

Schweden: Arbeitsmarktpolitik für Migranten

Schon heute wird Integration von Einwanderern durch eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert. Dennoch liegt die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe noch immer weit über dem Durchschnitt aller Arbeitnehmer.

Viele im Herkunftsland qualifiziert ausgebildeten Einwanderer sind in Schweden weit unter ihrer Qualifikation beschäftigt. Durch eine noch engere Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaft und die Förderung von Institutionen, die sich mit der Feststellung der Vergleichbarkeit der ausländischen Qualifikation mit den schwedischen Ausbildungsordnungen befassen, soll eine Verbesserung der Situation erreicht werden. Dies ist die Quintessenz des von der Regierung und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband erarbeiteten Schlussberichtes „Offene Türen – gesenkte Schwellen“, der soeben erschienen ist. Durch die angestrebte bessere Ausnutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials soll Vorsorge für die mit der Alterung der Bevölkerung einhergehenden Verringerungen des Angebots an qualifizierten Arbeitskräften getroffen werden. Wegen der großen Zahl von Einwanderern in SWE ist deren bessere Arbeitsmarktintegration die Voraussetzung dafür, dass die Regierung das ehrgeizige Ziel erreicht, die Erwerbsbeteiligung der aktiven Bevölkerung auf 80 % anzuheben.

Im Frühjahr 2003 wurde eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Ministerien und des Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbandes „Svenskt Näringsliv“ eingesetzt, die unter der Bezeichnung „Zusammenarbeit für die Arbeitsmarktintegration“ Vorschläge für eine verbesserte Zusammenarbeit verschiedener Akteure für die Integration von Einwanderern ins Arbeitsleben erarbeiten sollte. Damit sollen die höhere Arbeitslosigkeit, die geringere Erwerbsbeteiligung der Einwanderer abgebaut und eine bessere Nutzung der im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen erreicht werden. Einem Bericht des Zentralamtes für Arbeit zufolge haben nur 40 % der im Ausland geborenen Akademiker einen Arbeitsplatz, der ihrem Ausbildungsniveau entspricht (Vergleichszahl für in Schweden geborene Akademiker: 90 %). Das gesamte Kompetenz- und Arbeitskräftepotenzial der im Ausland geborenen Akademiker im Alter zwischen 26 und 45 Jahren liegt bei 15.000 bis 30.000 Personen.

Die Arbeitsgruppe kommt zu dem Ergebnis, dass strukturelle Veränderungen möglichst schnell umgesetzt werden müssten, auch um die Wohlfahrt angesichts der demographischen Veränderungen aufrechtzuerhalten. Folgende Grundsätze liegen den Vorschlägen zugrunde:

- Wahrnehmung und Nutzung der individuellen Potenziale,
- Arbeit als Schlüssel zu einer erfolgreichen Integration,
- früher Kontakt mit dem Arbeitsleben,
- in erster Linie reguläre Arbeit,
- verstärkte Anreize für Unternehmen,
- angemessene Forderungen hinsichtlich der Sprachkenntnisse in Schwedisch,
- Entwicklungsarbeit innerhalb der normalen Tätigkeit der Ämter,
- Vermeidung von Sondermaßnahmen für Einwanderer als Gruppe,
- Diskriminierung ist inakzeptabel.

Die normale Zeitspanne für einen solchen Probearbeitsplatz beträgt drei Monate, bis zu sechs Monate sind möglich. Die Verdrängung von normalen Arbeitsplätzen solle weitestgehend verhindert werden. Auch eine saisonale Arbeit soll nur dann unterstützt werden, wenn die Probearbeitszeit die normale Saisondauer übersteigt. Der Unterschied zum Praktikum liege darin, dass die Probearbeitsplätze noch häufiger zu einer sofortigen Anstellung führen sollten. In den Fällen, in denen der Probearbeitsplatz nicht zu fester Arbeit führt, soll der Arbeitgeber dem Teilnehmer ein Zeugnis ausstellen, das die weitere Arbeitssuche erleichtert. Die Zielgruppe sind Personen mit keinen oder geringen Erfahrungen im

schwedischen Arbeitsleben. „Svenskt Näringsliv“ soll sich aktiv dafür einsetzen, dass Unternehmen solche Arbeitsplätze und Praktika anbieten. Die Einführung der Probearbeitsplätze soll durch eine umfassende Informationskampagne eingeleitet werden. Dabei soll das Zusammentreffen zwischen ungeprüfter Arbeitskraft und den Bedürfnissen der Arbeitgeber nach qualifizierter Arbeitskraft betont werden.

Ein weiterer Vorschlag der Arbeitsgruppe besteht darin, dass die Arbeitsvermittlung Beurteilungen der beruflichen Kompetenz von Einwanderern in Auftrag geben kann. Eine solche Einschätzung soll die tatsächlichen aktuellen Qualifikationen eines Einzelnen beurteilen, unabhängig davon, wie, wann und wo diese erworben worden sind. Dies soll vor allem Personen, denen es an formellen oder dokumentierten Qualifikationen fehlt, helfen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Auch die Unsicherheit angesichts der Vielfalt verschiedener Ausbildungssysteme soll so vermindert werden. Um die Qualität, Gleichwertigkeit und Anerkennung von ausländischen Ausbildungen besser beurteilen zu können und um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu fördern, setzte die Regierung ein Bewertungsgremium (Valideringsdelegation) ein.

Der Vorschlag sieht weiterhin vor, dass die Arbeitsvermittlungen solche Beurteilungen in Auftrag geben und Arbeitsuchende ggf. zur Überprüfung ihrer Fähigkeiten anweisen können. Die Arbeitsgruppe meint, dass in vielen Fällen nur eine kurze Probezeit auf einem Arbeitsplatz, der nach vorheriger Beurteilung als passend erachtet wurde, nötig sei, um die Fähigkeiten und Möglichkeiten einzuschätzen. Die Teilnehmer erhalten wie beim Probearbeitsplatz die Aktivitätsgeldleistung. Die Qualifikationsbeurteilung dient ebenfalls der Ergänzung des Lebenslaufes, sie hat also eine ähnliche Funktion wie ein Arbeitszeugnis. Der Bedarf an solchen Einschätzungen wird sowohl bei neu angekommenen Einwanderern gesehen als auch bei solchen, die schon länger in Schweden leben und Schwierigkeiten haben, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.

Die qualifikationsgerechte Beschäftigung steht auch bei dem dritten Vorschlag der Arbeitsgruppe im Vordergrund: Einwanderern mit ausländischem Hochschulexamen soll bei Bedarf eine Karriereplanung durch die Arbeitsvermittlung und während einer Etablierungszeit angeboten werden. Es soll gemeinsam ein langfristiger Handlungsplan ausgearbeitet werden, der schrittweise zu einer dem Kompetenzniveau entsprechenden Arbeit führt. Auch wenn der erste Schritt unter der Qualifikation des Betroffenen liegt – denn der schnelle Kontakt mit dem Arbeitsleben und die Selbstversorgung des Teilnehmenden haben höchste Priorität – so bietet er doch Praxis in der schwedischen Sprache, dem Arbeitsleben und der Kultur. Nach einiger Zeit sollte es aber ermöglicht werden, dem Einzelnen eine Arbeitsstelle zu vermitteln, die mehr seinem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau entspricht. Als ein vorbildliches Beispiel nennt der Bericht die „Arbeitsvermittlung für Internationale Akademiker“ (Arbetsförmedlingen Internationella Akademiker) in Stockholm. Sie begann ihre Arbeit zum 1.9.2003 und soll bei dieser Personengruppe die Zeit der Arbeitslosigkeit verkürzen und den erwarteten Arbeitskräftebedarf decken. Falls der eingewanderte Akademiker nicht sofort einen Arbeitsplatz findet der seiner Qualifikation entspricht, bleibt er als „Wechselsuchender“ bei der Arbeitsvermittlung registriert und hat Anspruch auf deren Unterstützung.

Schließlich sollen lt. den Vorschlägen des Berichts auch die Erfahrungen der Einwandererakademie an der Hochschule von Borås genutzt und an anderen Universitäten und Hochschulen verbreitet werden. Dieses Projekt begann zum Herbstsemester 2002 und bietet neben Qualifikationsbeurteilung und -entwicklung auch persönliche Mentorschaft, Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie Praktikumsplätze. Die Beteiligten können ihre Ausbildung ergänzen und erhalten finanzielle Unterstützung. Der Zeitraum beträgt zwischen einem und drei Semestern. Das Projekt wird aus verschiedenen Quellen finanziert, doch reichen die Mittel nicht aus, um die Nachfrage an Plätzen zu decken. Die Erfolge werden auf die gute Zusammenarbeit der Beteiligten sowie auf die flexiblen und individuellen Lehrkonzepte zurückgeführt.

Nach: Bundesarbeitsblatt 7/8 2004, S. 24