

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik

Kompetenzfeststellung

WISSEN
KÖNNEN
HANDELN

Dr. Wolfgang Schäuble
Sprache ist der
Schlüssel zum
Integrationserfolg

Prof. Dr. Rolf Meinhardt
Die qualifizierten
Kräfte sind da – man
hat sie übersehen

Birand Bingül
Deutschtürken,
kämpft selbst für
eure Integration!

Sprache ist der Schlüssel zum Integrationserfolg

Foto: Bundesministerium des Innern



*Dr. Wolfgang Schäuble, MdB,
Bundesminister des Innern*

Integration ist ein langfristiger Prozess, der zum Ziel hat, allen dauerhaft und rechtmäßig bei uns lebenden Menschen eine umfassende, gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Neben dem Bund sind hier vor allem die Länder und Kommunen in der Pflicht, denn Integration verwirklicht sich konkret vor Ort – bei der Arbeit, im Verein und in der Nachbarschaft. Aber nicht nur der Staat ist gefordert, die gesamte Gesellschaft muss ihren Beitrag leisten – nicht zuletzt die Migrantinnen und Migranten selbst.

Erfolgreiche Integration setzt gleichberechtigte Lebenschancen voraus. Eltern mit Migrationshintergrund müssen in besonderer Weise dafür Sorge tragen, dass ihre Kinder ausreichende Deutschkenntnisse erwerben. Sprache ist eine Grundvoraussetzung menschlicher Kommunikation und somit auch der Entstehung von sozialen Gefügen innerhalb einer Gesellschaft. Sprache ist der Grundstein für Erfolg in Schule, Ausbildung und Beruf. Wer gut Deutsch spricht, sich in die Gesellschaft einbringt und auch durch kleine Rückschläge nicht entmutigen lässt, hat gute Chancen, seine beruflichen Interessen umzusetzen und seine Ziele zu erreichen.

INHALT

KOMPETENZFESTSTELLUNG

Kompetenzen kennen und nutzen	2
Profile werden ständig fortgeschrieben	4
Jeder macht's anders	5
Kompetenzcheck als Hilfe für den Berufseinstieg	6
e-profiling – Kompetenztest ohne Sprache	7
Subjektive oder objektive Kompetenz – Kommentar	7
Menschen in Bewegung	8
Nationaler Integrationsplan	10
Deuschtürken, kämpft selbst für eure Integration	12
Ein Potenzial, das man nutzen muss	14
Die qualifizierten Kräfte sind da – man hat sie übersehen	16
Blick zum Nachbarn (8): Finnland	18
Das Ziel: Methodenvielfalt	20
Vom Modell zur Alltagspraxis	20
Die Entwicklungspartnerschaft MigraNet	21
Impressum	21

Kompetenzen kennen und nutzen

Von Dipl.-Psych. Claas Triebel und
Prof. Thomas Lang-von Wins

Wir leben in einer Zeit, in der berufliche Qualifikation von außerordentlicher Wichtigkeit ist. Nur durch hohe Qualifikation kann in unserem Kulturraum ein hoher Lebensstandard aufrechterhalten werden. Zugleich veralten Qualifikationen immer rascher, Wissen hat eine immer kürzer werdende Halbwertszeit. Daher benötigen wir eine Kategorie, in der wir festhalten können, welches Potenzial an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in den Menschen verborgen liegt. Dieses nutzbare Potenzial bezeichnen wir als Kompetenzen.

Kompetenzen sind nicht in einem Zeugnis abgebildet und nicht identisch mit der Qualifikation eines Menschen. Auch der Kompetenzträger selbst kann sie häufig nicht genau beschreiben. Wir haben es mit einem komplexen Konstrukt zu tun, wenn wir über Kompetenzen sprechen.

Wie messen wir Kompetenzen?

Wir sind in der Lage, einzelne Leistungsparameter genau zu messen: Wir können das räumliche Vorstellungsvermögen einer Person überprüfen, wir können die mathematischen Fähigkeiten sehr genau beziffern, auch das Sprachvermögen können wir durch Tests recht genau feststellen. Doch können wir aufgrund solcher Messungen kaum eine gültige Vorhersage darüber treffen, wie sich ein Mensch in einem ihm neuen Kontext, wie etwa einem neuen Unternehmen oder einer neuen kulturellen Umgebung, bewähren wird.

Über Kompetenzen sagen solche Tests wenig aus. Denn derartige Vor-

hersagen sind nur in geschlossenen Systemen, in denen alle beteiligten Variablen bekannt und auch konstant sind, möglich. Wir jedoch leben in einer Welt, in der der permanente Wandel zur Konstante geworden ist. Kompetenzen können wir nicht im herkömmlichen Sinne messen. Tests, die behaupten, Kompetenzen zu messen, beziffern etwas anderes als Kompetenzen, wenn wir diese als Bündel von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen verstehen – wie es übrigens auch die Europäische Union vorschlägt.

Subjektivierende und objektivierende Verfahren

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt. Im Wesentlichen lassen sich diese Verfahren in solche Vorgehensweisen unterteilen, die eine objektive Bewertung von Kompetenzen anstreben, und solche, in denen das Individuum dazu befähigt werden soll, die eigenen Kompetenzen zu erkennen, nachvollziehbar zu artikulieren und für

Assessment Center
Beobachterbogen

21.10.2006

gemessen dezent gekleidet, wirkt offen und kommt gut auf andere zu.

deurteilung

...herin hat ein sympathisches und äußeres Erscheinungsbild und wirkt sehr offen und aktiv. Sie drückt sich gewählt aus und spricht akzentfrei deutsch (leichter Akzent nur am Hinhören wahrnehmbar).

...rgumentation geht sie sachlich und überlegt vor. Geht in der Gruppendiskussion ein wiederholt angemessene Unterstützung an. Ist froh, wenn eigene Ideen und Vorschläge von anderen angenommen werden. Ist offen und kooperativ und aktiv am Geschehen teil und trägt sich - gleich nach der Aussage - sichtlich wohl in der Situation. Durch ihre humorvolle und sympathische Art, trägt sie zum Ergebnis bei.

...ntation im Plenum gestaltet sie sachlich, gut strukturiert und insgesamt gut.

Faktor D: Medienkompetenz

Internet

1									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Bemerkungen: Die Aufgaben der Internetrecherche sind alle richtig gelöst und souveräner Umgang mit MS Word sowie MS PowerPoint.

Gesamtheurteilung

die Gestaltung der eigenen Zukunft einzusetzen.

Objektivierende Verfahren werden etwa in der Schweiz seit längerer Zeit eingesetzt. So stellt das Schweizer Qualifikationsbuch (CH-Q) den Versuch dar, das individuelle Kompetenzportfolio eines Menschen auszuarbeiten, das sich aus Qualifikationen und Lernerfahrungen zusammensetzt, die nicht in Abschlusszeugnissen festgehalten sind. Lernerfahrungen können auf diese Weise mittelfristig einen vergleichbaren Status wie zertifizierte Lehr- oder Studiengänge erlangen und das Ausbildungs- und Anerkennungssystem grundlegend verändern.

Die subjektivierenden Verfahren verstehen sich als Beratungsverfahren, in denen der individuelle Nutzen für die teilnehmenden Personen im Vordergrund steht. Kernmerkmal solcher Verfahren sind die Reflexion der eigenen Biografie und das Identifizieren zentraler Lernerfahrungen innerhalb des eigenen Werdegangs. Aufgrund dieser prägen-

den Stationen werden die Kompetenzen der Teilnehmer ermittelt. Im letzten Schritt erarbeiten die Teilnehmer, in welcher Weise sie die identifizierten Kompetenzen für die Gestaltung der eigenen Zukunft einsetzen möchten und welche realistische Perspektive vor ihnen liegt.

Eine solche Kompetenzbilanz haben die Verfasser dieses Textes in Zusammenarbeit mit dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt. Das Verfahren wurde bislang mit über 1.600 Personen durchgeführt. Eine Längsschnittuntersuchung zeigt positive Effekte der Kompetenzbilanzierung auf die Problemlösungsfähigkeit, auf die Stressverarbeitung, auf die Beschäftigungsfähigkeit und auch auf das Einkommen der Teilnehmer.

Grundlage für kooperatives Miteinander

Wie es unterschiedliche Kompetenzdefinitionen gibt, so existieren auch unterschiedliche Kompetenzfeststellungs-

verfahren und ganz unterschiedliche Ziele, die mit einer Thematisierung von Kompetenzen verfolgt werden können. Für die Gesellschaft, für Unternehmen und für das Individuum kann die Beschäftigung mit den Kompetenzen eine wichtige Grundlage für ein kooperatives Miteinander schaffen. Für die Anerkennung von Kompetenzen bieten sich objektivierende Verfahren an. Für die Begleitung von Personen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen sind subjektivierende Verfahren besonders geeignet.

Insbesondere vor dem Hintergrund des sich beschleunigenden Wandels und der Globalisierung ist für den Einzelnen die subjektivierende Beschäftigung mit den eigenen Kompetenzen von zentraler Bedeutung und kann auch zu einer gelungenen Integration von Migranten einen wesentlichen Beitrag leisten.

Die Autoren arbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität der Bundeswehr München.

Profile werden ständig fortgeschrieben

Der Personaldienstleister DIS AG hat die Kompetenz seiner Mitarbeiter immer im Blick.

Von Klaus M. Schmidt

Fotos: DIS AG



„Wir haben keinen Maschinenpark, wir haben keine Immobilien, unser wichtigstes Kapital sind die Mitarbeiter“, sagt Dr. Sylvia Knecht, Pressesprecherin der DIS Deutscher Industrie Service AG. Das Unternehmen ist der fünftgrößte Anbieter auf dem deutschen Zeitarbeitsmarkt, der größte im Bereich Fach- und Führungskräfte, auf den es sich spezialisiert hat. Die Kompetenz ihrer Mitarbeiter wird von der DIS AG nicht nur ständig überprüft, sondern auch beständig erweitert, damit die Firma flexibel auf die Markterfordernisse und vor allem auf die Wünsche ihrer Kunden reagieren kann.

„Ein Bewerber bewirbt sich bei uns, führt mit uns das Einstellungsgespräch und macht mit uns den Vertrag“, erklärt Dr. Knecht, „aber dann arbeitet er nicht in unseren Räumen, sondern in denen des Kunden.“ Und welche Profile von den Kunden erwartet werden, hat die DIS AG natürlich im Blick. Personalreferentin Annette Brons erläutert, dass schon beim Bewerbungsgespräch ad hoc Fähigkeiten im Hinblick auf Anforderungsprofile hinterfragt werden. Wird etwa Business English erwartet, so wird ein Teil des Gesprächs auf Englisch geführt.

Weiterbildung für den speziellen Einsatz

In firmeneigenen Assessmentcentern wird die Selbsteinschätzung der Bewerber überprüft, fachliche Qualifikationen, aber auch die soft skills spielen eine Rolle. Ist die DIS AG mit einem Bewerber insgesamt zufrieden, ist ein kleines Manko in der Qualifikation kein Hinderungsgrund für eine Einstellung. Unter Umständen bekommt er vor seinem ersten Einsatz

schon eine Weiterbildung, kann – so Brons – „sein gap gezielt und schnell aufarbeiten.“ Die firmeneigene E-Learning-Plattform hält etwa 1000 Kurse vor, das Angebot reicht von Business English über IT bis hin zu Managementtrainings.

Das Profil jedes Mitarbeiters wird mit einem ebenfalls firmeneigenen Programm erfasst – Electronic Management Recruiting System, kurz: eMaRS. Nach einem Einsatz ist der Mitarbeiter angehalten, sein Profil zu überarbeiten, auch der Kunde gibt seine Einschätzung ab. Beides wird abgeglichen. Die Profile werden also ständig aktualisiert.

Intensive Betreuung der Mitarbeiter

160 Niederlassungen betreibt die DIS AG, sie hat 9.600 Mitarbeiter. Auf circa je nur elf Mitarbeiter kommt ein Personalbetreuer. „Wir müssen eine sehr individuelle und intensive Betreuungsquote bieten“, sagt Dr. Knecht und erläutert, dass die Rückmeldungen der Mitarbeiter und der Kunden in gleicher Weise

ernst genommen werden. Die Wechselbeziehung zwischen der Motivation des Mitarbeiters und der Zufriedenheit des Kunden ist für die DIS AG von hoher Wichtigkeit.

Ein Mitarbeiter bleibt bei der DIS AG im Durchschnitt 3,2 Jahre (Branchendurchschnitt: 6-8 Monate), die Projektdauer beträgt durchschnittlich 18,5 Monate (in der Branche nur: 3,2 Monate). Im Jahr 2005 wurde aber auch ein Mitarbeiter der DIS AG, die dieses Jahr auf 40 Jahre Firmengeschichte zurückblicken kann, nach 30 Jahren Firmenzugehörigkeit in den Ruhestand verabschiedet. Auf jeden Fall wird ein Mitarbeiter der DIS AG also bei mehr als einem Kunden zum Einsatz kommen. Er wird erleben, dass seine Kompetenz ständig überprüft wird, er sie aber auch ständig – mit Hilfe der Firma – erweitern kann und soll. Damit hat er die Chance, stets auf der Höhe der aktuellen Arbeitsmarktansprüche zu bleiben, und das ist nicht zuletzt für ihn selbst von unschätzbarem Vorteil.



Foto: INGRAM

Jeder macht's anders

Kompetenztests in der freien Wirtschaft unterscheiden sich stark voneinander.

Von Susanne Bajohr

Kompetenz steht für Sachverstand und Zuständigkeit, so einfach steht's im Lexikon. Wie unterschiedlich Unternehmen verschiedener Branchen und Größenordnungen die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter aber überprüfen, das zeigen drei Beispiele.

Belohnungssystem

Joachim Wulff ist Werksleiter der Behr GmbH & Co. KG, Systemlieferant für Klimatisierung und Motorkühlung, am Standort Vaihingen/Enz. Er lässt die Kompetenz seiner 280 Mitarbeiter im Angestellten- und Produktionsbereich mit Hilfe von jährlichen Leistungs- bzw. Qualifizierungsgesprächen ermitteln, die von den jeweiligen Vorgesetzten durchgeführt werden.

Während die Leistung in der Produktion eindeutig durch die persönlichen Akkordzahlen belegt wird, können die Angestellten hinsichtlich sozialer Kompetenz und Mitarbeit sowie aufgrund konkreter Arbeitsfaktoren Punkte sammeln, die das Gehalt um durchschnittlich 15 Prozent steigern können. Dieses System habe sich bewährt, bewertet Wulff den Zusammenhang von Kompetenz- und Gehaltssteigerung.

Schneller Überblick im Familienbetrieb

„Wir haben festgestellt, es gibt keine schlechten Mitarbeiter, sondern nur ‚andere‘, die nicht so gut in unser Individualisten-Team passen“, beschreibt Karl-Hermann Böhm, Chef der gleichnamigen Schlosserei Stahlbau GmbH in Stuttgart, ein K.-o.-Kriterium für Mitarbeiter, die nicht dem innovativen und kundenorientierten Leitbild der 15-köpfigen Firma folgen. „Während der Probezeit werden die fachlichen Qualitäten schnell offensichtlich, auch eine Reihe sozialer Kompetenzen, denn wir sind mit unseren Mitarbeitern eine große Familie“, erklärt Böhm.

Anhand von Schulungsunterlagen und Checklisten, die der mittelständische Unternehmer bei Fortbildungen im Personalwesen kennen gelernt hat, sowie im Gespräch mit seinem Werkstattmeister ergründet er die jeweiligen Kompetenzen seiner festen und potenziellen Mitarbeiter mehr oder weniger freihändig.

Feedback-Verfahren

Eine ganz andere Vorgehensweise erprobte die Geschäftsführung der Theo-Lorch-Werkstätten gGmbH. Das gemeinnützige Unternehmen unterhält in drei Häusern in Ludwigsburg und Bietigheim über 650 Arbeits- und Betreuungsplätze für Menschen mit Behinderungen, die von 130 Mitarbeitern betreut werden. „Da wir sowohl ein soziales als auch ein wirtschaftliches Unternehmen sind, müssen wir sehen, dass unsere Kompetenzen stimmen“, begründet Verwaltungsleiter Joachim Knoll eine aktuelle Mitarbeiterbefragung, mit der Unternehmensberater beauftragt wurden. Die Mitarbeiter konnten hierbei freiwillig die Fach- sowie die Methoden- und Management-, Sozial-, Führungs- und persönliche Kompetenz bei sich, ihren nächsten Kollegen und den Vorgesetzten anonym bewerten.

Die Ergebnisse wurden in Gesprächen erörtert, die positive Resonanz der Beteiligten war groß. „Ich fand die Befragung sehr gut, weil ich auf diese Weise meine eigenen Ressourcen erkunden konnte und meine Kompetenzen hinterfragen musste“, so die Mitarbeiterin Margrit Röder. Positiv überraschte sie auch, wie sehr die Einschätzungen ihrer Kollegen mit den ihrigen übereinstimmten.

Kompetenzsteigerung kann sich durchaus bezahlt machen.



Foto: INGRAM

Kompetenzcheck als Hilfe für den Berufseinstieg

Junge Migranten in München lernen ihre Fähigkeiten kennen.

Von Dr. rer. nat. Edwin Semke

Jana (22) kommt aus Kasachstan, Anoukone (20) aus Laos und Maksim (25) aus der Ukraine. Alle haben in ihren Heimatländern 12 Jahre die Schule besucht. Bei Jana und Anoukone wurde das lediglich als Hauptschulabschluss anerkannt, bei Maksim immerhin als Realschulabschluss. Trotz der formalen Anerkennung fehlen allen dreien de facto ausreichende Deutschkenntnisse, um ihr schulisches Wissen unter Beweis zu stellen. Wie können diese jungen Menschen erfahren, was in ihnen an Fähigkeiten wirklich steckt? Die Antwort ist einfach und schwierig zugleich – durch einen geeigneten Test.

Tests müssen objektiv sein (unabhängig vom Testleiter), reliabel (ausreichend genau) und valide (für die gemessene Eigenschaft gültig). Ein Gespräch oder ein Interview ist meist kaum objektiv, eine unscharf oder missverständlich formulierte Testaufgabe kaum reliabel und die Frage nach dem längsten Fluss der Erde kaum valide, wenn es darum geht, die berufliche Eignung festzustellen.



Bei den bfz in München checken junge Migranten ihre Fähigkeiten online.

Die drei Migranten besuchen seit September 2006 die berufliche Vorbereitungsmaßnahme (BAM) in der bfz München gGmbH. Hier kommt ein dreistündiger Online-Kompetenzcheck zum Einsatz, der vom youngworld-institute für Begabungsanalyse entwickelt wurde (www.persokomp.de). Es handelt sich um 21 Testskalen, die wiederum zu fünf Testfeldern zusammengefasst wurden. Der Test erfüllt insgesamt die oben skizzierten Ansprüche. Jedoch können über die prognostische Validität der Ergebnisse, die in Form individueller Kompetenzprofile und Berufsempfehlungen vorliegen, noch keine Angaben gemacht werden. Hierzu fehlen noch abschließende Untersuchungen.

Das Selbstwertgefühl steigt

Jana staunte nicht wenig, als sie ihr Kompetenzprofil sah. „Auf das Ergebnis

bin ich richtig stolz“, meinte sie. Ihre sozialen, personalen und arbeitsbezogenen Kompetenzen waren deutlich überdurchschnittlich. Sie fühlt sich nun in ihrer Berufswahl bestätigt, bei der sie eine Menge Durchhaltevermögen, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Lernbereitschaft und Konzentration benötigt – sie will zur Kriminalpolizei oder Bundeswehr. „Der Test ist eine gute Möglichkeit für die Teilnehmenden ihre Situation realistisch zu sehen“, sagt die BAM-Kursleiterin Melanie Sacher. „Viele Migrantinnen und Migranten können außerdem ihren Selbstwert durch den Test nach oben korrigieren.“

Überdurchschnittliche technische, praktische und analytische Kompetenzen wurden bei Anoukone durch den Test ermittelt. Selbstbewusst und zuversichtlich ging er ins Vorstellungsgespräch bei einem mittelständischen Unternehmen. Sein Auftritt war überzeugend, es wurde ihm mündlich ein Ausbildungsplatz als Elektriker zugesagt.

Gute Vermittlungsquote

Die Kompetenzen von Maksim wurden noch von keinem Arbeitgeber erkannt. Er bewirbt sich seit einem halben Jahr für eine kaufmännische Ausbildung. „Vielleicht sollte ich jetzt bei der nächsten Bewerbung mein Test-Zertifikat beilegen“, meint er. Denn alle fünf Kompetenzfelder, einschließlich der sprachlich-kreativen Kompetenz, waren bei ihm deutlich über dem Durchschnitt der Normstichprobe, die überwiegend deutsche Schüler einschließt. Allein schon durch die Tatsache, dass Jana, Anoukone und Maksim am BAM-Programm teilgenommen haben, steigt ihre Chance auf einen Ausbildungsplatz, die Vermittlungsquote liegt bei 80%. Der Kompetenzcheck war für sie ein wichtiger Schritt.

Dr. Edwin Semke studierte Anthropologie und Psychologie in Mainz, München und Hagen und leitet seit circa acht Jahren die Abteilung „Qualifizierung für Migranten“ an den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz München gGmbH).



Manche der jungen Migranten werden von ihren Ergebnissen beim Kompetenztest positiv überrascht.

Fotos: Edwin Semke

e-profiling – Kompetenztest ohne Sprache

Neue Chancen für Menschen mit unzureichenden Deutschkenntnissen

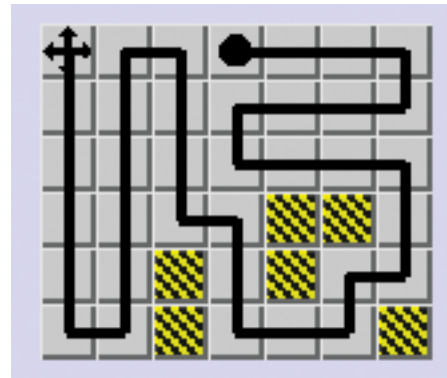
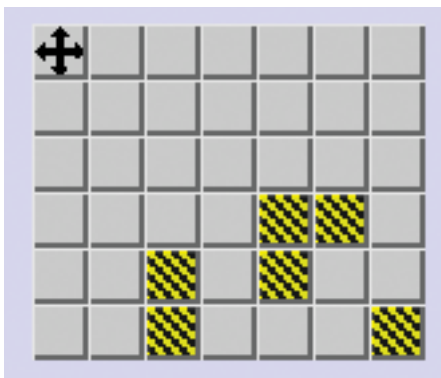
Von Klaus M. Schmidt

Unter www.e-profiling.de findet man im Internet ein relativ neu entwickeltes Assessmentinstrument, das für Menschen mit mangelnden Sprachkenntnissen wie gemacht scheint. Man muss sich per Mausklicks durch wechselnde Hindernisfelder optimale Wege bahnen. Eine detaillierte Auswertung führt zu „einem Gesamtergebnis psychoemotionaler und komplexer kognitiver Kompetenzen“, glauben die Entwickler.

Der Test zielt auf so genannte „Metakompetenzen“ ab. „Geprüft werden Fähigkeiten wie Motivation, Auffassungsgabe, Konzentrationsfähigkeit, Kreativität und Selbstvertrauen“, fasst die Zeitschrift „Computerwoche“ zusammen. Im Blickfeld stehen also nicht Wissen und Fachwissen, sondern die Fähigkeiten, die helfen, erworbenes Wissen auch sinnvoll anzuwenden.

Mit schlechten Deutschkenntnissen sind die Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt minimal. Dass das e-profiling hilft, grundsätzliche Fähigkeiten unabhängig von Sprache zu erkennen, ist für Migranten ohne Sprachkenntnisse einerseits eine wahrscheinlich nicht zu unterschätzende Hilfe, positiv auf sich aufmerksam zu machen.

Andererseits bleibt es aber für sie unumgänglich, im Rahmen eines herkömmlichen Profilings ihre weiteren Fähigkeiten nachzuweisen. Migranten also, die beim e-profiling gut abschneiden, müssen auf weitere Förderung hoffen, und sie werden nicht darum herumkommen, an ihrer sprachlichen Qualifikation zu arbeiten.



Labyrinth als Ausweg aus der Sprachlosigkeit: e-profiling.

Quelle: Screenshots, www.e-profiling.de

Subjektive oder objektive Kompetenz

Ein Kommentar

Von Klaus M. Schmidt

In der Zeitarbeit ist die Sache klar. Das ausgeliehene Personal muss beim Kunden klar umrissene Anforderungen erfüllen. Da geht der Personaldienstleister auf Nummer sicher. Er verlässt sich schon bei der Einstellung nicht auf die Selbsteinschätzung des Arbeitnehmers, er schickt ihn gleich ins Assessmentcenter, um seine Fähigkeiten zu überprüfen. Der Personaldienstleister braucht objektive Gewissheit, die Kompetenz seines Arbeitnehmers ist seine Ware.

Es gibt nicht wenige mit Migranten befasste Einrichtungen, die eher subjektivierende Verfahren zur Kompetenzfeststellung einsetzen. Hier ist das Ziel ein anderes. Was kann er überhaupt? In biographischer Breite wird Material eruiert für dessen Erhebung in der Arbeitsvermittlung die Zeit nicht vorhanden ist. Das Selbstbewusstsein der Probanden würde durch das Verfahren aber gestärkt, darauf weisen die durchführenden Einrichtungen hin. Aufmerksamkeit allein aber hilft nicht weiter.

Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeit mit Migranten können sinnvoll sein, aber nur dann, wenn man festgestellte Schwächen auch gleich behebt. Trainings müssen angeboten werden, Zusatzqualifikationen, Weiterbildungen und, und ...

Die Qualifizierteren haben auf dem Arbeitsmarkt die besseren Chancen – Migrationshintergrund hin oder her. Das deutsche Schulsystem begünstigt allerdings die Benachteiligung von Migranten, wurde gerade von der UNO angemahnt. Erst vernachlässigen wir also die Bildung von Kompetenz und dann stellen wir sie mit komplizierten Verfahren doch „irgendwie“ fest?

Wie es scheint, bringt einen auch das Thema Kompetenzfeststellungsverfahren im Zusammenhang mit Integration zu einem bekannten Schluss: Die Instrumente, die Integration befördern sollen, müssen da, wo es geht, einfach früher ansetzen.

MENSCHEN IN BEWEGUNG

Texte: Petra Plaum, Fotos: Christina Bleier

Joe Idris Agyemang

„Nur wer sein Ziel kennt,
kann es erreichen.“

Das Gesicht von Joe Idris Agyemang (35) kennen viele Augsburger aus dem Kino. Dort laufen Kurzporträts unter dem Titel „Recognition Now!“ im Vorprogramm: Bilder aus dem Leben hoch qualifizierter Migranten, die sich in Deutschland mit Hilfsjobs ernähren müssen. Ein Film stellt Agyemangs Schicksal vor: vom Bauunternehmer in Ghana zum Arbeiter bei der Post in Deutschland. Doch inzwischen schleppt Agyemang keine Pakete mehr, sondern lässt sich beim Berufsbildungszentrum (BBZ) Augsburg zum Metallbauer ausbilden.

„Es geht nicht immer der direkte Weg, man kann auch auf Umwegen zu seinen Zielen kommen“, glaubt Agyemang. Welche Ziele zu ihm passen, hat er letztes Jahr mit Hilfe einer Kompetenzbilanz festgestellt.

Es folgte eine Qualifizierungsmaßnahme bei „Tür an Tür“ und der Handwerkskammer für Schwaben, die Kompetenzbilanz gehörte dazu. Agyemang empfand sie als „eine gute Chance, die Realität zu erkennen“: Sein Studium des Bauingenieurwesens in Ghana bringt ihm hier wenig, zumal er es nicht abschloss – eine deutsche Ausbildung muss her.

Dank Kompetenzbilanz und Handwerkskursen kennt er nun seinen Weg: „Wenn ich fertig ausgebildeter Metallbauer bin, möchte ich eine Festanstellung.“ Zwei Karrieren kann er sich langfristig vorstellen: „Ein Ziel wäre, den Meister zu machen. Das andere, als Hausmeister in einer zuverlässigen Firma, einer Schule oder einem Krankenhaus zu arbeiten.“

„Wenn ich Arbeitgeber wäre, würde ich ihn sofort anstellen“, lobt ihn Schlossermeister Heinz Herrmann vom Berufsbildungszentrum Augsburg. Joe Idris Agyemang überzeugt durch Pünktlichkeit, Genauigkeit, Klugheit und Humor. „Ich kann schon fast gescheit Deutsch“, meint er augenzwinkernd, „und manche meiner Freunde kritisieren mich, weil ich so viel mit Deutschen zusammen unternehme.“ So spielt er Fußball und macht Musik. Anderen Migranten rät er: „Blockiert euch nicht selbst, zeigt Verantwortungsbewusstsein, entdeckt eure Ziele.“ Denn „nur wer sein Ziel kennt, kann es erreichen.“



Joe Idris Agyemang an seinem Ausbildungsplatz.

Die „Kompetenzbilanz für Migranten/innen“, wurde vom DJI (Deutsches Jugendinstitut) in Zusammenarbeit mit der EP FLUEQUAL entwickelt. Es handelt sich um ein Instrument, das seinen Schwerpunkt auf der Bilanzierung von sozialen, also informell erworbenen, Kompetenzen hat, gleichzeitig aber auch formelle Kompetenzen erfasst. Eine Bilanzierung erfordert einen Zeitaufwand von 10 bis 15 Stunden pro Person. Mit diesem Instrument sollen Kompetenzen, die nicht zertifiziert sind, dennoch sichtbar gemacht werden. (Red.)

Ludmilla Bormann

„Sprache ist doch der Schlüssel für alles.“

„Am Anfang“, sagt Ludmilla Bormann, „wollte ich wieder zurück nach Hause.“ Zurück nach Weißrussland, zurück in den Beruf als Grundschullehrerin, zurück zu Freunden und Familie. Der Liebe wegen war sie nach Deutschland gekommen, damals vor 15 Jahren. Eine Kompetenzbilanz im Teilprojekt empowerMi bei „Tür an Tür“ in Augsburg schenkte ihr nun beruflich neuen Elan.

„Leider bin ich nicht gut im Sprechen“, meint die 49-Jährige. „Ich lese viel, ich begreife die Grammatik, aber das Sprechen fällt mir schwer.“ Inga Paula von „Tür an Tür“, die mit Bormann die Kompetenzbilanz erstellte, verdeutlichte ihr aber, dass ihre Deutschkenntnisse in Verbindung mit ihrem Russisch, Weißrussisch, Ukrainisch und Englisch sehr wertvoll sind.

„Ich habe viel Selbstvertrauen gewonnen“, freut sich Bormann. Im Rahmen von empowerMi bekam sie „auch noch ein Training für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche – das Beste, was ich je erlebt habe!“ Vorher schon hatte sie unter anderem Sprachtraining für russischsprachige Kinder angeboten – im Rahmen des Bundesmodellprogramms „LOS – lokales Kapital für soziale Zwecke“.

Durch die Kompetenzbilanz motiviert, organisierte Ludmilla Bormann nun ein neues LOS-Projekt für russischsprachige Bürger und Besucher in Bobingen: interkulturelle Stadtführungen. Ludmilla Bormann sammelt Fakten, die bislang nur auf Deutsch vorliegen, und bildet auch zwei andere Frauen zu Stadtführerinnen aus.

Die Wurzeln nicht vergessen, aber das Neue annehmen – das findet Ludmilla Bormann wichtig. Sie ist stolz darauf, dass ihr heute 14-jähriger Sohn „perfekt Deutsch, aber auch sehr gut Russisch“ spricht und schreibt. Weil er zur Welt kam, brach sie selbst ihren Deutschkurs ab und erschloss sich die Sprache später langsam und mühselig autodidaktisch.

Stück für Stück fand sie auch Kontakt zu den Schwaben, von denen viele eher zurückhaltend sind – wie Ludmilla Bormann selbst. „Die Nachbarn hier sind gut“, lobt sie jetzt, „aber nur, wer nach Hilfe fragt, bekommt auch welche.“ Gerne hilft sie anderen Migranten, mit Sprache und Kultur zurechtzukommen. Eine Kompetenzbilanz legt sie allen ans Herz, die dazu die Chance erhalten: „Schon die alten Griechen sagten, dass es wichtig sei, dass der Mensch sich selbst kennen lernt.“



Durch eine Kompetenzbilanz motiviert: Ludmilla Bormann.

Das Projekt empowerMi von „Tür an Tür-Integrationsprojekte gGmbH“ – Partner von MigraNet – konnte im Jahr 2006

98 berufliche Beratungen und 56 Kompetenzbilanzen durchführen. Von den 154 Teilnehmern wurden 49 vermittelt, davon 30 in Arbeit, 12 in Qualifizierungsmaßnahmen, fünf in Praktika und zwei in eine Ausbildung.

Daneben bietet „Tür an Tür“ auch Multiplikatorenschulungen für potenzielle Anwender wie Bildungsträger oder Beratungseinrichtungen an, die das Instrument einsetzen möchten. (Red.)

Nationaler Integrationsplan

Mit dem ersten Integrationsgipfel am 14. Juli 2006 hat die Bundesregierung die Integration der Zuwanderer als eine dringende nationale Aufgabe sichtbar gemacht und zielführende Schritte eingeleitet. So wurde unter Federführung des Bundesministers für Arbeit und Soziales eine Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ (AG 3) eingerichtet, in der eine Bandbreite von Repräsentanten des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und wissenschaftlichen Lebens vertreten war. Hervorzuheben ist die aktive Beteiligung von Migrantenorganisationen, die wertvolle Akzente in die Beratungen der Arbeitsgruppe einbringen konnten. Allen gemeinsam war die Zielsetzung: Menschen mit Migrationshintergrund mit allen Kräften in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt zu integrieren, keinem Kind und Jugendlichen dürfen wegen seines aufenthaltsrechtlichen Status Bildungschancen verweigert werden. Zu einer solchen Integrationspolitik gehört auch ein entsprechender rechtlich-organisatorischer Rahmen, der ausländer- und sozialrechtliche Hürden abbaut.

Vordringlich ist eine Bewusstseins- und Wahrnehmungsänderung: Statt vornehmlich Defizite der Zuwanderer zu diagnostizieren und homöopathisch behandeln, müssen ihre kulturellen Potenziale, Kompetenzen und Leistungen aktiv zu nutzen.

Der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe enthält eine Vielzahl konzeptioneller Handlungsvorschläge und selbstverpflichtender Maßnahmen der jeweiligen Akteure, um die Integrationsbedingungen zu verbessern.

1. Integration und Bildung

Für die soziale Integration von Migrantinnen und Migranten haben die Bereiche Bildung und Erziehung, Ausbildung und Arbeit sowie Familie eine wesentliche Bedeutung. Das Gelingen oder Misslingen der Integration in diesen Kernbereichen beeinflusst die Integrationschancen von Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt und damit ihre Lebenschancen.

Deshalb „braucht Deutschland ein Bildungssystem, das Chancen eröffnet, Potenziale entfaltet und Bildungserfolge nicht von sozialer Herkunft abhängig macht“, heißt es in dem Abschlussbericht. „Bildung in der allgemein bildenden Schule muss das nötige Rüstzeug für eine sich anschließende berufliche Ausbildung (betrieblich, schulisch, akademisch) vermitteln. Dazu gehören insbesondere die Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen), soziale Kompetenzen und eine fundierte Berufsorientierung. Bildung muss im frühen Kindesalter beginnen, um die Integrationschancen wirkungsvoll zu verbessern. Im Sinne einer systematischen und frühzeitigen Förderung gilt es, Kindertagesstätten als besonderen Lernort weiterzuentwickeln und die Abstimmung mit dem allgemeinen Bildungswesen zu intensivieren, ohne den spezifischen sozialpädagogischen Anspruch zu vernachlässigen.“

Dazu wird die Bundesregierung u. a. veranlassen:

- Die Bundesregierung unterstützt die Einrichtung von Ganztagschulen auch als wirksame Maßnahme zur Integration und wird das Investitionspro-

gramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ zur finanziellen Unterstützung des kontinuierlichen Ausbaus bis zum Jahre 2009 im vereinbarten Umfang fortsetzen.

- Im Rahmen der Gestaltung der neuen Gemeinschaftsaufgabe von Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Abs. 2 GG unterstützt die Bundesregierung die Länder in den Bereichen Konzept- und Instrumentenentwicklung und Bildungsforschung u. a. zu Fragen der Integrationsverbesserung und interkulturellen Bildung.

Aber auch die Bundesländer werden sich über die Kultusministerkonferenz besonders engagieren, und zwar beispielsweise:

- Die Kultusministerinnen und -minister werden sich in den Haushaltsberatungen ihrer Länder nachdrücklich dafür einsetzen, die demografiebedingt frei werdenden Mittel im Schwerpunkt für die Verbesserung von Bildung zu nutzen.
- Die Kultusministerkonferenz unterstützt jede Anstrengung, die zu einem quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuungsangebote in Kindertagesstätten führt.

Die Migrantenorganisationen wollen sich ebenfalls aktiv beteiligen:

- Migrantenorganisationen und Elternverbände beteiligen sich intensiv daran, Bildung und Qualifizierung einen höheren Stellenwert zu geben und die Bildungsorientierung in Migrantenfamilien zu stärken. Ziel ist es, ein bewusstes und gut informiertes Begleiten der Jugendlichen durch ihre Eltern zu erreichen, um Kindern und Jugendlichen die

volle berufliche Integration in Deutschland zu ermöglichen.

2. Integration und Ausbildung

Für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund ergeben sich an dieser Schwelle zwei Problemkreise, die das Gelingen ihrer Integration erschweren: Zum einen wirken die im Kapitel Integration und Bildung beschriebenen Mängel so, dass ihre Ausgangsposition für einen Übergang in Ausbildung deutlich schlechter ist als die der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Zum anderen verschärft der seit Jahren anhaltende Angebotsmangel am Ausbildungsmarkt den Wettbewerb unter den Bewerberinnen und Bewerbern. Deshalb benötigen sie besondere Hilfen:

- Die Bundesregierung wird sich gemeinsam mit der Wirtschaft im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ schwerpunktmäßig für die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation von Jugendlichen einsetzen. Von den von der Wirtschaft zugesagten 60.000 neuen Ausbildungsplätzen sowie 40.000 Plätzen im Rahmen des Sonderprogramms zur Einstiegsqualifizierung sollen Jugendliche mit Migrationshintergrund in besonderem Maße profitieren.
- Die Bundesregierung führt gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden eine Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ durch. Ziel ist es, bis zum Jahr 2010 bis zu 10.000 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländi-

scher Herkunft zu gewinnen. Als Initialzündung finden bis Frühjahr 2007 in acht Großstädten Regionalkonferenzen statt.

Die Bundesagentur für Arbeit wird im Herbst 2007 zur weiteren Entlastung des Ausbildungsmarktes und zur Verbesserung der Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einmalig zusätzlich zur ursprünglichen Planung 7.500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze für diesen Personenkreis bis zum Ende der Ausbildung finanzieren.

- Die BA wird ausbildungsbegleitende Hilfen ausweiten, insbesondere auch zugunsten Jugendlicher mit Migrationshintergrund.

Die Bundesländer

In den Beruflichen Schulen ist in besonderer Weise für die Ausbildung der Fach- und Berufssprache Sorge zu tragen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat sich darauf verständigt, diesem Aspekt der berufsbezogenen Sprachförderung besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Sie wird den Umfang und die Wirksamkeit der bisher durchgeführten Maßnahmen ebenso überprüfen wie die Qualifizierung des Personals hinsichtlich der besonderen Herausforderungen in Klassen mit einem hohen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsstellen ein, das sich an den Schulabgängerzahlen orientiert und die Altbewerber mit einbezieht. Tarifvereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bestehen beispielsweise im Einzelhandel und in der Eisen- und Stahlindustrie. Mit dem Tarifabschluss für die Chemische Industrie kann der 2003 abgeschlossene Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ bis 2010 fortgesetzt und die Zahl der Ausbildungsplätze für 2007 und 2008 weiter erhöht werden.

3. Integration und Arbeitsmarkt

Ausgangspunkt für eine passgenaue Förderung zur beruflichen Integration ist die Erstellung eines individuellen Bewerberprofils unter Einbeziehung des besonderen kulturellen und sprachlichen Kapitals des Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund. Ziel ist es, die Beschäftigungschancen sowie die betriebliche Datenlage zu verbessern.

Die Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der Bundesregierung enthält u. a.:

- Das Beratungs- und Informationsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nichtstaatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.

Für den Bereich Wirtschaft wurde u. a. vereinbart:

- Die IHKs sowie die HWKs werben bei den Unternehmen für die Chancen, die sich durch die Einstellung von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund ergeben, insbesondere auch durch die Kenntnis von ausländischen Märkten und Kulturen und der entsprechend relevanten Sprachkenntnisse, und geben Hilfestellung und Informationen bei der Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Gewerkschaften verpflichten sich u. a. zu:

- Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für die Schaffung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung als wesentliche Voraussetzungen für die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ein. Dazu fördern die Gewerkschaften den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung. Im Rahmen der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden sie die Betriebs- und Personalräte bei der Überprüfung von Einstellungsverfahren und Personalentscheidungen unterstützen.

Der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe wurde Staatsministerin Prof. Dr. Böhmer in Berlin übergeben und soll in den Integrationsplan einfließen und ebenfalls Beratungsgegenstand des zweiten Integrationsgipfels im Juli 2007 sein. Alle Beteiligten der Arbeitsgruppe waren sich darin einig, dass es sich hierbei um eine langfristige Aufgabe mit einer anspruchsvollen Zielsetzung handelt.

(Red.)



Foto: BMAS

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales Franz Müntefering übergibt den Abschlussbericht an die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Prof. Dr. Maria Böhmer.

Den Abschlussbericht der Arbeitsgruppe 3 gibt es als Download unter: www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/root,did=193126.htm



Deutschtürken, kämpft selbst für eure Integration!

Von Birand Bingül

Birand Bingül, 32, arbeitet als Redakteur beim WDR in Köln für das einzige integrationspolitische Fernsehmagazin in Deutschland, „Cosmo TV“. Er ist der erste türkischstämmige Kommentator der „Tagesthemen“. Die Wochenzeitung DIE ZEIT veröffentlichte im Januar 2007 einen zweisprachigen Aufruf Bingüls an seine türkischen Landsleute, den clavis hier in gekürzter Form wiedergibt.

„ Wir müssen unsere Interessen als Bürger dieses Landes wahrnehmen. Die Chancen stehen besser denn je: (...) Kämpft, Deutschtürken! Kämpft selbst für bessere Integration, nicht um den Deutschen zu gefallen, sondern zu eurem eigenen Wohl.

Die Zeit dafür ist günstig. Wir leben in einer historischen Phase der Integration in Deutschland. Erstmals versuchen die Bundesregierung und Länder wie Nordrhein-Westfalen, eine echte und praktikable Integrationspolitik umzusetzen – herausragendes Beispiel ist wohl die Finanzierung flächendeckender Sprachtests für vierjährige Kinder in Nordrhein-Westfalen plus umfangreicher Sprachförderung im Anschluss. (...)

Strukturelle Benachteiligung

Welche fairen Chancen bekomme ich? Wie lebe ich? Und fühle ich mich dazugehörig? Auch: Wie viel Geld habe ich im Portemonnaie? Für mich sind das die Kernfragen der Integration heute. Kulturelle und religiöse Aspekte halte ich für überschätzt, übrigens auf beiden Seiten.

Die strukturelle Benachteiligung von uns Deutschtürken tritt in Deutschland noch immer allenthalben zutage: Als Bürger dieses Landes ärgert es mich, von Vermietern zu hören, dass sie per se nicht an uns vermieten, ich habe es persönlich erlebt. (...)

Als Fernsehjournalist finde ich es erschreckend, dass die 1,8 Millionen Türken ohne deutschen Pass nicht bei der Erhebung der Quoten berücksichtigt werden. Sie sind Luft. Ihr Fernsehgeschmack, ihre Sehbedürfnisse bleiben außen vor.

Gemäß einer OECD-Studie besuchen deutsch-türkische Kinder, unabhängig von ihrem Potenzial, schlechtere Schulen als deutsche. Es ist skandalös, dass laut Internationaler Grundschul-Lese-Untersuchung (Iglu-Studie) des Internationalen Verbandes für Bildungsforschung Ausländerkinder bei gleicher Leistung

schlechtere Noten als deutsche bekommen. Seit Pisa wissen wir, dass das deutsche Schulsystem Kinder mit Einwanderungshintergrund so benachteiligt wie kaum ein anderes getestetes Land. (...)

Zu viele resignieren

Deutschland ist nicht perfekt. Aber wir Deutschtürken wären alle miteinander nicht hier, wenn in der Türkei alles perfekt wäre oder auch nur besser. Was mich deshalb noch wütender macht als all die Ungerechtigkeiten, ist die Reaktion allzu vieler Deutschtürken darauf: Weite Teile der ersten Generation ziehen sich zurück und resignieren. (...)

Heute werden die deutsch-türkischen Communitys durch Digitalisierung und Globalisierung für ihre Bildungsferne bestraft. Die Arbeitslosigkeit unter Deutschtürken ist auf 25 Prozent gestiegen. Mit anderen Worten: Viele Deutschtürken leben im Prekariat. Und sie wissen es. (...)

Es liegt an uns Deutschtürken selbst, unsere Integration zu gestalten, und da liegt die Verantwortung vor allem bei den erfolgreichen Deutschtürken in der zweiten Generation, auf Frauen und Männern zwischen 25 und 50, die ihren Weg in Deutschland gemacht haben. Als Brückengeneration ist die zweite Generation von Deutschtürken am besten integriert, hat aber noch starke Bindungen an und in die Türkei. Sie hat die Möglichkeit, in beide Richtungen zu wirken. (...)

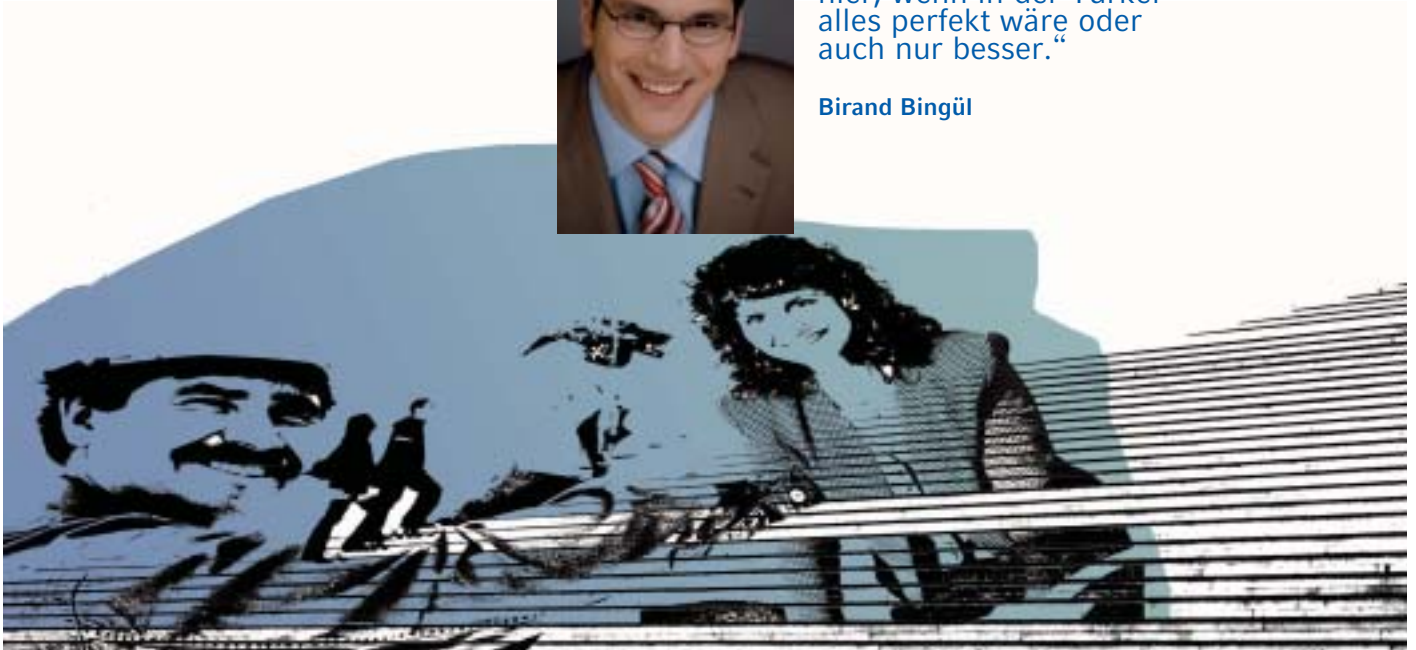
Integration ist kein Beliebtheitswettbewerb. Martin Luther King jr., der Anführer der schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA, hat einmal gesagt: „Integration ist sinnlos ohne Teilhabe an der Macht. Wenn ich von Integration spreche, dann meine ich keine romantische Mischung der Rassen, sondern eine wirkliche Aufteilung von Macht und Verantwortung.“ Es ist verblüffend, wie aktuell und wie richtig dieser Satz aus den sechziger Jahren ist. (...)

Foto: Privat



„Deutschland ist nicht perfekt. Aber wir Deutschtürken wären alle miteinander nicht hier, wenn in der Türkei alles perfekt wäre oder auch nur besser.“

Birand Bingül



Ein neues Selbstbewusstsein muss her

Zunächst brauchen wir Deutschtürken dafür als Gemeinschaft ein neues Selbstbewusstsein. Kein nationales oder religiöses, sondern eines, das aus der eigenen Leistung heraus Würde bezieht. Nur das Streben, das Beste aus sich und seinem Leben zu machen, egal, auf welchem Niveau, jeder für sich ganz persönlich, nur dies bringt mehr Selbstachtung.

Das größte Hindernis auf dem Weg dorthin ist, dass die Deutschtürken in zahlreiche Gruppen zersplittert sind: Städter und Dörfler. Kurden, Armenier und Aramäer. Sozialdemokraten und Nationalisten. Kulturmuslime, fromme Muslime, konservative Muslime, Aleviten und Atheisten. Arbeiter-Türken, Akademiker-Türken, Business-Türken und Big-Business-Türken. Es gibt nicht eine, es gibt viele deutschtürkische Communities. Rund um diese sehr unterschiedlichen Interessen haben sich Vereine und Verbände gegründet. Sie produzieren verschiedenste, zum Teil widersprüchliche Forderungen an Deutschland. Je mehr Forderungen, desto weniger politische Schlagkraft.

Um vollen Einfluss zu entwickeln, müssen sich diese Communities auf begrenzte Zeit zu einem Bündnis, nennen wir es „Aktionsbündnis Integration“, zusammenschließen und sich auf eine kurze Agenda einigen, die allein dem alltäglichen Wohl der Menschen verpflichtet ist. Alle sonstigen Interessen würden für diese Zeit auf Eis gelegt.

Das Bündnis benennt und bekämpft die großen strukturellen Benachteiligungen und drängt auf wirkliche Teilhabe am deutschen System, im Sinne Martin Luther Kings. Nach innen aktiviert das Bündnis den Willen zur Teilhabe und motiviert die Deutschtürken, das Heft selbst in die Hand zu nehmen. Die Schlüssel sind Bildung, Arbeit und Bewusstsein. Sich mit anderen Minderheiten zu vernetzen ist naheliegend.

Das Bündnis ruft gezielt Kampagnen gegen strukturelle Benachteiligungen ins Leben, etwa im Bildungs- und Arbeitssektor. Es muss ein gemeinsames, erreichbares Ziel geben.

Das Bündnis kämpft für ein Wahlrecht auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene für alle, die in Deutschland geboren sind oder länger als 15 Jahre hier leben, unabhängig vom Pass.

Die Deutschtürken ziehen sich heraus aus den machtlosen Integrationsräten und drängen stattdessen in die Mitte von Parteien und Politik. Nur dort ist wirkliche Teilhabe möglich.

Das Bündnis stellt ausschließlich Persönlichkeiten in den Vordergrund, die auf beiden Seiten glaubwürdig sind und es verstehen, im politisch-medialen Raum überzeugend aufzutreten.

Runter von der Straße

Nach innen organisiert das Bündnis eine Aktion „Runter von der Straße! Raus aus den Teestuben! Ran an die Schulen!“ zum Wohl der Kinder. Die Deutschtürken müssen mit ihrem Engagement die Schulen und ihren Nachwuchs regelrecht belagern. Deutschtürken für Deutschtürken, zum Beispiel durch freiwillige Nachhilfe. Das Bündnis unterstützt jedes Elternpaar, das für die Bildungschancen seiner Kinder kämpft. Passivität wird geächtet.

Das Bündnis setzt sich für die Gleichberechtigung von Mann und Frau ein. Und dafür, nicht weiter eine längst vergangene Türkei in manchen deutschen Stadtvierteln oder Straßenzügen zu konservieren. Selbst die Türken in der Türkei spotten darüber!

Die erste Generation der Deutschtürken hat bereits eine Menge geleistet. Ist es für die zweite und dritte Generation nicht eine Frage der Ehre, ihren deutschen Traum vom besseren Leben in Freiheit, Wohlstand und Glück so weit zu tragen, wie sie nur kann? Es braucht etwas Mut zur Veränderung. Aber es wird sich für jeden lohnen.“

Erstveröffentlichung in: DIE ZEIT Nr.05 vom 25.1.2007, S. 57

INTEGRATION UND EIGENINITIATIVE

Ein Potenzial, das man nutzen muss

Mit der TD-Plattform betreiben deutsch-türkische Studenten Lobbyismus in eigener Sache.

Von Klaus M. Schmidt

„Ich will nicht zusehen, wie hier Politik gemacht wird, ich möchte auch mitwirken.“ Banu Avuk (27) sitzt im 18-köpfigen Vorstand der im letzten Jahr gegründeten türkisch-deutschen TD-Plattform (genau: „Türkisch-Deutsche Studenten- und Akademiker-Plattform“) und weiß auch genau, was sie davon hat. „Wenn ich nur vor mich hin studiert hätte, wäre ich auch nicht an meine guten Kontakte gekommen“, sagt sie, und darum geht es der TD-Plattform vor allem: ein Netzwerk zu schaffen, das die Mitglieder bei ihrem Werdegang unterstützt. clavis traf Banu Avuk im Büro der TD-Plattform im Kölner Mediapark.

TD-PLATTFORM
Türkisch-Deutsche Studenten- und Akademiker-Plattform e.V.

TD-Plattform

Türkisch-Deutsche Studenten- und
Akademiker-Plattform

www.td-plattform.de

info@td-plattform.de

Telefon: 0221/4736114



„Der Bedarf an Fachkräften, die bilingual und bikulturell aufgewachsen sind, wächst. Das ist ein Potenzial, das in diesem Land steckt.“

Die Politikwissenschaftlerin Banu Avuk sitzt im Vorstand der TD-Plattform.

Die Initiative für die Plattform ging von verschiedenen Studenten und dem erfolgreichen türkischstämmigen Unternehmer Kemal Sahin aus. Er ist „Eigentümer der Sahinler Group, eines Textilkonglomerats mit einem Jahresumsatz von mehr als einer Milliarde Euro, 11500 Angestellten und 27 Filialen in 12 Ländern“ (DIE ZEIT, 07/2003). Außerdem war Sahin der Präsident der TD-IHK (Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer) und gehört immer noch ihrem Vorstand an.

Schnell wachsende Mitgliederzahl

Die TD-Plattform, die im Februar 2006 als eingetragener Verein ins Leben gerufen wurde, ist offen für türkische, aber auch deutsche Studenten und Akademiker. Der Anteil der deutschen Mitglieder liegt allerdings nur bei zwei Prozent. „Mehr deutsche Mitglieder sind aber erwünscht“, sagt Avuk, es sei eine Bereicherung für beide Seiten. Insgesamt hat der Verein, der von seinem Sitz in Köln aus bundesweit agiert, bereits 200 Mitglieder.

Die Vereinsführung ist auf den Vorstand und ein fünfköpfiges Präsidium aufgeteilt, eine Besonderheit des Vereins ist der Beirat, dem führende Köpfe aus Wirtschaft und Wissenschaft angehören. Hier findet man Kemal Sahin wieder, aber auch Vorstandsvorsitzende von Unternehmen wie der Kauffhof AG oder dem Gerling Konzern sowie Professoren verschiedener Hochschulen.

Mit Kontakten zur Karriere

„Durch das Engagement und die aktive Unterstützung namhafter Initiatoren und Persönlichkeiten des Beirats aus Wirtschaft und Wissenschaft unterscheidet sich die TD-Plattform von anderen studentischen Vereinigungen“, heißt es in einer Information der TD-Plattform, und weiter: „Das vorhandene Netzwerk und die Kontakte zu deutschen wie zu tür-

kischen Unternehmen ... erleichtern den (Mitgliedern der) TD-Plattform den Karrierestart.“

Was betreibt die TD-Plattform also? Lobbyismus in eigener Sache. Hier versammeln sich gut ausgebildete junge Menschen mit deutsch-türkischem Hintergrund, die nicht darauf warten wollen, dass Integration funktioniert. Sie nehmen die Sache selbst in die Hand. Zur vielbeachteten Eröffnungsveranstaltung der Plattform im November 2006 in der Uni Köln kamen 700 Besucher. „Ihre Idee ... ist vorbildlich“, ließ Prof. Dr. Maria Böhmer, Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration, in ihrem Grußwort ausrichten, und: „Sie verkörpern genau die zivilgesellschaftliche Dynamik, die wir brauchen, um unsere Gesellschaft voranzubringen.“

Das Milieu überwinden

„Heutzutage ist es nicht mehr eine große Leistung, einen Hochschulabschluss zu machen, sondern man muss sich auch weiterbilden. Das wird erwartet“, weiß Banu Avuk, die ihr Studium der Politikwissenschaft, Rechts- und Islamwissenschaft vor kurzem mit dem Magister abgeschlossen hat. Und vieles laufe oft nur über Kontakte, die im deutsch-türkischen Milieu mit einem bisher eher geringen Akademikeranteil einfach nicht vorhanden seien.

Der deutsche Student, Sohn eines Rechtsanwalts beispielsweise, könne auf seinen Vater bauen, wenn er etwa einen Praktikumsplatz suche. „Das soziale Umfeld, aus dem ich stamme, hat mir leider die Chancen nicht geboten“, sagt Avuk und hat daraus die Lehre gezogen: „Man muss es selbst in die Hand nehmen“, was in ihrem Fall heißt: Man muss sich sein eigenes Netzwerk schaffen.

„Die türkisch-deutsch-europäischen Wirtschaftsbeziehungen wachsen. Der Bedarf an Fachkräften, die bilingual und

bikulturell aufgewachsen sind, wächst dementsprechend. Das ist ein Potenzial, das in diesem Land steckt. Das muss man einfach nutzen.“ So sieht Avuk die Zukunftschancen für deutsch-türkische Akademiker. Für Unternehmer, die bilingual aufgewachsene Fachkräfte suchen, ist die Plattform also eine hervorragende Anlaufstelle.

Anlaufstelle für Unternehmer

Langfristiges Ziel der TD-Plattform ist es, eine Datenbank zu schaffen, in der die Profile ihrer Mitglieder für potenzielle Arbeitgeber abrufbar sind. Daneben wird es kurzfristig immer wieder Veranstaltungen geben, mit denen die TD-Plattform auf sich aufmerksam machen möchte und sicher auch wird. So ist für dieses Jahr noch die Teilnahme an der HMI (Hannover-Messe Industrie) in Kooperation mit einem deutschen Unternehmen geplant. Studenten aus der Türkei werden zu Gast sein, man wird einen eigenen Stand auf der Messe haben, eigene Veranstaltungen durchführen.

„Man will mit seinen Fachkompetenzen anerkannt und nicht dauernd mit seiner Herkunft identifiziert werden“, sagt Banu Avuk gegen Ende des Gesprächs. „Sie können sich gar nicht vorstellen, wie anstrengend das ist, wenn Sie ständig gefragt werden, ob Sie ein Kopftuch tragen, wenn Sie nach Hause gehen“, erzählt sie. „Es wird Ihnen immer wieder bewusst gemacht, dass Sie anders sind.“ Da fehle in Deutschland noch „die Feinfühligkeit“, sagt sie sehr diplomatisch. Da gelte es, erfolgreiche Deutsch-türken als Vorbilder zu präsentieren, um Klischees abzubauen. Auch dazu kann die TD-Plattform sicher beitragen.



Ein volles Plenum bei der Eröffnungsveranstaltung der TD-Plattform in der Universität Köln.

Fotos: TD-Plattform

Die qualifizierten Kräfte sind da – man hat sie übersehen

Erster Studiengang für hochqualifizierte Einwanderer an der Universität Oldenburg

Von Prof. Dr. Rolf Meinhardt

Nach zwei einjährigen Kontaktstudiengängen für eingewanderte Flüchtlinge aus pädagogischen oder sozialen Berufen bietet die Universität Oldenburg seit dem Wintersemester 2006/2007 einen weiterbildenden BA-Studiengang „Interkulturelle Bildung und Beratung“ für höherqualifizierte Einwanderer an. Dieses Angebot stieß auf enorme Nachfrage und große Medienresonanz, kommt doch hier zum ersten Mal die bisher ignorierte Elite der Einwanderer zum Zug.

Der „Kampf um die besten Köpfe“ fand in der Bundesrepublik bislang nur bedingt statt. Ausgelöst durch alarmierende Prognosen zum steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften und zur demographischen Entwicklung, kündigte Bundeskanzler Gerhard Schröder im Februar 2000 an, die Bundesregierung wolle dringend benötigten ausländischen Spezialisten aus der Informationstechnologie die Einreise in die Bundesrepublik ermöglichen.

Diese so genannte Green-Card-Initiative erwies sich unter anderem wegen zahlreicher Restriktionen als wenig attraktiv, führte aber zu einer Reihe weiterer politischer Schritte. Doch alle nennenswerten Empfehlungen fanden nach den Ereignissen des 11. September 2001 und wegen des Parteienstreits über die terroristische Bedrohung der Bundesrepublik keinen Zugang mehr in das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene Zuwanderungsgesetz.

Einfach übersehen

Darüber hinaus überrascht es nicht, dass nach einer langen Phase der Anwerbung von Ausländerinnen und Ausländern zur Verrichtung von unqualifi-

zierten Tätigkeiten („organisierter Unterschichtenimport“) dann bei der Suche nach den benötigten hochqualifizierten Fachkräften der Blick aufs Ausland gerichtet wurde. Dabei wurde völlig übersehen, dass die gesuchten Spezialisten zum Teil schon längst in Deutschland waren.

Eine Studie des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) an der Universität Oldenburg hat 2002/2003 auf einer breiten empirischen Ebene Daten zur Lage von hochqualifizierten Asylberechtigten und jüdischen Kontingentflüchtlingen in Niedersachsen erhoben. Die Untersuchung ergab, dass von den 260 befragten Hochqualifizierten in Niedersachsen 66% arbeitslos und 11% lediglich in Teilzeit- oder 325-Euro-Jobs tätig waren. 38% gaben an, dass ihre mitgebrachten Abschlüsse von den zuständigen Behörden nicht anerkannt wurden; 27% hatten gar keinen Versuch unternommen, ihre Abschlussdokumente anerkennen zu lassen.¹

Verschleuderung von Kompetenzen

Wer keinen Abschluss nachweisen kann, gilt in der Bundesrepublik als ungelernete Arbeitskraft. So werden Migrantin-



Hochqualifizierte Einwanderer arbeiten bei uns als Reinigungskräfte: eine Verschwendung von Ressourcen.



Foto: ullstein - Thumbsier

Von 260 befragten Hochqualifizierten in Niedersachsen waren 66% arbeitslos und 11% lediglich in Teilzeit- oder 325-Euro-Jobs tätig. 38% gaben an, dass ihre mitgebrachten Abschlüsse von den zuständigen Behörden nicht anerkannt wurden.

nen und Migranten mit hohen Bildungs- und Berufsprofilen häufig auf Arbeitsstellen verwiesen, für die sie völlig überqualifiziert sind (wie etwa für Lager-, Band- oder Bauarbeiten). Nur selten bieten die Ämter der Arbeitsvermittlung angemessene Weiterbildungsmaßnahmen an, sondern insistieren häufig auf die Annahme anspruchloser Jobs, um soziale Leistungen einzusparen. Zu Recht ist diese Praxis des Nichtbeachtens von Ressourcen als „Brain Waste“, als Verschleuderung von Kompetenzen, kritisiert worden.

Da die Untersuchung ergeben hatte, dass von den Probanden ohne Arbeit 18% aus pädagogischen oder sozialen Berufen stammten, eröffnete das IBKM 2004 ein einjähriges Kontaktstudienangebot für eingewanderte Flüchtlinge aus diesen Bereichen unter dem Titel „Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern“. Dieser erste Studiengang, der mit einem Zertifikat endete, hat die Chancen auf einen angemessenen Arbeitsplatz für die Absolventinnen und Absolventen signifikant verbessert.²

Europaweit neuer Studiengang für Migranten

Ein zweiter Studiendurchgang ergab ähnlich hohe Erfolgsquoten und führte zu dem Entschluss, einen weiterbildenden BA-Studiengang „Interkulturelle Bildung und Beratung“ ab dem Wintersemester 2006 anzubieten. Wie die Studienangebote bisher auch, so wird auch dieses BA-Angebot aus Fördermitteln der Europäischen Union finanziert.

Zielgruppe sind höherqualifizierte Einwanderer – deutsche und ausländische Staatsangehörige – mit festem Aufenthaltsstatus und einer Hochschulzugangsberechtigung, die das deutsche Bildungssystem nicht durchlaufen haben. Das Studium qualifiziert für Tätigkeiten in den Praxisfeldern von Sozialer Arbeit, Beratung und Erziehung, in der Bildungs- und Jugendarbeit, speziell in allen Bereichen der Integration von Migrantinnen und Migranten.³

Das Angebot dieses Studienganges – der erste seiner Art in Europa – stieß auf eine enorme Resonanz: Innerhalb weniger Wochen erreichten uns aus der gesamten Bundesrepublik Hunderte von Anfragen hochqualifizierter Einwanderer. 46 von ihnen schickten ihre Bewerbungsunterlagen; 24 Studienplätze wur-

den schließlich vergeben. Die Studierenden sind aus 13 verschiedenen Staaten der Welt immigriert.

Angesichts der Abwanderungen von hochqualifizierten Deutschen ins Ausland und einem steigenden Bedarf an kompetenten Fachkräften sind die Forderungen nach Öffnung des Zuwanderungsgesetzes zur Anwerbung von entsprechendem Personal wieder stärker geworden. Wie groß der Bedarf an Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund ist, zeigt sich darin, dass schon zahlreiche verschiedene Institutionen bei der Universität angefragt haben, wann die Studierenden des BA-Studienganges für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden (etwa zur Arbeit in Berufsschulen und Kindertagesstätten mit hohem Anteil von Migrantenkindern und -jugendlichen).

Nachahmer gesucht!

Langsam setzt sich offensichtlich die Einsicht durch, dass wir Immigranten mit hohen Kompetenzen im Lande haben, deren Weiterbildung zur Integration in den Arbeitsmarkt relativ schnell und kostengünstig zu bewerkstelligen wäre und zu einer echten Win-win-Situation führen könnte: Die Immigranten könnten ihre Potenziale einbringen und ein selbstbestimmtes Leben führen, der Sozialstaat würde von Abgaben entlastet und von Steuereinzahlungen profitieren, die Hochschulen und Universitäten könnten direkt und unmittelbar ihre Forschungs- und Lehrqualitäten durch Internationalisierung und interkulturelle Diskurse zwischen Einheimischen und Migranten erhöhen. Dem Angebot der Universität Oldenburg sollten daher viele weitere Studienangebote auch aus anderen Fachdisziplinen und anderer deutscher Hochschulen und Universitäten folgen!

1 vgl. Hadeed, Anwar, Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen, Oldenburg: Schriftenreihe des IBKM, Bd. 10, 2004

2 vgl. Scheumann, Inga, Die Weiterbildung hochqualifizierter Einwanderer – zur Evaluierung des Oldenburger Kontaktstudiums, Oldenburg: Schriftenreihe des IBKM, Bd. 27, 2007

3 Nähere Informationen unter www.uni-oldenburg.de/ibkm/19186.html

DER BLICK ZUM NACHBARN (8)

Finnland

Von Gertrud Auf der Mauer

Individuelle
Integrationspläne
von der Vorschule
bis zum Beruf

In Finnland ist die Aufgabe, Ausländer zu integrieren, gesetzlich geregelt. Von der Vorschule bis zur Eingliederung ins Berufsleben werden für jeden individuelle Bildungslösungen entwickelt.

Staatsbürgerschaft

Ein Kind erhält die finnische Staatsbürgerschaft bei seiner Geburt automatisch, wenn seine Mutter Finne ist. Wenn der Vater Finne und die Mutter Ausländerin ist, müssen beide miteinander verheiratet sein, damit das Kind die finnische Staatsbürgerschaft erhält.

Ausländer in Finnland 2001

Staatsangehörigkeit (Beispiele)

Russland 22.724

Estland 11.662

Schweden 7.999

Somalia 4.355

Serbien u. Montenegro 4.240

Sonstige 24.913

Quelle: Statistik Finnland, Bevölkerungsstatistiken

Mit einer Ausländerquote von 1,9 Prozent und rund 100.000 ausländischen Staatsbürgern unter den gut 5 Millionen Einwohnern steht Finnland an letzter Stelle der EU-Mitgliedstaaten. Das Land hat eine noch sehr junge Einwanderungsgeschichte und gilt als eines der kulturell einheitlichsten Europas, was vor allem auf die jahrhundertlange geografisch-politische Abgeschiedenheit zurückzuführen ist.

Ein reserviertes Volk

„Die Finnen blieben weitgehend unter sich und sind es nicht gewohnt, Menschen mit einer anderen Kultur, Religion und Sprache zu treffen. Sie können manchmal ein wenig misstrauisch gegenüber Ausländern sein“, beschreibt das finnische Arbeitsministerium die Mentalität der Landsleute.

Foto: ullstein - superdic



Parlament, Helsinki

Aber nicht nur gegenüber Ausländern sind die Finnen reserviert, auch unter sich schweigen sie meist. Selbst ein globalisiertes finnisches Unternehmen wie Nokia tut sich mit Nicht-Finnen immer noch schwer. Während die Konzernleitung bis vor kurzem noch ausschließlich aus Finnen bestand, gehören inzwischen immerhin ein Amerikaner, ein Norweger und ein Australier zur Führungscrew.

Seit 1999 gibt es ein nationales Integrationsgesetz, das die Integration der Migranten unter Anerkennung ihrer eigenen Sprache und Kultur fördern soll. Eine Besonderheit des Gesetzes ist ein individueller Integrationsplan, der für Einwanderer im Alter von 17 bis 64 Jahren spätestens fünf Monate nach Erhalt von Sozialhilfemitteln erstellt sein muss und bis zu drei Jahre lang regelt, welche Integrationsmaßnahmen zu absolvieren sind (Sprachkurse, Umschulungen, Berufstraining oder Kurse über die finnische Gesellschaft und Kultur).

Integration mit Zuschuss

Während dieser Zeit und nur, wenn die Migranten an den vereinbarten Kursen teilnehmen, erhalten sie einen so genannten „Integrationszuschuss“. Dieser besteht aus einem Zuschuss zum Lebensunterhalt und einer Eingliederungshilfe in den Arbeitsmarkt. Kontrolliert wird die Teilnahme an Integrationsmaßnahmen durch das so genannte „Integrationsbuch“, eine Art Pflichtenheft, in dem die einzelnen Schritte des Integrationsplans in den drei Kategorien allgemeine Bildung, berufliche Bildung und sonstige integrationsfördernde Aktivitäten einzutragen sind.

Besonderen Wert legt das Gesetz auf bildungspolitische Maßnahmen für ausländische Kinder und Jugendliche. „Wir brauchen hier jeden, hoffungslose Fälle können wir uns nicht leisten“, sagt dazu Jukka Sarjala, ehemaliger Präsident des Finnischen Zentralamts für Unterrichtswesen. Treffender ließe sich die Bildungsphilosophie des PISA-Siegers Finnland kaum charakterisieren.

Im finnischen Bildungssystem ist die Teilnahme am grundbildenden Unterricht von neun Jahren Pflicht. Migrantenkinder im Lernpflicht- oder Vorschulalter können einen auf den grundbildenden Unterricht vorbereitenden Unterricht erhalten. Darin werden sie in den Lernfächern des grundbildenden Unterrichts so vorbereitet, wie es in ihrem Bildungsplan genauer definiert ist. Nach dem grundbildenden Unterricht kann der Schüler seine Ausbildung an der gymnasialen Oberstufe oder einer berufsbildenden Lehranstalt fortsetzen.

Individuelle Bildungslösung

Erwachsene können ihre berufliche Qualifikation auch über praktische Leistungsprüfungen nachweisen, die sie unabhängig von der Erwerbsweise der beruflichen Kompetenz ablegen können. Für Migranten werden eigene berufsbildende Kurse arrangiert. Ziel ist es, für jeden eine individuelle Bildungslösung zu finden.

Zudem gibt es für erwachsene Migranten eine einjährige Integrationsschulung mit folgenden Inhalten: Finnisch- oder Schwedischunterricht, Gemeinschaftskunde, Fertigkeiten des Alltagslebens, Kulturkunde sowie Anleitung zur Berufswahl und zum Berufsleben. Oft gehört auch ein Berufspraktikum dazu. Während der Schulung wird ein individueller Plan zur Eingliederung ins Berufsleben erstellt.

Das relativ aufwendige System der individuellen Integrationspläne dürfte in Finnland bei einer prognostizierten Nettozuwanderung von jährlich nur 3000 Migranten bis zum Jahr 2010 sicher leichter zu realisieren sein als in einem großen Einwanderungsland wie Deutschland.

Das Ziel: Methodenvielfalt

Die Arbeit des IQ-Arbeitskreises „Kompetenzfeststellung“

Im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ ziehen verschiedene Projekte mit ihren jeweiligen Ansätzen zur Kompetenzfeststellung an einem Strang: Sie wollen, dass es für Menschen mit Migrationshintergrund an den Zugangsschleusen zum Arbeitsmarkt nicht mehr automatisch in Richtung der „gering oder nicht qualifizierten Jobs“ geht. Vielmehr soll es selbstverständlicher Standard werden, dass ein von Bewerber/-innen und Arbeitslosen mit professioneller Begleitung erarbeitetes Kompetenzprofil zur Grundlage von Förder- und Personalentscheidungen gemacht wird.

Pluspunkt: Leben zwischen zwei Kulturen

Die teils neu, teils weiter entwickelten und erprobten Instrumente zur Kompetenzfeststellung verbinden durchweg „Subjekt-“ und „Anforderungsorientierung“. Man geht davon aus, dass die biografisch, das heißt meist informell, auf sehr unterschiedlichen Wegen und meist nicht zertifiziert erworbenen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten nur dann ins Blickfeld geraten, wenn die Instrumente die individuelle Migrationsgeschichte ausdrücklich zum Gegenstand machen. Ein besonderer Akzent wird hierbei darauf gelegt, dass Migranten sozusagen naturgemäß über die Erfahrung eines Lebens zwischen zwei Kulturen und damit auch zwei Sprachen verfügen.

Die technisch-berufsfachlichen Kompetenzen werden entlang der (Aus-)Bildungs- und Erwerbsbiografien sichtbar gemacht und so weit wie möglich dokumentiert. Die sozialkommunikativen Kompetenzen werden teils auf Basis von kontrollierten Selbsteinschätzungen, teils aufgrund von Beobachtungen bei der Bearbeitung von Aufträgen in Gruppensituationen festgestellt (wie z.B. im Potenzial-Entwicklungs-Assessment-Center P.E.A.C.E., einem Teilmodul der Kompetenzfeststellung bei der Gesellschaft für Berufsbildende Maßnahmen GfBM e.V., dieses wiederum ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS Berlin/Rostock).

Die methodischen Kompetenzen werden ähnlich erfasst: Sie werden teils durch mit Beispielen unterlegte Fragen im Interview oder mittels Fragebögen, teils in Praxisübungen einem Check unterzogen. Ein Praxistest für berufsfachliche Fertigkeiten im handwerklichen Bereich war beim Teilprojekt im Rhein-Hunsrück-Kreis in der „Profilwerkstatt“ Bestandteil der Kompetenzfeststellung, und zwar bei einem Meisterbetrieb mit Gewerken von der Dachdeckerei bis zum Innenausbau.

Seit Anfang 2006 arbeiten die Fachprojekte aus dem IQ-Netzwerk im bundesweiten Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ zusammen. Er wird von Martina Früchtl vom Träger der Koordi-



Foto: INGRAM

nation für die Entwicklungspartnerschaft MigraNet (Tür an Tür e.V.) koordiniert. Auch weitere EQUAL-Projekte bringen dort ihre Erfahrungen ein.

Standards werden formuliert

Zentrales Ergebnis der Arbeit ist die Formulierung von Standards für migrantenspezifische Kompetenzfeststellungsverfahren. In ihnen wird nicht nur beschrieben, was die Instrumente zur Kompetenzfeststellung leisten und welche Bestandteile sie umfassen müssen. Ebenfalls wird als Standard formuliert, dass Kompetenzfeststellung in einen transparenten Prozess eingebettet sein soll, der über niedrigschwellige Zugänge verfügt und Perspektiven auf „Schritte, die danach kommen“ bietet. (Red.)

Vom Modell zur Alltagspraxis

Kompetenzfeststellung regulärer Bestandteil im Münchner Integrations- und Beratungszentrum IBZ

Gemeinsam mit der „Initiativgruppe – IG“ sind das Amt für Wohnen und Migration der Landeshauptstadt München und die ARGE in München durch Stadtratsbeschluss beauftragt, in einem Integrations- und Beratungszentrum Empfänger von SGB-II-Leistungen mit Migrationshintergrund und bisher für den Arbeitsmarktzugang nicht ausreichenden Deutschkenntnissen durch Beratung, Kompetenzfeststellung und Vermittlung in individuell passgenaue Sprachförderung

und/oder fachliche Qualifizierung näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Regina Ober vom Teilprojekt LIMA (Lokale Arbeitsmarktintegration für Migranten und Migrantinnen) der Entwicklungspartnerschaft MigraNet sieht mit dem Start dieses neuen „Prozessmodells“ zur Begleitung und Förderung der Integration Zugewanderter einen wichtigen Fortschritt: Es könnten nachhaltig tragfähige Strukturen geschaffen werden, die

dazu beitragen, die übergroße Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen.

Mit der Ansiedlung des IBZ bei einem kommunalen Träger und der Integration eines ausführlichen Kompetenzfeststellungsverfahrens in die Beratungsarbeit geht die Stadt München neue Wege. Das ist bundesweit bisher ohne Beispiel.

(Red.)

Die Entwicklungspartnerschaft MigraNet



Die Entwicklungspartnerschaft (EP) MigraNet ist in Bayern und Brandenburg verortet. Verschiedene Träger und Projekte bauen ein Informations- und Beratungsnetzwerk zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt auf.

MigraNet vernetzt Akteure des Arbeitsmarkts und des Migrationsbereichs (z.B. Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Beratungsstellen, Migrantenselbstorganisationen, die Sozialverwaltung und Bildungsträger) und verbessert bestehende Regel- und Fördersysteme. Die EP erweitert Beratungs- und Weiterbildungsangebote, entwickelt Profiling- und Kompetenzfeststellungsverfahren, baut Unterstützungsstrukturen durch Migrantenselbstorganisationen auf und berät Unternehmen, Firmen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Bündelung und Vernetzung

MigraNet vernetzt bereits bestehende Beratungsangebote, passt diese bei Bedarf den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund an und entwickelt sie weiter. Zum Einsatz kommen Instrumente zur Kompetenzfeststellung und zum Profiling - auch für nicht in Deutschland erworbene berufliche Kenntnisse. MigraNet bündelt Informationen über den Arbeitsmarkt der Herkunftsländer sowie Kenntnisse über Aufbau- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten.

Daneben bietet MigraNet Beratungsangebote für Unternehmen, schwerpunktmäßig für ausländische Unternehmer, regt zu betriebsinternen Weiterbildungsmaßnahmen an und berät in Fragen der Personalentwicklung. Exis-

tenzgründerinnen und Existenzgründer mit Migrationshintergrund finden vor, während und nach der Existenzgründung Unterstützung.

Die Teilprojekte von MigraNet erarbeiten spezifische Konzepte für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und regen die Umsetzung im Rahmen von Regelmaßnahmen durch Bildungsträger an.

Strategische Partner

Unterstützt wird das Netzwerk von strategischen Partnern wie der Bundesagentur für Arbeit, Agenturen für Arbeit, Integrationsbeauftragten, Ausländerbeiräten, Gleichstellungsstellen für Frauen, Kammern, Gewerkschaften, der Ludwigs- Maximilians-Universität München – Institut für Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Migrantenselbstorganisationen, der Lernenden Region Nürnberg, Fürth, Erlangen, BQN Nürnberg und Kommunen.

MigraNet ist Teil von „Integration durch Qualifizierung“. In diesem bundesweiten Netzwerk haben sich sechs EQUAL-Entwicklungspartnerschaften zusammengeschlossen, um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

(www.intqua.de)

**migra
net**

EP MigraNet
www.migra.net

Impressum

Herausgeber:
Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf.

Redaktion:
for mat gmbh,
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf
info@clavis-magazin.de
www.clavis-magazin.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):
Hermann Röder

Chefredaktion:
Gertrud Auf der Mauer

Schlussredaktion:
Klaus M. Schmidt

Autoren:
Susanne Bajohr, Birand Bingül,
Thomas Lang-von Wins,
Rolf Meinhardt, Petra Plaum,
Edwin Semke, Claas Triebel

Mitarbeit an dieser Ausgabe:
Wolfgang Erler, Wolfgang Fehl,
Martina Früchtl, Anke Kinnewig,
Stephan Schiele, Ute Schmitt

Konzeption und Gestaltung:
Markus Kossack, for mat gmbh

Anzeigen & Vertrieb:
for mat gmbh

Druck:
VVA, Düsseldorf

Auflage: 15.000

Erscheinungsweise:
3-mal jährlich

Bezugsadresse (kostenfrei):
for mat gmbh
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.