

Wenn in einigen Jahren die geburtenstarken 1960er-Jahrgänge in Rente gehen, verliert Deutschland rapide an Arbeitskräften. Um die Zahl der Erwerbstätigen langfristig konstant zu halten, bräuchten wir einen Wanderungsüberschuss von rund 500.000 Personen pro Jahr. Das ist keine realistische Größenordnung. Im Durchschnitt der letzten zwanzig Jahre sind jährlich etwa 175.000 Menschen mehr zugewandert als das Land verlassen haben. Deshalb ist es richtig und wichtig, dass Deutschland mittlerweile eines der offensten Systeme für Arbeitszuwanderung hat. Bei entsprechender Berufsqualifikation und einem verbindlichen Jobangebot ist der Weg nach Deutschland grundsätzlich offen.

Arbeitsmigration und Fluchtmigration sind sehr verschieden, z. B. hinsichtlich der Wanderungsmotive, der Vorbereitung auf das Zielland und der Bleibeperspektiven. Unter dem Strich können deshalb die meisten Flüchtlinge zunächst nicht zu den qualifizierten Zuwanderern gezählt werden, die der deutsche Arbeitsmarkt benötigt. Das hat in vielen Fällen nur wenig mit ihren beruflichen Qualifikationen zu tun, sondern mit Unkenntnis der deutschen Sprache und Gesellschaft. Es fehlt mit anderen Worten „landesspezifisches Humankapital“. Übertragbares berufliches Humankapital ist durchaus vorhanden.

Daraus folgen zwei Dinge: Erstens brauchen wir trotz des Flüchtlingszustroms nach wie vor Arbeitszuwanderung. Und zweitens müssen wir die vielen Flüchtlinge, die in Deutschland bleiben werden, effektiv auf den deutschen Arbeitsmarkt und Alltag vorbereiten. Sprach- und Integrationskurse sind oberste Priorität einer vernünftigen Integrationspolitik. Natürlich wird in der aktuellen Situation angemessen geschultes Lehrpersonal knapp. Vielerorts bleiben die Kursangebote aber mangels Finanzierung hinter dem Bedarf zurück. Das ist vermeidbar.

Um das übertragbare Humankapital der Flüchtlinge zu aktivieren, müssen die für den deutschen Arbeitsmarkt relevanten Qualifikationen in einem professionellen Verfahren ermittelt werden. Dabei geht es nur nachrangig um die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, die ohnehin oft an fehlenden Zeugnisdokumenten scheitert. Es geht in erster Linie um die Detail-Feststellung ganz konkreter Fähigkeiten, Erfahrungen und Fachkenntnisse. Die Arbeitsagenturen können dieses „Profiling“ leisten. Es gibt auch schon viel versprechende Bestrebungen, sie früher und intensiver in die Asylverfahren einzubeziehen. Das Ergebnis wären bescheinigte, für den deutschen Arbeitsmarkt relevante Fähigkeiten und Kenntnisstände, die zwar oft keinen deutschen Facharbeiterbrief ersetzen werden. Aber sie eröffnen den Weg in den Ausbildungs- und den Arbeitsmarkt. Darauf aufbauend könnte die Weiterbildung in Modulen erfolgen, um dem unterschiedlichen Kenntnisstand und Ausbildungsbedarf in den verschiedenen Bereichen gerecht zu werden.

Auch in der Altersstruktur der Flüchtlinge liegt eine Chance. Rund 80 % von ihnen sind jünger als 35 Jahre, rund 30 % jünger als 18 Jahre. Die Schul- und Berufsausbildung ist daher der natürliche Weg in den Arbeitsmarkt. Viele der jungen Menschen haben ihre Bildungskarrieren wegen der Flucht ja nur unterbrechen müssen. Sie sollten sie möglichst schnell wieder aufnehmen. Und zwar mit gezielter, intensiver Unterstützung. Das erfordert nicht nur Investitionen in Bildungsinfrastruktur, sondern auch umfangreiche Personalausgaben. Da der Bedarf an Fachkräften erst ab ca. 2020 mit erhöhtem Tempo steigt, ist gerade noch Zeit für diese lohnenden Bildungsinvestitionen.

Die gesamtstaatliche Aufgabe besteht also vor allem darin, den Zugang zu Bildung und Arbeitsvermittlung möglichst schnell zu bewerkstelligen. Sind die Flüchtlinge erst einmal in den Schulen bzw. mit dokumentierten Qualifikationen in den Systemen der Arbeitsagenturen, können sie dort kompetent begleitet werden und ihren Weg gehen.