Asylverfahrens einen Beruf ausüben. Wie ist das von Arbeitgebersseite machbar?

Fabienne Colling: Man kann als Betrieb eine Autorisation d'occupation temporaire (AOT) beantragen. Die Arbeitgeber sollten allerdings eine Wartezeit von drei bis vier Monaten ein-