

Kompetenzanerkennung bei Flüchtlingen

WAS WIR HABEN UND WAS WIR BRAUCHEN

Esther Winther / Goran Jordanoski

Die Steigerung und Geschwindigkeit der Zuwanderung nach Deutschland stellt für unterschiedliche Bereiche – Politik, Bildung, Gesellschaft, Kultur – eine Anforderungssituation dar, die Folgendes an erster Stelle benötigt: verlässliche und aktuelle Informationen sowie nachhaltige Konzepte. Wie sehr diese beiden Desiderata aufeinander bezogen sind, zeigt auch das Thema Kompetenzanerkennung. Instrumente und Verfahren lassen sich nur dann sinnvoll implementieren, wenn Informationen über das Kompetenzniveau der Zuwandernden sowie über die Validität von Testverfahren vorliegen. Der Beitrag leuchtet den diesbezüglichen Kenntnisstand in Bezug auf die nach Deutschland Geflüchteten aus – allein im Jahr 2015 waren es rund 800.000 Menschen – und empfiehlt neben diagnostischen Tests auch weichere Beratungsverfahren.

Während die Statistiken des BAMF für 2015 und für das erste Halbjahr 2016¹ erste verlässliche Daten mit Blick auf die Erst-Asylanträge liefern – sie zeigen einen starken Anstieg der Fluchtmigration aus Syrien, Afghanistan, dem Irak und Iran sowie aus mehreren afrikanischen Ländern, hier insbesondere Eritrea und Nigeria –, können Fragen der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration nach wie vor nur thesenhaft beantwortet werden, da keine flächendeckende Evidenz über schulische und berufliche Qualifikationen der Flüchtlinge vorliegt. Alle Hinweise aus den Befragungs- und amtlichen Registerdaten müssen mit großer Vorsicht interpretiert werden (IAB, 2015, S. 4). Dies gilt es auch bei der Frage nach Möglichkeiten der Anerkennung und Anrechnung beruflicher Kompetenzen Geflüchteter zu berücksichtigen, gerade wenn sie nicht formal erworben und durch entsprechende Zertifikate belegbar sind.

¹ Die Zahlen (Stand 11.08.2016) sind der Asylgeschäftsstatistik des BAMF entnommen. Abgerufen am 11.08.2016. Verfügbar unter www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/statistiken-node.html

Im Kern ist die Problemlage einfach umrissen: Es treffen unterschiedliche Systeme der beruflichen Qualifizierung aufeinander. Es ist davon auszugehen – und erste Daten bestätigen dies (IAB, 2016) –, dass viele Flüchtlinge über arbeitsbezogene Erfahrungen verfügen, aber keine entsprechenden beruflichen Abschlüsse nachweisen können. Eine große Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration (und hier sprechen wir von qualifizierter Beschäftigung) ist es daher, Wege zu finden, die Standards der Abschlüsse und damit den Kern der Berufsbilder nicht aufzuweichen und dennoch Zugangshürden abzubauen. Oder anders formuliert: Auf der einen Seite steht ein Berechtigungssystem aus formalen Zertifikaten (Baumert & Maaz, 2012), das aktuell die Messlatte zum deutschen Facharbeitsmarkt markiert, und auf der anderen Seite stehen Berufserfahrungen, informell und non-formal erworbene Kompetenzen. Diese haben in Deutschland eine vergleichsweise geringe Bedeutung, sie

werden nicht verbindlich dokumentiert und sind damit nicht unmittelbar verwertbar.

Versuche wie das »Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen« (kurz: »Anerkennungsgesetz«; 1. April 2012) sowie die Modernisierungen der Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze der Länder (BQFG) gehen leider am Bedarf der Flüchtlinge vorbei, da nach wie vor in der Regel auf formale Berufsqualifikationen abgehoben wird. Nach den vorliegenden Erkenntnissen ist aber davon auszugehen, dass etwa zwei Drittel der Flüchtlinge keinen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss vorweisen. Dazu ist auch das Kompetenzniveau der schulischen Grundausbildung in den relevanten Herkunftsländern vergleichsweise gering. Laut Befunden aus den PISA- und TIMSS-Studien erreichen in Deutschland 16 Prozent der Jugendlichen nicht die erste Kompetenzstufe; in Syrien sind es beispielsweise 65 Prozent und in Albanien 59 Prozent (Wößmann, 2016). Diese Prozentwerte umfassen in etwa das, was Schülerinnen und Schüler im Durchschnitt in vier bis fünf Schuljahren lernen, und weisen auf eine hohe Leistungsdifferenz bei Gleichaltrigen hin. Allerdings zeigen Daten zu den Geflüchteten, dass die mittlere Schulbesuchsdauer von neuzugewanderten Schülerinnen und Schülern aus Krisenländern wie Syrien, Afghanistan, Irak, Pakistan oder Äthiopien höher liegt, als dies für das jeweilige Herkunftsland typisch wäre (DGVN, 2014).

Anforderungen der Kompetenzfeststellungsverfahren

Auch die Anforderungen der Kompetenzfeststellungsverfahren sind sehr hoch. Es werden eine breite sprachliche Kompetenz sowie umfangreiche betriebliche und fachliche Kenntnisse vorausgesetzt. Vor diesem Hintergrund besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass die bislang zur Anwendung kom-

menden Verfahren zur Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung sprachlich, kulturell sowie inhaltlich noch nicht auf die Bedürfnisse von Flüchtlingen ausgerichtet sind (Bauer, Früchtel & Triebel, 2009; Fachstelle Beratung und Qualifizierung, 2016). Die Befunde aus der Berufsbildungsforschung zeigen, dass für eine valide Erfassung beruflicher Kompetenzen die verwendeten Erhebungsinstrumente 1. sprachlich hochwertig aufbereitet, 2. möglichst realitätsnah an Berufssituationen ausgerichtet und 3. passend zur individuellen Leistungsfähigkeit sein sollten (Beck, Landenberger & Oser, 2016).

1. Sprachliche Adaptation: Kompetenzfeststellungen benötigen eine valide und diskriminierungsfreie Diagnostik kognitiver Leistungen. Dafür müssen die Instrumente sprachlich auf die Nutzenden zugeschnitten sein. Mit einer Adaptation für Geflüchtete werden nicht nur Sprach-, sondern auch Kultur- und Systemgrenzen überschritten.

2. Arbeitsbezogene Kompetenzen: Die Kompetenzfeststellungsverfahren müssen sich auf die Arbeitsanforderungen der deutschen Betriebe ausrichten. Es werden Verfahren benötigt, bei denen reale berufliche Anforderungen und arbeitsbezogene Handlungen im Fokus stehen. Dabei haben technologiebasierte Verfahren, wie sie beispielsweise im Rahmen der BMBF-Forschungsinitiative ASCOT für verschiedene Berufe entwickelt wurden (<http://ascot-vet.net>), im Gegensatz zu Arbeitsproben oder den Gleichwertigkeitsprüfungen der Kammern den Vorteil, dass eine große Zahl von Flüchtlingen über standardisierte Tests im Hinblick auf unterschiedliche betriebliche Handlungsanforderungen erfasst werden kann.

3. Berücksichtigung individueller Leistungsfähigkeiten: Ein Kompetenzfeststellungsverfahren liefert nur dann aussagekräftige Befunde, wenn es weder zu einfach noch zu schwierig ist. Um leistungsadäquate Verfahren zu entwickeln und Flüchtlinge passend auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren bzw. Hinweise auf Nachqualifizierung und Weiterbildung zu geben, ist es

wichtig, das allgemeine und berufliche Qualifikationsniveau sowie vorliegende fachliche Spezialisierungen konkret einzuschätzen. Vor dem Hintergrund des oben dargestellten Bildungsniveaus der Geflüchteten gilt es, bei der Entwicklung und Etablierung von Kompetenzanerkennungsverfahren insbesondere Konzepte der Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit zu berücksichtigen. Beides sind Konzepte der Berufsorientierung, die bislang aber für den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt theoretisch wenig differenziert und als Referenz für Kompetenzfeststellungen weitgehend ignoriert wurden (u. a. Rump & Sattelberger, 2011).

Fehler der Vergangenheit meiden – Bildungspotenziale heben

Verfahren der Kompetenzfeststellung ausgehend von der Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln, bietet u. E. den Vorteil, Grundlagen für eine vollwertige Arbeitsmarktintegration zu schaffen. Denn bislang üben Asylsuchende auch nach längerer Aufenthaltsdauer überwiegend (sehr) einfache berufliche Tätigkeiten aus – etwa 65 Prozent der Asylsuchenden mit mittlerem und hohem Bildungsniveau gehen nach vierjähriger Aufenthaltsdauer einer Beschäftigung nach, die unterhalb ihres Bildungsniveaus liegt (Fendel & Romiti, 2015, S. 18). Hier liegt also ein Potenzial, das es zu heben gilt. Die aktuell positive Arbeitsmarktsituation böte Möglichkeiten, hier nachzusteuern und zukünftig bessere, schnellere und vor allem passendere Zugangswege zu realisieren. Eine Forderung in diesem Zusammenhang halten wir für zentral und gleichsam für selbstverständlich: Flüchtlinge so gut es geht ausbilden und (weiter-)qualifizieren. Um dies zu erreichen, müssen allerdings mehrere Hürden genommen werden. Zum einen zeigen Zahlen aus den Kammerbezirken, dass mehr als zwei Drittel der Flüchtlinge eine begonnene Ausbildung vorzeitig abbrechen. Dies liegt unter anderem

daran, dass die vollqualifizierende duale Berufsausbildung insbesondere in der schulischen Theorievermittlung nicht bewältigt wird, aber auch schlicht daran, dass ein Einkommen erreicht werden muss, mit dem sich die Flucht und/oder die Familie finanzieren lässt. Vor diesem Hintergrund ist es Zeit für eine neue Debatte um eine modulare Ausbildung, die über Teilqualifizierung in Vollqualifizierung münden kann. Zum anderen muss auch institutionell nachgebessert werden. Ein Blick auf die Initiativen und Programme von Bund und Ländern zeigt, dass es zurzeit viele unterschiedliche Förderangebote gibt – insbesondere für Flüchtlinge unter 25 Jahren –, die parallel existieren und nicht aufeinander abgestimmt sind. Geeignete Angebote, die Flüchtlingen ab 27 Jahren eine erste berufliche Orientierung bieten, fehlen hingegen völlig. Diese Angebote sollten eine Bestandsaufnahme von Qualifizierungsstatus, non-formal und informell erworbener Kompetenzen, Interessen und Weiterbildungsbedarfe umfassen, um sinnvolle erste Fördermaßnahmen empfehlen zu können. Überdies müssen Informationen über den Einstieg in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, denn vielfach existieren nur vage Vorstellungen und unrealistische Bilder vom Zugang zur Beschäftigung (Brücker et al., 2016).

Um das Bildungspotenzial der geflüchteten Menschen heben zu können, werden fortdauernde Beratungsangebote benötigt, die sich an den individuellen Bildungsbiografien und Voraussetzungen der Geflüchteten orientieren. Es werden zudem professionelle Beratungspersonen gebraucht, die nicht nur Informationsdefizite über den deutschen Arbeitsmarkt beseitigen und den Blick für die tatsächlichen Anforderungen schärfen können, sondern die die Flüchtlinge auch in ihrem Selbstwertgefühl stärken und sie befähigen, auf Nachhaltigkeit zielende Entscheidungen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt selbstständig zu treffen. Zugleich müssen vorhandene Kompetenzen sichtbar gemacht werden.

Auf dem Markt existieren bereits verschiedene Instrumente zur Kompetenzfeststellung, die in der Beratung von Flüchtlingen eingesetzt werden. Bevor neue Verfahren entwickelt werden, sollten bereits existierende Instrumente und aufgebaute Strukturen auf ihre Einsetzbarkeit überprüft, ggf. weiterentwickelt und mit anderen bestehenden Förder- und Beratungsangeboten verzahnt werden.

ProfilPASS für Flüchtlinge

Ein Kompetenzfeststellungsverfahren, das die beschriebenen Anforderungen erfüllt, ist seit über 10 Jahren der ProfilPASS. Das im Rahmen eines Bundesländer-Verbundprojekts² entwickelte Verfahren richtet sich an Menschen in Übergangssituationen und kann grundsätzlich bei allen Zielgruppen eingesetzt werden. Migrant/inn/en gehören bereits heute zu den zentralen Adressaten.³ Aufgrund der hohen Heterogenität der Bildungsbiografien und Lebenssituationen der Flüchtlinge schätzen wir das Potenzial des ProfilPASS für diese Zielgruppe insgesamt als hoch ein. Da der ProfilPASS überwiegend sprachbasiert ist, empfiehlt sich eine Weiterentwicklung und Anpassung über visuelle Gestaltungselemente und adaptive Situationsbeschreibungen für Flüchtlinge. Die Beratung mit dem ProfilPASS und die systematische Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen sind daran orientiert, einen Empowermentprozess anstoßen, eine bessere Einschätzung der eigenen Potenziale sowie eine bessere Einschätzung der eigenen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Mit diesen Eigenschaften kann an der Schnittstelle von Integrationskurs und Arbeitsmarkt eine systematische Beratung und Berufsorientierung unterstützt werden.

² »Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens« des DIE sowie des IES; www.profilpass.de/index.php?article_id=30

³ ProfilPASS-Beraterbefragung: Auf die Frage, welche Gruppen die Berater/innen mit dem ProfilPASS ansprechen, gaben 30,6 Prozent »Migrant/inn/en« an (n = 270).

Der Aufbau von nachhaltigen Integrationsmaßnahmen umfasst neben der Weiterentwicklung vorhandener Instrumente auch die Verbesserung bestehender Beratungsstrukturen: Dazu gehört die Nutzung von existierenden Netzwerken genauso wie die Qualitätssicherung bestehender Angebote. Mit seiner über Jahre aufgebauten Infrastruktur verfügt der ProfilPASS über ein bundesweites Netz an zertifizierten Berater/inne/n, Multiplikator/inn/en und Dialogzentren. Letztere sind Bildungs- und Beratungsanbieter, die den ProfilPASS in den jeweiligen Regionen verbreiten. Aktuell fehlen auf Dauer angelegte Beratungsangebote für Flüchtlinge. Über die ProfilPASS-Akteure findet diese Zielgruppe Anlaufstellen und Ansprechpersonen vor, die sie individuell über einen längeren Zeitraum begleiten können. Da Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt kein kurzfristiger Prozess, sondern eine mitunter Jahre dauernde Phase der Orientierung und Weiterentwicklung ist, werden neben den anfangs beschriebenen diagnostischen Instrumenten zur Kompetenzfeststellung und -anerkennung auch weichere Beratungsverfahren benötigt, die die Zuwanderer längerfristig begleiten können.

Literatur

- Bauer, H. G., Früchtl, M. & Triebel, C. (2009). *Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration von Zugewanderten. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge*. München: GAB.
- Baumert, J. & Maaz, K. (2012). Migration und Bildung in Deutschland. *Die Deutsche Schule*, 104 (3), 279–302.
- Beck, K., Landenberger, M. & Oser, F. (Hrsg.) (2016). *Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Ergebnisse aus der BMBF-Förderinitiative ASCOT*. Bielefeld: wbv.
- Brücker, H., Kunert, A., Mangold, U., Kalusche, B., Siegert, M. & Schupp, J. (2016). *Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung*. IAB-Forschungsbericht, 9.
- DGVN (2014). *Bericht über die menschliche Entwicklung. Den menschlichen Fortschritt dauerhaft sichern: Anfälligkeit verringern, Widerstandskraft stärken*. Bonn: UNO-Verlag.

Fachstelle Beratung und Qualifizierung (Hrsg.) (2016). *Praxishandreichung »Migrationspezifische Verfahren zur Kompetenzfeststellung für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakteure«*. Nürnberg: IQ Fachstelle.

Fendel, T. & Romiti, A. (2015). Die Bedeutung von Bildung und Spracherwerb für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 45 (1), 16–19.

IAB (2015). *Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015*. Aktuelle Berichte, 14, 1–14.

IAB (2016). *Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen*. IAB-Kurzbericht, 15, 1–12

Rump, J. & Sattelberger, T. (Hrsg.) (2011). *Employability Management 2.0*. Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis.

Wößmann, L. (2016). Integration durch Bildung. *Forschung und Lehre*, 1, 11–13.

Abstract

Die in den letzten Jahren nach Deutschland geflüchteten Menschen haben sehr unterschiedliche Bildungsbiografien, sie haben oftmals Berufserfahrung, aber keine formale Ausbildung. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, fortdauernde Beratungsangebote für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu bieten, die non-formal und informell erworbene Kompetenzen in den Mittelpunkt rücken. Ein bereits seit zehn Jahren bestehendes Instrument, das hierfür genutzt werden kann, ist der ProfilPASS.



Prof. Dr. Esther Winther ist Wissenschaftliche Direktorin des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).

Kontakt: winther@die-bonn.de

Goran Jordanoski ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Daten- und Informationszentrum am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE).

Kontakt: jordanoski@die-bonn.de