

DIVERSE

Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Karlsruhochschule
International University

WWELL | WELFARE
CENTRO DI | WORK
RICERCA | ENTERPRISE
| LIFELONG
| LEARNING



Co-funded by the
European Union

Kurzossier: "Diversity" Karlsruhochschule International University

EIF-Forschungsprojekt DIVERSE (Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy)

*Dieses Projekt wurde mit der Unterstützung der Europäischen Kommission realisiert. Das vorliegende Dokument gibt ausschließlich die Meinung der Autoren wieder. Die Europäische Kommission trägt keine Verantwortung für den Inhalt des Dokuments.

1. Über das Projekt

Die **Partizipation von so genannten Drittstaatlern** an der Gesellschaft der Europäischen Union ist eine der großen Herausforderungen der aktuellen Migrations- und Integrationspolitik Europas. Gemeinhin gilt dabei die **Beteiligung am Arbeitsmarkt** als basale Grundlage für die Integration. Eine befriedigende Aufgabe und ein regelmäßiges Einkommen bilden eine sich wechselseitig bedingende Grundlage für die Integration auch in weiteren gesellschaftlichen Bereichen: Wohnung, Erziehung, Gesundheit, Bildung, politische und nicht zuletzt soziale Partizipation. Darüber hinaus sind in vielen Ländern Europas Konzepte für die bessere Einbindung von Drittstaatlern in den Arbeitsmarkt gefordert, da ein **Fachkräftemangel in bestimmten Berufen** verzeichnet wird. Gefördert werden soll schließlich auch die **bürgerschaftliche Teilhabe** von Migranten.

Ein **Nachwuchs- bzw. Rekrutierungsproblem** haben insbesondere Vereine und andere Nicht-Regierungsorganisationen, die vor allem auf Freiwilligenarbeit setzen und als wichtige Stütze für die Wohlfahrt und den gesellschaftlichen Zusammenhalt gelten. Auch hier sind **Konzepte für die bessere Partizipation von Drittstaatlern an der Freiwilligenarbeit** gefordert.

Das EIF-Forschungsprojekt **DIVERSE (Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy)** ist diesen Themen gewidmet. Es wird in insgesamt zehn europäischen Ländern parallel durchgeführt. Der Gesamtzeitraum für die Projektdurchführung ist vom 15. Dezember 2013 bis zum 15. April 2015. Das vorliegende Kurzdossier stellt die Ergebnisse des Arbeitszeitraums von Januar bis September 2014 vor. Folgende Aufgaben wurden bearbeitet:

1. Die Verbesserung der **Anerkennungspraxis** von formalen, non-formalen und informellen Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen von Drittstaatsangehörigen.
2. Die Untersuchung von **Diversity-Management-Instrumenten** in Unternehmen bezüglich der Beteiligung von Drittstaatsangehörigen.
3. Förderliche und hinderliche Faktoren für Migrantenorganisationen sowie für die Beteiligung von Drittstaatsangehörigen an der **Freiwilligenarbeit**.

Das DIVERSE-Projekt wird vom Europäischen Integrationsfonds (EIF) gefördert und von Universitäten und Non-Profit-Organisationen an 10 Standorten in der EU durchgeführt: Mailand (Italien), **Karlsruhe (Deutschland)**, Huelva (Spanien), Lissabon (Portugal), Nijmegen (Niederlande), Waasa (Finnland), Umea (Schweden), Lodz (Polen), Tartu (Estland), Budapest (Ungarn).

Die **Gesamtkoordination** des Projekts obliegt dem WWELL Forschungszentrum der Università Cattolica del Sacro Cuore in Mailand, Italien. Die Karlshochschule International University ist der einzige **deutsche Partner** in dem Gesamtverbund der Projektpartner.

2. Untersuchungsteil

2.1 Die Anerkennung von Kompetenzen

Dieser Teil des Projekts dient der Verbesserung der Anerkennungspraxis von formalen, non-formalen und informellen Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen von Drittstaatsangehörigen.

Im Rahmen des Projekts DIVERSE am Standort Karlsruhe (Karlsruhochschule International University) wurden zwischen April 2014 und Juni 2014 **zwei Workshops** mit den relevanten lokalen Stakeholdern für das Thema Anerkennung von formalen, non-formalen und informellen Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen von Drittstaatsangehörigen vorgenommen. Zudem wurden **neun Experteninterviews** durchgeführt und eine umfangreiche **Literaturrecherche** vorgenommen. Ziel war die Erstellung eines **Landesberichts** für die Bundesrepublik Deutschland mit regionalem Schwerpunkt (Nordbaden).

Für den deutschen Kontext fiel das vorliegende Forschungsprojekt in eine fruchtbare Atmosphäre, da einerseits durch die neue Gesetzgebung mit dem **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)** und den entsprechenden Ländergesetzen innovative Schritte zur Anerkennung formaler Qualifikationen aus Drittstaaten unternommen wurden. Zum anderen findet in den letzten 10 Jahren auch eine langsam zunehmende **Wertschätzung non- und informeller Kompetenzen** statt.

Im Rahmen des DIVERSE-Forschungsprojekts an der Karlsruhochschule International University wurden die fünf folgenden Handlungsempfehlungen als Impulsgeber für die Verbesserung des bestehenden Anerkennungsverfahrens für formale, non-formale und informelle Kompetenzen erarbeitet. Der komplette Landesbericht ist demnächst auf der Homepage der Karlsruhochschule International University kostenfrei abrufbar:

1) Andere Möglichkeiten der Kostenaufteilung des Anerkennungsverfahrens in Betracht ziehen: Die gewissenhafte und faire Prüfung non- und informeller Kompetenzen erweist sich als sehr kostenintensiv. Die Möglichkeit **einkommensabhängiger, nachlaufender Verfahrensgebühren** sollte geprüft werden. Dieses würde be-

inhalten, dass Antragsteller ihren Kostenanteil am Anerkennungsverfahren erst in den Jahren nach dem Verfahren entrichten müssen und zwar abhängig von der Höhe ihres Einkommens. Somit werden gut verdienende Antragsteller – also die größeren Profiteure – stärker belastet. Das kostenintensive Verfahren der Kompetenzbewertung sollte damit nicht an finanziellen Voraussetzungen des Bewerbers scheitern.

2.) Verminderung der Bürokratie zu Gunsten von Flexibilität: Auch wenn standardisierte Prozesse zu einem gewissen Grad für ein objektives und transparentes Verfahren notwendig sind, waren sich fast alle Stakeholder und Experten einig, dass das bestehende Verfahren unnötig kompliziert ist. Dies betrifft zum Beispiel die Vielzahl an bislang notwendigerweise übersetzten ausländischen Dokumenten, die die Bewerber vorlegen müssen. Weitere Maßnahmen zum Bürokratieabbau könnten sich in zukünftigen Workshops entwickeln lassen, sofern dazu ein politischer Wille besteht.

3.) Wertschätzung non- und informeller Lernergebnisse im öffentlichen Diskurs: Non- und informell erworbene Kompetenzen sind in der öffentlichen Wahrnehmung nicht gleichrangig mit formellen Kompetenzen. Der Fachkräftemangel erfordert grundsätzlich eine bessere Anerkennung von non- und informellen Kompetenzen. Diese läuft nicht nur zu Gunsten von Drittstaatlern. Auch Unternehmer profitieren, wenn sie das gesamte Kompetenzportfolio ihrer Bewerber einschätzen und zum Einsatz bringen können.

4.) Verbesserung der bestehende Instrumente: Beim Gros der bestehenden Instrumente aus dem Bereich der non- und informellen Kompetenzen handelt es sich um Instrumente zur *Erfassung* der Kompetenzen, die die Kompetenzen jedoch nicht mess- und bewertbar machen. Zudem sollten alle angewendeten Instrumente Mindeststandards für gute Beratung erfüllen, die der besonderen interkulturellen Beratungssituation Rechnung tragen. Grundsätzlich klagen Experten im Dialog sowie in der Literatur über einen Mangel an wissenschaftlich basierten Bewertungsinstrumenten.

5.) Verwendung von Lernergebniseinheiten: Durch die Verwendung von Lernergebnissen und Lernergebniseinheiten soll erreicht werden, dass weniger fokussiert wird, auf welchem Bildungsweg und an welchem Lernort Kompetenzen erworben wurden, sondern welche konkreten, handlungsorientierten Kompetenzen ein Berufstätiger oder Arbeitssuchender vorweisen kann. Wesentlich ist nicht *wo*, sondern *was* gelernt wurde.

Unter Bezugnahme auf die benannten Handlungsempfehlungen wurde an der Karlsruhochschule International University eine Verfahrensweise zur Verbesserung der Anerkennungspraxis (**Audit-Schema**) von non- und informellen Kompetenzen erarbeitet. Dieser Vorschlag kann demnächst kostenfrei auf der Homepage der Karlsruhochschule im Detail abgerufen werden.

Das erarbeitete Instrument ist charakterisiert durch die vier Phasen: 1) Kompetenzen erfassen, 2) Kompetenzen selbst einschätzen, 3) Kompetenzen bewerten und 4) abschließende Beratung. Wesentlich ist die vorgeschlagene Phase der **Bewertung**, die zu einer allgemein akzeptierten Formalisierung (Zertifizierung) bislang nicht formaler Kompetenzen führen soll. Die Bewertung basiert auf europaweit entwickelten Lernergebnissen und Lernergebniseinheiten, wie sie beispielsweise im Projekt ECVET erarbeitet wurden (ECVET = „European Credit System for Vocational Education and Training“; vgl. www.ecvet-projects.eu).

2.2 Diversity Management

In diesem Teil des Projekts werden aktuelle Diversity-Management-Instrumente in Unternehmen und Organisationen erhoben und insbesondere hinsichtlich der Beteiligung von Drittstaatsangehörigen bewertet.

Diversity Management zählt zu den neueren, auf die **Gleichstellung** von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abzielenden Maßnahmen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt. In dem Projekt DIVERSE am Standort Karlsruhe (Karlshochschule International University) wurden zwischen Mai 2014 und Oktober 2014 zur Untersuchung der aktuellen Situation des Diversity Managements in Deutschland einerseits **aktuelle Studien** und Untersuchungen recherchiert; diese Daten wurden andererseits durch eine **eigene Erhebung** in der Zusammenarbeit mit SAP, DM-Drogeriemarkt, EnBW, das K.I.T in Karlsruhe (Universität Karlsruhe) und die Stadt Karlsruhe ergänzt und angereichert. In der Erhebung ging es zunächst allgemein um Diversity Management; spezielles Augenmerk galt jedoch Mitarbeitern drittstaatlichen Ursprungs. Der komplette **Landesbericht der Projektgruppe** an der Karlshochschule International University ist auf der Homepage der Karlshochschule demnächst kostenfrei abrufbar.

Zwei **Ergebnisse** können zusammenfassend formuliert werden:

- 1) Nur wenige Unternehmen und Non-for-Profit-Organisationen unterhalten Organisationseinheiten, die sich mit Diversity Management im Sinne einer Management-Funktion befassen. In einigen Fällen gibt es eine/n **Diversity-Beauftragten** (z.B. eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. eine Stabsfunktion). In der Regel ist diese Funktion jedoch unterrepräsentiert oder sie fehlt ganz. Vor allem **die KMU** scheinen bislang auf entsprechende Positionen und Maßnahmen zu verzichten. Wenn es ein konkretes Engagement zu verzeichnen gibt, das dem Bereich des Diversity Management zuzuordnen ist, so ist es häufig bei der **Personalabteilung** der Unternehmen angesiedelt (etwa ein Angebot an Deutschkursen, Richtlinien zur Gleichbehandlung von Bewerbern u.a.). In diesem Sinne sind einzelne Instrumente des Diversity Management im Unternehmen durchaus häufig zu finden; die Auseinandersetzung mit der zunehmenden Vielfalt in der Arbeitnehmerschaft scheint allgegenwärtig zu sein. Insofern jedoch die **entsprechenden Funktions-**

einheiten fehlen und die Diversity-Grundprinzipien nicht von der strategischen Ebene bis zu den unteren operativen Ebenen die Organisationen durchdringen, mangelt es an einer konsequenten Umsetzung.

Die bisherige Forschung hat **keine überzeugende Evidenz für die Korrelation von Vielfalt und wirtschaftlichem Nutzen oder Erfolg** feststellen können. Ursache hierfür mag sein, dass das Diversity Management, sofern es systematisch umgesetzt wird, häufig noch keine Veränderung in den Organisationskulturen bewirkt hat. Vielmehr zeigt sich häufig eine einseitige, aber nicht wahrgenommene **kognitive Voreingenommenheit** unter Mitarbeitern, die einer positiven Kultur gegenüber der Vielfalt entgegensteht. Eine Öffnung der Unternehmen gegenüber der tatsächlichen Vielfalt in der Gesellschaft steht noch aus.

- 2) Während die Kategorie der Drittstaatler auf politischer Seite zunehmende Beachtung erfährt, spielt sie in Organisationen eine nur sehr untergeordnete Rolle. Das Hauptaugenmerk im Bereich von Diversity Management liegt auf den Variablen „Geschlecht“ und „Alter“. Mit einigem Abstand folgen „ethnische Zugehörigkeit“ und „Menschen mit Behinderung“. Die Angehörigkeit von Mitarbeitern zu Nicht-EU-Staaten tritt hinter den fachlichen und beruflichen Erfordernissen des Mitarbeiters in den Hintergrund. Die Beschäftigung von Drittstaatlern erfolgt beispielsweise, a) weil sie spezifische **Sprachkenntnisse** haben oder sich in einer für die Organisation relevanten **Auslandsregion** gut auskennen, b) weil sie über spezifische **Fachkenntnisse** verfügen und vom Unternehmen gezielt angesprochen werden, aber auch einfach deshalb, c) weil sie in manchen Regionen Deutschlands einen signifikanten Teil der Menge an **Arbeitssuchenden** bilden.

Die folgenden Vorschläge basieren auf den Ergebnissen aus dem Projekt DIVERSE am Standort Karlsruhe (Karlsruhochschule International University). Sie stimmen zu einem Teil mit den Vorschlägen von Petra Köppel (synergy consult, 2014) überein:

- 1) **Die Potentiale und der Nutzen von Diversity Management** sollten klarer definiert und beschrieben werden. Der Bezug zu unterschiedlichen Funktionen im Unternehmen (Wertschöpfungskette, Managementfunktionen) sowie auch

zu der Unternehmenskultur (Awareness, Toleranz) sollte klar gemacht werden.

- 2) Das Diversity Management muss mit der **strategischen Positionierung** des Unternehmens oder der Organisation abgeglichen werden.
- 3) Die **verdeckte kognitive Voreingenommenheit** gegenüber der Vielfalt in der Arbeitnehmerschaft muss enttarnt und beseitigt werden. Dabei sind intellektuelle und emotionale Hürden anzusprechen und zu überwinden.
- 4) Für die Einführung und Implementierung von Diversity Management muss ein **langfristiges Projektmanagement** aufgelegt werden.
- 5) Die Instrumente und Arbeitsverfahren in Zusammenhang mit Diversity Management sind **noch nicht flexibel genug**, um den Bedarf verschiedener Industrien und Organisationstypen abzudecken. Sie müssen weiter entwickelt und diversifiziert werden.
- 6) Insbesondere bedarf es einer klar auf die **Nachfrage von KMU** gerichteten Weiterentwicklung des Diversity Management.

Schließlich sind auch weitere Maßnahmen sowie auch eine Verschlinkung rechtlicher Rahmenbedingungen und eine Anpassung der politischen Instrumente, die selbst noch häufig eine zu ethnozentrische Position widerspiegeln, sinnvoll.

2.3 Ehrenamtliches Engagement

Dieser Teil des Projekts erörtert die förderlichen und hinderlichen Faktoren für Organisationen der Migranten selbst sowie Grundlagen für die Beteiligung von Drittstaatsangehörigen an ehrenamtlichen Beschäftigungen (Freiwilligenarbeit).

Freiwilligenarbeit genießt in Deutschland eine hohe öffentliche Anerkennung. Ihr kommt eine nicht zu vernachlässigende Rolle für den **sozialen Zusammenhalt** und die **allgemeine Wohlfahrt** zu. Neuerdings schließt diese Einschätzung auch Migrantenorganisationen ein, die jahrzehntelang argwöhnisch beäugt und als integrationshinderlich galten. Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten am Ehrenamt gilt in doppelter Hinsicht als förderlich für die Gesellschaft: Zum einen durch die durch das Engagement realisierte Verbesserung der Gesellschaft (zum Beispiel im Katastrophenschutz, der Kinderbetreuung oder Flüchtlingsarbeit). Zum anderen ist sie für die Engagierten persönlich hilfreich durch ihre Einbindung in eine soziale Gruppe, in Netzwerke und durch den Zugang zu Wissen.

Obwohl sich diese Wertschätzung für migrantische Freiwilligenarbeit zwar in Förderprogrammen niederschlägt, haben (nicht nur migrantische) Freiwilligenorganisationen durchaus existentielle Schwierigkeiten. Im Rahmen des DIVERSE-Projekts wurden vom Forschungsteam an der Karlsruhochschule International University (Karlsruhe) acht Interviews mit vor allem lokalen Experten für die **ehrenamtliche Beteiligung** von Migrantinnen und Migranten durchgeführt. Flankierend fand eine Studie einschlägiger Literatur statt. Dabei wurden die nachstehenden Resultate erzielt. Der komplette Landesbericht der Projektgruppe an der Karlsruhochschule International University ist auf der Homepage der Karlsruhochschule demnächst kostenfrei abrufbar.

1. Der Forschungsstand ist lückenhaft: Insbesondere Freiwilligenarbeit, die nicht im Rahmen von Institutionen stattfindet, also zum Beispiel Nachbarschaftshilfe oder anlassbezogene Unterstützung von einzelnen Aktivitäten wie Exkursionen oder Stadtteilstunden, wird bislang kaum erfasst. Es ist anzunehmen, dass diese Form der Freiwilligenarbeit unter Personen mit Migrationshintergrund relativ stärker verbreitet ist. Dieses erklärt auch, warum statistisch Personen mit Migrationshintergrund gegenüber autochthonen Deutschen seltener engagiert sind.

2. Schwerpunkte des Engagements von Personen mit Migrationshintergrund:

In großen Teilen unterscheiden sich die Engagement-Bereiche von Personen mit Migrationshintergrund nicht von denen der gesamten deutschen Bevölkerung. Engagement korreliert stärker mit den Faktoren Alter, Geschlecht, Bildungsstand oder soziales Milieu. In einigen Bereichen sind Personen mit Migrationshintergrund jedoch stärker aktiv, so beim Engagement in Organisationen der Kultur- und (nicht nur islamischen!) Religionspflege und -ausübung. Unterrepräsentiert sind Personen mit Migrationshintergrund laut Expertenaussagen und Literaturrecherche in traditionellen deutschen Wohlfahrtsorganisationen, im Katastrophenschutz sowie im Engagement für Umweltschutz, Homosexuelle und Behinderte.

3. Hinderliche Faktoren für Engagement von Personen mit Migrationshintergrund:

Sofern folgende Faktoren vorliegen, gelten sie als hinderlich für die Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländerinnen und Ausländern am Ehrenamt:

- begrenzte Aufenthaltsgenehmigung,
- fehlendes Wahlrecht,
- fehlende Anerkennung von Qualifikationen,
- rechtliche Restriktionen für Flüchtlinge.

4. Förderliche Faktoren für Engagement von Personen mit Migrationshintergrund:

Die zuvor genannten Faktoren sind im umgekehrten Fall förderlich für das freiwillige Engagement von Personen mit Migrationshintergrund. Außerdem sind folgende Bedingungen dem Engagement zuträglich:

- Integration in anderen Bereichen (Arbeitsmarkt etc.),
- Positive Anerkennung des Engagements durch das Umfeld und die Öffentlichkeit,
- Zeitliche und finanzielle Ressourcen,
- Offenheit der Freiwilligenorganisation für Personen mit Migrationshintergrund.

5. Schwierigkeiten für Migrantenorganisationen: Migrantenorganisationen haben größtenteils mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen wie alle Freiwilligenorganisationen, sind teilweise jedoch stärker betroffen:

- Probleme in der Beschaffung von finanziellen Ressourcen,
- Probleme, geeignete Räumlichkeiten und passende Weiterbildung zu erhalten, um sich weiter zu professionalisieren,
- Probleme in der Einbindung in entscheidenden Netzwerken,
- Probleme in der Nachwuchsrekrutierung.

6. Handlungsstrategien: Unter Bezugnahme auf ein Forschungsprojekt der INBAS-Sozialforschung GmbH unter Leitung von Susanne Huth (2006) wurden folgende Handlungsvorschläge an die Europäische Union weitergeleitet:

1. Bessere Finanzierung und Qualifizierung von Migrantenorganisationen
2. Unterstützung von Kooperationen mehrerer Organisationen
3. Interkulturelle Öffnung traditioneller Freiwilligenorganisationen
4. Zielgruppengerechte Ansprache und Verbreitung von Informationen über Möglichkeiten des Ehrenamts
5. Verbesserung der Anerkennung freiwilliger Arbeit
6. weiterführende Forschung

3. Die Autoren

An der Karlsruhochschule International University sind folgende Personen an der Durchführung der Untersuchungen beteiligt:

Prof. Dr. Andreas P. Müller (Projektkoordination)

Prof. Dr. Javier Montiel (Wissenschaftliche Mitarbeit)

Roman Lietz, M.A. (Wissenschaftliche Mitarbeit)

Dr. Jutta Walz (Administration)

Hinweis: Dieses Kurzdossier gibt die Schlussfolgerungen des Forschungsteams an der Karlsruhochschule International University (Karlsruhe) wieder. Es spiegelt nur die Ansichten und Ergebnisse dieses Forschungsteams. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Inhalte.