

## **Jenseits der Green Card**

**Potenziale hochqualifizierter Migrantinnen  
und Migranten in Deutschland**

**Tagung der Evangelischen Akademie Loccum  
vom 10. bis 12. September 2008 in Kooperation  
mit der VW-Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration“**

**Wie können Hochqualifizierte aus dem Ausland ihr Wissen und  
Können auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzen?  
Von Arnd-Michael Nohl, Universität Hamburg**

Der Titel meines Vortrags ist mit einem hohen Anspruch verbunden. Genauer gesagt: Die Frage, wie Hochqualifizierte aus dem Ausland ihr Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzen können, umfassend beantworten zu wollen, wäre vermessen. Mir geht es vielmehr darum, einigen Wegen nachzugehen, die wir bei hochqualifizierten Migranten und Migrantinnen aus dem Ausland haben beobachten können. Manche dieser Wege führten zu einem gewinnbringenden Einsatz von Wissen und Können, manche indes waren verlustreich.

Bevor ich allerdings auf die erfolg- oder verlustreichen Wege in den Arbeitsmarkt eingehe, möchte ich einen kurzen Blick darauf werfen, wie gewinnbringend denn der Einsatz von ausländischem Wissen und Können in Deutschland ist.

## 1. Rendite von ausländischen Hochschulabschlüssen

Gerade in Deutschland mag es ungewöhnlich klingen, Bildung unter dem Begriff der Rendite zu thematisieren, zielt Bildung doch immer auch auf die Verknüpfung „unseres Ichs mit der Welt zu der allgemeinsten, regesten und freiesten Wechselwirkung“, wie dies Wilhelm von Humboldt im 19. Jahrhundert geschrieben hat.<sup>1</sup> Doch der Wert von Bildung lässt sich auch mit damit bestimmen, welches Einkommen man mit ihr – nach dem Abschluss der Universität – erzielen kann. Dann spricht man von der Rendite von Bildungsabschlüssen.

Im Deutschen Bildungsbericht 2008 wurden nun – meines Wissens erstmals – die Rendite von ausländischen mit inländischen Hochschulabschlüssen verglichen. Dazu wurden die Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, der Mikrozensus 2005, und eigene Berechnungen herangezogen. Gefragt wurde danach, welcher Zusatzertrag, gemessen an der Referenzgruppe "Personen mit maximal beruflichem Ausbildungsabschluss oder Schulabschluss des Sekundarbereichs II", mit dem Hochschulabschluss erzielt werden konnte.

<b>Tab. I2-12web: Bildungsrenditen für Hochschulabschlüsse nach Migrationshintergrund und Zeitpunkt des Abschlusserwerbs (in %)</b>					
Abschlussart		Personen mit Migrationshintergrund			Personen ohne Migrationshintergrund
		Zusammen	Davon		
			Abschluss vor/bei Zuwanderung	Abschluss nach Zuwanderung	
Hochschulabschluss	in %	36,2	30,2	48,8	49,2

Es zeigt sich hier, dass sich die Rendite, die mit einem inländischen Hochschulabschluss erzielt wird, kaum zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Vor diesem Hintergrund wird dann aber die geringe Rendite deutlich, die ausländische Hochschulabschlüsse in Deutschland erbringen: 30,2 % Einkommensvorsprung gegenüber beruflich Qualifizierten vs. ca. 49 % Einkommensvorsprung bei den inländischen Hochschulabschlüssen.

Hinter diesen Zahlen verbergen sich höchst unterschiedliche Schicksale. Neben solchen Personen, die es schaffen, ihre Abschlüsse fach-, positions- und niveauadäquat umzusetzen, gibt es unterbezahlte, aber qualifiziert Beschäftigte wie auch jene, die zwar in ihrem Fach, aber unter dem universitären Niveau, oder aber überhaupt keine qualifikationsbezogene Beschäftigung finden. Dass ein ausländischer Hochschulabschluss zu einer entsprechenden Position auf dem Arbeitsmarkt führt, ist also alles andere als garantiert.

## 2. Berechtigungsvergabe vs. Möglichkeitsbereitstellung

Doch garantieren Hochschulabschlüsse – selbst inländische – überhaupt Positionen auf dem Arbeitsmarkt? Ist der Übergang vom Bildungs- ins Wirtschaftssystem eindeutig vorgebahnt?

Ein genauerer Blick auf die Bildungsrendite, die inländische Hochschulabschlüsse erbringen, zeigt, dass auch hier die Bildungsrendite durchaus variiert: Unterschiedliche Fächer führen zu unterschiedlichen Positionen; aber auch die Zeit, die man bereits auf dem Arbeitsmarkt verbracht hat, ist für den Erhalt einer fach-, positions- und niveauadäquaten Beschäftigung wichtig.

Folgende Tabelle zeigt, dass es starke Varianzen zwischen den Fächern (exemplarisch: Humanmedizin vs. Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaft), aber auch zwischen dem Zeitpunkt 1 Jahr nach dem Studium vs. 5 Jahre nach dem Studium gibt.

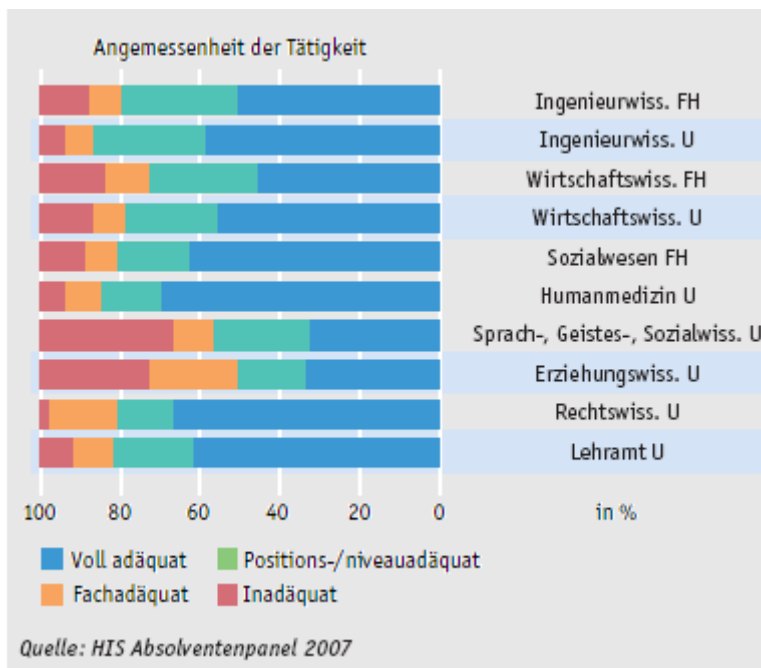
Nach: Deutscher Bildungsbericht 2008

Fachrichtung	Zeitraum nach Abschluss	Erwerbstätigkeit	Übergangsjob	Referendarat, Ausbildungs-	Praktikum	Studium	Promotion	Familie	Arbeitslos	Sonstiges
Ingenieurwiss.	1 Jahr	91	1	3	0	3	25	3	1	0
	5 Jahre	91	1	1	0	2	13	4	2	2
Wirtschaftswiss.	1 Jahr	89	1	4	1	2	11	5	1	0
	5 Jahre	91	1	0	0	2	4	8	2	1
Humanmedizin	1 Jahr	39	0	55	0	2	35	4	0	2
	5 Jahre	84	1	0	0	1	8	16	0	26
Universitätsabschluss insgesamt	1 Jahr	59	4	29	2	4	22	5	1	1
	5 Jahre	86	2	1	0	1	9	11	2	7

Bei den Humanmediziner(inne)n lässt sich von einer ziemlich eindeutigen Einspurung in ein Ausbildungsverhältnis (Arzt im Praktikum etc.) sprechen, sodass hier das Staatsexamen sicherlich als Vergabe einer Berechtigung zu sehen ist, die dann später auch ziemlich sicher in eine Erwerbstätigkeit führt.

Bei den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftler(inne)n gibt es ebenfalls einen relativ zügigen Übergang in die Erwerbstätigkeit. Hier zahlen sich sicherlich die starke Passung von Universitäts-/FH-Abschlüssen einerseits und Positionen auf dem Arbeitsmarkt andererseits aus. In vielen anderen Fächern dauert der Übergang in eine Erwerbstätigkeit wesentlich länger bzw. gelingt wesentlich weniger Absolventen, wie der Gesamtdurchschnitt der Hochschulabsolventen und die folgende Grafik, die auf der Selbsteinschätzung von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach Abschluss beruht, zeigen.

## Angemessenheit der Tätigkeit und Stellenwert des Hochschulabschlusses für die berufliche Tätigkeit fünf Jahre nach dem Studienabschluss 2001 für ausgewählte Fachrichtungen (in %)



(Vgl. Deutscher Bildungsbericht 2008, S. 191)

Insgesamt lässt sich also feststellen, dass Hochschulabschlüsse in Deutschland keineswegs unmittelbar und ohne Weiteres in qualifikationsadäquate Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu überführen sind. Dies gilt vor allem, aber eben nicht nur, für Menschen mit ausländischen Hochschulabschlüssen. Die Universität stattet ihre Abgänger mit notwendigen, aber keineswegs mit für die Arbeitsmarktinklusio hinreichenden Zertifikaten aus. Insofern ist der Hochschulabschluss keineswegs mehr als eine Berechtigungsvergabe zu verstehen. Lediglich jene Fächer, die durch ein Staatsexamen abgeschlossen werden, bilden hier eine Ausnahme. Als Mediziner oder auch als Lehramtskandidat hat man zumindest einen leichteren Zugang – und z.T. sogar einen Rechtsanspruch – auf eine Novizenphase (Referendariat oder Arzt im Praktikum). Ansonsten aber ist aus der Berechtigungsvergabe die Bereitstellung einer Gelegenheit, d. h. eine Möglichkeitsbereitstellung geworden.

### 3. Erfolgreiche Wege in den Arbeitsmarkt

Wie gehen Menschen, die mit einem ausländischen Hochschulabschluss auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach einer Position suchen, mit der Situation um, dass ihr Abschluss keineswegs einen Anspruch auf eine qualifizierte Beschäftigung impliziert, und bisweilen sogar die Möglichkeit, eine solche Position zu erlangen, recht eingeschränkt ist. Widmen wir uns zunächst den erfolgreichen Wegen in den Arbeitsmarkt. Ich beginne mit einer Berufsgruppe, bei der Menschen mit inländischen Abschlüssen nach fünf Jahren zu mehr als 90 Prozent in ein qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis gelangen: den Ärzten und Ärztinnen.

### **3.1 Medizin: Migrationsbezogene Nischenökonomie bei standardisiertem Anforderungs- und Weiterbildungsprofil**

Ein EU-Bürger, der ein deutsches medizinisches Staatsexamen absolviert hat, erhält eine Approbation und kann sich – in Krankenhäusern oder Praxen – auf freie Arbeitsstellen bewerben. Er kann auch eine eigene Praxis eröffnen, wobei es für die Krankenkassenzulassung zumeist Restriktionen gibt. Das Staatsexamen ist eine Berechtigungsvergabe par excellence, vergibt es doch das Recht auf Ausübung einer freien Profession.<sup>2</sup>

Eine Person, die über kein deutsches oder EU-Staatsexamen verfügt, muss sich mit den Gelegenheiten begnügen, die ihr das Professionsrecht gibt. Frau Mendelsohn etwa, eine von uns befragte Medizinerin aus Litauen, hat zunächst als unbezahlte Gastärztin gearbeitet, ohne dass hierfür irgendwelche formalen Anerkennungsverfahren notwendig gewesen wären. Doch das Gros der von uns interviewten Mediziner/innen hat zunächst eine Berufserlaubnis nach § 10 der Bundesärzteordnung bzw. § 13 des beantragt, mit der sie zeitlich befristet und abhängig beschäftigt arbeiten konnten.

Voraussetzung für die Berufserlaubnis ist der Abschluss eines medizinischen Studiums, ohne dass der Kenntnisstand der betroffenen Person eigens geprüft würde. Allerdings wird nur einem kleinen Personenkreis die Möglichkeit eingeräumt, über einen Zeitraum von drei Jahren hinaus mit einer Berufserlaubnis zu arbeiten: Deutschen, Asylberechtigten und Kontingentflüchtlingen. Die Ärzteordnung ist hier großzügiger und erlaubt die Berufsausübung auch Personen mit einer Niederlassungserlaubnis.

Um eine Vollapprobation und damit das Recht, eine Praxis zu eröffnen, zu erhalten, muss man Deutscher bzw. EU-Bürgerin sein. Nach einer Gesetzesänderung im Jahre 2002 wurde die Vollapprobation überdies an das Bestehen einer mehrstündigen Kenntnisstandprüfung gebunden, während man sich zuvor mit der Sichtung der ausländischen Studienleistungen und einem kürzeren Fachgespräch begnügt hatte.

Mit dieser Gesetzesänderung wurde der ausländische Abschluss in Medizin vollständig zur reinen Möglichkeit, den Arztberuf auszuüben, degradiert. Letztlich wird das ausländische Zertifikat für nichtig erklärt und die Bewertung der Studienleistungen erneut – allerdings viele Jahre nach dem Studienabschluss – durch einen – nunmehr deutschen – Prüfungsausschuss vorgenommen.

So sehr man verstehen kann, dass der Arztberuf einer gewissen Standardisierung der Anforderungen bedarf, so sehr kann bezweifelt werden, dass durch diese Kenntnisstandprüfungen eine derartige Standardisierung erreicht wird. Zunächst einmal sind in allen Bundesländern die Prüfungsformalitäten äußerst unterschiedlich: In manchen Ländern darf man sich unendlich oft zur Prüfung anmelden, in anderen nur eine Wiederholungsprüfung ablegen. Und wenn man dann davon ausgeht, dass der Durchschnitt aller Kandidaten über die Bundesländer hinweg halbwegs gleich sein müsste, erstaunt es doch, wie unterschiedlich die Erfolgsquoten bei den Kenntnisstandprüfungen sind. In einer Recherche haben wir herausgefunden, dass z.B. in Berlin bei einer Prüfung für Zahnärzte niemand die Prüfung bestanden hat (auch in den weiteren Prüfungen des Jahres stieg die Quote nicht über 25 %), während Hamburg und Rheinland-Pfalz eine Erfolgsquote von ca. 65 % aufweisen. Bei den Ärzten hingegen liegt der Durchschnitt wesentlich höher und erreicht bisweilen über 90 % (Niedersachsen).

Die Trennlinie, die sich schon im Zulassungsverfahren zwischen deutschen und ausländischen Medizinerinnen manifestiert, schlägt sich dann auch im Arbeitsmarkt nieder. Ein Blick in die Zahnärztlichen Mitteilungen, dem offiziellen Organ der Bundeszahnärztekammer, lässt das Herz von Anwälten in Sachen Antidiskriminierungsgesetz höher schlagen: Da wird von Dr. Werner Munkle eine Vorbereitungsassistent/in mit dt. Examen gesucht. Bezieht sich hier die Diskriminierung noch auf den Ort des Studienabschlusses, so wird in der Ausgabe vom 16.7.08 eine ZA/ZÄ (dt.) als Vorbereitungsassistent(in) in Krefeld gesucht.

Interessanter Weise finden sich derartige Verweise auf die Staatsangehörigkeit in den einschlägigen Stellenbörsen der Bundesärztekammer nicht. Gleichwohl haben die von uns befragten Mediziner/innen einen Karriereweg eingeschlagen, mit dem sie möglicher ethnischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ausweichen können. Das Pendant zur Stellenanzeige, in der nach dem deutschen (Zahn-) Arzt gesucht wird, sind nämlich jene Anzeigen, in denen Sprachkenntnisse im Türkischen oder Russischen verlangt werden. Die eben erwähnte Frau Mendelsohn, aber auch einige Ärzte türkischer Herkunft wie auch eine Reihe von Ärzten, die mehrere Sprachen beherrschen, haben zunächst eine Anstellung als Assistenzarzt in Praxen gefunden, in denen hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund, vorzugsweise aus dem eigenen Land, behandelt werden. Später, nachdem sie Deutsche geworden sind und die Approbation erhalten haben, haben sie diese Praxis, die üblicherweise in den Einwanderungsvierteln unserer Großstädte liegt, übernommen. Hier zeichnet sich eine Art migrationsbezogener Nischenökonomie ab bei gleichzeitigen staatlichen Standardisierungsversuchen bezüglich des Anforderungs- und Weiterbildungsprofils ab.

### **3.2 Management: Herkunftslandbezogene Nischen als Einstieg in allgemeine Karrierepfade und nonformale Bildungsanstrengungen**

Der Bezug zum Herkunftsland kann im Managementbereich eine Einstiegshilfe sein. Herr Bergström findet einen Posten als Manager in einem schwedischen Unternehmen, das seine Fühler nach Ostdeutschland ausstrecken will. Frau Morales-Aznar wird auch deshalb in einer PR-Abteilung eingesetzt, weil sie von Hause aus Portugiesisch spricht. Doch diese Manager/innen versuchen alsbald, ihr Tätigkeitsfeld zu erweitern.

Die Manager stehen damit vor einem ganz anderen Problem als die Ärzte. Während letztere durch den zunehmend enger werdenden Flaschenhals des Approbationsrechts hindurch müssen, dann aber eine Berechtigung zur Berufsausübung erhalten, erscheinen im Management die Studienabschlüsse kaum mehr als eine Bereitstellung von Möglichkeiten im doppelten Sinne des Wortes: dem Universitätsabsolventen werden Möglichkeiten bereit gestellt, die er aber auch nur möglicher Weise ergreifen kann.

Dies kann so weit gehen, dass die Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Studienabschlüssen in den Hintergrund treten. Herr Bergström wird nach seiner Anstellung als Manager im schwedischen Unternehmen als Management Trainee in der Dresdner Bank aufgenommen. Er und seine Kollegen waren

„Leute die eigentlich noch nicht so viel konnten wir haben ja keine Banklehre gehabt und so sondern man musste uns ja im Grunde auch weiter ausbilden wir haben zwar mit unsern Uni-zeugnissen und so weiter signalisiert dass wir was drauf haben aber, nicht unbedingt von der täglichen Bankgeschäft. Ich gehörte zu denjenigen die eine Ausbildung hatten die ja zumindest in die richtige Richtung ging, aber da warn auch Leute die Theologie studiert haben oder, Sprachwissenschaftler also reine Sprachwissenschaftler oder ganz andre Leute Geschichtsleute Matheleute. und äh das hat mir gezeigt dass die Bank damals einfach Leute genommen hatten die die mit ihren Studienzeugnissen mit ihrem Auftreten gezeigt haben wir können was für die Bank leisten auch wenn wir jetzt nicht äh das Einmaleins des Bankgeschäfts sofort beherrschen.“

Alleine die Tatsache, dass man ein Universitätsstudium abgeschlossen hat, ist die Bedingung für die Möglichkeit, als Trainee angenommen zu werden. Als weiteres Kriterium erscheint hier das „Auftreten“, auf das die Bank offenbar hohen Wert gelegt hat. Hier deutet sich bereits an, was für die von uns untersuchten Managementkarrieren charakteristisch ist: Nicht nur der Universitätsabschluss, den man für einen Einstieg in solche Karrieren benötigt, ist recht variabel; es ist auch nicht klar, welche Fort- und Weiterbildungen die Karriere befördern und welche nicht. Dies gilt insbesondere für jene Personen, die nicht das Glück haben, in einem Traineeprogramm in

das Unternehmen einsozialisiert zu werden. Frau Morales-Aznar, die von Hause aus Juristin ist, durchläuft eine Vielzahl von Kursen, um sich in der Bank, in der sie schließlich eine Anstellung gefunden hat, allmählich hochzuarbeiten. Und Frau Guzman-Berg gelingt es, mit einem weiteren Universitätsabschluss und einer Ausbildung zur Steuerberaterin sich aus der engen Nische zu befreien, in der sie ihre Karriere in Deutschland begonnen hatte: War sie – als brasilianische Anwältin – zunächst eine Beraterin für lateinamerikanisches Steuerrecht gewesen, ist sie mittlerweile in einer Firma als internationale – und damit breit aufgestellte Steuerrechtsberaterin tätig.

Das Problem, mit dem die Manager/innen konfrontiert sind, wenn sie in Deutschland ihre Karriere beginnen, ist die Unsicherheit angesichts der Breite an Möglichkeiten, die sich ihnen bietet. Bildhaft gesprochen, kann man sich dies folgendermaßen vorstellen: Die Ärzte müssen über ein Seil balancieren, um voran zu kommen. Die Richtung ist klar, sie müssen sich aber auf dem wackligen Seil halten, d. h. die Kenntnisstandprüfung bestehen. Die Manager müssen ebenfalls über einen Fluss, doch sehen sie dessen anderes Ufer nicht. Sie springen von einem Stein zu dem anderen, d. h. von einer Weiterbildung zur anderen, ohne zu wissen, ob sie sich damit in eine Sackgasse manövrieren, oder weitere Karrieresteine erreichen, die sie an ihr – noch unbekanntes – Ziel gelangen lassen. Denn der Wert jeder Weiterbildung muss immer wieder neu mit dem Arbeitgeber verhandelt werden, stellt doch auch sie nur eine Möglichkeitsbereitstellung, keineswegs aber eine Berechtigungsvergabe dar.

### **3.3 Transnationale Karrieren**

Es gibt aber auch Migranten und Migrantinnen, die auf einer stabilen Brücke über den Fluss gelangen. Das sind diejenigen, die schon vor Beginn ihrer Karriere eine Hochschulbildung erhielten, die über die Grenzen von Ländern hinweg Anerkennung findet. Frau Sonne, eine Ökonomin aus Schweden, hat diese Anerkennung dadurch erlangt, dass sie ein Jahr in Deutschland studierte und auf diese Weise ihre Vertrautheit mit dem hiesigen Markt zeigen konnte. Herr Katekar, unser zweiter Interviewpartner im Managementbereich, hat seinen indischen Ingenieurstitel dadurch aufgewertet, dass er an einer renommierten Londoner Universität einen Master of Business erwarb. Interessant ist allerdings, dass bei beiden Managern, trotz der Internationalität ihrer Studiengänge, die deutschen Sprachkenntnisse sehr wichtig waren, um in Deutschland eine Stelle zu finden. Ganz so global, wie er sich gerne gibt, ist der deutsche Manager offenbar doch nicht. Wegen ausländischen Kollegen eine Teamsitzung auf Englisch zu führen, so erfährt es Herr Katekar am eigenen Leib, liegt ihm nicht.

In den Naturwissenschaften ist die Bedeutung der Sprache jedoch erheblich niedriger. Mit dem Renommee eines Masters in Biochemie von der Universität Shanghai lässt sich an einer deutschen Universität Arbeit finden, auch ohne dass man nur ein Wort Deutsch spricht. Und für einen Gehirnochirurgen, dessen Chef in Weißrussland schon seit langem mit deutschen Kollegen kooperiert, ist der Weg an die deutsche Universität um einiges leichter als für seine Kollegin, die nur über den B. Sc. einer unbekannteren kolumbischen Uni verfügt.

Bei diesen transnationalen Karrieren, gerade jenen in den Naturwissenschaften, kommen meines Erachtens zwei Dinge zusammen: Auf der einen Seite ist das Renommee der Universität, deren Abschluss man auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten möchte, von Bedeutung. (Zu diesem Renommee können auch persönliche Kontakte des früheren Chefs beitragen.) Zum anderen sind die Naturwissenschaften selbst ausgesprochen transnational ‚aufgestellt‘. Ihre zentralen Publikationsorgane sind keinem Land zugeordnet, ihre Sprache ist Englisch, und ihre (Studien-) Inhalte mögen zwar nicht gleich, aber doch weitgehend vergleichbar sein. Leiden ein zwei unserer Interviewpartner aus dem Managementbereich noch daran, in einem sozialistischen Land studiert zu haben, ist dies für den Gehirnochirurgen aus Weißrussland kein Hindernis.

Um es mit der eingangs eingeführten Unterscheidung zwischen Berechtigungsvergabe und Möglichkeitsbereitstellung auszudrücken: Zwar wird mit den transnational anerkannten Studien-

abschließen alles andere als eine Berechtigung vergeben (es erweist sich ja erst im Nachhinein, welcher Abschluss transnational anerkannt ist), doch unterscheiden sich die Möglichkeiten, die er dem Migrant\*in bietet, kaum von denjenigen eines mit einem einheimischen Abschluss ausgestatteten Mitbewerber\*in.

#### **4. Verlustreiche Pfade in den Arbeitsmarkt**

Bislang bin ich nur auf erfolgreiche Hochschulabsolvent\*innen aus dem Ausland eingegangen. Wie aber sind die 19 Prozentpunkte zu erklären, in denen sich die Rendite ausländischer Hochschulabschlüsse von inländischen unterscheidet? In unserem Forschungsprojekt haben wir Schwierigkeiten gehabt, Personen zu finden, die ihren ausländischen Hochschulabschluss unter Wert verkaufen mussten, oder gar keinen Fuß in den deutschen Arbeitsmarkt setzen konnten. Gleichwohl möchte ich auf zwei typische Pfade hinweisen, die sich als recht verlustreich erweisen.

##### **4.1 Entwertung von Hochschulabschlüssen im Rahmen rechtlicher und symbolischer Exklusion**

Da sind zum einen jene unglücklichen Menschen zu nennen, die über Jahre hinweg mit einer Duldung gelebt haben, die ihnen die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung nicht erlaubte. Frau Orsolic etwa, eine Ökonomin aus Bosnien, erhält erst nach 8 Jahren die rechtliche Möglichkeit, zu arbeiten. Doch das Arbeitsamt weigert sich, sie überhaupt als Ökonomin zu führen oder ihr eine Umschulung zu finanzieren. Während ihre akademischen Kenntnisse brachliegen, muss Frau Orsolic sich damit abfinden, jene Kenntnisse (mehr schlecht als recht) zu Markte zu tragen, die sie in der langen Zeit der Duldung erworben hat. In dem Flüchtlingswohnheim hatte sie sich schon früher für die Belange der anderen Heimbewohner\*innen engagiert und für die Heimleitung gedolmetscht. Nach einem kurzen Kurs wird dann eine unregelmäßige Honorartätigkeit als semiprofessionelle Dolmetscherin im Sozialbereich in Hamburg. Ähnlich ergeht es Frau Pasic; sie muss jedoch nicht nur auf die ihr als Jugoslawin zugeschriebenen Sprachkenntnisse zurückgreifen, sondern auch auf ihre Geschlechtsidentität. Die Hamburger Senatsbehörde bietet ihr an, sich als Erziehungshelferin in bosnischen Familien zu verdingen.

##### **4.2 Wohlfahrtsstaatliche Einspurung in subakademische Laufbahnen**

Interessanter Weise finden sich auch am anderen Ende der migrationsbezogenen Prestigeskala Wege in subakademische Laufbahnen. Hier handelt es sich um Personen, die – aufgrund der Heirat mit einer Deutschen oder aber als Aussiedler – schon frühzeitig arbeiten konnten und sich so einen Anspruch auf die Förderung durch die Arbeitsagentur ‚erwirtschafteten‘. Diese wohlfahrtsstaatliche ‚Förderung‘ ist aber in doppelter Weise riskant: Ganz allgemein kann gesagt werden, dass die Arbeitsagentur nicht eben darauf eingerichtet ist, Akademiker\*innen als Akademiker\*innen zu fördern, z.B. denjenigen, die über einen nicht anerkannten ausländischen Abschluss verfügen, eine Anpassungsqualifikation zu bieten. Die Arbeitsagentur bietet regelmäßig eher Kurse zu Schlüsselqualifikationen oder aber subakademische Umschulungen an. Da das Angebot solcher Umschulungen nicht nur durch die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes strukturiert ist, sondern auch durch die institutionellen Interessen der Arbeitsagentur und die Profitinteressen der Umschulungsanbieter, garantiert ihr Abschluss keineswegs einen festen Arbeitsplatz. Dies zeigt sich in einigen von uns geführten Interviews, während es natürlich auch Evidenzen dafür gibt, dass etwa eine Umschulung im IT-Bereich zu bestimmten Zeiten erfolgversprechend gewesen ist. In jedem Fall aber kommt es durch diese subakademischen Umschulungen zu einem Verlust an Bildungsrendite, wird doch der universitäre Abschluss überhaupt nicht in die neue Arbeitsmarktposition eingebracht.

Es ist insofern gut zu wissen, wie Hochqualifizierte aus dem Ausland ihr Wissen und Können auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzen. Wir sollten uns aber auch über die verlustreichen Pfade auf dem Arbeitsmarkt Gedanken machen. Denn diese Pfade sind nicht nur für die betroffenen Personen verlustreich, sondern auch für die Gesellschaft insgesamt.

Vielen Dank.

---

<sup>1</sup> Humboldt 1960a, S. 235f

<sup>2</sup> Diese Berechtigungsvergabe wird nur noch durch diejenige der Lehrer übertroffen, die – in den meisten Bundesländern – zudem ein Anrecht auf ein Referendariat erhalten.

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel. Um ihn zu beheben, ist die Anwerbung und Einbindung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten verstärkt in der Diskussion.

Aber wie sieht es genau aus mit der Integration in den Arbeitsmarkt von Hochqualifizierten? Wie gut gelingt sie, woran scheitert sie? Konkrete Hindernisse ergeben sich z. B. durch widersprüchliche rechtliche Rahmenbedingungen, aber auch durch informelle Diskriminierung oder die fehlende Anerkennung von Bildungstiteln. Die internationale Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration“, gefördert durch die VW-Stiftung, hat die Bedingungen des Überganges hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt erforscht. Sie berücksichtigte dabei sowohl Zuwanderer als auch Bildungsinländer.

In der Tagung werden die Arbeitsergebnisse des Forschungsprojektes präsentiert, die aufzeigen, wie die Arbeitsmarktintegration gelingen kann und warum das kulturelle Kapital von Migranten doch häufig ungenutzt bleibt. Rahmenbedingungen, Barrieren und Lösungsmöglichkeiten für eine Entfaltung des Potenzials hochqualifizierter Migranten werden in der Tagung diskutiert. Dabei werden auch Praxisbeispiele der gezielten Förderung vorgestellt und in Arbeitsgruppen weitere Empfehlungen erarbeitet.

Folgende Fragen stehen dabei im Vordergrund:

- Welche akademischen Abschlüsse werden in Deutschland anerkannt? Welche Möglichkeiten der Nachqualifizierung gibt es?
- Welche Angebote zur Förderung von Bildungserfolg an Schulen und Universitäten sind effektiv?
- Was kann durch rechtliche Veränderungen und bessere Information bewirkt werden?
- Wie sind die Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte beschaffen?
- Welche arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind nötig und sinnvoll?

Sie sind herzlich eingeladen, sich an den Diskussionen und Lösungsansätzen zu beteiligen.

Dr. Lidwina Meyer, Studienleiterin, Ev. Akademie Loccum  
Prof. Dr. Anja Weiß, Prof. Dr. Arnd-Michael Nohl,  
Prof. Dr. Karin Schittenhelm, Prof. Dr. Oliver Schmidtke,  
VW-Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration“  
Dr. Fritz Erich Anhelm, Direktor, Ev. Akademie Loccum

#### TAGUNGSGEBÜHR:

155,- € für Übernachtung, Verpflegung, Kostenbeitrag; für Schüler/innen, Studierende (bis 30 Jahre), Grundwehr- und Zivildienstleistende sowie Arbeitslose Ermäßigung **nur gegen Bescheinigung** auf 75,-€. Eine Reduzierung der Tagungsgebühr für eine zeitweise Teilnahme ist nicht möglich.

#### ANMELDUNG:

Mit beiliegender Anmeldekarte an die **Evangelische Akademie Loccum, Postfach 2158, 31545 Rehburg-Loccum, Tel. 05766/81-0, Fax 05766/81-900**. Sollten Sie Ihre Anmeldung nicht aufrechterhalten können, teilen Sie uns das bitte umgehend mit. Bei einer Absage nach dem **03.09.2008** müssen wir 25% der Tagungsgebühr in Rechnung stellen. Falls Sie eine Bestätigung Ihrer Anmeldung wünschen, teilen Sie uns bitte auf der Anmeldekarte Ihre E-Mail-Adresse mit!

#### ÜBERWEISUNGEN:

Konto der Kirchl. Verwaltungsstelle Loccum **unter Angabe des Tagungsdatums und Ihres Namens:** Evangelische Kreditgenossenschaft Kassel (BLZ 520 604 10) Kto.-Nr. 6050

**TAGUNGSLEITUNG:** Dr. Lidwina Meyer Tel. 05766 / 81-103  
Lidwina.Meyer@evlka.de

**SEKRETARIAT:** SONJA SINSCH Tel. 05766 / 81-123  
Sonja.Sinsch@evlka.de

**PRESSEREFERAT:** Reinhard Behnisch Tel. 05766 / 81-105  
Reinhard.Behnisch@evlka.de

#### ANREISE:

Loccum liegt 50 km nordwestlich von Hannover am Steinhuder Meer zwischen Hannover, Minden und Nienburg. Auf Anfrage schicken wir Ihnen eine detaillierte Anreisebeschreibung. Sie finden sie auch im Internet: <http://www.loccum.de>

**ACHTUNG:** Direkte Verbindung zur Akademie mit Zubringerbus am **10.09.2008** um **12.50 Uhr** ab Bahnhof Wunstorf, **Ausgang ZOB**. Am **12.09.2008** zurück; Ankunft Wunstorf **13.30 Uhr**; Hin- u. Rückfahrt je 3,- € (im Bus zu entrichten!). **Bitte unbedingt anmelden, Plätze sind begrenzt!**

#### FESTE ZEITEN IM HAUS:

8.30 UHR MORGENANDACHT, 8.45 UHR FRÜHSTÜCK,  
12.30 UHR MITTAGESSEN, 15.30 UHR NACHMITTAGSKAFFEE,  
18.30 UHR ABENDESSEN.

Die Akademie im Internet: <http://www.loccum.de>

Medienpartner

**NDR**Info  
[www.ndrinfo.de](http://www.ndrinfo.de)



EVANGELISCHE AKADEMIE

# LOCCUM

**Jenseits der Green Card:  
Hochqualifiziert und  
wenig Chancen?**

**Potenziale hochqualifizierter  
Migrantinnen und Migranten  
in Deutschland**

In Kooperation mit der:  
VW-Studiengruppe  
„Kulturelles Kapital in  
der Migration“

Tagung vom  
**10. - 12. September 2008**

## ■ Mittwoch, den 10. September 2008

- 14.00 **Begrüßung**  
Dr. Lidwina **Meyer**, Ev. Akademie Loccum  
Prof. Dr. Anja **Weiß**,  
Studiengruppe Kulturelles Kapital
- 14.20 **Kulturelles Kapital in der Migration – Internationale Perspektiven auf die Integration von hochqualifizierten Migrant(inn)en**  
Prof. Dr. Oliver **Schmidtke**, Political Science, University of Victoria, Canada
- 15.30 Kaffee und Kuchen
- 16.00 **Wie können Hochqualifizierte aus dem Ausland ihr Wissen auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzen?**  
Prof. Dr. Arnd-Michael **Nohl**,  
Universität Hamburg
- 16.50 **Eröffnen berufliche und akademische Bildungstitel auch den Zugang zum Arbeitsmarkt?**  
Prof. Dr. Karin **Schittenhelm**,  
Universität Siegen
- 17.40 **Welche Barrieren hindern an einer zügigen Integration in den Arbeitsmarkt?**  
Prof. Dr. Anja **Weiß**, Universität Duisburg  
Niki von **Hausen**, Universität Duisburg
- 18.30 Abendessen
- 19.30 **Der Kampf um die besten Köpfe**  
Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in Wirtschaft und Gesellschaft  
Prof. Dr. Rita **Süssmuth**, Neuss
- 21.00 Ausklang auf der Galerie

## ■ Donnerstag, den 11. September 2008

- 08.30 Einladung zur Morgenandacht,  
anschließend Frühstück
- Praxisbeispiele zur Förderung von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten**
- 09:30 Professionelle Selbstorganisation  
hochqualifizierter Migrant(inn)en in **Kanada**  
Patrick **Coady**, Coordinator BCITP Net,  
Executive Director AIMDBC, Canada
- 09.55 Programme der Arbeitsgemeinschaft Türkischer Unternehmer (ATU) in Hamburg  
Aygul **Özkan**, TNT Post, Vorstand ATU

- 10.20 Akademikerprogramm, Otto-Benecke-Stiftung  
Dagmar **Maur**, Leiterin, Bonn
- 10.45 Mentoring Programm „Network 21“  
Filiz **Elüstü**, Thomas-Morus-Akademie  
Bensberg
- 11.10 Kaffeepause
- 11.30 Diskussion und Resümee
- 12.30 Mittagessen
- 14.00 **Wo können Lösungen ansetzen?**  
Arbeitsgruppen zu spezifischen  
Problembereichen mit Resource Persons
- AG 1:** Risiken und Nebenwirkungen rechtlicher Barrieren: Was kann durch rechtliche Veränderungen und bessere Information bewirkt werden?  
Moderatorin: Sakine **Subasi-Piltz**,  
TEXTproduktion.net, Bremen  
Jürgen **Blechinger**, Diakonisches Werk Baden  
Dimitria **Clayton**, Ministerium f. Generationen,  
Familie, Frauen und Integration, NRW  
Dr. Norbert **Cyrus**, Universität Oldenburg  
Norbert **Grehl-Schmitt**, EP SAGA, Caritas-  
Verband Osnabrück, Asel **Ulukbek**, Bundes-  
verb. Ausländischer Studierender e.V., Prof. Dr.  
Anja **Weiß**
- AG 2:** Welche Angebote zur Förderung von Bildungserfolg an Schulen und Universitäten sind effektiv?  
Moderator: George **Khoury**, Journalist,  
Bergheim  
Filiz **Elüstü**, Dr. Petra **Gruner**, Bundesmin. für  
Bildung und Forschung, Berlin, Nalan **Kilic**  
C. v. Ossietzky-Oberschule, Berlin  
Dr. Edith **Pichler**, Humboldt-Universität Berlin /  
Fondazione Eni Enrico Matte,i  
Prof. Karin **Schittenhelm**
- AG 3:** Welche akademischen Abschlüsse werden in Deutschland anerkannt? Wie kann man sich nachqualifizieren?  
Moderatorin: Ivonne Bianca **Henkelmann**,  
WMA Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg  
Patrick **Coady**, Dr. Anwar **Hadeed**, Studien-  
gang Interkulturelle Bildung und Beratung, Uni-  
versität Oldenburg  
Dagmar **Maur**, Dr. Martina **Müller**,  
Global Competences, Augsburg,  
Prof. Dr. Arnd-Michael **Nohl**,  
Barbara **Buchal-Höver**,  
Kultusministerkonferenz, Bonn

- AG 4:** Wie lässt sich der Zugang zu den Arbeitsmärkten verbessern?  
Moderatorin: Dr. Lidwina **Meyer**, Studienleiterin,  
Evangelische Akademie Loccum  
Carola **Feller**, Verband Deutscher Maschinen  
und Anlagenbau (VDMA), Katharina **Koch**,  
BAMF, Klaus **Dünnhaupt** AGEF gGmbH, Berlin,  
Aygül **Özkan**, Dr. Edwin **Semke**, Bildungszentrum  
der bayrischen Wirtschaft
- 15.30 Kaffee und Kuchen
- 16.00 Fortführung der Arbeitsgruppen
- 18.30 Abendessen
- 19.30 **Vorstellung der AG Ergebnisse**  
anschließend Austausch im Bistrobereich

## ■ Freitag, den 12. September 2008

- 08.30 Einladung zur Morgenandacht,  
anschließend Frühstück
- 09.30 **Europäische Perspektiven und Maßnahmen zur Anwerbung und Integration von hochqualifizierten Migrant(inn)en**  
Jakob von **Weizsäcker**, Brussels European and  
Global Economic Laboratory (Bruegel), Brüssel
- 10.45 Kaffeepause
- 11.00 Abschlussdiskussion  
**Welche Rahmenbedingungen werden gebraucht, um das Potenzial hochqualifizierter Migrant(inn)en zu entfalten?**  
Faize **Berger**, Unternehmensberaterin,  
Vorstandsmitglied der Türkisch-deutschen  
Industrie- und Handelskammer  
Claus **Brandt**, Bundesministerium für Bildung  
und Forschung, Berlin  
Peter **Clever**, Hauptgeschäftsführung, Bundes-  
vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,  
Berlin  
Thomas **Kufen**, Integrationsbeauftragter des  
Landes Nordrhein-Westfalen  
Daniel **Weber**, DGB Bildungswerk, Düsseldorf
- 12.30 Ende der Tagung mit dem Mittagessen
- Tagungssprache Englisch/Deutsch  
mit Simultanübersetzung im Plenum.