

**Bundesweite Fachtagung im Projekt „Integrationsförderung für MigrantInnen: Kompetenzen analysieren, erfassen und fördern – Das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“
Kompetenzerfassung Kompetenzdokumentation für Migrantinnen und Migranten – Berufliche Integration wirksam unterstützen**

Unternehmen und Akteure der Arbeitsmarktpolitik für die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der MigrantInnen zu sensibilisieren und auf sie aufmerksam zu machen und auf diese Weise eine Verbesserung der Beschäftigung der Zielgruppe zu erreichen, ist Ziel des Projektes KES. Im Zentrum des Projektes steht die Konzeption und Entwicklung eines elektronischen Tools (KEN: das Kompetenz-Erfassungs-Notebook) und eines Gesamtkonzeptes zur Nutzung dieses Tools durch Fachkräfte und MigrantInnen selbst.

Auf der ersten bundesweiten Fachtagung am 25. und 26. September 2006 in Berlin wurden das Konzept des Projektes KES und das elektronische Tool KEN der interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt. Rd. 100 TeilnehmerInnen der Tagung nutzten die Gelegenheit sich über zukünftige Gestaltungs- und Handlungsanforderungen hinsichtlich beruflicher Integration zu informieren und auszutauschen.

Die Geschäftsführerin der bag arbeit, Truda Ann Smith, betonte in ihrer Begrüßung der TagungsteilnehmerInnen, dass Beschäftigungsunternehmen wichtige Integrationsarbeit leisten. Denn: Kompetenzzuwachs erfolgt in Arbeitsprozessen. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um Wert schöpfende und Sinn stiftende Arbeit handelt. Das besondere Herangehen bezogen auf die Integrationsförderung, wie sie im Rahmen des Projektes KES entwickelt wird, ist die Fokussierung auf Kompetenzen und dabei auf die Frage über welche Kompetenzen Migrantinnen und Migranten verfügen. Dies umfasst zu erkennen, was sie bereits in die Arbeitsprozesse in den Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen einbringen und wie Migrantinnen und Migranten dabei unterstützt werden können, dass sie ihre Kompetenzen und Fähigkeiten erstens erkennen, zweitens darstellen und drittens – mit der Unterstützung von Beschäftigungsunternehmen - auf dem Arbeitsmarkt auch einsetzen können.

In ihrem Eröffnungsbeitrag stellte Frau Prof. Barbara John zu Beginn die Frage, wie lange wir wohl noch von Menschen mit Migrationshintergrund sprechen werden – denn in der Regel gehe es inzwischen um Angehörige

der zweiten oder dritten Generation - „bis zur wievielten Generation sollen sie denn noch einen Migrationshintergrund haben“!

Leider, so Fr. Prof. John, sei der Blick auf Migration und Integration bei uns einseitig verengt: Zwar stelle erfolgreiche Integration den Normalfall dar, doch würden diese erfolgreichen Beispiele wenig(er) wahrgenommen.

Beim Integrationsprozess sei es eine gesellschaftspolitische Aufgabe, die Hindernisse und Barrieren ausfindig machen, die der Integration im Wege stehen. Dabei gerate schnell das Bildungssystem in den Blick, das es nicht schaffe die Kinder höher als bis „zum ersten Stock“ zu bringen – eigentlich wollten aber alle gerne „aufs Dach“. D.h. das deutsche Bildungssystem habe es bislang nicht geschafft, sich an die Umwälzungen in der Bevölkerungsstruktur anzupassen - Vorschläge in diesem Bereich seien beispielsweise Ganztagschulen, individuell zugeschnittener Unterricht, der bessere Fördermöglichkeiten bietet und anderes mehr. Auch Frau John verwies in ihrem Beitrag darauf, dass Integration am besten durch „Arbeitslernen“ gelingen könne, durch die Teilnahme am Arbeitsmarkt. Hier sind die MigrantInnen türkisch-arabischer Herkunft stark benachteiligt und belastet. In Berlin liegt der Anteil der arbeitslosen Türiinnen und Türken beispielsweise über 45 % - und entsprechend komme Arbeit als ein entscheidender Faktor der Integration natürlich nicht zum Tragen.

Als einen weiteren Faktor der Integration benannte Frau John die Staatsbürgerschaft - Migrantinnen und Migranten sollten die deutsche Staatsbürgerschaft annehmen, allerdings, so John, müsse der Staat die Einbürgerung auch zu annehmbaren Bedingungen ermöglichen. Bildung und Ausbildung als Voraussetzung für einen Zugang zum Arbeitsmarkt müssen transparenter und flexibler werden. Auch die starre Orientierung auf Zertifikate sei ein Faktor, der MigrantInnen benachteiligt, da deren Abschlüsse vielfach nicht anerkannt würden. Mehr als das Zertifikat müsse die Frage in den Blick geraten, was die Einzelnen tatsächlich können, über welche Kompetenzen sie verfügen, so John. Weiter gelte es auch die Möglichkeiten des Erlernens der deutschen Sprache zu verbessern, sei es durch eine früher einsetzende Sprachförderung für Kinder oder durch die Änderung der Konzepte für Erwachsene: Sprache erlerne man vermittelt über Inhalte – insofern müsse der Sprachunterricht möglichst verbunden werden mit beruflicher Bildung. Insgesamt – so das Fazit von Prof. Barbara John – sind ein höheres Maß an Flexibilität und neue Konzepte in vielen Bereichen gefragt, wenn Integration zugewandelter Personen gelingen soll.

Der anschließende Beitrag von Prof. Dr. Dieter Kirchhöfer beschäftigte sich mit der Kompetenzdebatte und lieferte damit Einblick zu einem zentralen Bezugspunkt des Projektes KES. Als Einstieg in seinen Tagungsbeitrag eröffnete Prof. Kirchhöfer einen kurzen soziologischen Diskurs zu den Begriffen und aktuellen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatten zu Wissen, Qualifikation und Kompetenzen: Wissen und Qualifikationen würden auf Vorrat erworben, Kompetenzen würden durch praktisches Tun erworben – Kompetenzen also als ein Erfahrungsprodukt, während es sich bei Wissen um ein „Vermittlungsprodukt“ handle. Kompetenzen reproduzierten sich, sie veralteten nicht und seien transferierbar. Bezogen auf die Anliegen des Projektes KES und des Tools KEN meinte Prof. Kirchhöfer, dass es ein zielführender Ansatz sei, Kompetenzen zu dokumentieren – gerade für Migrantinnen und Migranten, da sich Kompetenzen in Handlungen auch unabhängig von Sprachfähigkeit zeigten. Schwieriger sei es hingegen, Kompetenzen zu bewerten.

Bezogen auf Migrantinnen und Migranten, so Kirchhöfer, gelte es die Selbstorganisationskompetenz der Migranten zu stärken. Abschließend stellte Prof. Kirchhöfer noch einige kritische Anmerkungen zur Kompetenzdebatte vor: Oft höre man die Formulierung „Von der Wissensgesellschaft zur Kompetenzgesellschaft“. Dies sei ein falscher Ansatz, da es sich hierbei nicht um eine Gegenüberstellung handle. Denn Kompetenzen sind ohne Basiswissen nicht möglich, Wissensvermittlung und Wissensaneignung werden durch Kompetenzansätze nicht obsolet. Bezogen auf die Selbstorganisation des Lernens seien immer zwei Bedingungen zu hinterfragen: So stelle sich die Frage danach, in welchen Milieus Lernen erfolge und welche lernförderlichen Strukturen und Bedingungen vorhanden seien. Denn neben dem Bereich des informellen Lernens könne auch zukünftig nicht auf formelles Lernen verzichtet werden – und dafür müssten geeignete „Lernarrangements“ geschaffen werden.

Im nächsten Beitrag lieferte Dr. Holger Seibert vom IAB Berlin-Brandenburg mittels quantitativer Untersuchungen einen Überblick zur schulischen und beruflichen Bildungssituation von MigrantInnen in Deutschland. Deutlich gemacht werden könne, dass Migranten „bildungsbenachteiligt“ seien und damit vergleichsweise schlechtere Voraussetzungen für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration vorweisen können. Seibert verwies aber auch darauf, dass selbst bei vergleichbaren Bildungsabschlüssen Personen mit Migrationshintergrund gegenüber Deutschen benachteiligt seien. Auch Herr Seibert verwies in seinem Beitrag darauf, dass

(berufliche) Integration nur durch Bildung sichergestellt werden könne. Klar sei gegenwärtig aber auch ersichtlich, dass auch noch so gute Bildung diskriminierende Faktoren nicht aufheben könne.

Angelika Bühler (ProBeruf e.V.) und Anne Röhrig (bag arbeit e.V.) stellten das Projekt KES – Kompetenz-Entwicklungs-System für MigrantInnen vor. Der Ansatz der Tagung – in inhaltlicher Vielfalt das Thema „berufliche Integration“ für die Zielgruppe erwachsener MigrantInnen zu präsentieren – bot die Gelegenheit, das Projekt mit all seinen Facetten und in seinem Gesamtansatz vorzustellen. KES nimmt aktuelle migrationspezifische Debatten, Ansätze der Weiterbildung, des aktiven Lernens, den Anspruch lebenslangen Lernens, der Lernförderung, des Empowerments – sowohl aus nationalen wie europäischen Quellen – auf und gruppiert und operationalisiert sie unter dem Dach der „Kompetenzdokumentation“ für die Zielgruppe MigrantInnen neu. Während es der Projektgemeinschaft obliegt diese Ansätze insgesamt zu bündeln, sind die beteiligten Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen seit Beginn des Projektes aktiv in die Operationalisierung eingebunden. Die Präsentation des Projektes stellte die Arbeitsweise des Projektes in seinen unterschiedlichen Entwicklungsphasen vor. Exemplarisch wurde für jede Phase eine zentrale Frage aufgegriffen und diskutiert: die Bedeutung von wertfreier Beobachtung von Tätigkeiten in Arbeitssituationen genauso wie subjektive Einschätzung von Sprachkompetenz sowie der Umgang mit einer migrationspezifischen Biografie voller Kompetenzen ohne formale Anerkennungen.

Das zentrale Produkt des Projektes – das webbasierte Tool KEN (Kompetenz-Erfassungs-Notebook), dessen Einbettung und der Zusammenhang wurde von Bühler und Röhrig in ihrem Beitrag bezogen auf die inhaltliche Entwicklung, die inhaltlichen Fragestellungen und die inhaltlichen sowie strukturellen Bezugsrahmen für KES und KEN, avisiert.

Ein weiterer Themenblock beschäftigte sich mit Diversity – zunächst in einem Beitrag von Dr. Czarina Wilpert, die Diversity als gesamtgesellschaftliche Bewegung, in deren Zentrum das Achten und Schätzen der Vielfalt steht, präsentierte. Diversity stelle, so Wilpert, auch eine Erweiterung der Voraussetzungen für berufliche Integration dar. Das neue Bild von der Einwanderungsgesellschaft, das jetzt in Deutschland mehrheitlich akzeptiert werde, und ein veränderter Umgang mit Pluralismus, mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden seien nun auch in Deutschland erkennbar.

Im zweiten Teil des Diversity-Blockes stellt Liselotte Hesberg das Projekt DiverCity des FrauenComputerZentrums Berlin vor. Auch sie verwies darauf, dass nicht „weggeschmissen“ werden dürfe, was MigrantInnen gelernt haben, was sie mitbringen. Hier seien Ressourcen vorhanden, auf denen – auch in Beschäftigungsunternehmen – aufgebaut werden könne und aufgebaut werden müsse.

Das Projekt DiverCity, Teilprojekt einer Equal-Entwicklungspartnerschaft, stellt die Qualifizierung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in den Mittelpunkt: in unterschiedlichen Modulen werden Wissensmanagement (eingeführtes Managementsystem zur Sicherung, Bewahrung und Identifikation von Wissen), Kompetenzmanagement (Ansatz zur Sicherung, Bewahrung und effizienten Nutzung der human resources eines Unternehmens) und Diversity-Management (als Managementansatz, der die Vielfalt positiv nutzbar macht) vermittelt. Das Credo: die Vielfalt des Wissens nutzen und das Wissen um die Vielfalt bewusst machen.

Bevor der Tagungsabschluss des ersten Tages von Bernd Käßlinger (bbb Dortmund) mit einem Überblick zur unterschiedlichen Nutzung von Kompetenzbilanzierungsverfahren in Europa und dem Stand in Deutschland geliefert wurde, thematisierte der nächste Tagungsblock das gesellschaftliche Engagement von Migrantinnen und Migranten und die Arbeit von MigrantInnenselbstorganisationen.

Miguel Vicente (Geschäftsführer des Bundesausländerbeirates) zeigte in seinem Beitrag wie vielfältig und differenziert Vereinszugehörigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit von Migrantinnen und Migranten in Deutschland entwickelt sind. Organisationen, in denen sich MigrantInnen betätigen, so Vicente, müssten als Partner in der Gesellschaft gewonnen werden – und die Öffentlichkeit in Deutschland müsse für die Themen der Einwanderer geöffnet werden. Öffnung könne auch durch eine Liberalisierung des Staatsbürgerrechtes gezeigt werden. Und auch Anerkennung sowie Förderung des Ehrenamtes könnten die gesellschaftliche Teilhabe für Migrantinnen und Migranten stärken.

Cemalettin Özer von Mozaik, stellte den Ansatz des Projektes Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen (MSO) in NRW vor, das als Teilprojekt der EQUAL-EP Pro Qualifizierung durchgeführt wird. Auch Özer verwies darauf, dass die Arbeitslosenquote bei MigrantInnen immer noch doppelt so hoch ist wie bei Deutschen. Insbesondere sei der Zugang zu qualifizierten Berufen und „sicheren“ Arbeitsplätzen eingeschränkt. Pro

Qualifizierung ist als Projekt darauf ausgerichtet, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund durch Beratung zu verbessern. Das Beratungsnetzwerk in NRW initiiert die Implementierung und Qualifizierung von ehrenamtlichen Bildungs- und Integrationsbeauftragten in den MSO als Ansprechpartner/-innen für Arbeitsmarktakteure und als Berater für Migrantinnen und Migranten, die in den Vereinen erreicht werden. Mit diesem Ansatz könnten neue Wege der Beratung in Bezug auf Bildung und arbeitsmarktbezogene Information und Integration erschlossen werden. Dabei umfasse das Projekt die Qualifizierung der Bildungsberater genauso wie die Ermittlung von Beratungsbedarfen in den MSO selbst, so Cemalettin Özer.

Im Zentrum des zweiten Tagungstages stand die Vorstellung des elektronischen Tools KEN, das im Projekt KES gegenwärtig entwickelt wird. Bevor Jörg Hafer Struktur und aktuellen Entwicklungsstand von KEN vorführte, lieferte Ingrid Peikert eine Ein- und Hinführung zur Nutzung elektronischer Instrumente durch die Zielgruppe MigrantInnen und bahnte damit den Weg für diesen thematischen Block der Tagung.

Frau Peikert stellte als Praxisbeispiel E-Learning durch eine Lern-CD bzw. Lernsoftware als individualisierte Lernstrategie für heterogene Gruppen vor – hier die ausgesprochen heterogene Zielgruppe MigrantInnen, die aus verschiedenen Herkunftsländern kommend, mit verschiedenen Sprach- und Bildungsständen ausgestattet gemeinsam in einem Sprachkurs die deutsche Sprache lernen sollen. Aus den praktischen Erfahrungen der Projektentwicklung und –umsetzung stellte sie heraus, dass bei E-Learning die Einführungsphase und eine kontinuierliche Begleitung wichtig seien. Die bei einigen vorherrschende Euphorie über das neue Medium gelte es stabil zu halten, die zunächst Ablehnenden und Zögerlichen müssten angesteckt werden und Unterstützung erhalten, um die Scheu oder Abwehr vor dem neuen Medium überwinden zu können. Auch bei der Entwicklung der Lernsoftware „Durch Kraut und Rüben“ stand im Mittelpunkt, dass Lernen tätigkeitsorientiert erfolgen sollte – im vorliegenden Fall richtete sich das Lernprogramm an Küchen-, Kantinen- und Pflegepersonal und verknüpfte die praktischen Arbeitsanforderungen mit den Inhalten der Lern-CD. In der Konzeptionalisierungs-, Entwicklungs- und Erprobungsphase, so Ingrid Peikerts Empfehlung, könne eine Rückkopplung mit der Zielgruppe helfen, einen angemessenen „Ton“, ggf. überraschende Lernwünsche und eine praxisnahe Schrittfolge für den Aufbau des E-Learning-Moduls zu finden.

Im folgenden Beitrag stellte Jörg Hafer (Educational Design) den TagungsteilnehmerInnen KEN – das elektronischen Kompetenz-Erfassungsnotebook der Projektgemeinschaft KES – vor. Im Zentrum seiner Präsentation standen die Erläuterung von Zielen und Struktur von KEN sowie die Darstellung des schon erreichten Entwicklungsstandes. KEN dient zur Unterstützung bei der Entwicklung und zur Dokumentation von Kompetenzen, die erwachsene MigrantInnen während der Tätigkeit in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen erwerben bzw. die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben.

Dazu sollen unter anderem die Erhebung und Bearbeitung biografisch erworbener Kompetenzen, die Dokumentation von Kompetenzen, die in der aktuellen Tätigkeit gezeigt werden und dabei in Form von Beobachtung und Selbsteinschätzung bewertet werden, sowie die gesammelte Darstellung dieser Erhebungen in Form eines „Lebenslaufs“ dienen.

Die Erhebung, aber insbesondere die Formulierung von eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, so Hafer, seien ein Lernziel der Arbeit mit KEN. Dieses (anspruchsvolle) Ziel lasse sich kaum „aus dem Stand“ bewältigen, so führte Herr Hafer weiter aus. Um dem Ziel näher zu kommen, wird der Prozess in drei „Teilschritte“ strukturiert:

Informieren – die eigenen Grundlagen klären und festhalten.

Positionieren – die Grundlagen bewerten und Stärken herausfinden.

Auswerten – die Ergebnisse darstellen und die Darstellung den eigenen Zielen und Möglichkeiten angemessen gestalten.

Diese drei Schritte werden in KEN analog abgebildet werden. In den jeweiligen Bereichen werden Funktionen und Hilfen angeboten, die entweder MitarbeiterInnen oder TeilnehmerInnen bei den Zielsetzungen unterstützen können:

In den einzelnen Teilschritten von KEN werden Daten erzeugt, die in einem Datenfluss in die nachfolgenden Arbeitsschritte übernommen werden. Grundsätzlich gilt, dass es für die sinnvolle Anwendung des KEN-Tools ratsam ist, die Erhebung, Bewertung und Darstellung von Kompetenzen nicht als linearen „Von A nach Z“-Prozess zu begreifen, sondern als eine Abfolge von Schritten, die wiederholt und korrigierend durchlaufen werden sollten. Insofern sollte jederzeit und an jedem Punkt wieder in die Abfolge der Arbeitsschritte „eingestiegen“ und der Prozess oder Teile davon erneut durchlaufen werden können.

Der Entwicklungsprozess von KEN, so erläuterte Jörg Hafer weiter, sei durch die gemeinsame Entwicklungs- und Erprobungsarbeit mit Beschäfti-

gungsunternehmen und den dort tätigen Fachkräften und MigrantInnen gekennzeichnet. Durch diesen – nicht immer einfachen – Arbeitsprozess der Tool-Entwicklung in einzelnen Teilschritten können die Rückmeldungen aus der betrieblichen Praxis aufgenommen und bei der weiteren Entwicklung des Tools umgesetzt werden. Erwartet werden kann, so Hafer, dass mit diesem Vorgehen eine Anwendung entwickelt wird, die umfassend Anregungen und Anwendungs-Szenarien und sich daraus ableitende Bedarfe aufgegriffen und berücksichtigt hat.

Good Practice Forum: unter dieser Überschrift wurden von Stefanie Wiesenberger, die diesen Tagungsteil moderierte, VertreterInnen auf das Podium gebeten, um Praxisbeispiele vorzustellen. Dabei wurde das Feld aufgespannt von Beschäftigungsprojekten, die in besonderer Weise Sprach- und Kulturkompetenzen von MigrantInnen aufnehmen, das Sprachen- und Qualifikationsportfolio des Integrationshauses Wien zur umfassenden Kompetenzaufarbeitung und Unterstützung der eigenen Positionierung auf dem Arbeitsmarkt bis hin zu Fragen der kulturellen Vielfalt und interkulturellen Kompetenz.

Den abschließenden Tagungsbeitrag hielt Ulrich Degen vom Bundesinstitut für Berufsbildung – verbunden mit der Aufforderung, Anregungen und Anforderungen an das BIBB in der anschließenden Diskussion zu formulieren und ihm durchaus „Hausaufgaben“ mit auf den Weg zu geben, die in die Arbeiten des BIBB einfließen können und geeignet sind, die berufliche Integration von MigrantInnen zu unterstützen. Den Schwerpunkt legte Ulrich Degen dabei auf die betrieblichen beruflichen Aus- und Weiterbildungen und damit im Zusammenhang stehenden Anforderungen an Kompetenzentwicklung.

Insgesamt bot die Tagung eine Vielzahl inhaltlicher Anregungen und Informationen, Stoff für Diskussionen und nicht zuletzt auch die Möglichkeit, vor Ort KEN anzuschauen und zu erproben. Von dieser Möglichkeit machten die TagungsteilnehmerInnen auch regen Gebrauch.

Allen ReferentInnen – aber auch allen TeilnehmerInnen – sei an dieser Stelle noch einmal herzlich gedankt für die vielen Impulse und Anregungen, die sie für die weitere Arbeit des Projektes geliefert haben.

*Angelika Bühler, ProBeruf e.V.
Anne Röhrig, bag arbeit e.V.*