

# APTUS

Anpassung und Beschleunigung von  
Anerkennungsprozessen für ausländische  
Fachkräfte im Handwerk

## Handmaterial



August 2020

Europahaus Land Brandenburg e.V.

Volkmar Ritter

Andreas Beil



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln  
des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg

---

## Präambel

Wir setzen der vorliegenden Handreichung bewusst eine Präambel voran.

Das ungewöhnliche Projekt ist zusätzlich in die sehr ungewöhnliche Situation einer Pandemie und des verhängten Lockdowns geraten.

Auch uns hat die Corona-Krise getroffen und so manche Vorüberlegung des Projektes „über den Haufen“ geworfen. Die Umstellung der Arbeiten und Kontakte zu den Partnern und Handwerkern auf „online“ ist uns sehr gut gelungen. Viel mehr machten uns die gesellschaftliche Unsicherheit und die zum Teil dramatischen Veränderungen in der Arbeitswelt zu schaffen.

Die lang ersehnte Bewilligung zum 01.03.2020 fiel nur wenige Tage vor dem Lockdown in Deutschland. Wir haben uns umgehend daran gemacht und mit unseren Partnern die neue Situation erörtert. Wir möchten uns hier bei allen Partnern des Projektes und ganz besonders bei den Firmen aus dem Handwerk dafür bedanken, dass keiner abgesagt hat und wir die inhaltlichen Fragen wie geplant besprechen konnten. Ein besonderer Dank geht an die HWK Herrn Päch, Herrn Kocur, die Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Frau Wachner und an den Innungsmeister der Malerinnung Herrn Höppe.

Am 24.03.2020 machten wir mit einem veränderten Meilensteinplan Mitteilung ans Ministerium und konnten das Projekt, trotz der Widrigkeiten, fortführen.

Neben einer Vielzahl von Online-Kontakten, die erst über Skype und dann über das Konferenzsystem ZOOM liefen, haben wir uns 1 x monatlich im Team eine Präsenzberatung im Europahaus „geleistet“. Dadurch waren wir besser in der Lage zu agieren. Die strenge Einhaltung der Hygieneregeln war selbstverständlich. Wir wussten: Eine Infektion mit Covid-19 stellt das gesamte Projekt in Frage. Heute nach Abschluss des Projektes können wir eine gute Bilanz ziehen. Keiner der Mitarbeiter/innen und Projektbeteiligten wurde infiziert.

Was uns in den ersten Wochen besonders belastete: Die Kontakte nach Montenegro waren teilweise völlig zum Erliegen gekommen. Auch der Online-Kontakt wurde mühselig. Hier war die Unterstützung des BWA für das Projekt sehr wichtig, weil über das dortige Netzwerk wieder die nötige Dynamik, bis hin zum Treffen im Juli, erreicht werden konnte.

Bei der Arbeit mit den Handwerksfirmen trafen wir häufig die Antwort an, dass man gerade „mit anderen Sorgen gesegnet“ sei.

Die Handwerkskammer war zum Teil über Wochen auf Home-Office ausgelegt, so dass auch dort erst die eigenen Probleme mit dem Lockdown gelöst werden mussten.

---

Während des Projektes hatten wir mit ständigen Veränderungen der öffentlichen Erwartung zu tun. Glaubten im April und Mai des Jahres viele Handwerkerfirmen, dass mit der Pandemie eine größere Anzahl an Fachkräften auf den deutschen Arbeitsmarkt kommen wird, wurde spätestens mit dem Baubeginn der GIGA Fabrik von Tesla klar, gerade im berlinnahen Bereich von LDS wird sich die Fachkräftesituation deutlich verschärfen. Nicht nur, dass der Wettbewerb um arbeitslose Fachkräfte heftiger wird, es stieg auch die Angst davor, dass TESLA mit gut bezahlten Jobs auch Fachkräfte aus den Firmen abwerben wird. Hatte man sich mühevoll dem „Sog“ der Metropole Berlin erwehrt, so wird es hier ab Anfang 2021 quasi einen „Erdrutsch“ in der Fachkräftesituation der Region geben. Wenn der BER im Oktober wirklich öffnet und Zulieferer und Dienstleister beider Großprojekte folgen, haben es kleine Handwerker doppelt schwer, geeignetes Personal zu finden. Durch die Entwicklung und diese Erkenntnis wurden wir mit unserem Projekt, gerade in dieser Region, wieder hochinteressant.

Mit der mitten im Projekt erschienenen Evaluierung der Westbalkanregelung des BMAS bekamen wir ein fundiertes Arbeitspapier in die Hand, welches eindrucksvoll darlegt, wie sehr es sich lohnt, eine gut strukturierte und abgestimmte Fachkräftezuwanderung zu organisieren und dies vor allem in eine regionale Zuständigkeit und Organisation zu legen.

Wie bereits erwähnt, mit großer Unterstützung des BWA Netzwerkes gelang es uns doch noch, den Arbeitsbesuch in Montenegro zu realisieren. Auch mit Blick auf den Verlauf der Corona-Pandemie hatten wir ein ideales Zeitfenster bekommen. Die Institutionen in Montenegro arbeiteten wieder, man konnte vor Ort mit Unternehmen direkt reden und es liefen noch keine Restriktionen für sog. Risikogebiete, zumindest nicht in Europa.

Im Rahmen der intensiven Zusammenarbeit mit dem BWA-Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft konnte die Rufil Montenegro Consulting als Partner gewonnen werden. Als deutsch-internationale Unternehmensberatung in Podgorica berät und unterstützt diese Beratung deutsche und internationale Firmen und Investoren in Montenegro und verfügt über ein umfangreiches Netzwerk, insbesondere an deutschen und deutschsprachigen Unternehmen. So erhielten wir im Projekt den Zugriff auf ein „jour fixe“ deutschsprachiger Unternehmen unterschiedlicher Branchen in Montenegro.

Nachdem viele in Deutschland den Umgang mit der Pandemie in den Griff bekommen haben, wurden auch direkte Treffen mit Handwerkern und die Teilnahme an der Innungssitzung der Maler möglich.

---

In der Arbeit mit Montenegro wurde uns auch klar, dass es nur eine nachhaltige Lösung gibt, wenn man nicht nur die Fachkräfte aus dem Land aufnimmt, um die Arbeitslosigkeit zu verringern, sondern es muss Wege geben, die auch dem Entsendeland eine Entwicklung und die dafür notwendigen Fachkräfte sichert.

Die Pandemie brachte in der Organisation des Projektes auch Kuriositäten mit sich: z.B. die Bestellung der Karten mit eingelassenem Datenträger. Hier kam es zu Lieferschwierigkeiten, weil Chips aus China kommen. Zuerst war der Typ nicht verfügbar und dann war eine Lieferung „abhanden gekommen“. Schwierigkeiten, die unter normalen Bedingungen nicht einmal ansatzweise zu erwarten sind.

Ohne dem Folgenden vorwegzugreifen: Wir denken, dass die Ergebnisse trotzdem den aktuellen Bedingungen entsprechen und anwendungsbereit sind.

**31. August 2020**

---

# Inhaltsverzeichnis

Arbeitsmarktanalyse der Region	6
Stellenanforderung der Handwerksfirmen	12
Das deutsche Anerkennungsverfahren am Beispiel des Malerberufes	17
Fallbeispiel Maler	21
Fachsprache	23
• Maler	
• Metaller	
• Holztechnik	
Sprachunabhängige Kompetenzermittlung	25
Das Berufsausbildungssystem in Montenegro	31
Projekt: Bau- und Tourismusprojekt mit Berufsausbildung	34
WIN-WIN Prozess der Fachkräfteentwicklung	37
Privatwirtschaftliches Engagement vor Ort	40
Fazit	44

## Anhang:

Fachsprachwortschatz Maler

Fachsprachwortschatz Metaller

Fachsprachwortschatz Holztechniker

Letter of Intent der Firma: Mountain Forest Investment

---

# Arbeitsmarktanalyse

Prinzipiell gab es eine äußerst positive Einschätzung der Arbeitsmarktlage im Februar 2020:

*Die Arbeitslosenquote im Landkreis Dahme-Spreewald beträgt im Februar 3,8 Prozent und ist damit die niedrigste Quote im Agenturbezirk Cottbus, hier liegt sie bei 6,2 Prozent. Insgesamt waren 3.488 Personen in LDS arbeitslos gemeldet – 33 weniger als im Vormonat. Zur Vermittlung stehen 2.068 Stellenangebote zur Verfügung. Die Jugendarbeitslosenquote liegt bei 2,1 Prozent.*

*Die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) lag im Februar bei 4.665 Personen. Das waren 299 weniger als im Februar 2019.*

*Die Anzahl arbeitslos gemeldeter Ausländer beläuft sich auf 358 Personen. Das sind 11 Personen oder 3 Prozent weniger als im Monat Februar des Vorjahres.*

*In den letzten beiden Monaten wurden im Agenturbezirk Cottbus bisher für 389 Arbeitnehmer Anträge auf Kurzarbeitergeld gestellt. Das sind 11,1 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum.*

*Im Land Brandenburg liegt die Arbeitslosenquote bei 5,9 Prozent. In Gesamtdeutschland sind 5,3 Prozent arbeitslos gemeldet.*

*(Quelle: Wirtschaftsförderung LDS , <https://www.wfg-lds.de/aktuelles/news/38-prozent-arbeitslosigkeit-im-lds-im-februar-2020/> )*

Die Einschätzung spiegelte auch die im Antrag dargestellte Lage auf dem Fachkräftemarkt wider. Es waren kaum Fachkräfte arbeitslos. Für das Handwerk war es quasi unmöglich, die offenen Fachkräftestellen mit den normalen Wegen zu besetzen. Abwerbung aus anderen Betrieben, Verkleinerung der Firmen, weniger Aufträge annehmen und der Blick auf Aktionen der HWK (Menschen mit Migrationshintergrund, etc.) waren die Instrumentarien der Arbeitskräftegewinnung. Dazu kommt der nahe Berliner Arbeitsmarkt, der gut mit dem Umland vernetzt ist und häufig bessere finanzielle Konditionen bieten kann. Selbst die öffentliche Hand wirbt Mitarbeiter der kleinen Handwerksfirmen für Facility Management, Bauhöfe, o.ä. ab.

Mit dem Corona Lockdown wurde das Handwerk stark verunsichert. Auf der einen Seite standen die Schwierigkeiten, die Aufträge und Baustellen zu realisieren.

*Corona sorgt im Handwerk für eine deutliche Abschwächung der Konjunktur.*

*Die Stimmung im südbrandenburgischen Handwerk hat sich spürbar abgekühlt. Die Erwartungen für die kommenden Monate sind im Abwärtstrend. Das geht aus der*

---

**Konjunkturumfrage der Handwerkskammer Cottbus (HWK) hervor, deren Ergebnisse die ersten Auswirkungen von Corona widerspiegeln. Aktuell muss von einer weit schlechteren Konjunktur ausgegangen werden.**

**Die Ausbreitung des Coronavirus hat zu massiven Einbrüchen der Wirtschaftstätigkeit geführt. Auch die Handwerksbetriebe sind davon stark betroffen. Aktuell sind nur 84,3 Prozent Unternehmen mit ihrer Geschäftslage zufrieden. Das ist ein deutlicher Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (2019: 95,5 Prozent).**

**Mit Ausnahme des Bauhauptgewerbes mussten alle Gewerkegruppen Umsatzrückgänge verkraften. Insbesondere das Kfz-Gewerbe erlitt einen herben Rückschlag. Nur noch 55,6 Prozent der Unternehmen (Vorjahr: 87,5 Prozent) bestätigen eine zufriedenstellende Umsatzentwicklung. Die Rückgänge führen dazu, dass viele an sich gesunde Betriebe aktuell um ihre Existenz fürchten. Die kompletten Schließungen der Friseur- und Kosmetikgeschäfte wurden bei der Umfrage noch nicht berücksichtigt.**

**Personal: In vielen Betrieben fehlen Mitarbeiter. Sie können beispielsweise aufgrund der geschlossenen Schulen und Kindergärten nicht zur Arbeit kommen. Aktuell sind rund 36 Prozent der Betriebe von einem coronabedingten Personalausfall betroffen.**

**Der Auftragsbestand im Handwerk hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum verringert. 18,5 Prozent der Unternehmen (Vorjahr: 7,6 Prozent) geben an, dass ihre Auftragsbücher gegenüber dem Vorjahreszeitraum weniger stark frequentiert sind. Hinsichtlich Investitionen agieren die Unternehmen verhalten.**

**Angesichts der Coronakrise ist die Verunsicherung in den Unternehmen groß, was sich wiederum auf die Erwartungen auswirkt: Für die kommenden Monate rechnen die Betriebe weiterhin mit einem Abschwächen der Geschäftslage, insgesamt geht fast ein Viertel der Betriebe von einer Verschlechterung aus. Die „Sorgenkinder“ sind aktuell Betriebe im Bereich des gewerblichen Bedarfs für die Industrie, der Nahrungsmittelbranche, Personenbezogene Dienstleister und die Kfz-Branche. Je länger die Beschränkungen bestehen bleiben, desto schwieriger gestaltet sich die Situation für diese Unternehmen.**

**Hintergrund:**

**Der Befragungszeitraum erstreckte sich über den kompletten März. Zwei Drittel der Antworten zur Konjunkturumfrage gingen nach dem 22. März und damit nach Inkrafttreten der Verordnung über Maßnahmen zur Eindämmung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 und COVID-19 in Brandenburg ein.**

**Quelle: Pressemeldung der HWK Cottbus vom 15.04.2020**

---

Auf der anderen Seite gab es Stimmen, die auf das eventuell anwachsende Potential von Menschen auf dem Arbeitsmarkt durch massenhafte Entlassungen hofften. Der Aufwand, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, zu qualifizieren und einzustellen, erschien vielen KMU als zu hoch. Dies ergaben die Gespräche mit den Firmen der ausgewählten Gewerke. Die Situation überforderte viele Firmeninhaber: Fachkräftemangel, Corona, Auftragslage, Corona-Hilfen beantragen, etc.

Dann die Einschätzung im August: gut für den Arbeitsmarkt aber schlecht für die Fachkräftesituation:

#### *4,5 Prozent Arbeitslosigkeit im LDS im August 2020*

*Die Arbeitslosenquote im Landkreis Dahme-Spreewald beträgt im August 4,5 Prozent, im Agenturbezirk Cottbus liegt sie bei 6,5 Prozent. Insgesamt waren 4.155 Personen arbeitslos – 203 Menschen weniger als im Monat Juli - gemeldet. Zur Vermittlung stehen 1.778 Stellenangebote zur Verfügung. 6 Anzeigen auf Kurzarbeit sind im August bei der Arbeitsagentur eingegangen. Die Jugendarbeitslosenquote liegt bei 3,4 Prozent.*

*Im Landkreis Dahme-Spreewald haben sich seit dem Beginn des Berichtsjahres 821 Ausbildungsbewerber gemeldet. Das sind 3 gemeldete Bewerber weniger als im August 2019. Demgegenüber sind der Agentur aktuell 804 betriebliche Ausbildungsstellen durch Arbeitgeber gemeldet. Das sind 96 betriebliche Angebote mehr als vor einem Jahr.*

*Im Land Brandenburg liegt die Arbeitslosenquote bei 6,4 Prozent. In Gesamtdeutschland sind ebenfalls 6,4 Prozent arbeitslos gemeldet.*

*Quelle: Wirtschaftsförderung LDS <https://www.wfg-lds.de/aktuelles/news/45-prozent-arbeitslosigkeit-im-lds-im-august-2020/>*

Zu dieser Situation schlagen gerade in der berlinnahen Region LDS die 2 Großprojekte der Wirtschaft und der öffentlichen Hand zu Buche: der in diesem Jahr eröffnende BER und TESLA. Wenn man allein berücksichtigt, dass Tesla einen Bedarf von rund 12.000 Arbeitskräften hat und die Firma auch wirklich 2021 beginnt zu produzieren, kann man sich vorstellen, wie sehr sich der Druck auf die Fachkräftesituation in den Handwerksbetrieben noch erhöht. Auch das „Nachziehen“ von weiteren Dienstleistungs- und Zulieferbetrieben für den BER und TESLA wird die Fachkräftesituation noch einmal deutlich verschärfen.

Das Projekt APTUS liefert somit einen kleinen Ansatz, wie dieser, für viele Handwerksfirmen tödlichen, Situation entgegengewirkt werden kann. Der Blick ins Ausland ist für viele Handwerksfirmen die einzige Chance...

Positiv für unser Vorhaben ist auch folgende Entscheidung des Landes Brandenburg:

---

***Kabinett stimmt zentraler Zuständigkeit des Landkreises Dahme-Spreewald zu***  
***Die Bearbeitung von Visaanträgen für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland wird erheblich erleichtert. In Brandenburg übernimmt der Landkreis Dahme-Spreewald ab 1. Oktober die zentrale Zuständigkeit für die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Das Kabinett hat dazu der geänderten Ausländerrechtszuständigkeitsverordnung zugestimmt. Die Änderung war durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz des Bundes notwendig geworden.***

***Innenminister Michael Stübgen: „Mit der Änderung wird die Zuständigkeit in der Verordnung klar festgeschrieben. Mein Dank gilt dem Landrat des Landkreises Dahme-Spreewald, der sich bereit erklärt hat, die Aufgaben für Brandenburg zu übernehmen. Das macht auch aufgrund des neuen Großflughafens BER Sinn, der auf dem Gebiet des Landkreises liegt. Das Beispiel zeigt einmal mehr, wie gut das Land und die kommunale Familie zum Wohle aller zusammenarbeiten. Gleichzeitig setzen wir damit ein weiteres Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag um.“***

***Arbeitsminister Jörg Steinbach: „Brandenburg braucht künftig mehr ausländische Fachkräfte, beispielsweise in der Pflege oder in Folge von Neuansiedlungen oder dem Ausbau von Betriebsstätten. Im Wettbewerb um die besten Köpfe müssen auch die nötigen Strukturen geschaffen werden, um interessierte Fachkräfte von Brandenburg überzeugen zu können. Das haben wir nun mit der Zentralen Ausländerbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald erreicht. Mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren haben Arbeitgeber demnächst die optionale Möglichkeit, direkt an der Beschleunigung der Verfahren mitzuwirken, damit sie freie Stellen schneller besetzen können.“***

***Landrat Stephan Loge: „Aufgrund der geographischen Lage und der damit in engem Zusammenhang stehenden exponierten Wirtschaftsstellung des Landkreises Dahme-Spreewald ist sich unsere Kreisverwaltung der mit der Übertragung der Aufgaben bei Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte für das gesamte Land Brandenburg entstehenden Verantwortung bewusst. Die Entscheidung der Landesregierung, unseren Landkreis mit dieser zentralen Aufgabe auf der Grundlage des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zu betrauen, zeigt das Vertrauen in die Fachkompetenz und Fähigkeiten der Kreisverwaltung und der ihr nachgeordneten Fachabteilungen, wie etwa der Ausländerbehörde. Zudem steht diese Entscheidung auch als Zeichen für die stetig wachsende wirtschaftliche Kompetenz des Landkreises als kommunale Behörde.“***

---

### **Hintergrund:**

**Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes des Bundes wird den Bundesländern über das geänderte Aufenthaltsgesetz die Möglichkeit gegeben, zentrale Ausländerbehörden zu gründen. Diese fungieren als Schnittstellen zu den an der Fachkräfteeinwanderung beteiligten Akteuren. Dies sind die für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zuständigen Stellen wie beispielsweise die Kammern, die Bundesagentur für Arbeit soweit erforderlich, die Auslandsvertretungen und die Arbeitgeber in Vollmacht der vorgesehenen ausländischen Fachkraft und ihrer Familienangehörigen. Die konkrete Organisation ist den Bundesländern überlassen. Diese können die Aufgabe auf der kommunalen Ebene ansiedeln beziehungsweise belassen. Mit der geänderten Ausländerrechtszuständigkeitsverordnung wird nun diese Stelle in Brandenburg bestimmt.**

**Der Landkreis Dahme-Spreewald erhält dafür eine Einmalpauschale zur technischen Einrichtung der notwendigen Arbeitsplätze und darüber hinaus Fallpauschalen für die Bearbeitung der einzelnen Anträge.**

Quelle: Landkreis Dahme-Spreewald

**Damit haben wir die entscheidenden Behörden, neben der Handwerkskammer, in der unmittelbaren Nähe. Die Kontakte zur Ausländerbehörde des Landkreises LDS sind sehr gut.**

**Ebenso hilft uns in unserem Vorhaben die Verlängerung der Westbalkanregelung, die uns gerade in der Zusammenarbeit mit Montenegro beste Zugangsbedingungen bietet.**

**Aktuell sagt diese Regelung aus:**

**Vom 01.01.2016 bis 31.12.2020 können Menschen aus den genannten Ländern in Deutschland für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Ausgenommen sind Tätigkeiten als Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer.**

**Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien, die nach der Regelung ein Visum für eine Beschäftigung beantragen, dürfen innerhalb von 24 Monaten vor Antragstellung keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in Deutschland erhalten haben. Ausnahmen sind Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien, die nach dem 01.01.2015 und vor dem 24.10.2015 in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben, sich am 24.10.2015 noch in Deutschland aufgehalten haben und nach dem 24.10.2015 unverzüglich ausgewiesen sind. Für diese Personengruppe ist eine Wiedereinreise ab**

---

dem 01.01.2016 möglich, sofern auf sie die im Folgenden genannten Voraussetzungen zutreffen und die zuständige deutsche Ausländerbehörde einer Wiedereinreise zustimmt.

**Voraussetzungen:**

Es liegt ein verbindliches Arbeitsplatzangebot von einem Arbeitgeber aus Deutschland vor.

**Die Fachkraft erfüllt die visarechtlichen Voraussetzungen**

Die kürzlich erschienene Fallstudie im Auftrag des BMAS: Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien, ISSN 0174-4992, durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus Nürnberg zieht ein positives Fazit dieser Regelung.

Neben Fachkräften mit einer guten Qualifizierung und einer hohen Stabilität in der Arbeit, sind es vor allem junge leistungsfähige Menschen, die mit dieser Regelung nach Deutschland gekommen sind.

Sie sind, vor allem in den Ballungsräumen, gut im Arbeitsmarkt angekommen und haben in den Firmen gut Fuß gefasst.

In den Jahren 2016 und 2017 (Untersuchungszeitraum) stellten 2.480 Arbeitnehmer aus Montenegro einen Antrag in Deutschland von denen 1.916 eine Genehmigung erhalten haben. Überwiegend gingen diese Arbeitskräfte ins Baugewerbe, in die Gastronomie, Dienstleistungen oder (in einem geringen Prozentsatz) in den Sozialbereich.

Im Handwerk sind nur wenige Fachkräfte über diese Regelung angekommen und wenn, dann in den Ballungszentren.

Mit der Umsetzung der Ergebnisse dieses Projektes haben wir gute Aussichten, die Quote der Fachkräfteeinwanderung aus Montenegro für das Handwerk und für den Bereich außerhalb der Metropolen zu verbessern.

---

# Stellenanforderungen der Handwerker

In Anpassung der Überlegung aus dem Projektantrag, mindestens für jedes Gewerk 10 Stellenangebote zu erstellen, haben wir uns auf ein Gewerk konzentriert und sind von den aktuell ausgeschriebenen Stellenanzeigen ausgegangen.

Alle Stellenausschreibungen orientieren sich an der Verordnung über die Berufsausbildung im Maler- und Lackierergewerbe.

Aktuell sehen Stellenanzeigen im Bereich LDS / Malerhandwerk wie folgt aus:

*Malergeselle (m/w/d) gesucht!!! (Maler/in und Lackierer/in - Bauten- und Korrosionsschutz)*

***Stellenangebotsbeschreibung:***

***Ein mittelständiges Unternehmen aus xxx sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen Malergesellen (m/w) für den Einsatz in Berlin und Brandenburg.***

***Aufgabe***

- ***alle anfallenden Malerarbeiten rund ums Haus,***
- ***bei Bedarf entsprechende Untergrundbearbeitungen (spachteln, schleifen usw.)***
- ***tapezieren***

***Anforderungen***

- ***abgeschlossene Ausbildung als Maler/Lackierer und entsprechende Berufserfahrung***
- ***selbstständige und kundenorientierte Arbeitsweise***
- ***FS zwingend erforderlich***
- ***ergänzende Informationen***
  - ***Anforderungen an den Bewerber:***

- 
- **Grundkenntnisse: Tapezieren, Malen, Untergrund behandeln**

**Sie erhalten:**

- **einen überdurchschnittlichen Stundenlohn bis zu 14,50€**
- **eine Netto-Auslöse für jede Arbeitsstunde bei Montageeinsatz bis zu 7,50€**
- **Überstundenzuschläge +25%**
- **Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld**

**Arbeitsbeginn: Sofort**

**Kontakt: Bewerben Sie sich mit einem Lebenslauf und dem Nachweis der Berufsabschlüsse per Post oder E-Mail.**

**Adresse:**

**Mail:**

Diese Stellenanzeigen wenden sich selbstverständlich weitestgehend an deutsche Arbeitnehmer.

Neben einer Übersetzung in die Landessprache fehlen hier Aussagen, die einen Bewerber z.B. aus Montenegro dringend interessieren.

In Abstimmung mit Handwerksfirmen im Malerhandwerk haben wir folgende „Musterstellenausschreibung“ für einen Interessenten aus dem Ausland entworfen:

Grundsätzliche sollte ein Fachmann/eine Fachfrau als Maler folgende Soft Skills mitbringen:

- **Zuverlässigkeit**
- **Ausdauer**
- **Belastbarkeit**
- **Engagement**
- **Genauigkeit**
- **Kundenorientierung**
- **körperliche Fitness**

---

**Wir suchen Maler als Bauten- und Objektbeschichter (m/w/d)**

---

Familiengeführte Handwerksbetriebe im Malerhandwerk suchen ausgebildete Maler aus Montenegro. Es erwartet Sie eine Arbeit im Bereich des Neubaus von Gebäuden, der Renovierung, der Reparatur und im Bereich des Denkmalschutzes. Konkret geht es um Anstriche im Baugewerbe (Wand, Decke, Böden, Fenster, Türen und Möbel), um Lackierungen von Bauteilen, Geräten und Maschinen (Schutz vor Feuchtigkeit, Hitze, Rost, Schlag) und um die Farbgestaltung beliebiger Produkte, sowie dem Umgang mit Farbmitteln und Hilfsmitteln aller Art. Die Arbeiten fallen sowohl im Innen- als auch im Außenbereich an.

Was wir von Ihnen erwarten:

- Abgeschlossene Ausbildung als Maler in Montenegro
- Entsprechende Berufserfahrung ist von Vorteil
- Sprachzertifikat Deutsch B1 mit der Bereitschaft, sich kurzfristig die nötige Fachsprache anzueignen.
- Bereitschaft zu einem längerfristigen Arbeitsaufenthalt in Deutschland
- Gesundheitlich uneingeschränkte Einsetzbarkeit
- Ausdauer, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Kundenorientierung, Engagement
- Bereitschaft und Fähigkeit zur weiteren Qualifikation in Deutschland

Was wir Ihnen bieten:

- Mithilfe bei der Bewältigung der behördlichen Formalitäten in Deutschland und der Einrichtung eines deutschen Bankkontos
- Unterkunft am Standort der Firma für 6 Monate (ggf. um 3 Monate verlängerbar) und aktive Mithilfe bei der Suche nach einer bezahlbaren Wohnung
- Einarbeitungszeit von 3 Monaten bei vollem Grundlohn
- Unterstützung bei der Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse
- Gesetzlicher Mindestlohn von 13,50 €/h mit Steigerung nach der Einarbeitungszeit auf 14,50 €/h
- Zuschlag für jede Arbeitsstunde unter Montagebedingungen 3,50 €/h und Übernahme der Fahrt- und Übernachtungskosten
- Überstundenzuschläge von 25 %
- Urlaub von 24 Arbeitstagen im Jahr. 1 x jährlich die Übernahme der Heimfahrtskosten nach Montenegro
- Familiäres Arbeitsumfeld und Unterstützung bei der Nutzung von Angeboten von Sportvereinen, etc.
- Mithilfe und Unterstützung bei der Erlangung eines deutschen Führerscheines

---

Bei Interesse melden Sie sich bei:

Firma xyz

Straße / Ort / Telefon / Mail

Vorzulegen sind in deutscher Sprache oder beglaubigter Übersetzung:

- Bestätigung der Berufsausbildung
- Sprachzertifikat B1
- Arbeitszeugnisse von Firmen, bei denen Sie beschäftigt waren
- Lebenslauf

---

Die Stellenausschreibung beinhaltet bereits eine Reihe von Kompromissen. Folgend wird das Anerkennungsverfahren in Deutschland beschrieben. Es ist abzusehen, dass der reine Ausbildungsabschluss in Montenegro nicht zur Anerkennung des vollen Fachabschlusses in Deutschland führen wird. Es ist also mit einer Einstellung auf Hilfsarbeiterniveau zu rechnen (Bauten- und Objektbeschichter). Trotzdem haben die Handwerker einstellenden Firmen auf den Mindestlohn als Facharbeiter abgestellt.

Der gesamte Hintergrund einer solchen „Herabstufung“ der ausländischen Fachkraft wird in den folgenden Abschnitten dieser Handreichung beschrieben.

Es steht aber fest, dass diese Verfahrensweise von den Fachkräften in Montenegro nicht verstanden wird, da für sie ihre Ausbildung als staatlich anerkannt und vollwertig gilt. Mit der gleichen Bezahlung kann hier ein gewisser Ausgleich gewährt werden.

Innerhalb der Firmen bringt diese Verfahrensweise einige Probleme mit sich. Die Hilfsarbeiter der Firma werden sich fragen, warum sie nicht auch diesen Lohn bekommen und die Facharbeiter werden hinterfragen, warum ihre Ausbildung damit (zumindest innerbetrieblich) herabgestuft wird.

Hier ist VOR der Einstellung einer ausländischen Fachkraft eine offene und transparente Aussprache mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu führen. Dazu kann man sich z.B. im IQ Netzwerk bei den beiden Informationszentren für Fachkräfteeinwanderung Hilfe und Unterstützung holen.

Bei der Diskussion um eine solche „Muster-Stellenausschreibung“ spielte immer wieder das Thema Führerschein eine Rolle. Die Unternehmer hätten sehr gern, dass

---

ein Führerschein vorhanden ist und die Fachkräfte auch mit den Firmenwagen fahren könnten. Leider ist es mit den aktuellen Regeln nicht ganz so einfach:

Für Montenegro ist es grundsätzlich wie folgt geregelt:

**Thema Führerschein:**

Allgemein können Inhaber einer Fahrerlaubnis aus einem sog. Drittland bei Einreise ihre Fahrerlaubnis nutzen und sich entsprechend der eingetragenen Klassen bewegen. Das trifft z.B. auf Touristen zu, die sich hier in Deutschland einen Mietwagen nehmen.

Bei der Arbeitsaufnahme ist die Einreise nach Deutschland mit der Anmeldung eines Wohnsitzes verbunden. (Pflicht Ausländerbehörde)

Ab dem Tag der Anmeldung ist der Führerschein aus dem Heimatland nur noch 6 Monate gültig.

Nur Führerscheine, die in der Verordnung über die Zulassung von Personen zum Straßenverkehr (Fahrerlaubnis-Verordnung - FeV), Anlage 11 (zu § 31) in der Staatenliste zu den Sonderbestimmungen für Inhaber einer ausländischen Fahrerlaubnis stehen, können die Fahrerlaubnis ohne Prüfung umschreiben lassen. Bei den Balkanländern trifft dies z.B. auf Serbien zu. Montenegro hat noch keine solche Vereinbarung mit Deutschland getroffen. Demzufolge muss in allen Klassen sowohl die theoretische als auch die praktische Prüfung abgelegt werden.

Im Internet wird durch Anbieter auch der Kauf von Führerscheinen angeboten.

<https://www.legalefuhrerscheinekaufen.de>

<https://www.fuhrerscheinschnellkaufen.com/>

Davor ist deutlich zu warnen.

---

# Das deutsche Anerkennungsverfahren am Beispiel des Malerberufes

Für die Anerkennung eines Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist ein genauer Vergleich der Ausbildungen notwendig.

Dies ergibt sich aus folgenden Gründen:

- Durch die genaue Beschreibung in den Inhalten ist ein direkter Vergleich des fachlichen Niveaus möglich.
- Es ist davon auszugehen, dass man bestimmte Standards z.B. im Umweltschutz oder in der Qualität der Materialien aus den Ausbildungsordnungen herauslesen kann.
- Es ist genau beschrieben, wie und wo der Bewerber in der Praxis gearbeitet hat. Der Ausbildungsnachweis kann ggf. eingesehen werden.
- Es kann relativ sicher nachverfolgt werden, ob der Bewerber die angegebene Qualifikation auch wirklich erworben hat.
- Mit dem genauen Vergleich ist abzusichern, dass deutsche Facharbeiter vor „unlauterer“ Konkurrenz geschützt sind und die Firmeninhaber auch einen einsatzfähigen Fachmann einstellen.

Mit dem Blick auf den hohen Aufwand, der von beiden Seiten betrieben werden muss, kommt der genauen Einschätzung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine sehr hohe Bedeutung zu. Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gibt es die Garantie, dass die Aufträge durch diesen Arbeitnehmer/in in der gewohnten und geforderten Qualität durchgeführt werden, dass kein übermäßig hoher Einarbeitungsbedarf entsteht und der Arbeitnehmer/in kann sich bei der Arbeit auf einen Einsatz (und die Entlohnung) als Fachkraft verlassen.

Beim Start des Projektes haben wir dieses Überprüfungs- und Anerkennungsverfahren als einen „Flaschenhals“ in der Anwerbung und Integration von Fachkräften betrachtet. Im Verlaufe der Arbeit mit den Experten der Handwerkskammer sind wir

---

sehr schnell zu der Einsicht gelangt, dass dies ein wichtiger und unverzichtbarer Teil des Integrationsverfahrens ist.

### Verfahren allgemein

Um die Vergleichbarkeit herzustellen, werden die Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufes zugrunde gelegt. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Themen und Inhalte der einzelnen Fachbereiche zu den deutschen Ausbildungsinhalten kongruent sind. Um dies zu unterfüttern, wird bei Möglichkeit das vollständige Curriculum der Ausbildung im Heimatland zu Rate gezogen.

Die „Unschärfe“ einer solchen Einschätzung liegt in der Aktualität der Inhalte, die konkret von den Lehrkräften im Heimatland vermittelt werden (z.B. neueste Verfahrenstechnik, Grundmittel und Grundprodukte, Stand des Umweltschutzes, usw.) und in der sich verkürzenden „Halbwertszeit“ von Fachwissen und Fachkönnen auch im Handwerksbereich.

Die Handwerkskammern sind beim Anerkennungsprozess auf eine sehr genaue Analyse der vorliegenden Unterlagen und auf gute Übersetzungen der Materialien angewiesen. Trotzdem kann hier immer nur ein „Näherungswert“ erreicht werden. Ein 1:1 Vergleich zu einem in Deutschland ausgebildeten und geprüften Gesellen ist sachlich und fachlich nicht möglich.

Zusätzlich wird ein Anerkennungsverfahren verkompliziert durch die unterschiedlichen Ausbildungssysteme in den Ländern. Insbesondere was unter dem Begriff: betriebliche Praxis subsumiert wird, liegt im Vergleich zur dualen Ausbildung in Deutschland mit vielen Ländern sehr weit auseinander.

In der erlebten Anerkennungspraxis wird eine Vergleichbarkeit der theoretischen Ausbildungsinhalte weitgehend angenommen, aber die oft in schulischen Einrichtungen oder im Rahmen von Praktika vermittelte Praxis als nicht kongruent und bewertbar angesehen.

Die in den Anerkennungsprozessen handelnden Personen in den Handwerkskammern sind deshalb mit einer fast detektivischen Kleinarbeit befasst, deren Erfolg oft an den mangelnden Informationen aus den Heimatländern der Fachkräfte scheitert. Auch das Projekt APTUS konnte sich nur durch den Zugang zum Server des Bildungsministeriums und durch eine gute Übersetzung wirklich fundiert mit diesen Prozessen auseinandersetzen.

Für den Vergleich der Qualifikationen z.B. im Malerhandwerk bedeutet dies:

Vergleich der Ausbildungsinhalte zwischen der Berufsausbildung zum Maler/in; Lackierer/in in Montenegro und dem Referenzberuf in Deutschland: Maler/in und Lackierer/in der Fachrichtung: Gestaltung und Instandhaltung.

Dem Vergleich lagen die Ausbildungsordnung: „Maler“ aus Montenegro und die Verordnung über die Berufsausbildung im Maler- und Lackierergewerbe in Deutschland zugrunde.

Referenzberuf	Maler/in und Lackierer/in (Montenegro)	Maler/in und Lackierer/in (Deutschland)
Ausbildungsdauer	36 Monate	36 Monate
Berufsbezogener Unterricht in h	426	880
Anteil der praktischen Ausbildung	~ 50%	> 50%
Zeitrictwerte für berufspraktische Ausbildung	nein	ja

Die „Ausbildungsordnung“ des Berufes Maler/in und Lackierer/in aus Montenegro gibt keine allumfassende Auskunft über die Lerninhalte (praktisch und theoretisch). Es werden nur berufsbezogene Theoriefächer mit den Zeitrictwerten beschrieben, die für den Vergleich hinzugezogen werden können. Praktische Ausbildungssequenzen sind nicht mit Zeitrictwerten untersetzt und die Inhalte sehr allgemein beschrieben. Geht man davon aus, dass korrespondierend zu den theoretischen Ausbildungsinhalten im gleichen Zeitpensum die Themen auch praktisch behandelt worden sind, kommt man zum folgenden Ergebnis.

Es besteht nur in geringen Teilen eine Gleichwertigkeit, da die Inhalte nur zum Teil verglichen werden können.

Wesentliche Qualifikationen aus D	Berufsbezogene Fächer aus M.	Zeitrictwertunterschied mit praktischem Anteil	Zeitrictwertunterschied ohne praktischen Anteil

Auftragsübernahme, Planung, Vorbereitung und Organisation von Arbeitsaufgaben, Arbeiten im Team (§ 5 Nr. 7)	Technisches Zeichnen und darstellende Geometrie; Wirtschaft und Arbeitsorganisation;	0,8 Wochen	4,5 Wochen
Einrichten von Arbeitsplätzen (§ 5 Nr. 8)	-	6 Wochen	6 Wochen
Bedienen und Instandhalten von Geräten, Werkzeugen, Maschinen und Anlagen (§ 5 Nr. 9)	-	9 Wochen	9 Wochen
Be- und Verarbeiten von Werk-, Hilfs- und Beschichtungsstoffen sowie von Bauteilen (§ 5 Nr. 10)	Bauwerkstoffe; Grundlagen des Bauens	14 Wochen	16 Wochen
Prüfen, Bewerten und Vorbereiten von Untergründen (§ 5 Nr. 11)	-	20 Wochen	20 Wochen
Herstellen, Bearbeiten Behandeln und Gestalten von Oberflächen (§ 5 Nr. 12),	-	29 Wochen	29 Wochen
Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen (§ 5 Nr. 13)	-	6 Wochen	6 Wochen
Entwerfen und Ausführen von Gestaltungsarbeiten (§ 6 Nr. 1 Buchstabe g)	Innenraumgestaltung	9 Wochen	11 Wochen
Herstellen von Beschriftungen und Kommunikationsmitteln (§ 6 Nr. 1 Buchstabe h)	-	10 Wochen	10 Wochen
Durchführen von Maßnahmen zum Holz- und Bautenschutz (§ 6 Nr. 1 Buchstabe i)	-	12 Wochen	12 Wochen

Durchführen von Energiesparmaßnahmen, Ausbau und Montagearbeiten (§ 6 Nr. 1 Buchstabe k)	Tragwerkkonstruktion	3 Wochen	7 Wochen
<b>Defizit</b>		<b>26,5 Monate</b>	<b>29 Monate</b>

## Fallbeispiel Maler

Diesem konkreten Verfahren wurde ein Fallbeispiel zugrunde gelegt:

**Name: Darko Popovic (fiktiv)**

**Nach der Allgemeinbildenden Schule hat er eine Ausbildung als Maler durchlaufen (3 Jahre)**

**In den Teilen B bis F der Ausbildung hat er alles vollständig durchlaufen und mit guten Ergebnissen abgeschlossen.**

**Neben der Ausbildung hat er die deutsche Sprache gelernt und hat ein aktuelles Sprachzertifikat B1 vom ansässigen Goetheinstitut.**

**Herr Popovic möchte im Landkreis LDS bei einem Malermeister anfangen. Dieser hat bereits die Anforderung gestellt, dass die Fachsprache (siehe Sprachwortschatz) nachgeholt wird.**

**Ausgehend vom oben genannten Verfahren und ohne Berücksichtigung seiner realen Sprachkenntnisse wäre die Einschätzung wie folgt.**

**In Auswertung der vorliegenden Dokumente und der Inhalte der „Bewerbung“ lässt sich ein sehr ungünstiges Verhältnis von Theorie und Praxis feststellen. Auch die Theorieinhalte sind nicht 1 : 1 vergleichbar. Da eine teilweise Anerkennung von Ausbildungsinhalten eine mindestens 30 %ige Überschneidung erfordert, sind nur wenige Abschnitte voll anzuerkennen. Vor diesem Hintergrund müsste man bei dieser 3 jährigen Ausbildung rund 24 Monate !!!! nachholen, um bei der vollständigen**

---

Ausbildung anzukommen. Die volle Anerkennung der Fachausbildung ist bei diesem Vergleich kaum zu erhalten. Dazu kommt, dass die Prüfungen vor den Kommissionen der HWK abzulegen sind und diese aktuell nur in deutscher Sprache prüfen. In Montenegro vor Ort wird eine Prüfung in der Muttersprache nach deutschem Standard erst sinnvoll sein, wenn dort dual ausgebildet wird und die fehlenden Inhalte in Sonderlehrgängen oder in speziellen Einrichtungen nachgeholt werden können.

Eine gewisse Hoffnung liegt in den angelaufenen Prozessen der Umgestaltung der gesamten Berufsausbildung in Montenegro. Hier orientiert man sich traditionsgemäß am deutschen Berufsausbildungssystem. Mit unserem Projekt und den gemachten Erfahrungen werden wir in Montenegro diesen Prozess unterstützen. Es ist zu erwarten, dass mittelfristig die Vergleichbarkeit erhöht wird oder sogar eine Gleichwertigkeit hergestellt werden kann.

In den Anerkennungsstellen unterliegen die Anfragen immer einer individuellen Prüfung.

Wenn z.B. der fiktive Fall des Herrn Popovic auch noch berufliche Praxis über 2 bis 3 Jahre vorweisen könnte, dann würde sich der Anpassungsaufwand erheblich reduzieren. In diesem Fall muss eine Arbeitsbestätigung eingereicht werden.

Diese Arbeitsbestätigung muss detaillierte Auskünfte zu den Arbeiten geben, die der Antragssteller ausgeführt hat. Der beste Fall ist ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nach deutschem Standard.

Bei den recherchierten Rahmenbedingungen für den Malerberuf bleibt als praktische Möglichkeit nur die ALTERNATIVE: die höherwertige Malerausbildung in Montenegro an eine Anerkennung als Bauten- und Objektbeschichter in Deutschland anzupassen.

Dies ist eine zweijährige Ausbildung, die mit einer Qualifikationsprüfung abschließt, die identisch mit der Zwischenprüfung der regulären Maler und Lackierer ist. Das Bestehen dieser Prüfung berechtigt neben dem Führen des anerkannten Abschlusses als Bauten- und Objektbeschichter auch zum Übergang in die normale Ausbildung und zum Ablegen der Gesellenprüfung nach einem weiteren Jahr Ausbildung. Damit wäre ein Einsatz als Fachkraft in Deutschland zumindest gesichert und die Option eröffnet, über berufsbegleitende Ausbildung und die in Deutschland erlangte Fachpraxis zu einem vollwertigen Abschluss mit Anerkennung zu kommen.

---

## Fachsprache:

Die Rolle der Sprachkenntnisse wird von den Handwerksbetrieben sehr hoch eingeordnet.

Zum einen muss der Arbeitnehmer/in für die nötigen und unabdingbaren Arbeitsschutzbelehrungen einen Wortschatz beherrschen, der über eine allgemeinsprachliche Ausbildung hinausgeht und in seinen Begrifflichkeiten während der Arbeit auch in einer Notsituation abrufbar ist.

Hier könnte es eine zeitweilige Brücke durch die Übersetzung der Arbeitsschutzbelehrung in die Heimatsprache der Fachkraft geben. Unabdingbar ist aber eine sehr praxisnahe Einweisung zu diesem Thema.

Zum anderen fordert auch der „ganz normale Arbeitsalltag“ ein gewisses Fachniveau in der deutschen Sprache: Deutsche Arbeitsanleitungen, Verarbeitungshinweise, etc. sind fehlerfrei zu lesen und umzusetzen, Berichte und Protokolle sind mit den korrekten Begriffen und Inhalten zu verfassen, usw.

Auch wenn dies in der Anfangszeit noch ein deutscher Kollege/Kollegin übernehmen kann, ist die Fähigkeit zur verantwortungsvollen selbstständigen Arbeit schnell herauszubilden.

Die Verständigung mit Kollegen und Kolleginnen und vor allem Kunden und Kundinnen muss auf einem gewissen Grundniveau erfolgen.

Wenn der Bewerber/in im Heimatland das Zertifikat B1 abgelegt hat, bedeutet dies:

Man versteht konkrete Kontexte in Konversationen, wenn die Sprecher/innen die Standardsprache (keine Umgangssprache) zu bestimmten Situationen wie Arbeit, Reisen oder Schule verwenden. Auch Erklärungen zu vertrauten Dingen oder Interessen gelingen im Austausch mit Muttersprachlern.

---

Die Sprachstufe B1 wird als Grundvoraussetzung für die Aufnahme einer Arbeit in Deutschland gesehen. Begriffe aus dem Alltag, (Beruf, Arbeit, Zeiten, räumliche Einordnungen (oben, unten, hinten, vorn, etc.) sowie Mengen und Maße, sind bereits auf dem Weg zu B1 vermittelt worden.

Die im Anhang enthaltenen „Fachsprachwortschätze“ sind gemeinsam und in Abstimmung mit Handwerksmeistern erstellt worden. Die weitestgehende Beherrschung dieser Begriffe sichert einen fachgerechten Einsatz.

Siehe Anhang:

- Fachsprachwortschatz Maler
- Fachsprachwortschatz Metalller
- Fachsprachwortschatz Holztechniker

Beim Spracherwerb sollte man neben den „normalen“ Hürden des Lernens einer anderen Sprache bedenken, dass eine sehr hohe Lernkompetenz von den Interessenten verlangt wird. Neben den neuen fachlichen Anforderungen, der Bewältigung der kulturellen Unterschiede zwischen dem Heimatland und Deutschland kommt nun noch eine ganz spezielle Sprachanforderung.

Dies kann potenzielle Interessenten aus Ländern, in denen sich die Lernkultur (insbesondere in der Berufsausbildung) grundsätzlich unterscheidet, abschrecken.

In Montenegro sind wir besonders bei den jungen Menschen auf viele gestoßen, die bereit und in der Lage sind, diese zusätzliche Hürde zu meistern. So konnten wir exzellente deutsche Sprachfähigkeiten kennenlernen, die auf der Basis von Sendungen im deutschen Fernsehen autodidaktisch angeeignet wurden. Diese Fachkräfte sind methodisch gut in der Lage, sich in kurzer Zeit auch die nötige Fachsprache anzueignen.

Bei den Überlegungen zur Vereinfachung der Anerkennungsprozesse sollte unbedingt an eine intensive und methodisch hochwertige Sprachausbildung (Fachsprache über B1 hinaus) bereits im Heimatland gedacht werden. Dies würde auch für den Prozess der Anpassungsqualifizierung in der Bewältigung der Formalien einer Integration in Deutschland sehr hilfreich sein.

---

# Sprachunabhängige Kompetenzermittlung

Das grundlegende Problem bei der Einschätzung der Passgenauigkeit des ausländischen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gleicht dem Grundanliegen der Ermittlung von Kompetenzen bei der Auswahl von Berufsanfängern (Akquise von Lehrlingen) bzw. der Auswahl von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen.

Die fachlichen Kompetenzen lassen sich anhand von Zertifikaten, Ausbildungen und, zur Not, mit bestimmten Tests zur Fachlichkeit sehr leicht und vor allem schnell ermitteln.

Auf der Ebene der Hochschulbildung hat man sich z.B. auf die Vergabe und gegenseitige Anerkennung der sog. „Credits“ geeinigt, so dass eine weitestgehende Vergleichbarkeit z.B. von Hochschul-Berufsabschlüssen gegeben ist. Das existiert aber für den Handwerksbereich nur sehr rudimentär. Hier werden im Anerkennungsverfahren für Handwerksberufe die Begrifflichkeiten der Berufsausbildung (unter Zugrundelegung der Ausbildungs-Curricula) gleichgesetzt und als Entscheidungsbasis genutzt. Bisher hat dies für europäische Fachkräfte auch gut funktioniert und wird auch bei Ländern, die sich an europäischen Ausbildungsstandards orientieren (also auch Montenegro), weiter gut funktionieren.

Die weitaus größere Hürde für eine fundierte Entscheidung zur Einstellung der Fachkraft liegt in der sicheren Feststellung der Soft Skills.

Bei dieser Ermittlung stehen folgende Probleme:

Zwischen den Ländern der EU und erst recht zu Ländern mit Drittlandstatus besteht eine recht hohe Heterogenität in den Ansichten, wie die Soft Skills hinsichtlich ihrer Wirkung auf den beruflichen Kontext beschrieben werden und welche Soft Skills zu welcher Fachlichkeit passen.

Bereit 2010 befasste sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit diesem Thema.

---

Interessant und auch noch heute gültig sind die Ausführungen in dem Dokument:

*Berichte zur beruflichen Bildung AGBFN 8 /*

*Dieter Münk, Andreas Schelten (Hrsg.)*

*Kompetenzermittlung für die Berufsbildung*

*Verfahren, Probleme und Perspektiven im nationalen, europäischen und internationalen Raum (ISBN 978-3-7639-1135-6)*

Insbesondere das Kapitel:

„Umsetzung des Konzepts beruflicher Handlungskompetenz in Erhebungs- und Kompetenzmessverfahren“ ist für unser Projekt APTUS von besonderem Interesse.

Hier konzentrierte man sich auf Berufsfelder und drei Kompetenzbereiche:

*Allgemeine Kompetenzen, wie Lesen, Schreiben, Mathematik und Problemlösen; für diese liegen bereits seit Langem im Kontext der internationalen Vergleichsstudien im Bereich der Allgemeinbildung valide Testinstrumente vor.*

*Berufsübergreifende Kompetenzen sind darauf bezogen, sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt und in Arbeitsorganisationen bewegen zu können. Sie werden häufig unter den Begriff „Schlüsselqualifikationen“ subsumiert; in ihnen werden Wissen über Wirkungen von Organisationsstrukturen und Arbeitsmärkten, die Interaktion in sozialen (durchaus heterogenen) Gruppen sowie selbstständiges Agieren in Arbeitssituationen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen zusammengefasst.*

*Berufs- oder domänenspezifische Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen erfolgreich auf authentische Arbeitsaufgaben in spezifisch definierten Beschäftigungssituationen anzuwenden und konkrete Arbeitsaufgaben zu bewältigen.*

(Quelle, ebenda, S. 32)

Besonders im zweiten Bereich (Schlüsselqualifikationen) liegen die größten Schwierigkeiten einer Einschätzung, aber auch die wichtigsten Bausteine einer fundierten und nachhaltigen Entscheidung zur Anstellung einer ausländischen Fachkraft.

---

Die Aussage des Spruchs von Jack Welsh, Ex-CEO General Electric: „*Wir stellen die Leute wegen ihrer fachlichen Kompetenzen ein und feuern sie wegen ihrer Persönlichkeit*“ spielt gerade bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland eine große Rolle. Bei fast allen Unternehmen, die in Zuge unseres Projektes mit uns zusammengearbeitet haben, wurde auf Fragen der persönlichen Passgenauigkeit (Handwerker-Ethos, Teamfähigkeit, kultureller Kontext) sehr großen Wert gelegt.

Auch Handwerker können sich „falsche“ Personen/Fachleute in ihren Firmen, an den entscheidenden Stellen, vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, enger werdender Märkte und sinkender Margen weniger denn je leisten. Der Hilfsarbeiter ist ggf. leicht zu ersetzen, der Facharbeiter mittlerweile nicht mehr.

Es wäre vermessen, etwas in die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland zu legen, was selbst bei der Auswahl deutscher Fachkräfte schwierig ist. Aber die Durchführung von Feststellungsverfahren in diesem Bereich, die über die Feststellung der fachlichen Kompetenz hinaus geht, kann für viele potenzielle Interessenten zu einem „Marktvorteil“ führen.

Es gilt also VOR der Anpassungsqualifizierung Verfahren zu schalten, die (auch durch die Handwerkskammern in Deutschland anerkannt) die Kompetenzen möglichst sprachunabhängig und valide ermitteln.

Eine mögliche Methode ist die App-basierte Kompetenzermittlung KNACK.

Im Kontext der computergestützten Programme zur Kompetenzermittlung zeichnet sich diese App durch einen sehr originellen Ansatz aus. Dieses Programm kann nur auf digitalen Endgeräten wie Smartphone und Pad betrieben werden. Das ist aber angesichts der Verbreitung von Smartphones eher ein Vorteil des Programms. Die nötigen Apps sind plattformübergreifend in allen App-Stores kostenlos zu bekommen.

Nicht das übliche Aufgabenlösen, Frage- und Antwortspiel oder Rätselknacken ist die Basis der Ermittlung von Kompetenzen, sondern 3 kleine „Super-Spiele“ und auf Wunsch ergänzende Spiele.

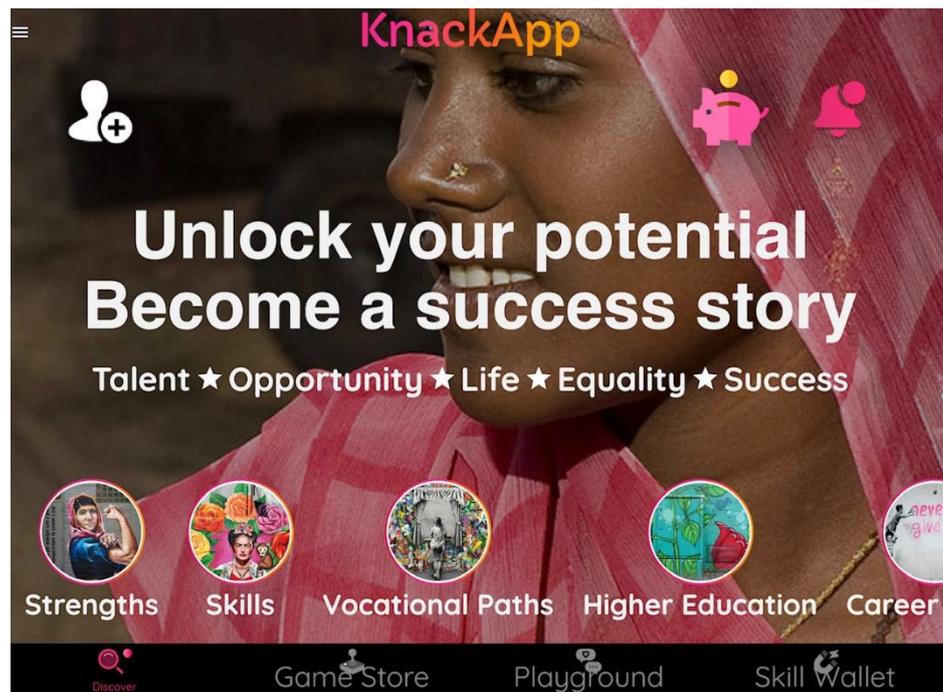
Diese Spiele sind unterhaltend und herausfordernd und lassen den Probanden sehr schnell in den Spielkontext eintauchen. Während der Spieler um Punkte und andere Bewertungen „kämpft“ (wobei die erreichten Punktezahlen kaum auf die

festgestellten Kompetenzen Einfluss haben), werden aus der Art und Weise der Aufgabenerfüllung, der Geduld beim Spielen, der Konzentration und der Auffassung bestimmter Details in den Spielen die Rückschlüsse auf die Kompetenzen gezogen. Dabei ist nur für die Spieleinführung ein gewisses Sprachverständnis nötig, mittlerweile liegt die Spieleinführung auch in einigen Sprachen übersetzt vor.

Auf der Seite der Kompetenzermittlung kann die Person selbst oder der Auftraggeber/in vorgeben, welche Kompetenzen im Fokus der Auswertung sehen sollen. Möchte ein Auftraggeber/in spezifische Ermittlungen vornehmen, so ist dafür eine Kampagne anzulegen, zu der nur die gewünschten Probanden/Probandin einen Zugang haben und die kostenpflichtig ist. In dieser Variante werden für den Probanden/Probandinnen nur die positiven Ergebnisse generiert (wo bin ich besonders gut). Der Auftraggeber/in hat dagegen die Möglichkeit, auch die schlechter bewerteten Kompetenzen einzusehen, um sich damit ein umfassendes Bild zur Person zu machen.

Screenshot zur  
KnackApp

Knack (engl) =  
Talent (deu)



Der Nachteil ist nur aus „deutscher“ Sicht vorhanden: Die Menüführung und Teile der Auswertung sind in Englisch. Für die Fachkraft z.B. aus Montenegro dürfte dies kein Hindernis sein.

Die App wird bereits sehr breit in den USA und Großbritannien eingesetzt.

Das zweite Verfahren ist in einem Modul direkt auf die Kompetenzermittlung Handwerk ausgerichtet.

Das Verfahren allgemein ist das:

DNLA – Discovering Natural Latent Abilities

<https://www.dnla.de/tools/dnla-esk-version-handwerk/>

Der Prozess wurde nach DIN 33430 zertifiziert und wird durch die DNLA GmbH angeboten.

In der Eigendarstellung sieht sich diese Kompetenzermittlung wie folgt:



- Discovering Natural Latent Abilities: Potenzial *kann* man entwickeln!

- DNLA basiert auf **Grundlagenforschung** am **Max-Planck-Institut**, München, Deutschland
- **Valide, objektive** und **reliable** Potenzialmessung
- **DIN-zertifizierter** Entwicklungsprozess mit dem Mensch im Mittelpunkt: **Potential** und **Entwicklungsbereiche/ Handlungsfelder** werden ermittelt!
- **Entwicklungspläne**, Coaching und Förderempfehlungen sichern **nachhaltigem Potenzialaufbau und Entwicklung!**



MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT



Quelle: Präsentation: Die Bedeutung von Sozialer Kompetenz in Bildung und Berufsleben, DNLA GmbH, 2017

In einem als „Eigenversuch“ ausprobierte Ermittlung von sozialen Kompetenzen konnte eine sehr hohe Treffgenauigkeit der Kompetenzermittlung festgestellt werden. Dabei wurde nicht nur die Beantwortung der Fragen dem Ergebnis zugrunde gelegt, sondern auch der berufliche Hintergrund und bestimmte, im Testverfahren erfragte Stressfaktoren. Das unterscheidet diese Kompetenzermittlung deutlich von anderen Verfahren.

Die DNLA GmbH agiert mit einer hohen Professionalität und kann auf eine erstaunliche Zahl an Partnern und Nutzern verweisen.

---

Die Macher des Kompetenzermittlungsverfahrens sind sehr an einer kooperativen Zusammenarbeit interessiert und sind bereit, das Verfahren an die Bedürfnisse des Nutzers anzupassen. Dazu gehört auch, dass man sich sprachlich auf das jeweilige Land einstellt. In Bezug auf Montenegro wäre z.B. bereits jetzt in der „Standardversion“ der Sozialkompetenzanalyse, DNLA ESK – Erfolgsprofil Soziale Kompetenz, eine serbische und auch eine kroatische Version des Fragenkatalogs verfügbar.

Das gesamte Testverfahren ist weniger auf die Feststellung eines IST-Zustandes ausgerichtet, sondern zielt auf die Entwicklung des Teilnehmers/der Teilnehmerin. Neben Entwicklungshinweisen an den Teilnehmer/die Teilnehmerin selbst, kann auch eine Begleiterausrwertung gefertigt werden. Diese würde den Unternehmer/in in die Lage versetzen, nicht nur die Kompetenzen des neuen Mitarbeiters/Mitarbeiterin besser einzuschätzen, sondern ihn/sie optimal für eine Integration in den Betrieb zu entwickeln. Die Begleiterausrwertungen sind sehr umfangreich und gehen tief ins Detail.

Weiterhin bemerkenswert: Bei angekündigtem Interesse an einer Nutzung des Verfahrens bekommt man einen festen Ansprechpartner/in, der mit viel Engagement und Fachkompetenz das gemeinsame Projekt begleitet.

Die DNLA GmbH ist nach Bestätigung des Handmaterials bereit, einen Hinweis auf das Projekt auf ihre Internetseite aufzunehmen.

Vergleich der beiden Methoden:

Wenn KNACK mit der Handhabung (via App) und der fast spielerischen Ermittlung der Kompetenzen sowie dem Vergleich mit einer sehr großen Referenzgruppe punktet, so kann die DNLA auf eine wissenschaftliche Basis verweisen, ist zertifiziert und hat eine Ausrichtung auf die Entwicklung der Person. Auch beim Service und der Nutzerfreundlichkeit hat die Methode der DNLA GmbH eindeutig ihre Vorteile.

KNACK wird bei jugendlichen Nutzern/Nutzerinnen auf größeres Interesse stoßen und die DNLA braucht keine Erläuterungen zur Validität der Kompetenzermittlung.

Es wurde im Projekt APTUS diskutiert, ob man bei beiden Verfahren auch die Kosten vergleichen sollte. Wir haben uns bewusst dagegen entschieden. Zum einen sollte man sich für die, in der Situation beste, Methode entscheiden und zum anderen sind mit beiden Anbietern bei einem entsprechenden Nutzungsumfang die Frage des Preises zu besprechen.

---

# Das Berufsausbildungssystem in Montenegro

Das montenegrinische Berufsbildungssystem umfasst 39 Bildungseinrichtungen (Schulen). Das staatliche Verwaltungsorgan, das für die gesamte Bildungspolitik einschließlich der Berufsbildung zuständig ist, ist das Bildungsministerium (Ministarstvo prosvjete).

Die Primarbildung ist die einzige verpflichtende Form von Bildung in Montenegro. Sie beginnt im Alter von 6 Jahren und endet mit 14 bzw. 15 Jahren. Für den Einstieg in eine Berufsausbildung ist der Abschluss der Primarschule Svjedočanstvo o završenoj osnovnoj školi erforderlich. Bewirbt sich ein Schüler oder eine Schülerin um Aufnahme an einer beruflichen Sekundarschule, gehen die folgenden Qualifikationsmerkmale in das Ranking ein:

- allgemeines Bildungsniveau in den letzten drei Klassenstufen der Primarschule;
- besondere Begabungen bzw. Fähigkeiten, die für den Bildungserfolg wichtig sind.

Die Berufsbildung in Montenegro gliedert sich in die Berufsgrundbildung (zwei Jahre), die nach erfolgreichem Bestehen zum Abschluss Diploma o položenom praktičnom ispitu führt; die berufliche Sekundarbildung (drei oder vier Jahre, Niveau III und IV), die nach erfolgreichem Bestehen zum Abschluss Diploma o položenom završnom ispitu (drei Jahre) bzw. Diploma o položenom stručnom ispitu (vier Jahre) führt und die berufliche Post-Sekundarbildung (bis zu zwei Jahre, aufbauend auf der beruflichen Sekundarbildung). Die berufliche Post-Sekundarbildung umfasst die Meisterprüfung Diploma o položenom majstorskom ispitu und ein Fachhochschulstudium, das nach erfolgreichem Bestehen zum Abschluss Diploma o stečenom višem stručnom obrazovanju führt.

Die berufliche Sekundarbildung in Montenegro findet überwiegend an Berufsschulen statt, die mit den erforderlichen Lehr- und Lernmitteln ausgestattet sind. Die Schulen sind außerdem angehalten, mit Unternehmen auf nationaler und lokaler Ebene zusammenzuarbeiten und auf diese Weise öffentlich-private Partnerschaften einzugehen.

Auszubildende, die eine vierjährige Berufsschule abschließen und eine externe berufliche Prüfung absolvieren, die für den Eintritt in den Arbeitsmarkt qualifiziert, erhalten außerdem die Hochschulzugangsberechtigung.

Absolventen von dreijährigen Berufsschulen haben keine Zugangsberechtigung zur Universität. Auszubildende mit diesen Abschlüssen treten direkt in den Arbeitsmarkt ein (Friseur/-in, Fliesenleger/-in, Schweißer/-in etc.).

Es gibt zwei Arten der beruflichen Post-Sekundarbildung: die Meister-Ausbildung samt Meisterprüfung (Obuka za majstora) und die Fachhochschulausbildung (Više stručno obrazovanje).

Für die Meisterprüfung müssen Auszubildende entweder a) eine dreijährige berufliche Sekundarschule absolviert, die Abschlussprüfung bestanden und drei Jahre Berufserfahrung in ihrem Beruf gesammelt, oder b) eine vierjährige berufliche Sekundarschule absolviert, die Berufsprüfung bestanden und zwei Jahre Berufserfahrung in ihrem Beruf gesammelt haben. Auszubildende können an einer Fachhochschule studieren, wenn sie entweder a) eine vierjährige berufliche Sekundarbildung oder b) eine dreijährige berufliche Sekundarbildung absolviert und die Meisterprüfung bestanden haben.

### Aktuelle Reformprozesse

2010: Verabschiedung des Gesetzes über den nationalen Qualifikationsrahmen

2011: Verabschiedung des Gesetzes über die nationalen Berufsqualifikationen

2012: Verabschiedung der Grundlagen für die Modularisierung und Bewertung von Studienleistungen in den Berufsbildungslehrplänen

Es gibt heute rechtliche Voraussetzungen für die Modularisierung der Lehrpläne für die Berufsgrundbildung und die sekundäre und post-sekundäre Berufsbildung. Die Lehrpläne werden derzeit modularisiert.



---

Bei unserem Besuch im Bildungsministerium wurde dies thematisiert und angeboten, einen Beitrag für diese Umwälzung zu leisten.

So wurde vom Projekt für die Ausbildung von Metallbearbeitern die deutsche Ausbildungsordnung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurde das privatwirtschaftliche Engagement z.B. in Form einer zu gründenden Berufsschule für das Handwerk mit deutschem Standard besprochen. (siehe auch Abschnitt: Privatwirtschaftliches Engagement vor Ort)

Auf Seiten Montenegros ist das Interesse an diesen Aktivitäten sehr hoch. Man sieht es als eine Entwicklung zum beiderseitigen Interesse.

---

# Projekt: Bau- und Tourismusprojekt mit Berufsausbildung

Der Werkstoff Holz ist ein ökologischer und sehr vielseitig einsetzbarer Rohstoff mit Zukunft. Die Nachfrage nach diesem Rohstoff hat sich in den letzten 10 Jahren stark erhöht.

Um junge Menschen für den Umgang mit dem Werkstoff Holz zu begeistern, wollen Firmen aus Deutschland und Montenegro kooperieren und in Montenegro mit dualer Ausrichtung einen besonderen Ausbildungsgang einrichten. Orientiert an Nachhaltigkeit, praktisch untersetzt mit einem konkreten Bauprojekt, sprachlich für Deutschland und Montenegro ausgestaltet und mit



Qualifizierungsperspektive z.B. in Richtung Ingenieur oder Bachelor Holztechnik, werden talentierte junge Menschen in einem Beruf mit Zukunft ausgebildet.

Über die Verbindungen der Rufil Montenegro Consulting als Partner konnten wir Kontakte zu montenegrinischen Unternehmen der „Holztechnik“ generieren, welche interessiert daran sind, eine handwerkliche Ausbildung nach modifizierten deutschen Standards zu implementieren und durchzuführen.

Firmen, die ins Netzwerk des BWA eingebunden sind, kooperieren hier miteinander und organisieren, gemeinsam mit dem Bildungsministerium Montenegro, ab dem Ausbildungsjahr 2021/22 eine Ausbildung zum Holzmechaniker. Die Ausbildungsinhalte werden am Lehrplan Montenegro orientiert sein, werden durch Elemente der Ausbildung der deutschen Ausbildungsverordnung ergänzt, enthalten eine Sprachausbildung auf Deutsch B1 mit Fachsprache und sind fest in das eigentliche Bauprojekt eingebunden.

Am Ende sollen gut ausgebildete Facharbeiter stehen, die sowohl in Montenegro als auch in Deutschland anerkannt sind und in beiden Ländern arbeiten können.

---

Hintergrund bildet das Tourismusprojekt des Unternehmers Phillip Rowe im Ort Kolašin

Der Ski- und Luftkurort Kolašin entwickelt sich gerade zum Vorreiter in Sachen Wintersport in Montenegro und der ganzen Region. Das 1.600 Meter hoch gelegene Skisportzentrum hat gerade in dieser Saison 2019/2020 eröffnet. Zusammen mit dem bereits bestehenden 1.450 Meter hoch gelegenen Skizentrum Kolašin bietet es 45 Pistenkilometer aller Schwierigkeitsgrade für die Skiabfahrt. Die Kapazität liegt bei 2.600 Paar Ski pro Stunde. Zusätzlich gibt es Langlaufloipen und Schneeschuhwanderpfade.

Die Investitionen der Regierung Montenegros in das Skicenter Kolašin haben bisher ca. 20 Millionen EUR erreicht. Dabei lässt die Infrastruktur, die zur Unterstützung noch bereitgestellt werden muss, erwarten, dass die Investitionssumme noch steigen wird. Der Direktor des Ski Resorts Montenegro verlautbarte, dass bis 2022 140 Millionen Euro in die skitouristische Infrastruktur investiert werden sollen.



In unmittelbarer Nachbarschaft zu diesem touristischen Großvorhaben will der deutsche Unternehmer eine Holzhaussiedlung bauen, die sowohl für den „Rucksacktouristen“ als auch für den anspruchsvollen Wintersportler etwas bietet.

Als wichtiges Standbein für die wirtschaftliche Betreuung will er Unterkunftsmöglichkeiten schaffen, die in einer sehr ökologischen Umgebung kreativen Menschen Raum und Möglichkeiten geben, ihre Vorhaben umzusetzen. Ob das der Manager ist, der eine kreative Auszeit braucht, der Doktorand, der seine Arbeit hier schreibt oder der Projektentwickler, der ein neues Vorhaben konzipiert, alle sollen hier neben einer atemberaubenden Landschaft, einem gesunden und ökologischen Lebensstil auch alle Möglichkeiten/Optionen der digitalen Infrastruktur vorfinden.

---

Zurzeit ist dieses Projekt in der Entwicklungsphase. Es erweist sich als sehr günstig, dass gerade in dieser Phase unsere Vorstellungen einer dualen Ausbildung nach deutschem Vorbild und in Verknüpfung mit dem aktuellen montenegrinischen Berufsbildungssystem implementiert werden können. Noch im Jahr 2020 werden die dazu nötigen Koordinierungen und verbindlichen Absprachen getätigt.

Das im Anhang befindliche Letter of Intent der Firma Mountain Forest Investment unterstreicht den eingeschlagenen Weg.

Deutsche Handwerksbetriebe, die sich an diesem Projekt beteiligen wollen, sind herzlich willkommen und können sich entweder an den BWA, an das Europahaus Land Brandenburg oder direkt an Herrn Rowe wenden.

---

# Win-win-Prozess der Fachkräfteentwicklung

Evaluation der Situation der Jugendlichen in Montenegro bezogen auf berufliche Ausbildung und die Stellung im Berufsleben - nationale und internationale Herausforderungen

Im Hinblick auf den im Rahmen des Projektes ermittelten Arbeitsmarktstatus sind die Berufsaussichten für die meisten jungen Menschen in Montenegro eingeschränkt.

Abgesehen von einigen Ausnahmen ist die Mehrheit der arbeitenden Jugendlichen in Montenegro in atypischen Arbeitsverhältnissen insbesondere in der Gastronomie und im Tourismus beschäftigt.

Signifikant häufig werden sie auf dem Arbeitsmarkt nicht ihrer Qualifikation gemäß eingesetzt, was erkennen lässt, dass der Übergang ins Berufsleben nur unzulänglich durch eine Berufsorientierung in den allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie von Bildungs- und Arbeitsmarkteinrichtungen begleitet wird.

Um zu verhindern, dass eine Generation junger Menschen dauerhaft von produktiver Beschäftigung ausgeschlossen ist, muss das vielschichtige und komplexe Problem der Jugendarbeitslosigkeit durch die Implementierung einer modifizierten dualen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild, die Schaffung von mehr Stellen besserer Qualität für junge Menschen sowie durch Überarbeitung bestehender Systeme des Übergangs ins Berufsleben und besserer Vermittelbarkeit, angegangen werden.

Sozial benachteiligte junge Menschen haben sehr viel häufiger keinen Zugang zu höherer Bildung, nehmen weniger an politischen oder zivilgesellschaftlichen Aktivitäten teil, beschäftigen sich weniger mit ihrer Selbstverwirklichung und nutzen die wenigen vorhandenen Angebote seltener zu Bildungs- und Informationszwecken oder auf der Suche nach angemessener Beschäftigung.

Wirtschaftsfaktoren und negative Wahrnehmungen der Lage im eigenen Land sind anscheinend ausschlaggebend für das vorhandene Interesse einer Auswanderung Jugendlicher, insbesondere nach Deutschland. Das Interesse an einer dauerhaften Emigration bei Jugendlichen aus Montenegro scheint jedoch gering. Staatliche Stellen bekunden dem gegenüber eine Ablehnungshaltung gegenüber dem Recruiting jugendlicher Montenegriner zur Fachkräftesicherung in Drittstaaten.

Die Jugendlichen in Montenegro sind überwiegend proeuropäisch und befürworten sowohl eine Berufsausbildung als auch eine temporäre berufliche Tätigkeit im Ausland, insbesondere in Deutschland.

---

Man setzt hier große Hoffnungen auf die Möglichkeiten entsprechender gesetzlicher Regelungen in Deutschland sowie einem raschen Beitritt zur EU.

Die große Mehrheit der montenegrinischen Jugendlichen besitzt keine Auslandserfahrung zu Bildungszwecken. Die Aneignung der deutschen Sprache erfolgt beispielsweise über die empfangbaren TV Kanäle sowie den anschließenden Austausch in Gruppen Gleichaltriger zu den wahrgenommenen Themen.

Aufgrund hoher Arbeitslosigkeit und unzureichender staatlicher Unterstützung sind junge Menschen in Montenegro stark von ihren Eltern abhängig, die sie finanziell, bei Unterbringung und Bildung und in anderer Form unterstützen. Das belastet nicht nur die Familien, sondern schiebt auch den Übergang ins Erwachsenenleben für die Jugendlichen hinaus.

Zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit und Reduzierung der erheblichen Zahl Jugendlicher, die an keinerlei arbeits- oder ausbildungsrelevanten Maßnahmen teilnehmen, sollten jugendspezifische Projekte in Montenegro gefördert oder initiiert werden.

Solche Programme sollten insbesondere berufsbezogenes, duales Lernen fördern. Jugendmobilitätsprogramme zur Aufnahme von Arbeit oder Weiterbildung im Ausland sollten entwickelt und implementiert werden.

Maßnahmen zur Einführung eines modifizierten dualen Ausbildungssystems nach deutschem Vorbild sollten von deutschen Partnern gefördert werden. Erforderlich ist darüber hinaus eine bessere Abstimmung zwischen montenegrinischen Arbeitgeber/innen und Bildungseinrichtungen, eine Modernisierung der Lehrpläne im Bildungswesen und ein größeres Angebot an Praktika und Berufsausbildung in der Privatwirtschaft.

Die hohe Jugendarbeitslosigkeit erfordert Maßnahmen im Bildungsbereich, z.B. um junge Menschen daran zu hindern, frühzeitig die Schule abzubrechen oder Aussteiger/innen wieder an Bildung und Ausbildung heranzuführen.

Die Gründung internationaler Bildungseinrichtungen zur Implementierung und Teilhabe an einer modifizierten, dualen Berufsausbildung in Montenegro erscheint dabei als richtiger und gangbarer Weg zur Unterstützung.

Dabei müssen regionale politische Entscheidungsträger/innen eingebunden werden. Angesichts der universellen Nutzung des Internets und anhaltenden Interesses junger Menschen in Montenegro an einer elektronischen Teilhabe, sollten Jugendliche durch die Entwicklung maßgeschneiderter Online-Plattformen gefördert werden.

---

Wegen der positiven Wirkungen internationaler Bildungsmobilität sollte sich Deutschland noch stärker für die Beteiligung an bestehenden Austauschprogrammen einsetzen und die Einführung neuer Programme unter Einbeziehung Montenegros ins Auge fassen, um mehr Bildungsmobilität und das Interesse für einen temporären Einsatz montenegrinischer Auszubildender/Fachkräfte zur Fachkräftesicherung in unserem Land zu erreichen.

Da Bildungsmobilität eher zur Emigration führt, sollten auch Anreize für eine Rückkehrmigration geschaffen werden. So könnten z.B. Anreize für die Arbeitgeber/innen in Montenegro zugunsten einer Rekrutierung von Fachleuten mit Auslandserfahrung oder -ausbildung diese Fachkräfte veranlassen, wieder in ihre Heimatländer zurückzukehren.

Solche Maßnahmen sollten Teil eines umfassenderen Rückkehrprogramms sein, das auch die Kooperation zwischen Montenegro und Deutschland beinhaltet.

Damit würde die deutsche Seite auch den Interessen der montenegrinischen Politik und Wirtschaft entsprechen und einen umfassenden Technologie- und Bildungstransfer zum gegenseitigen Nutzen einleiten.

---

# Privatwirtschaftliches Engagement vor Ort

## Implementierung einer modifizierten dualen Berufsausbildung in Zusammenarbeit mit deutschen Unternehmen in Montenegro sowie montenegrinischen Unternehmen

Unternehmen brauchen gut ausgebildetes Personal – nicht nur in Deutschland, sondern auch an Auslandsstandorten wie Montenegro. Denn auch hier nehmen die Komplexität der Unternehmensaktivitäten und somit auch die Anforderungen an das Personal kontinuierlich zu.

Deshalb stehen folgende Fragen:

- Wie finden Unternehmen gut ausgebildetes Personal?
- Welche Strukturen hat die Ausbildung in Montenegro?
- Wie gestalten sich die Ausbildungsaktivitäten konkret?
- Welche Erfolgsfaktoren und Hemmnisse spielen dabei eine Rolle?

In Montenegro erschweren auch gesetzliche Vorschriften (z. B. in den Berufsbildungsgesetzen) die Einführung von dualen Ausbildungselementen. (siehe vorangegangenes Kapitel)

So ist es für Jugendliche überwiegend nicht möglich, einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen abzuschließen.

Da in Montenegro die Hauptverantwortung der Berufsausbildung bei den beruflichen Schulen liegt, ist der Gestaltungsspielraum für Unternehmen bei der passgenauen Umsetzung dualer Ausbildungselemente oftmals limitiert.

Ferner ist die berufliche Bildung in Montenegro nicht ausreichend entwickelt, sodass einige der von den Unternehmen nachgefragten Ausbildungsberufe nicht mehr existieren.

Darüber hinaus unterscheiden sich die Curricula nicht nur in den Handwerksberufen von denen der deutschen Referenzberufe. Auch die Vermittlung der fachbezogenen Theorieinhalte in den beruflichen Schulen entspricht nicht immer den Anforderungen der deutschen dualen Berufsausbildung.

---

Die Existenz deutscher oder ausländischer, deutschsprachiger Unternehmen in Montenegro kann im konkreten Fall bei der Wahl der Ausbildungsstrategie als auch bei deren Implementierung von Vorteil sein.

Ein in der montenegrinischen Hauptstadt Podgorica angesiedeltes „jour fixe“ ebendieses Clusters konnte im Projekt als potenzieller Partner der Berufsausbildung gewonnen werden.

Damit wird eine Voraussetzung geschaffen, um sich gemeinsam über Ausbildungsbelange vor Ort auszutauschen – so können wertvolle Kooperationen zwischen montenegrinischen und ausländischen Unternehmen entstehen und Möglichkeiten einer modifizierten Implementierung von Elementen sowohl der deutschen dualen Berufsausbildung als auch von Ausbildungskooperationen geschaffen werden.

Im Rahmen der Gründung und Entwicklung einer deutschen Berufsschule für nachgefragte Ausbildungsberufe für das deutsche Handwerk, soll darüber hinaus zunächst eine landesspezifische Kompetenzorientierung mit Einbindung dualer Elemente erfolgen.

Dieser im Projekt erarbeitete Ansatz ermöglicht die Einbindung (deutscher) dualer Elemente in das im jeweiligen Land bereits vorhandene (schulische) Ausbildungssystem unter Berücksichtigung lokaler Institutionen und Gegebenheiten vor Ort.

Für die Umsetzung einer solchen Strategie müssen zwei Grundvoraussetzungen erfüllt sein: Zum einen müssen in den betreffenden Ländern Ausbildungsberufe existieren, die in etwa zu dem Anforderungsprofil des deutschen Handwerks passen.

Zum anderen kann unter Umständen – insbesondere, wenn der theoretische Teil der Berufsausbildung nicht den Erfordernissen entspricht – eine Anpassung bzw. ein Update der Curricula erforderlich sein. Eine Umsetzung dieser Strategie setzt ein hohes Maß an Kooperations- und Kompromissbereitschaft unter den beteiligten Akteuren voraus.

Für die in Montenegro angestrebte Wiedereinführung einer Ausbildung im Bereich der Metallbearbeitung wurden dem Bildungsministerium die erforderlichen deutschen Rahmenlehrpläne zur Verfügung gestellt.

---

Eine für alle Länder, Branchen oder Unternehmensgrößen gleichermaßen erfolgversprechende Ausbildungsstrategie gibt es nicht. Vielmehr führen eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungen die befragten Unternehmen an ihr Ziel, in ausreichendem Maße adäquat ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen.

Oft ist eine duale Ausbildung nach deutschem Vorbild nicht bekannt, sodass bei Jugendlichen für diese Art der Berufsbildung erst das Interesse geweckt werden muss. Anwendung findet dieser Ansatz in Montenegro, einem Land, in dem Ausbildungsberufe vorwiegend vollzeitschulisch erlernt werden und es an einer Vermittlung berufspraktischer Fähigkeiten und Kenntnisse mangelt.

Obgleich eine Fülle unterschiedlicher Ansätze im Bereich der Ausbildung existiert, gibt es dennoch eine Reihe von Erfolgsfaktoren, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen den Ausbildungserfolg unterstützen.

Am Ende der Ausbildung erwerben die Jugendlichen einen staatlich anerkannten Berufsabschluss, der jedoch für eine Anerkennung nach deutschem Recht nicht ausreichend erscheint. Dafür erforderlich ist eine in Deutschland durchzuführende Anpassungsqualifizierung.

Diese Ausbildung findet tätigkeitsbezogen statt. Es werden sowohl theoretische als auch berufspraktische Qualifikationen vermittelt, die in den jeweiligen Ausbildungsberufen benötigt werden. Zur Ermittlung der vorhandenen Defizite erfolgt dazu eine vergleichende Begutachtung der Curricula der jeweiligen Ausbildungsberufe in Montenegro mit denen der deutschen, dualen Berufsausbildung.

Darüber hinaus ist ein entsprechendes Sprachniveau nachzuweisen.

Im Rahmen der geplanten Gründung einer deutschen, privaten Berufsschule in Montenegro können nicht nur Teile des deutschen, dualen Berufsbildungssystems implementiert, sondern ebenso vorhandene Defizite der montenegrinischen Berufsausbildung sowie sprachliche Defizite vor der Ausreise nach Deutschland ausgeglichen werden.

Die Projektarbeit hat gezeigt, dass bei der Implementierung ihrer Ausbildungsstrategien in Montenegro eine Reihe von Hindernissen zu überwinden sind.

Insbesondere die geringe schulische Vorbildung der potenziellen Fachkräfte und das auf reines Theoriewissen ausgelegte (Berufs-)Schulsystem sind hierbei zu benennen.

Auch die Kooperation mit den montenegrinischen Partnern und Behörden laufen nicht immer problemlos, vielfach klaffen zwischen Worten und Taten große Lücken, selbst in der Zusammenarbeit mit den Ministerien.

---

Die im Projekt erarbeiteten Erkenntnisse sollen verdeutlichen, dass die Wahl einer geeigneten Ausbildungsstrategie von zahlreichen Faktoren abhängig ist, die sowohl unternehmensinterner Natur sein können als auch durch die institutionellen, gesellschaftlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen am Auslandsstandort bestimmt werden.

Ferner wird deutlich, dass die einzelnen Ausbildungsstrategien jeweils flexibel an die jeweiligen Gegebenheiten im Unternehmen bzw. an den Standorten angepasst werden können. Sich frühzeitig mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut zu machen, ist ebenso wichtig wie erfolgsfördernd.

Die geplante Berufsausbildung durch eine private, deutsche Berufsschule hat das Ziel, eigene duale Ausbildungsgänge zu implementieren, die mehr oder weniger eng mit dem lokalen Berufsbildungssystem verwoben sind. Dabei ist es wichtig, Rücksicht auf die lokale Kultur und Mentalität zu nehmen und eine Kooperation mit den lokalen Auslandshandelskammern sowie im konkreten Fall mit dem Landesverband Montenegro des BWA-Bundesverbands für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft zu suchen.

Die Ausbildung im Ausland für deutsche Handwerksunternehmen- und Branchen ist in jedem Fall eine komplexe Aufgabe, die von allen Partnern flexible und pragmatische Lösungsansätze einfordert.

Obgleich es nicht „die“ Lösung bzw. Strategie gibt, so können Unternehmen doch im Ergebnis des Projektes lernen, um so ihren Fachkräftenachwuchs langfristig erfolgreich zu decken.

---

# Fazit

Der im Projektansatz vermutete Haupthinderungsgrund für die schleppende und oft scheiternde Anerkennung von Fachausbildungen im Handwerk liegt nicht an den Abläufen und den organisatorischen Umständen, sondern an den grundsätzlichen Rahmenbedingungen.

Die deutsche Prüfungsordnung mit ihren Nachweispflichten für die Berufe und die Ausbildungen in den einzelnen Ländern (hier exemplarisch in Montenegro dargestellt) liegen so weit auseinander, dass unter den gegenwärtigen Bedingungen keine wesentliche Beschleunigung der Anerkennungsprozesse möglich ist. Die „Stellschrauben“, die in den Abläufen liegen, wirken zu gering, als dass sich damit ein spürbarer Effekt erzielen ließe.

Die Annahme, dass man im Handwerksbereich auf eine sehr große Zahl an arbeitslosen Fachkräften stoßen würde, trifft auch nur zum Teil zu. Auch hier sind bei den Arbeitslosen Defizite schon für die Integration in Arbeit in Montenegro zu erkennen. Der Schritt in eine Arbeit nach Deutschland auf Facharbeiterniveau ist für viele einfach zu groß.

- Die Lernfähigkeiten dieser Fachkräfte sind nicht auf dem höchsten Niveau. Eine Sprachausbildung, verbunden mit einer gleichzeitigen Anpassungsqualifizierung, überfordert viele.
- Für Berufserfahrene sind die Bindungskräfte an die Heimat (Familie, Haus, etc.) sehr groß.
- Der Unterschied zwischen einer Facharbeiterentlohnung in Montenegro und einer Hilfsarbeiterentlohnung in Deutschland ist nicht mehr so groß, dass der o.g. Aufwand in Kauf genommen wird.
- Die psychologische Komponente einer Arbeitsaufnahme in einem fremden Land mit einer schwierigen Sprache und sehr hohen Anforderungen an die Fachlichkeit stellt, neben den behördlichen Hürden in Deutschland, einen nicht zu unterschätzenden weiteren Hinderungsgrund dar.

---

Dazu kommt, dass viele Drittstaaten das Facharbeiterproblem der entwickelten Industriestaaten sehen und auch im eigenen Land eine übergroße Abwanderung von fachlich hoch ausgebildeten und flexiblen Menschen verhindern wollen.

Für eine Verbesserung und Beschleunigung von Anerkennungsprozessen sehen wir folgende Möglichkeiten:

### Besonderer Status

Da die einfache Anerkennung wegen der großen Unterschiedlichkeit der Berufsausbildungen nicht geht, könnte in Deutschland der Einstufungsstatus: „Extern“ zum jeweiligen Ausbildungsberuf eingeführt werden.

Dieser sollte zu einer Anerkennung führen, wenn mindestens 60 % der theoretischen Ausbildung übereinstimmen. Auch eine Ausbildung mit weniger Übereinstimmung aber ergänzt durch mind. 3 Jahre nachgewiesener Berufspraxis sollten zu dieser Anerkennung, ohne erneuter Prüfung vor einer Prüfungskommission, in Deutschland möglich sein.

Die Berufsbezeichnung könnte als (z.B.) „Maler ext.“ firmieren.

Die Anerkennungsfeststellung würde durch die Kammern im gleichen Verfahren wie für die volle Anerkennung geleistet werden.

Damit würde die Sicherung grundlegender deutscher Standards gewährleistet, aber nicht die Garantie der vollen Deckungsgleichheit gegeben. Eine solche Einstufung muss die Chance der „Nachholenden Prüfung“ nach einigen Monaten deutscher Arbeitserfahrung und der Angleichung des Sprachniveau enthalten.

Diese Möglichkeit wäre eine recht pragmatische Lösung, die aber einer Reihe von gravierenden Änderungen in Richtlinien und Ordnungen erfordern würde. Dies würde bis zum Vergaberecht gehen, wo dieser Status auch als Fachkraft bei Angeboten in Ausschreibungen gewertet werden müsste.

### Anpassungsqualifizierung in Deutschland

---

Interessierte Fachkräfte aus dem Ausland können sich in Deutschland zu einer Anpassungsqualifizierung anmelden. Voraussetzung ist die abgeschlossene Berufsausbildung im Heimatland und das Sprachniveau Deutsch B1. Die Teilnahme daran ist für die Fachkraft kostenlos und die Ausbildungsstätten der Kammern, bzw. freier Bildungsträger sind auf solche Menschen, zum Teil aus unterschiedlichen Ländern, vorbereitet.

Neben der fachlichen Anpassung (ggf. in unterschiedlicher Quantität) erfolgt auch eine weitere sprachliche Schulung. Am Ende steht die Prüfung vor einer Prüfungskommission in deutscher Sprache bei den zuständigen Kammern.

Um „Qualifizierungen ins Leere“ zu verhindern, muss es bereits eine Einstellungsabsichtserklärung einer deutschen Firma geben.

Dieser Weg stellt sehr hohe Anforderungen an die Ausbildungs- und Qualifizierungskapazitäten in Deutschland. Rein ökonomisch würde es sich dennoch lohnen, da bereits Fachlichkeit mitgebracht wird und im Vergleich einer Ausbildung eines deutschen Schulabgängers (wenn vorhanden) mit schnelleren und besseren Ergebnissen zu rechnen ist. Auch die Motivation, den Abschluss zu schaffen, wird bei den ausländischen Fachkräften höher sein. Die Sprachausbildung kann in die Anpassungsqualifizierung einbezogen werden. Ansätze dazu wurden bereits in der HWK Berlin mit Migranten getestet.

### Anpassung der Qualifizierung vor Ort

In dieser, von uns favorisierten Variante werden die Interessierten in dafür installierten Einrichtungen auf der Grundlage der Ausbildung im Heimatland auf eine Arbeit in Deutschland vorbereitet. Das könnte neben der Ausbildung im Heimatland als eine Art „besondere Weiterbildung“ laufen.

Auch hier wird neben der fachlichen Ausbildung auch eine sprachliche Ausbildung durchgeführt.

Ideal wäre eine parallele Ausbildung und Anpassung von Schulabgängern. Dabei werden nach deutschem Vorbild die praktischen Anteile (auch der Berufsschule im Heimatland) in einem Unternehmen absolviert. In diesen Unternehmen (die wahrscheinlich zu Beginn des Weges deutsche Unternehmen in Montenegro sein werden, sollen Ausbilder nach deutschem Vorbild die Auszubildenden

---

begleiten. Firmen des Heimatlandes können sich in diesen Prozess mit einbringen, müssen aber einen befähigten Ausbilder nachweisen.

Am Ende (ca. 6 Monate nach dem Abschluss der Prüfung nach den Regeln des Heimatlandes) wird vor Ort eine Prüfung vor einer deutschen Prüfungskommission in deutscher Sprache abgelegt.

Erst mit diesem Abschluss bewirbt sich die Fachkraft in einer Firma in Deutschland. Um die Interessen des Heimatlandes zu berücksichtigen, kann der Absolvent auch in eine Firma des Heimatlandes gehen und dort für die Möglichkeit sorgen, sich evtl. auch um Aufträge aus Deutschland zu bewerben. Dies hilft der Wirtschaft des jeweiligen Heimatlandes und stärkt den Wettbewerb.

Bei dieser Variante sollten Anstrengungen unternommen werden, das duale Ausbildungssystem auch im Heimatland zu etablieren. Die Einrichtungen der Anpassungsqualifizierungen können sich, ähnlich wie in Deutschland die Kammern, immer mehr auf die Qualifizierung von Ausbildern und ggf. von Meistern konzentrieren.

Um diese Variante in der Praxis zu erproben, werden wir im Jahr 2021 eine privatwirtschaftlich arbeitende Schule in Montenegro gründen, die zuerst für das Projekt der Holztechniker und dann für andere Gewerke die nötige Anpassungsqualifizierung übernimmt. Um die Vergleichbarkeit der Ausbildungen und die Anerkennung der Abschlüsse zu sichern, wird eine enge Zusammenarbeit mit 1 oder 2 Handwerkskammern aus Deutschland praktiziert.

Parallel dazu wird die Einrichtung einer Ausbildung von Ausbildern in den Firmen nach der AZVO angeboten und mithilfe, das duale Ausbildungssystem, beginnend bei Handwerksberufen, in die allgemeine Berufsausbildung in Montenegro zu integrieren.

Kolberg / Oktober 2020