

Talentregion OWL

Arbeitskreis „Migration und Nachqualifizierung“

Berufliche Nachqualifizierung – Anregungen für Netzwerkpartner

Ergebnisse aus der Diskussion im Arbeitskreis

Die bisherigen Beratungen von Interessierten mit Migrationshintergrund an beruflicher Nachqualifizierung mit dem Ziel, eine Prüfung abzulegen, zeigen ein äußerst differenziertes Bild der Zielgruppe und ihrer Bedarfe.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass der Diversity-Gedanke in den staatlichen Organisationen, mit denen Migrantinnen und Migranten in Kontakt kommen, eher schwach ausgeprägt ist. Alle Gesetze, Verordnungen, Regelungen etc. berücksichtigen aus der Tradition heraus noch nicht das Querschnittsthema Cultural Mainstreaming, zumal Deutschland lange Zeit nicht als Einwanderungsland definiert wurde. Erst langsam - nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung - wird Handlungsbedarf erkannt.

Menschen mit Migrationshintergrund haben teilweise in Deutschland, teilweise aber auch in ihren Heimatländern eine berufliche Qualifikation erworben. Mit im Ausland erworbenen Abschlüssen kann zu den in Deutschland geltenden Berufsbildern häufig keine Vergleichbarkeit hergestellt werden, so dass eine Anerkennung nicht möglich ist. Hier eröffnet sich die Chance der Nachqualifizierung, um über die Externenprüfung einen Abschluss vor einer deutschen zuständigen Stelle zu erwerben und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Im Folgenden werden die Themenfelder beschrieben, die sich nach den bisherigen Beratungen von Menschen mit Migrationshintergrund als relevant herausgestellt haben.

1. Themenfeld Sprache

Migranten und Migrantinnen, die noch nicht so lange in Deutschland sind, haben in der Regel die Integrationskurse absolviert und Kenntnisse in der deutschen Sprache bis zum Level B 1 erworben. Dies genügt für eine Verständigung im Alltag, ist jedoch für die qualifizierte berufliche Integration noch nicht ausreichend. Vor allem für das Ablegen einer Prüfung - und hier insbesondere der schriftliche Teil - vor einer deutschen zuständigen Stelle bedarf es eines erheblich besseren Sprachniveaus.

Die geplanten ESF-BAMF-Kurse zum berufsbezogenem Deutsch haben noch nicht alle bürokratischen Hürden genommen. Für die Ausgestaltung der Curricula gilt es zu überlegen, ob die Kurse nach Branchen ausdifferenziert werden könnten, um **fachspezifisches Vokabular** adäquat mit zu berücksichtigen. Dennoch: sprachliches Handeln am Arbeitsplatz ist mehr als Fachsprache und korrekter Gebrauch von Grammatik. Zunehmend stellt der Arbeitsalltag durch veränderte Arbeitsorganisation und Kundenwünsche kommunikative Anforderungen, die erfüllt werden müssen, will man an den betrieblichen Innovations- und Optimierungsprozessen teilhaben. Dies wird jedoch heute von einer Fachkraft gefordert und sollte in die Curricula der Sprachangebote eingearbeitet werden.

So fällt bei vielen Migrantinnen und Migranten, selbst wenn sie größtenteils in Deutschland aufgewachsen sind, auf, dass eine **Vergrößerung des Sprachschatzes** (Vokabular) und eine **Verbesserung der Ausdrucksfähigkeit** in der deutschen Sprache (sog. Bildungssprache) für viele Berufe besonders im kaufmännischen Bereich und in Bereichen mit hohem Kommunikationsaufwand, notwendig wären. Dazu gibt es bisher kaum adäquate Angebote, die auch **für Menschen in weniger gut bezahlten Jobs oder im Transfersystem finanzierbar** wären.

2. Themenfeld fachpraktische Nachqualifizierung

Etlliche Berufsbilder aus anderen Ländern sind nicht mit denen in Deutschland vergleichbar, so dass eine Anerkennung nicht möglich ist. Gleichwohl können aber Teile der gesammelten beruflichen Erfahrungen anerkannt werden. Hier gilt es zunächst, sorgfältig anhand des jeweiligen Ausbildungsrahmenplans zu eruieren, welche Fähigkeiten vorhanden sind und welche ergänzt werden müssen. Vorhandene Fähigkeiten müssen glaubhaft nachgewiesen werden. Verfahren der Kompetenzbilanzierung, die es auch speziell auf Migrantinnen und Migranten ausgerichtet gibt, können hier unterstützen.

Bei der Ergänzung der nicht vorhandenen Fähigkeiten gibt es derzeit noch das **Problem fehlender Angebote** bei den Bildungsträgern. Im kaufmännischen Bereich ist es bereits gelungen, modulare Qualifizierungen anzubieten, die den individuellen Bedürfnissen der Interessenten für das Nachholen des Berufsabschlusses entsprechen können. Jedoch bedürfen die hierbei häufig eingesetzten EDV-gestützten Selbstlernmodule einer **interkulturell sensiblen Begleitung durch ausgebildete Tutoren bis hin zu weiterbildungsbegleitender Unterstützung**.

Schwieriger gestaltet sich das modulare Angebot **im gewerblich-technischen Bereich**. Hier lassen sich in der Region derzeit kaum Angebote finden. Die Bildungseinrichtungen, die ent-

sprechende Werkstätten unterhalten, haben aufgrund ihrer derzeitigen positiven Auftragslage dieses Geschäftsfeld noch nicht für sich entdeckt, auch wenn für Einzelfälle immer wieder individuell Lösungen entwickelt werden. Hier gilt es noch zu sensibilisieren, sowohl auf der Seite der Bildungsträger als auch auf der Seite der Fördermittelgeber.

In einigen Bereichen der Berufsausbildung gibt es das Instrument der Externenprüfung nicht, beispielsweise **in den Gesundheitsberufen**. Diese schulischen Ausbildungen kennen bisher lediglich die Teilzeitausbildung, die parallel zu einer Halbtags­tätigkeit durchgeführt werden kann. **Für bereits praxiserfahrene Kräfte** - zum Beispiel in der Altenpflege - gibt es jedoch **keine** anderen **Möglichkeiten**, eine berufliche Qualifikation zu erlangen. Bei der Teilnahme an einer vollschulischen Ausbildung stellt sich häufig das **Problem der Finanzierung des Lebensunterhalts**. Hier wären Veränderungen im Ausbildungssystem, gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der prognostizierten Zunahme der Nachfrage im Pflegesektor, notwendig. Vom Grundsatz her betrifft das alle bisher schulischen Ausbildungen. Die föderalistischen Strukturen (Angelegenheit der Länder) erschweren allerdings Neuerungen im Ausbildungssystem.

3. Themenfeld fachtheoretische Nachqualifizierung

Viele Interessierte am nachträglichen Berufsabschluss verspüren ein besonderes Defizit bei den theoretischen Anforderungen einer Prüfung. Hier schlägt sich die Unsicherheit in der deutschen Sprache besonders nieder, und die Sorge, in diesem Bereich zu versagen, ist groß. Dazu kommt mit steigendem Lebensalter, schulisches Lernen nicht mehr gewohnt zu sein. Selbstlernangebote wie das eigenständige Durcharbeiten von Lehrbüchern erzeugen deshalb Zurückhaltung. Auch erscheint die Teilnahme am Unterricht in der Berufsschule nicht immer attraktiv, da wegen des eigenen höheren Lebensalters und der damit verbundenen Reife unterschiedliche Einschätzungen von diszipliniertem Lernen vermutet werden. An **erwachsenengerechten Vorbereitungskursen** zur Ergänzung und Auffrischung der prüfungsrelevanten theoretischen Grundlagen für das jeweilige Berufsbild mangelt es jedoch derzeit noch. Bei der Entwicklung von Curricula besteht deshalb noch die Chance, **interkulturelle Aspekte** einzubringen.

4. Themenfeld Rahmenbedingungen

Bei den Rahmenbedingungen, die für eine gelingende Nachqualifizierung oft wesentlich sind, gibt es noch erheblichen Optimierungsbedarf. Hier stellt sich die Frage, was im (Weiter-) Bildungssystem zu tun ist, um Migrantinnen und Migranten zu helfen, ihr Potenzial zu nutzen.

Zunächst einmal gilt es, **Interkulturalität** überhaupt zu **verankern**: in der Ausbildung und Schulung der **Lehrkräfte**, in den Curricula – sowohl im schulischen als auch im Weiterbildungssystem. Hier stehen wir in Deutschland noch weit am Anfang.

Darüber hinaus ist für jemanden, der aus einem anderen Land kommt, unser **Bildungs- und Berufssystem** neu und **intransparent**. Ausländische Bildungssysteme sind häufig an englischen oder französischen Vorbildern orientiert (Kolonialerbe). Die duale Ausbildung mit der Kombination aus Praxis im Betrieb und öffentlicher Berufsschule kennen viele nicht. Berufsausbildung erfolgt in den meisten Ländern auf Fachschulen oder sogar in technischen Studiengängen. Das macht die Anerkennung von Bildungsabschlüssen schwierig. Das Recht auf Prüfung der eigenen beruflichen Abschlüsse, um sie ggfs. anzuerkennen, besteht nur für Spätaussiedler. Dazu gibt es durch den Föderalismus im Berufsbildungssystem ganz unterschiedliche Zuständigkeiten, die Zugewanderte (aber auch Einheimische!) kaum durchblicken können. Berufe haben gesetzlich geregelte Ausbildungswege mit festgelegten Inhalten und Prüfungsmodalitäten (HWO, BBIG, Studienordnungen), was nicht für alle Länder und für alle Berufe gilt.

Auch auf Ebene der Berufserfahrung wirkt die Intransparenz des Bildungs- und Berufssystems für Migrantinnen und Migranten nachteilig. Nach Anrechnung von im Ausland erworbener Berufserfahrung und entsprechend formal möglicher Zulassung zur Externen Prüfung ist Migrantinnen und Migranten oft nicht klar, welche Inhalte aus dem deutschen Bildungs- und Berufssystem durch diese Berufserfahrung abgedeckt werden.

Hier gilt es dauerhaft ein System zu etablieren, welches die deutschen Ausbildungsgänge mit der im Ausland erworbenen Berufserfahrung abgleicht und den Migrantinnen und Migranten aufzeigt, welche fachpraktischen und –theoretischen Nachqualifizierungsmodule entsprechende Lücken schließen könnten und welche Module durch die ausländische Berufserfahrung in ausreichendem Maße erschlossen wurden. So kann es gelingen für Migrantinnen und Migranten einen Überblick über den bestehenden zeitlichen und inhaltlichen Aufwand darzustellen und so eine fundierte Entscheidung der Migrantinnen und Migranten für die Nachqualifizierung und Externen Prüfung zu ermöglichen.

Trotz absolvierter Integrationskurse bei Neuzugewanderten oder des bereits längerem Aufenthalts bzw. des Aufwachsens in Deutschland hat sich vielen Migrantinnen und Migranten das System von Bildung und Ausbildung noch nicht voll erschlossen. Informationen können zwar auf einer Reihe von Internetseiten abgerufen werden, dennoch ersetzen sie keine persönliche und individuelle Beratung von Professionals, die sich im System gut auskennen und übergreifend die Entwicklungspotenziale von Zugewanderten im Blick haben. Auch ist ganz-

heitliche Beratung durch Generalisten, die Lotsen im System sein können, nicht überall etabliert. Hier fehlt es an entsprechenden **Strukturen in der Bildungs- und Weiterbildungsberatung**, die Transparenz herstellen könnten.

Auch kennen Zugewanderte häufig den hiesigen **Arbeitsmarkt mit seinen Strukturen, Anforderungen und Chancen** nicht. Wo gibt es möglichst passgenaue Entwicklungschancen für ihre bisher erworbene Qualifikation? Was muss und kann geleistet werden, um die Chancen des Arbeitsmarktes voll zu nutzen? Wie geht man auf Arbeitgeber zu? Wo finden sich Nischen, die man besetzen kann? Wo finde ich Beratung und Unterstützung über die Angebote der Arbeitsagenturen und Argen hinaus? Auch hier wäre eine umfassende Lotsenfunktion hilfreich.

Einbezug von Migrantenorganisationen (MOen)

Migrantenorganisationen sind nicht nur die ersten Anlaufstellen für Neu-Zugewanderte, sondern gleichzeitig auch Treffpunkt von vielen Migrantinnen und Migranten. Während es in Ostwestfalen Lippe ca. 370 Migrantenorganisationen gibt, liegen die Zahlen für ganz Deutschland bei weit über 14.000. Im Rahmen einer stärkeren Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen unter bestimmten Kriterien (vgl. MOZAIK-Konzept) könnten die Erreichbarkeit und der Wissenstransfer bezüglich dieser arbeitsmarktintegrativen Maßnahmen erheblich gesteigert bzw. effektiver genutzt werden. Nach MOZAIK gGmbH werden fünf Beteiligungsformen bzw. Funktionen von Migrantenorganisationen vorgeschlagen und möglich:

1. MIGRANTENORGANISATIONEN als INFORMATIONSVERMITTLER

z.B. gemeinsame Informationsveranstaltungen zur Förderung der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten

2. MIGRANTENORGANISATIONEN als INTERESSENVERTRETER

z.B. bei (politischen) Entscheidungsprozessen insbesondere für nicht EU-Bürger

3. MIGRANTENORGANISATIONEN als EXPERTENGREMIUM für die Zielgruppe

z.B. bei der Entwicklung und Umsetzung von Projektideen für eine spezielle Zielgruppe

4. MIGRANTENORGANISATIONEN als KOOPERATIONSPARTNER

z.B. bei der (beruflichen) Beratung von Migrantinnen und Migranten

5. MIGRANTENORGANISATIONEN als anerkannter TRÄGER für Integrationsprojekte

z.B. zur Durchführung von Beratungs- und Qualifizierungsprojekten

Weiterbildungsbegleitende Hilfen, die ergänzend zur Qualifizierung angeboten werden, können migrationsspezifische Lernschwierigkeiten ausgleichen. Verschiedene Untersuchun-

gen des BIBB haben die Notwendigkeit solcher Unterstützung bestätigt. Über eine gezielte Lernberatung werden Hindernisse abgebaut und gleichzeitig mehr Transparenz über das Bildungssystem geschaffen.

Politisches Mainstreaming

Förderstrukturen sind in vielen Fällen einer gezielten Förderung der Nachqualifizierung hinderlich.

So kann beispielsweise das Programm „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit, das sich an die Zielgruppe der An- und Ungelernten wendet, nicht eingesetzt werden, wenn diese Personen trotz Beschäftigung ergänzendes ALG-II beziehen. Gerade bei An- und Ungelernten ist das häufiger der Fall, da diese in ihren Tätigkeiten oft wenig verdienen.

Teilnehmende in Transfergesellschaften könnten die Zeit dort gut für die Nachqualifizierung hin zum Berufsabschluss nutzen, jedoch kann dieses über die Transferleistungen nicht gefördert werden, da es als Aufstiegsqualifizierung gilt und nur Anpassungsqualifizierungen gefördert werden.

Der Bildungsscheck des Landes NRW (für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in KMU's) reicht in der Höhe oft nicht aus und kann nicht für mehrere Module hintereinander eingesetzt werden. Nur einmal in zwei Jahren ist eine Förderung möglich, wenn sonst keine Weiterbildung stattgefunden hat.

Förderprogramme der Arbeitsagenturen setzen die AZWV-Zertifizierung voraus. Das Verfahren dazu dauert jedoch häufig lange (mehrere Monate) und bei stark individuell angepassten Lerneinheiten (heterogene Teilnehmerstruktur verteilt auf verschiedenste Fachgebiete) ist eine Zertifizierung teuer und für den Bildungsträger nicht wirtschaftlich.

Die Förderung der Nachqualifizierung hin zum Berufsabschluss gehört in die Bildungspläne der Arbeitsagenturen und Träger der Grundsicherung. Es gibt das Fachkräftepotenzial, das mit Hilfe der Nachqualifizierung dauerhaft seine Arbeitsmarktchancen verbessern kann und von den Transfersystemen unabhängig wird.

Die Durchlässigkeit des Bildungs- und Berufsbildungssystems müsste generell verbessert werden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zeichnen sich für die Zukunft fehlende Fachkräfte bereits ab und es macht politisch Sinn, Hürden abzubauen, um das vorhandene Potenzial in den unterschiedlichsten Bevölkerungsgruppen zu erschließen und zu Fachkräften zu qualifizieren.