

FLÜCHTLINGE AM LUXEMBURGER ARBEITSMARKT

Ein steiniger Weg

Thorsten Fuchshuber

Für Flüchtlinge ist es nicht leicht, Arbeit in Luxemburg zu finden - erst recht, wenn sie adäquat sein soll. Neben der Sprachenproblematik kämpfen viele darum, dass man ihre Qualifikation und Berufserfahrung offiziell anerkennt.

Integration, Inklusion, wie auch immer man es nennen mag: Sprache und Arbeit sind elementar, damit man als MigrantIn in einer Gesellschaft Fuß fassen kann. Ebenfalls Teil dieser Binsenweisheit: Nur wer die im Berufsleben gängigen Sprachen leidlich beherrscht, wird auch bei der Jobsuche erfolgreich sein. Zugleich jedoch wird die erlernte Sprache vor allem im Arbeitsleben perfektioniert. Doch was einerseits an einen Teufelskreis erinnert, ist andererseits eine ganz simple Gleichung: Wer von Neuankömmlingen sprachliche Kompetenzen fordert, muss ihnen nicht nur entsprechende Kurse, sondern frühstmöglich eine Arbeitsmöglichkeit bieten.

Genau damit hapert es jedoch in Luxemburg. 446 Personen, deren Asylgesuch anerkannt worden ist, sind derzeit beim Arbeitsamt, der Adem, gemeldet. Jenen aber, die noch auf den Ausgang ihres Asylverfahrens warten, bleibt eine Arbeitsmöglichkeit weitgehend verwehrt. Das waren

allein in den ersten zwei Monaten des Jahres 461 Personen, während im gleichen Zeitraum 114 Personen Asyl gewährt worden ist. Mehr als die Hälfte von ihnen (68 Personen) hatte den Antrag hierzu bereits im Jahr 2015 gestellt. Mehr als ein Jahr des Wartens und Bangens also, in dem ansonsten nicht viel passiert.

Die einzige Chance für Asylbewerber, überhaupt am Luxemburger Arbeitsmarkt zu partizipieren: Sechs Monate nach dem Stellen des Asylantrags besteht die Möglichkeit zu einem ebenso lange dauernden Praktikum. Doch selbst eine solche „autorisation d'occupation temporaire“ (AOT) kann nur eingelöst werden, sofern der betreffende Unternehmer nachweisen kann, dass kein gleichgeeigneter Luxemburger oder EU-Bürger für den Praktikumsplatz zur Verfügung steht. Tatsächlich sind die Hürden so hoch, dass sich Marc Peron von der Asti nur an „eine Handvoll“ Asylbewerber erinnern kann, die in letzter Zeit eine solche AOT erfolgreich nutzen konnten.

Fatale Warteschleife

„Viele der Betroffenen hängen deshalb ein- bis anderthalb Jahre in einer Warteschleife“, klagt Peron, „und wenn die Leute dann ihre Anerken-

nung haben, wissen sie nicht, wie man sich Zugang zum Luxemburger Arbeitsmarkt verschafft.“

Ein Zugang, der mit der Sprache beginnt. Zwar haben nicht wenige, die nach Luxemburg kommen, bereits Kenntnisse in zumindest einer der hiesigen gebräuchlichen Sprachen. Doch je nach Branche, in die man möchte, reicht es nicht aus, wenn man beispielsweise Englisch kann. Und obwohl Französisch unterm Strich in der hiesigen Arbeitswelt am wichtigsten ist, wäre einem etwa im Baugewerbe mit Portugiesisch nicht selten besser gedient.

Viele jedoch beginnen ohnehin bei null, oder, wie Marc Peron sagt, bei „minus eins“: Immer häufiger kommen nämlich Personen in Luxemburg an, die erst noch das lateinische Alphabet erlernen müssen. Und das dauert Peron zufolge ungefähr ein halbes Jahr.

Die Integrationswege sind daher weiter als beispielsweise bei den Flüchtlingen vom Balkan in den Neunzigerjahren. Mit dem Programm „Ma'an! Ensemble! Zesammen!“ und „Connections“ will die Asti seit Anfang vergangenen Jahres dafür sorgen, dass sie etwas weniger beschwerlich sind. Beide Angebote werden aus Mitteln der „Œuvre Grande-Duchesse Charlotte“ finanziert und richten

sich explizit auch an Asylbewerber: Sprachkurse, Informationen zur Luxemburger Gesellschaft und zum Weg in die Luxemburger Arbeitswelt. Mit etwas Verspätung hat die Regierung Anfang April mit dem „parcours d'intégration accompagnée“ (PIA) nun ein vergleichbares Programm aufgelegt.

Unternehmen wenig offen

„Wir verschaffen uns gemeinsam mit den Betroffenen einen Überblick über ihre Kompetenzen“, so Marc Peron über das Asti-Angebot, „hinsichtlich Ausbildung, bislang ausgeübtem Beruf und Sprachkompetenz - und dann überlegen wir mit ihnen, wo sie auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt eine Perspektive haben könnten.“

Die Sprache stellt dabei nicht das einzige Hindernis dar, wie Peron sagt: „Verschiedenes wird in den Herkunftsländern der Flüchtlinge einfach anders gehandhabt.“ Zum Beispiel das Verfassen eines Lebenslaufs. Nicht überall wird darauf so viel Wert gelegt wie hieszulande, wo jeder Lebensabschnitt, der nicht eindeutig der Karriereplanung zugeordnet werden kann, als „Lücke im CV“ einen schlechten Eindruck zu erwecken droht. Und wenn Neuanwärter auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt über



Müssen ihr Können unter Beweis stellen: Flüchtlinge beim Betriebspraktikum.

FOTO: ERMELINE TRUËBA

keinen solchen lückenlosen Nachweis verfügen, „kann so etwas einen Arbeitgeber natürlich abschrecken“, sagt Peron.

Wie bei der Asti versucht man daher auch beim Comité de liaison des associations d'étrangers (Clae), diesem Eindruck entgegenzuwirken. Seit 2015 gibt es das Programm „InSitu Jobs“ mit dem Ziel, den Neankömmlingen ein Portfolio aus dokumentierten Workshops, Fortbildungen und Sprachkursen aufzubauen, damit ein möglicher Arbeitgeber vom Leistungswillen und den Qualifikationen der Arbeitssuchenden überzeugt werden kann. Hier konzentriert man sich jedoch auf Personen, denen der Aufenthalt in Luxemburg bereits zugestanden worden ist, darunter nicht nur Geflüchtete, sondern auch Bürger von „Drittstaaten“, außerhalb der EU. Auch hier hilft man unter anderem bei der Gestaltung von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben, der Vorbereitung aufs Bewerbungsgespräch.

Bei der Adem werden die in Arbeit vermittelten anerkannten Asylbewerber bislang noch nicht statistisch erfasst. Doch laut Lucia Coelho vom Clae ist die Vermittlung ein schwieriges Unterfangen. „Die Unternehmen sind nicht sehr offen hierfür“, sagt Coelho. Im ersten Jahr des aus EU-Geldern geförderten Projekts sei es

gelingen, rund 15 Personen zu vermitteln, doch nicht unbefristet, und auch nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt, sondern über einen „contrat d'appui-emploi“ (CAE). „Gerade verhandeln wir mit dem Dienstleister Sodexo und dem Bauunternehmen Tralux“, so Lucia Coelho und hofft, dass diese Unternehmen einige der vom Clae betreuten Personen einstellen werden. „Aber da gibt es noch nichts Konkretes.“ Und auch hier wird es sich wohl um staatlich subventionierte CAE und contrats d'initiation à l'emploi (CIE) handeln. „Es braucht halt etwas Zeit, die Unternehmern vom Kompetenzreichtum der Betroffenen zu überzeugen.“

Mehr Flexibilität gefordert

Nicht selten ist der Kompetenznachweis erschwert, da Diplome nicht von zu Hause mitgenommen wurden oder verloren gegangen sind. Zudem bezeichnen Coelho und Peron die Anerkennung von Diplomen, die nicht der EU-Norm entsprechen, übereinstimmend als „Riesenproblem“. „Die Flexibilität bei der Anerkennung der Ausbildungsdiplome in Luxemburg müsste größer sein“, meint etwa Lucia Coelho, „aber nicht nur für die Personen aus Syrien und dem Irak, das Problem stellt sich ja auch für

Menschen aus Brasilien und von den Kapverden. Alle Diplome, die nicht europäisch sind, schaffen Probleme. Hier wären auch die betreffenden Ministerien gefordert. Es wäre an der Zeit, sich der Realität anzupassen.“

Auf dem Arbeitsamt sieht man das nicht ganz so problematisch. „In manchen Branchen ist das Diplom nicht ausschlaggebend“, so Adem-Direktorin Isabelle Schlessler. Herauszufinden, welches die realen Kompetenzen der Betroffenen sind, betrachtet sie als größte Herausforderung für ihre Behörde: „Dann können wir die Flüchtlinge auch gezielt zu den richtigen Unternehmen schicken.“ So werde ein syrischer Elektriker ohne Anerkennung seines Diploms sich zwar nicht auf der Ebene eines Elektrikermeisters wiederfinden, doch könne er bei entsprechender Qualifikation „sehr wohl in einem Luxemburger Betrieb arbeiten“, etwa „als Hilfelektiker, wo man keine besondere Ausbildung braucht“.

Dass so auch Lohn und gesellschaftliche Anerkennung schwinden, droht dabei vergessen zu werden. 35 Prozent der bei der Adem gemeldeten Arbeitssuchenden mit gewährtem Asyl geben an, einen höheren Schulabschluss zu haben. Besonders mühsam ist die weitere Berufsausübung in jenen Sparten, wo es neben dem Dip-

lom auch noch eines „droit d'exercer“ bedarf, wie etwa für Ärzte und examinierte KrankenpflegerInnen. Die Anerkennung ihrer Qualifikation ist bislang nur im Ausland möglich. Etwa in Belgien, wo Ärzte in einer zweijährigen Weiterbildung ihre Befähigung unter Beweis stellen müssen, bevor ihnen dann auch in Luxemburg die Ausübung ihres Berufs gestattet werden kann.

So ist letztlich doch die Gefahr nicht gering, dass sich ein beträchtlicher Teil der Neankömmlinge im Niedriglohnssektor zusammendrängt, dort also, wo die Problematik der Arbeitslosigkeit tendenziell am größten ist. Glücklicherweise, so Adem-Chefin Schlessler, „sinkt seit 2014 die Arbeitslosigkeit ja wieder, und man sieht, dass sie unter den sehr gering qualifizierten am Stärksten sinkt.“ Sie sieht daher auch für Flüchtlinge Möglichkeiten, auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt Fuß zu fassen: „Natürlich ist die Situation so, dass höher qualifizierte Flüchtlinge am Anfang höchstwahrscheinlich in geringer qualifizierteren Branchen aktiv werden müssen, um sich dann schrittweise hochzuarbeiten.“