

**Caritas der Diözese Rottenburg-Stuttgart
Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg
„Integration durch Qualifizierung“
Fachtagung für Mitarbeitende in der Migrationsberatung
von Diakonie und Caritas
am 9. April 2008 in der Katholischen Akademie Hohenheim**

Stichworte:

- ▶ Anerkennungsverfahren im schulischen und beruflichen Bereich
- ▶ langwierig und kostenintensiv, Nachqualifizierungsangebote selten
- ▶ Grundprinzipien und Sonderregelungen
- ▶ Handlungsmöglichkeiten bei Nicht-Anerkennung

Erfahrungen und Anregungen aus der lokalen und transnationalen Bildungsarbeit von ENAIP

Norbert Kreuzkamp

Sehr geehrte Damen
sehr geehrte Herren,
ich freue mich, dass ich Gelegenheit habe, an Ihrem interessanten, wichtigen und – wie ich meine – hilfreichen Fachtag teilzunehmen und gemeinsam mit Ihnen die zentralen Fragen der Anerkennung schulischer und beruflicher Qualifikationen zu diskutieren. Herzlichen Dank für diese Einladung. Ich komme von ENAIP, einem Bildungsträger, der aus der christlichen Arbeiterbewegung Italiens hervorgeht und sich vor nun über vierzig Jahren hier im Stuttgarter Raum ausgegründet hat, als Antwort auf ein brennendes Bedürfnis italienischer Einwanderinnen und Einwanderer nach Bildung und beruflicher Qualifikation. Das etwas Besondere an ENAIP ist also vielleicht, dass wir selbst einen internationalen Migrationshintergrund bzw. eine Zuwanderungsgeschichte haben, und – changierend zwischen einer gemeinnützigen parastaatlichen Einrichtung und einer Migrantenselbstorganisation

– in den verschiedenen historischen Phasen immer wieder versucht haben, neue Antworten auf die Herausforderungen eines Beratungs- und Bildungsbedürfnisses unserer Landsleute hier in Deutschland und vor Ort zu entwickeln.

Wir stehen dabei immer wieder vor einem Anfang und buchstabieren jedes Mal neu, Möglichkeiten und Grenzen eines Engagements zugunsten von und gemeinsam mit Menschen, die oft bildungsfern auch in der zweiten und dritten Generation und oft gar nicht so erfolgreich sind, wie sich aufgrund der gesellschaftlichen Akzeptanz eines Italian Lifestyles wohl vermuten ließe und auch mehrheitlich angenommen wird: die Bildungserfolge und die Einschaltquoten bei beruflicher Bildung, Studium, und höher qualifizierten Tätigkeiten sind eher bescheiden und teilweise gar rückläufig, die Anteile an Beschäftigungslosen und Arbeitssuchenden liegen immer wieder deutlich über den entsprechenden Vergleichszahlen für

Einheimische oder auch andere ethnische Gruppen.

Wir haben in den vergangenen Jahren und gerade auch hier in Stuttgart, in Kooperation mit vielen Akteuren – in den Familien, an Schulen, mit Unternehmen, in der Kommune, in vielfachen Vernetzungszusammenhängen versucht, im Sinne von „Integration durch Qualifizierung“ Menschen in ihren Bildungsbemühungen zu begleiten und darüber hinaus Interventions-, Organisations- und Kooperationsformen zu erproben, die auf Innovation und Nachhaltigkeit ausgelegt sind.

Ich möchte in meinem kurzen Beitrag versuchen, Ihnen in drei Teilen aus unserer lokalen und transnationalen Bildungsarbeit zu berichten und hoffe, dass Sie hieraus im Transfer auf Ihre Arbeit Anregungen bekommen. Zunächst möchte ich (a) unseren Lern- und Produktionsprozess skizzieren, als wir es vor einigen Jahren unternahmen, zu prüfen, inwieweit Kompetenzbilanzierung sich auf unsere Zielgruppe anwenden ließe. In einem zweiten Schritt (b) will ich Ihnen von unserer Erfahrungen mit internationalen Zusatzqualifikationen und mehrsprachiger Zertifizierung berichten. Und zuletzt will ich (c) anhand eines Fallbeispiels einige Erfahrungswerte benennen, die im Sinne von Empfehlun-

gen sich aus unserer Beratungsarbeit herauskristallisiert haben.

Die JobTOOLS. MigrantInnen beraten MigrantInnen.

Kultursensibel. Kreativ. Passgenau.

Gemeinsam mit unseren Partnern erprobten wir damals, ob und inwieweit eigens geschulte muttersprachlichen Lehrkräfte italienischer, kroatischer und türkischer Herkunft einen spezifischen Beitrag in der berufsinformierenden und –orientierenden Arbeit von Jugendlichen und ihren Familien übernehmen könnten. Zum einen stellte sich die Frage nach der Schulung und Fortbildung dieser ÜbergangsberaterInnen. Zum anderen wollten wir zielgruppen- und settingadäquate Instrumentarien entwickeln und erproben, welche eine Ressourcenorientierung und Schatzhebung gerade auch für solche Menschen in den Vordergrund stellt, die eher zu den schwächeren und misserfolgsgewöhnten gezählt werden.

Als Migrantenselbstorganisationen haben wir damals in enger Kooperation mit den jeweiligen Generalkonsulaten weit über zweitausend junge Menschen mit Migrationshintergrund und oftmals auch ihre Familien angesprochen, informiert, beraten und in Übergangsprozessen begleitet. Rund 50 Über-

gangsberaterInnen konnten hierbei als mit der Herkunftskultur vertraute und kompetente Partner oftmals den Vertrauensvorschuss, den sie im sozialen Umfeld genießen, ausbauen, ihre Beratungskompetenzen wahrnehmen und vertiefen, an Community-Ressourcen anknüpfen und sich in kollegialer Weise fortbilden und gegenseitig unterstützen.

Wir haben projektseitig zu einer Professionalisierung der Beraterinnen und Berater durch Workshops, Informationsveranstaltungen, Weiterbildungswochenenden, kollegialen Supervisionsgruppen, Live-Beratung mit kollegialer Supervision beigetragen. Ein deutlicher Schwerpunkt war dabei das Kennenlernen, Erproben und Weiterentwickeln spezifischer Beratungsmethoden. Aus dem Bedürfnis nach handhabbaren Werkzeugen und der Notwendigkeit, neue Wege auch methodisch zu beschreiten, entstanden im gemeinsamen Prozess der Beratungsarbeit mit den ÜbergangsberaterInnen unsere JobTOOLS.

Ich kann hier an die Ausführungen von Martina Früchtl anknüpfen. Wir haben die Kolleginnen von Tür an Tür, dem Deutschen Jugendinstitut und Vertreter der französischen Bilans des compétences sowie Vertreterinnen unserer ÜbergangsberaterInnen an

einen Tisch geholt und gemeinsam entwickelt und erprobt.

Es liegen zurzeit gut 150 Karten vor. Die Entscheidung kam früh: für ein Produkt, aber ein Produkt in Entwicklung, ein work in progress, eine offene Lösung, die genutzt, ergänzt, verändert, umorganisiert, priorisiert und auch mal „abgelegt“ werden kann – also wie im „richtigen Leben“. Wir haben uns – nach einiger Erprobung in der Praxis – bewusst für eine zwar ansprechende, aber keineswegs jugendmodische graphische Lösung entschlossen: Etwas, was man als Beraterin oder Berater auch wirklich ergänzen, modifizieren kann, wo die eigene Handschrift eben gefragt ist.

Die Idee der JobTOOLS ist eine dreifache:

- ▶ Erstens: Die JobTOOLS sind ein Set von Beratungsmethoden und -tools für die Beratenden, das nach eigenen Bedürfnissen organisiert werden kann. Hier kam es uns darauf an, die Handhabbarkeit zu gewährleisten und Anregungen für die Weiterentwicklung zu geben.
- ▶ Zweitens: Die Beratungskarte in der Hand der oder des Jugendlichen selbst ist ein emanzipatorischer Akt. Ich selbst nehme meinen Bildungs-, Berufsfindungs- und -entscheidungsprozess in die

Hand, nutze entsprechende Instrumente und Methoden nach meinen Bedürfnissen, meiner Situation, meinen Vorlieben. Entsprechend finde ich hier Methodenkarten, Beispielpkarten und Ergebniskarten vor.

- Und Drittens: Meine JobTOOLS enthalten auch meine Ergebnisse, meine Skizzen, meine Schaubilder. Hier finden Sie ein Portfolio und dort kann und soll die beratende Person eigene Schätze sammeln. Die Produktbezeichnung JobTOOLS unterstreicht die beiden ersten Aspekte. Daneben haben wir eine Zeitlang intern auch die Arbeitsbezeichnung „Schatzkästlein“ genutzt. Das machte deutlich, worum es hier auch noch geht. Im Prozess werden Schätze gehoben, Ressourcen wahrgenommen und Kompetenzen entdeckt.

Zertifizierung von Kompetenzen: die binationale Projektfamilie

Die grundlegende Idee unserer binationalen Projekte, die sich über die Jahre unter den Namen BiPRO, EuroModuli, FENICE bis hin zu zip.EuroCompetence und EuroCompetenceMobility herausgebildet haben und weiterentwickelt, ist es, Menschen mit einem weiteren sprachlichen, kulturellen und

Migrationshintergrund – lassen Sie mich diesen Begriff hier trotz mancher Bedenken so nutzen – zu ermöglichen, ihre zusätzlichen Kompetenzen zu nutzen und so weit auszubauen, zu verbreitern und zu vertiefen, dass sie marktgängig werden. Bei den Projekten, die sich vornehmlich an junge Menschen in betrieblicher Berufsausbildung und junge Fachkräfte richten, handelt es ist sehr eindeutig um eine „positive action“: Nicht der Versuch, Lücken aufzufüllen, Defizite zu eliminieren, Besonderheiten einzuebneten ist hier die Zielrichtung als vielmehr: das Besondere zu würdigen, wertzuschätzen, an den Schätzen anzusetzen, sie hervorholen ins Licht und Mut, Spaß und Aussicht zu machen, dass sie sich vermehren lassen.

Ich möchte hier nicht auf die Details eingehen, die – wenn man so will „muttersprachlichen“ Fachtrainings – die Betriebspraktika im Herkunftsland, die enorme biographische Valenz für junge Menschen, die nicht in den Urlaub fahren, sondern „zur Arbeit“ und damit Sehnsuchtsbewegungen umkehren. Auch können wir an dieser Stelle nicht im Einzelnen diskutieren, welche fachlichen und berufsbiographischen Potentiale in derartigen internationalen Kompetenzen sich für Menschen mit

verstärkt transkulturellen Identitäten und Lebensentwürfen sich hier auf tun. Aber die Fragen nach der Anerkennung dieser Qualifikationen und nach der Zertifizierung gehören hier her. Wir haben uns früh entschieden, hier nicht einen einzigen Weg zu beschreiben, sondern mehrere Formen zuzulassen. Dabei haben wir folgende Grundsätze beachtet:

- ▶ Die Zertifikate sollen lokal und international genutzt werden. Sie werden daher mehrsprachig, zum Beispiel auf Italienisch und Deutsch erstellt. Im letzten Projekt haben wir auch kroatische und türkische Zertifikate erarbeitet und als dritte Sprache die Weltsprache Englisch eingeführt.
- ▶ Die Berufsbezeichnungen sollen – gerade auch angesichts der Sondersituation einer Vielzahl sich wandelnder anerkannter Ausbildungsberufe in Deutschland – übertragen werden und zwar so, dass sie sich an unterschiedliche lokale Arbeitsmärkte anschließen lassen und dennoch die Besonderheiten bei ihrem Erwerb nachvollziehbar bleiben.
- ▶ Die Zertifikate sollen, ebenfalls mehrsprachig, einen kurzen aber fachlich kompetenten und auch für internationale Arbeitsmärkte nachvollziehbare Beschreibung des Ausbildungsganges und der hier erworbenen Kompetenzen ermöglichen. Daher werden Kurzbeschreibungen der Berufsbilder beigefügt.
- ▶ In Ausführung und Ergänzung zum Berufekonzept sollen besonders bedeutsame Lernmodule in den Zertifikaten transparent gemacht und eigens dokumentiert werden. Das gilt insbesondere für die „muttersprachlichen“ fachlichen Trainings und die zusätzlichen Betriebspraktika im Ausland.
- ▶ Die in Form von Haus- und Prüfungsarbeiten erbrachten besonderen Leistungen werden in einem Zeugnis durchaus gewissenhaft dokumentiert.
- ▶ Die Zertifizierung soll auf anerkannte Berufsqualifikationsnachweise – also zum Beispiel Kaufmannsgehilfenbrief, Gesellenbrief – aufbauen bzw. an diese anknüpfen, sie also keineswegs ersetzen, sondern vielmehr deren Bedeutung stärken.
- ▶ Für die italienischen Teilnehmenden wird in Kooperation mit den italienischen Behörden ergänzend ein Berufsqualifikationsnachweis nach italienischem Recht, ein „Attestato di qualifica professionale“

erteilt. Im Rahmen von zip.EuroCompetence wird für die kroatischen Absolventinnen und Absolventen als Zertifikatsergänzung in einer Referenznote des Generalkonsulat die berufsbildungspolitische Bedeutung der binationalen Projekterfahrung herausgestellt.

- ▶ Weitere vorhandene Zertifizierungsmöglichkeiten sollen genutzt und ausgebaut werden. So haben wir in den vergangenen Jahren beispielsweise in Kooperation mit 5 Kammern intensiv die Möglichkeiten einer Zusatzprüfung „Fremdsprache für kaufmännische bzw. gewerblich-technische Auszubildende“ genutzt und diese Prüfungen erstmalig in italienischer Sprache anbieten können. Der europass Mobilität wird eingesetzt.
- ▶ In Kooperation mit dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg und der Università per Stranieri in Perugia haben wir den Weg zu allgemeinsprachlichen und kaufmännischen Sprachprüfungen mit entsprechend weltweit anerkannten Zertifizierung bereiten und begleiten können.

Warum erzähle ich Ihnen von diesen innovativen Erfahrungen im Bereich der Zertifizierung von beruflichen und

am Arbeitsmarkt verwertbaren Kompetenzen? Ich möchte an dieser Stelle keineswegs vom Königsweg der „vollen Anerkennung“ ablenken oder davon abhalten. Mir scheint es aber auch wichtig, hierzu ergänzend neue Wege zu gehen. Und diese sind möglich. Hierzu möchte ich allen Beteiligten Mut machen. Dabei ist es sicherlich wichtig, sowohl die Besonderheiten im Herkunfts- und Zielland zu berücksichtigen. Zum anderen hat selbstverständlich eine zentrale Bedeutung, was sich in Europa zu diesem Thema getan hat und zur Zeit tut: Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) und das European Credit System for Vocational Education and Training, (ECVET) seien an dieser Stelle nur benannt. Es ist sicherlich ein beachtlicher Aushandlungsprozess der hier zu leisten ist, aber mit der Orientierung an tatsächlich erworbenen Kompetenzen und einer dezidierten Berücksichtigung informellen Lernens will man hier sicherlich wichtige Wandlungsprozesse aus der Welt des beruflichen Lernens auf europäischer Ebene einholen.

Ich komme zu meinem dritten Teil: Aus der Beratungspraxis

Herr Giuseppe Donatello (* Name geändert) kam dieser Tage mit seiner Frau zu mir. Ihr erstes Kind ist gerade

drei Wochen alt, aber Frau Donatello wollte ihren Mann unterstützen in seinem Bemühen, sich als Kfz-Mechaniker selbstständig zu machen oder zumindest eine angemessene Arbeit zu finden. Herr Donatello legt ein so genanntes Diplom als Mechaniker vor, vor zehn Jahren erworben in einer beruflichen Sekundarschule. Auch hat er schon amtlich beglaubigte Übersetzungen dabei und eine gutachterliche Äußerung einer Kammer, die davon ausgeht, dass „in diesem Berufsabschluss jedoch Ausbildungsinhalte des Ausbildungsberufes Mechaniker enthalten“ sind. Herr Donatello legt auch Bescheinigungen seiner Teilnahme an CNC- und CAD/CAM-Kursen bei einem zertifizierten technischen Weiterbildungsunternehmen sowie Teilnahmebescheinigungen für Sprachkurse vor.

Im Gespräch stellt sich heraus, dass Herr Donatello über mindestens sieben Jahre hinweg regelmäßig (durchschnittlich drei Stunden am Tag) in der elterlichen Kfz-Werkstatt tätig war und sich hier wichtige berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet hat.

Wir haben gemeinsam mit Familie Donatello eine Doppelstrategie für einen ersten Schritt entwickelt:

- ▶ Beschaffung von detaillierteren Unterlagen, ggf. einschließlich Fä-

cherkanon, ggf. Stoffverteilungsplan und Zwischenzeugnissen aus der beruflichen Sekundarschule: Hierdurch soll der allgemein- und berufsbildenden Ausbildungsgang genauer dokumentiert und für Dritte nachvollziehbar gemacht werden. Auch kann so in Kooperation mit zuständigen Stellen möglicherweise geklärt werden, welcher Schulabschluss erreicht wurde und wie lange ein beruflicher Bildungsgang erfolgreich besucht wurde.

- ▶ Das elterliche Unternehmen bestätigt die Tätigkeit im Familienunternehmen und ggf. das Anlernverhältnis. Es wird vor Ort geprüft, ob die zuständige Stelle der Provinzregierung bzw. Regionalregierung eine gesetzlich vorgesehene Anerkennung des Anlernverhältnisses zertifizieren kann und ob Herr Donatello diesen Weg beschreiten möchte.

Sie alle kennen sicherlich ähnliche Beratungssituationen, in der folgende Fragestellungen eine wichtige Rolle spielen:

- ▶ Wie kann herausgefunden werden, welche Dokumente möglich, notwendig und/oder hilfreich sind?
- ▶ Wie können fehlende Unterlagen beschafft werden? Welche direkten

- und indirekten Strategien müssen hierfür entwickelt werden?
- ▶ Wie können informale Lernprozesse dokumentiert und ggf. zertifiziert werden?
 - ▶ Mit welchen zeitlichen Abläufen ist zu rechnen?
 - ▶ Welche Hürden müssen antizipiert und wie ihre Überwindung vorbereitet werden?
 - ▶ Welche Gründe sprechen für einen Abbruch des Vorhabens?
 - ▶ Wie können lange Prozesse in kleinere Abschnitte mit erreichbaren Meilensteinen strukturiert werden?
 - ▶ Welche ergänzenden und innovativen Formen sind denkbar, um informell erworbene Kompetenzen zu dokumentieren und ggf. zu zertifizieren?

Ich nehme in den vergangenen Jahren zunehmend wahr, wie sich Beratungsprozesse und Expertenverhalten verändern: Immer weniger kommt es darauf an, einen Informationsvorsprung in der Sache bzw. im fachlichen Wissen einzusetzen. Und immer mehr gewinnt das strategische Methodenwissen und das Erfahrungswissen der Beratungsperson eine Rolle und wie es gelingt, die beratene Person wahrzunehmen und wertschätzend dazu zu

ermutigen, ihren eigenen Weg zu gehen.

Die Beratene, der Beratene ist die Expertin, der Experte ihrer/seiner eigenen Biographie, auch Berufsbiographie. Als Beraterin/Berater ist es aber sicherlich meine Aufgabe: (a) den Beratungsauftrag klar herauszuarbeiten, (b) Instrumente/Methoden der Informationsgewinnung/-beschaffung/-analyse usw. zur Verfügung zu stellen bzw. ihre Nutzung anzuregen, (c) den Prozess im Blick zu haben und überhaupt einen Prozess zuzulassen bzw. zu unterstützen.

Als Gewährs- und Vertrauensperson ist es meine Aufgabe die Ökonomie und die Dramaturgie des Beratungsprozesses einschließlich dem möglichen Ergebnis im Blick zu haben und zu gestalten. Mir persönlich ist es dabei immer wichtig, frühzeitig die „natürlichen“ Beraterinnen und Berater im alltäglichen Umfeld – Familie, Peers, Freundeskreis, Kollegenkreis, im Wohnviertel – zu identifizieren und zu stärken. Und es ist aus meiner Erfahrung oftmals von entscheidender Bedeutung, ob die bzw. der Beratene eine Krisen- und Frustrationsstrategie entwickeln kann, die im Falle von Rückschlägen vor einer voreiligen Aufgabe des Vorhabens schützt.

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, ich hoffe, dass ich Ihnen mit meinen Ausführungen einige Anregungen für Ihre Arbeit habe geben können und freue mich jetzt auf Ihre Fragen, auf einen Austausch, das Gespräch mit Ihnen.
Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.