

Erkennung und Anerkennung von Kompetenzen der Zuwander*innen

Panel „Berufliche Anerkennung“

Online-Fachkonferenz „Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration:
Erfahrungen und Sichtweisen aus Wissenschaft, Politik und
Praxis“ von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

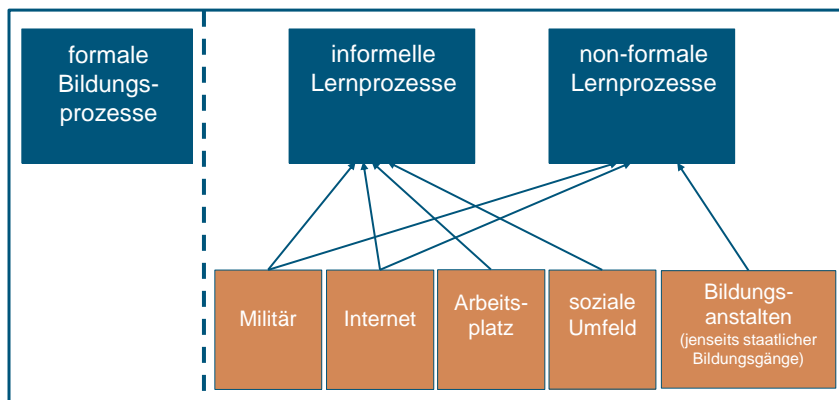
8.10.2021

Inhalt

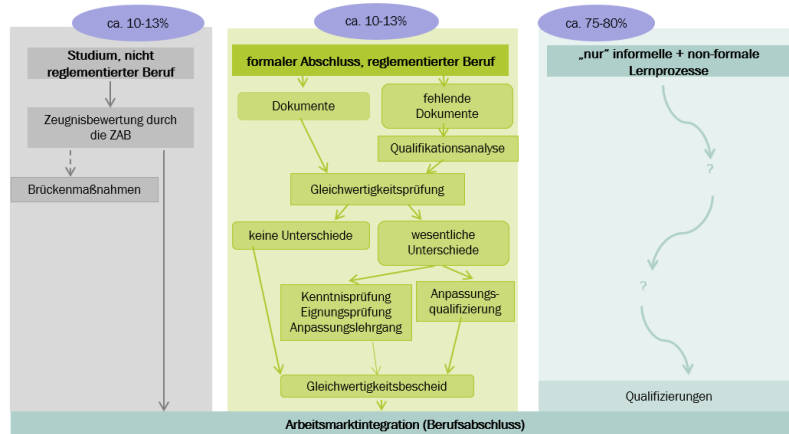
1. Einleitung: Kompetenzerkennung und –anerkennung
2. Verfahren und Instrumente der Kompetenzerkennung und -anerkennung
 1. Anerkennung von Berufsabschlüssen
 2. Kompetenzerkennung ohne formalen Berufsabschluss
3. Ausblick

1. Einleitung: Kompetenzerkennung und -anerkennung

Wege des Kompetenzerwerbs

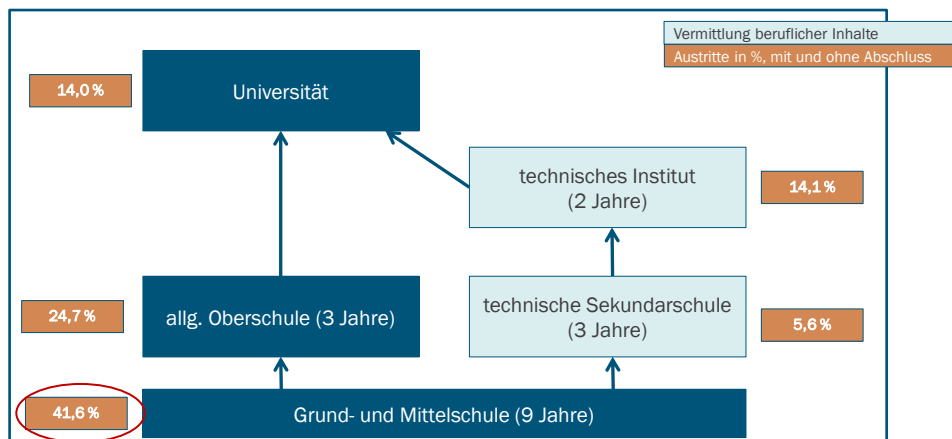


Beispiel: Kompetenzerwerb Flüchtlinge und Asylsuchende



Beispiel: Berufsbildungssystem in Syrien

(BQ-Portal 2015, European Training Foundation 2012)



fehlende Grundkompetenzen bei Geflüchteten

- **Schulbesuch:** ca. 87 %
(Mirbach/Triebl/Benning 2014, S. 9; ähnlich AMS Kompetenzcheck 2015)
- **syrische Schüler*innen in der 8. Klasse (2007/2011):** ca. 2/3
hat nur geringe naturwissenschaftliche Kompetenzen, ca. die Hälfte hat nur geringe mathematische Kompetenzen
(TIMSS 2011)
- **fehlende Deutsch-Kenntnisse:**
 - keine Deutsch-Zertifikate
 - (funktionale) Analphabet*innen schon in der Erstsprache: ca. 40 %
(RD BaWü 2016)
 - **Fachsprache:** z.B. keine Verwendung lateinischer Fachbegriffe in der Pflege in asiatischen Ländern
 - ...

Beruf ist nicht Beruf (bei Fachkräften)

- **veraltete technische Ausstattung:** Ärzt*innen
- **spezifische Arbeitserfahrungen:** Ingenieur*innen in der öffentlichen Verwaltung (staatliche Wasser- und Elektrizitätsversorgung versus Industrieproduktion in Deutschland)
- **interkulturelle Differenzen:** räumliches Vorstellungsvermögen, Flächenberechnungen, Zeitmanagement (schnelles und hektisches Arbeitstempo), Pflege: Umgang mit Sterben ...
- **Kriegs- und Fluchterfahrungen:** Verlernen, Verrohung, Traumata (versus Resilienz)
- **Zeitdauer und Grund:** Migration oder Flucht
 - **Geringqualifizierte:** „... über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als 4 Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerneter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können (berufsfremdet).“
(Glossar der Arbeitsmarktstatistik der BA)

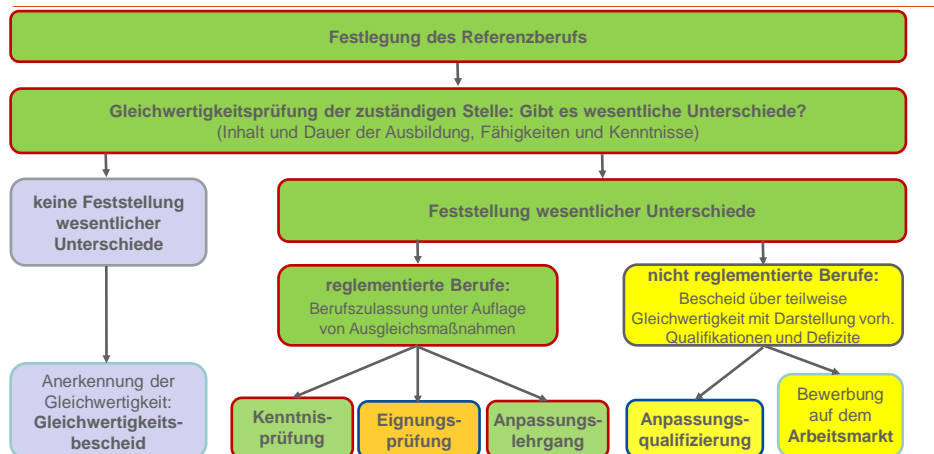
2. Verfahren und Instrumente der Kompetenzerkennung und -anerkennung

2.1. Anerkennung von Berufsabschlüssen

Bedeutung und Regelungen

- **Anerkennung des Berufsabschlusses:** zentrales Steuerungselement der Zuwanderung (neben der Asylgesetzgebung)
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG): März 2020
- Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz): April 2012

Anerkennungsverfahren (des Bundes)



Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse (2020)

(BMBF 2021)

- **Antrag auf Anerkennung:** 41.961 Personen (seit 2012 über 422.000 Personen)
 - Gesundheits- und Krankenpflege: 12.819 Anträge
 - Ärzt*innen: 5.703 Anträge
 - Physiotherapeutinnen: 972 Anträge
 - Ingenieur*innen: 2.733 Anträge
 - Lehrer*innen: 2.454 Anträge
 - Erzieher*innen: 1.422 Anträge
- **Corona-Pandemie:** Anträge im Vergleich zu 2019 um 4,8 % gesunken (Bundesberufe: Pflegekräfte, Ärzt*innen, Elektroniker*innen etc.)
- **Qualifikationen aus Drittstaaten:** 73,8 % der Bundesberufe (Bosnien und Herzegowina, Serbien)
- **Anträge aus dem Ausland:** 34,6 % der Bundesberufe
- 36.696 Verfahren der Bundesberufe beschieden, davon:
 - 53,8 % mit voller Gleichwertigkeit
 - 8,7 % mit teilweiser Gleichwertigkeit
 - 34,9 % mit der „Auflage“ einer noch nicht absolviert Ausgleichsmaßnahme
 - 2,6 Prozent negativ

auch Anerkennung bei fehlenden Unterlagen

(BMBF 2020)

- **Antragstellung unabhängig von Herkunft, Status und Arbeitserlaubnis:** auch aus dem Ausland
- **Prüfung der Gleichwertigkeit:** Dokumentenanalyse (Grundlage sind die vorgelegten Unterlagen und Bescheinigungen)
- **Nachweiserbringung unmöglich** (z.B. Asylsuchende und Flüchtlinge ohne Papiere):
 - **§14 BQFG, § 50b Absatz 4 HwO:** berufliche Qualifikation wird durch Qualifikationsanalysen festgestellt
 - **Gründe:** selten gar keine Ausbildungs- oder Arbeitsnachweise vorhanden; in der Regel fehlen Unterlagen zu den Rahmenbedingungen der Berufsausbildung
 - **Methoden:** meist Arbeitsproben oder Fachgespräche
 - **2012 - 2019:** 864 (822 Handwerk)
 - **Ausgang:** meist positiv
 - **Berufe:** Tischler*in, Kraftfahrzeugmechatroniker*in, Friseur*in, Zahntechniker*in ...
 - **§ 3 Absatz 3 BÄO, § 2 Absatz 3 KrPflG:** Kenntnisprüfung bei Glaubhaftmachung des Abschlusses
- **Support durch Projekte:** Prototyping Transfer, Netzwerk Qualifikationsanalyse

Zwischenfazit

1. **kein einfaches System:** Beratung wichtig und notwendig
2. **ideologisiertes System:** Tunnelblick auf die Gleichwertigkeit mit deutschen Berufen und nicht die Erkennung von Kompetenzen von Zuwander*innen (Zertifikate werden verglichen, die aber schon in Deutschland und auch in anderen Staaten Abweichungen von den wirklichen Kompetenzen haben, zusätzlich Vergleich als untaugliches Mittel)
3. **Ausbildungsberufe:**
 - spielen keine große Rolle (Gründe: fehlende Reglementierungen in Deutschland, fehlende formale Abschlüsse im Ausland)
 - häufige teilweise Gleichwertig in Anerkennungsverfahren in nicht-reglementierten Berufen für den Arbeitsmarktzugang kein Problem, aber für die Zuwanderung
4. **Qualifikationsanalysen:** wenig verbreitet, keine hohe Bedeutung
5. **Neubewertungen im Hinblick Fachkräfteeinwanderung:**
 - **Antragsentwicklung:** Qualifikationen aus Drittstaaten, mehr Anträge aus dem Ausland, Corona-Pandemie führt nicht zu großen Rückgängen
 - **Verluste unbekannt:** Nicht-Eintritte in Anerkennungsverfahren oder abgeschreckte Zuwander*innen



2.2. Kompetenzerkennung ohne formalen Berufsabschluss

Ansätze

- **Kompetenzfeststellung:** Analyse von Verhaltensweisen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen verwendet werden und ihre Beschreibung
- **Kompetenzerfassung:** Dokumentation von Kompetenzen durch Beobachtung praktischer Arbeiten oder Auswertung von Dokumenten (z.B. AiKo der AgenturQ)
- **Kompetenzmessung:** Messung, Beurteilung und Vergleich von Kompetenzen (z.B. Sprachtests, Eignungsdiagnostik, Ascot-Initiative, MYSKILLS, Ida KompetenzCheck)
- **Potentialanalyse:** Suche nach Indikatoren für (noch nicht entwickelt) Kompetenzen (z.B. Kompetenz- und Berufekarten)
- **Kompetenzbilanzierung:** Erfassung zur Weiterentwicklung von Kompetenzen durch angeleitete Selbstreflexion in Verbindung mit Empowerment (z.B. Kompetenzpässe: ProfilPASS)
- **Kompetenzzuordnung:** Vergleich von Kompetenzen oder Qualifikationen auf einer Systemebene (z.B. DQR)

Probleme Kompetenzerkennung

- **Forschungsstand:** Erfassung von Kompetenzen (auch für Deutsche) empirisch-theoretisch wenig erforscht und entwickelt (z.B. Sozialkompetenzen)
- **Verwechslungen in den Verfahren:** Medienkompetenz, Sprachkompetenz ...
- **Vermischung:** Kompetenzen mit Interessen und Orientierung (Bildung versus Arbeit)
- **Sprache:** (funktionaler) Analphabetismus, ungenügende Deutschkenntnisse, Verbindung von Fach- und Sprachkompetenz bei Übersetzer*innen, mangelnde Erfahrung im Umgang mit Formularen ... auch bei Menschen, die länger hier sind oder Sprach-Zertifikate haben
- **wechselseitiges Unverständnis gegenüber den Systemen:** deutsches Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungssystem häufig wenig vergleichbar mit dem Herkunftsland (z.B. Anlernprozesse), andere Wertigkeiten und Traditionen
- **Fehleinschätzungen der Zuwander*innen:** Prüfungsängste, Angst vor Ausweisungen bei Flüchtlingen (Unverständnis gegenüber dem Verfahren)
- **fehlende Anschlussfähigkeit:** z.B. mit Profilberichten aus Beobachtungen praktischer Übungen arbeiten meist keine anderen Arbeitsmarktakteure; fast keine Überführung in die Kompetenzanerkennung mit anerkannten Zertifikaten bei vielen Verfahren
- **geringe Eignung subjektiver Abfragen:** z.B. Selbstauskunft beim BAMF bei der Erstregistrierung von Asylsuchenden
- **Projektmacherei:** Zugang, Verbreitung und Fortführung daher häufig unklar

empirisch und praktisch unklare Situation

- **Zugang und Verbreitung unklar:** Tests (z.B. MySkills), Verfahren (z.B. ValiKom)
- **Instrumente und Verfahren sollen Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen schaffen:** Verbreitung, Leistungen, Teilnehmer*innenzahlen etc. sind aber selber unklar 😊
- **z.B. IdA KompetenzCheck:** Auswertung zu 162 Geflüchteten, die eine papierbasierte Fassung des Tests im Bereich der Metallbearbeitung und Metallverarbeitung bearbeiteten (Fischer, Hecker & Pfeiffer 2019)



Anforderungen

1. **Vorbereitung von Interventionen:** Qualifizierungs- und Beratungsbedarf
2. **realistisches Erwartungsmanagement:** Reduzierung von Enttäuschungen
3. **ökonomische Gestaltung für Masseneinsatz:** z.B. für eine hohe Zahl von Asylsuchenden und Flüchtlingen
4. **Kapazitäten und Struktur des Arbeitsmarktsystems:** viele Akteure und Institutionen müssen kooperativ mit einer standardisierten Dokumentation und Zertifizierung zusammenwirken
5. **Erfassung (Testung) sprachunabhängiger Inhalte:** Visualisierung
6. **Berücksichtigung kultureller Differenzen:** Bilder, Texte ...
7. **Bezug auf Handlungssituationen:** wegen der Einsatzfähigkeit in Betrieben
8. **widersprüchlich:** einfache und funktionale Instrumente (Zeitdauer, Orte) mit zugleich validen und robusten Ergebnissen, die Anschlussfähigkeit ermöglichen, aber nicht versprechen können

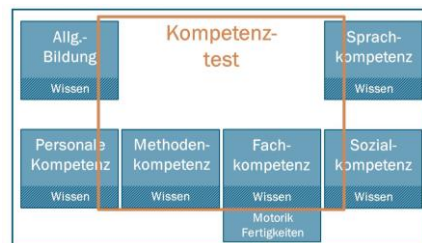
Beispiel: Karten im Clearing-Prozess

- **einfacher Gesprächseinstieg:** bei geringen Deutsch-Kenntnissen für Clearing und Erwartungsmanagement
- **komplette Kompetenzerfassung:** Erfassung von Ergebnissen aus formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen
- **Zeitaufwand:** gering
- **Handhabung:** einfach
- **Verbreitung:** 20.500 Sets der Kompetenzkarten, 2.000 Sets der Berufskarten
- **46 Kompetenzkarten:** Erkennung sozialer und personaler Kompetenzen
- **Berufekarten:** 48 Tätigkeitsbereichskarten für 156 Berufe und 30 detaillierte Einzelberufskarten (Kompetenzanforderungen, Alternativberufe, Weiterbildungsmöglichkeiten, typische Handlungsfelder und Einsatzorte)



Beispiel Test: IdA KompetenzCheck

- **Ausgangspunkt:** Arbeitserfahrungen in den Herkunftsländern von Asylsuchenden und Flüchtlingen und Einsatzmöglichkeiten in Deutschland
- **Einstufung in Tätigkeitsfelder:** Einsatzmöglichkeiten und Qualifizierungsbedarf
- **Felder, Tests (29 Gruppen bis 10/2016):**
 - Metall: 156 Teilnehmer*innen
 - Elektro: 39 Teilnehmer*innen
 - Logistik: 69 Teilnehmer*innen
 - Garten- und Landschaftsbau: 5 Teilnehmer*innen
- **Konstruktion:** probabilistischer Computertest mit visueller Gestaltung in Deutsch, Arabisch, Englisch, Französisch
- **Testdauer:** 1,5 – 2 Stunden



IdA KompetenzCheck: Aufgaben

- **Aufgabenbeispiel „Zuordnung“:**
Zuordnung von Begriffen zu Tätigkeiten oder Werkzeugen zu Werkstoffen
- **Testinhalte:**
 - Kenntnisse der verwendeten Materialien und Werkzeuge
 - richtiger Einsatz der Werkzeuge
- **Ziel:** Lösungskompetenz

- **Aufgabenbeispiel „Identifikation von Fehlern“:** Bohren an einer Ständerbohrmaschine mit Handschuhen

36 Welche Tätigkeiten werden hier gezeigt?

Tragen Sie bei dem entsprechenden Bild die Nummer der zugehörigen Tätigkeit ein.
Pro Bild ist nur eine Zuordnung richtig.



© Wolfgang Bengs



© Wolfgang Bengs



© Wolfgang Bengs

Fräsen (1)

Drehen (2)

Bohren (3)

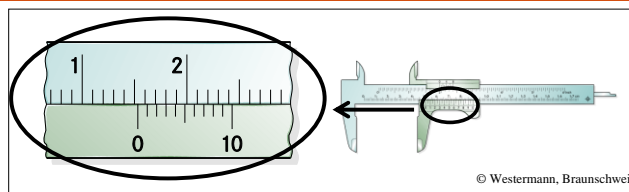
Gewindeschneiden (4)

Anreißen (5)

Honen (6)



IdA KompetenzCheck: Herausforderungen



© Westermann, Braunschweig

- **interkulturelle Differenzen:** Lupe als Visualisierungsinstrument unbekannt (**Metalltest**)

30. Welche Aderfarbe ist für den Schutzleiter (PE) vorgeschrieben?
Kreuzen Sie die richtige Antwort an. Es ist nur eine Antwortmöglichkeit richtig.

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| Braun (BN) | <input type="radio"/> |
| Schwarz (BK) | <input type="radio"/> |
| Grau (GY) | <input type="radio"/> |
| Blau (BU) | <input type="radio"/> |
| Grüngelb (GNYE) | <input type="radio"/> |

- **länderspezifische Differenzen:** Informationsgehalt der Drahtfarbe, aber in Afghanistan sind alle Drähte weiß (**Elektrotest**)

Kompetenzfeststellung

- **Inhalte:** Empowerment, Orientierung und Erfassung von „Kernkompetenzen“
- **Beispiele:**
 - Kompetenzenkoffer – Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in der Gruppe (Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH)
 - KomBI-Laufbahnberatung (PerformPartner)
 - IQ AnerkennungsKombi in 10 Praxisfeldern (Netzwerk Lippe gGmbH)



Exkurs: ValiKom

- **Ziel:** „Fähigkeiten von Menschen ohne Abschluss sichtbar machen“ (bzw. in einem anderen Beruf tätig sind, Ü25, einschlägige Berufserfahrung)
- **Methode:** Entwicklung und anschließende Erprobung von Standards, Verfahren und Instrumenten zur Feststellung und Bestätigung berufsrelevanter Kompetenzen im Vergleich zu formalen Abschlüssen
- **Verfahren:** dialogische Verfahren, Fachgespräche, praktische Arbeitsproben, Dokumentenanalysen, Lebenslauf (Bilanzierungsbogen), Selbsteinschätzungsbogen
- **Umfang:** 32 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft
- **Ergebnis:** volle oder teilweise Gleichwertigkeit (analog Anerkennungsgesetz; Abbau der Inländerdiskriminierung) mit Validierungszertifikat
- **Teilnahme und Verbreitung:** unklar
- **Institutionen (ValiKom Transfer):** 11 Handwerkskammern, 17 Industrie- und Handelskammern, 2 Landwirtschaftskammern

Zwischenfazit

1. **Methodenpluralismus:** unterschiedliche Ansätze zur Erkennung (Messung oder subjektive Erfassung) werden als legitim angesehen
2. **Clearing, Dokumentation und Anschlüsse:** vielfältig und ungeklärt
3. **Tests:**
 - keine Testung von Sozialkompetenzen, Fertigkeiten oder Motorik
 - ungeklärtes Verhältnis von Breite und Tiefe (Berufe versus Qualitätsmanagement, Sprache, Hochvolttechnik etc.)
 - nicht für 2 Mio. Analphabet*innen und 7,5 Mio. funktionale Analphabet*innen in Deutschland geeignet
 - Aufbau einer Testinfrastruktur (Pflege, Sicherheit) nötig
 - Verknüpfung mit anderen Verfahren unzureichend
 - aber einfach und valide für schnelle und maßgeschneiderte Bildungsverläufe
 - Zugang, Aktualität und Fortführung oft unklar
4. **Arbeitsproben:**
 - Subjektivität in der individuellen Beurteilung: kein beliebig reproduzierbares Gut
 - Umsetzung in Masse und Fläche schwierig: Aufwand versus Zwecke der Betriebe
 - aber maßgeschneidert auf individuelle und betriebliche Bedürfnisse (Orientierung, Empowerment, Sozialkompetenzen) ausgerichtet

3. Ausblick

aus der Vergangenheit lernen ...

- **dequalifizierende Effekte:** nur wenige Flüchtlinge in akademischen Positionen - viele Flüchtlinge üben eher geringqualifizierte Tätigkeiten aus (Mirbach/Triebel/Benning 2014, S. 23); viele Fachkräfte in nicht ihrer Qualifikation entsprechenden Positionen (z.B. Ärzt*innen)
- **geringe Nachhaltigkeit:** teilweise geringe Fachkräftebindung
- **eingeschränktes Tätigkeitsspektrum:** bei Flüchtlingen u.a. (IAB-Bericht 14/2015, S. 9)
 1. Hoga
 2. Garten- und Landschaftsbau, Landwirtschaft
 3. wirtschaftsnahe Dienstleistungen: Reinigung, Wach- und Sicherheitsdienste etc.
- **geringere Weiterbildungsbeteiligung** (AES)

... neue Lösungen für die Kompetenzerkennung und –anerkennung finden

1. **realistisches Erwartungsmanagement**
 - für Asylsuchende und Flüchtlinge,
 - aber auch für Betriebe zur Fachkräftezuwanderung
2. **Kompetenzerkennung und –anerkennung**
 - Nutzung informell und non-formal erworbener Kompetenzen durch Einordnung ins Zertifikatswesen
 - Verstetigung und Etablierung neuer Verfahren und Instrumente
 - Veränderungen in der Berufsankennung
3. **Anschlussfähigkeit**
 - Beratungen, Qualifizierungen ...
4. **Zuwanderungsmanagement: Kontextfaktoren besser berücksichtigen**
 - Wohnsituation: Lernen und Arbeiten in Massenunterkünften bei Flüchtlingen, Wohngemeinschaften bei Fachkräften
 - Werte: „Flüchtlingsfrauen“, Ausbildung
 - Lernmittel: Existenz von Computern, Internet ohne Medienkompetenz
 - Lebensführung: Verständnis von Arbeitsmarkt und Sozialsystem
 - Verfahren: Rechtssicherheit, Länge der Verfahren
5. **Zuwanderungsmanagement: Nutzung Communities**
 - „Parallelgesellschaften“ als Jobmotor
 - Ausbildungspotentiale von Migrantenunternehmen
 - Risikobereitschaft bei Existenzgründungen
 - Social-Media

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**