



## **Kompetenzen von Asylsuchenden und Flüchtlingen: Erfassung und Entwicklung für die Arbeitsmarktintegration**


**Dr. Ottmar Döring**

Nürnberg | 11. Juli 2016




## **Inhalt**

1. Ausgangslage: arbeitsbezogene Kompetenzen von erwachsenen Asylsuchenden und Flüchtlingen
2. Stand: Kompetenzerfassung und –anerkennung
  - Anerkennung von Berufsabschlüssen
  - Ansätze zur Kompetenzfeststellung bei Asylsuchenden und Flüchtlingen ohne formalen Berufsabschluss
3. Perspektive: Kompetenzentwicklung

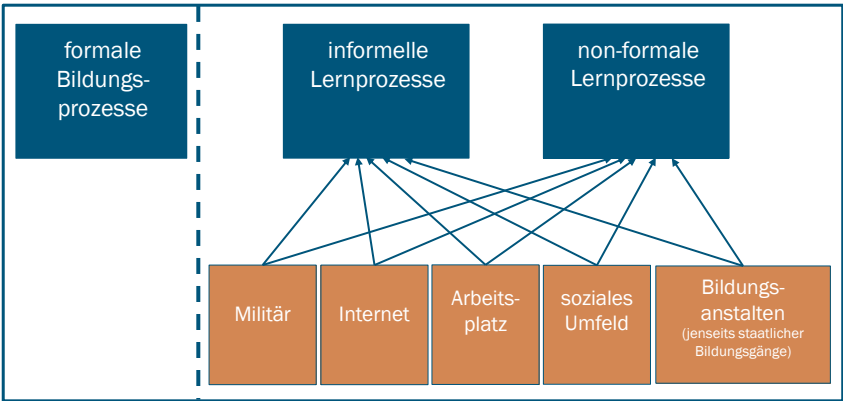


# 1. Ausgangslage: arbeitsbezogene Kompetenzen von erwachsenen Asylsuchenden und Flüchtlingen

Seite 3 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

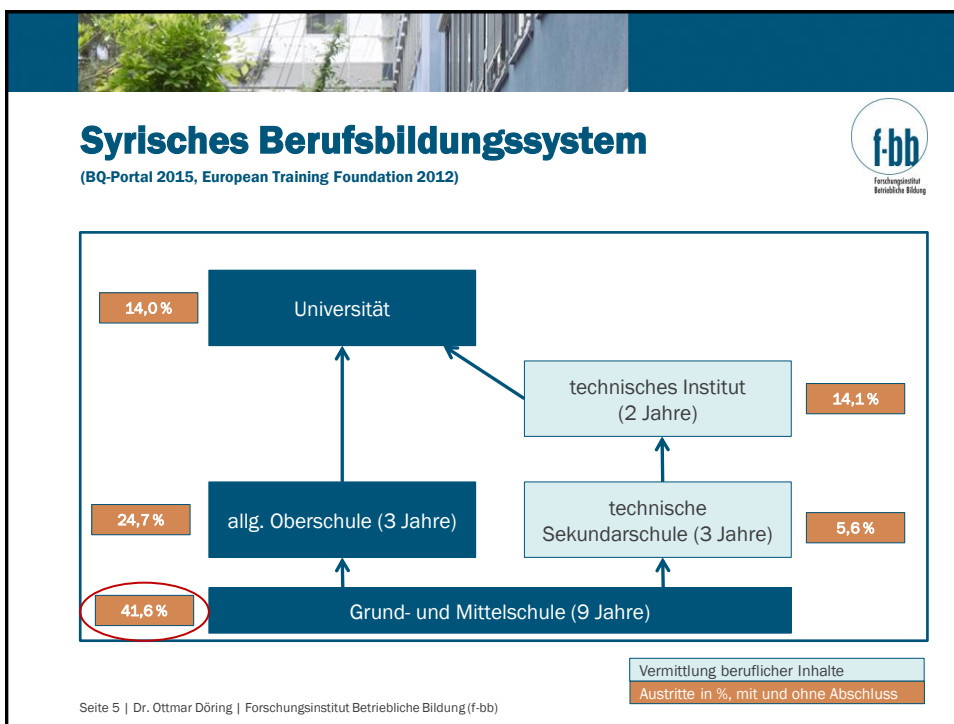


## Formen des Kompetenzerwerbs



The diagram illustrates the forms of competence acquisition, categorized into formal and non-formal learning processes. Formal learning processes are separated by a dashed line. Informal and non-formal learning processes are supported by five sources: Militär, Internet, Arbeitsplatz, soziales Umfeld, and Bildungsanstalten (jenseits staatlicher Bildungsgänge). Arrows indicate the flow of information from these sources to the learning processes.

Seite 4 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## Potentiale

- **arbeitsbezogene Fach- und Methodenkompetenzen:** nicht in formalisierten (staatlichen) Bildungssystemen erworben
- **Kompetenzen aus Schule, Handwerk und Militär (und selten Studium)**
  - **Syrer/innen:** 8 % Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe (UNHCR 2016)
  - **Syrien:** Anteil der Beschäftigten im industriellen Sektor (2013): 32,7 % (UN Data 2016; CIA Wfb: nur 16 %) → ca. 2,8 Mio. Menschen (Ölförderung/-verarbeitung, Textil- und Nahrungsmittelindustrie, Bergbau, Automobilbau)
  - **Afghanen/innen:** 18 % Bauarbeiter, 12 % Bauern/Bäuerinnen (UNHCR 2016)
- **ambivalente Fluchterfahrungen:** Resilienz versus Traumatisierungen
- **Alter:** 55 % unter 25 Jahre; 81 % unter 35 Jahre (IAB-Bericht 14/2015, S. 4)

Seite 6 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

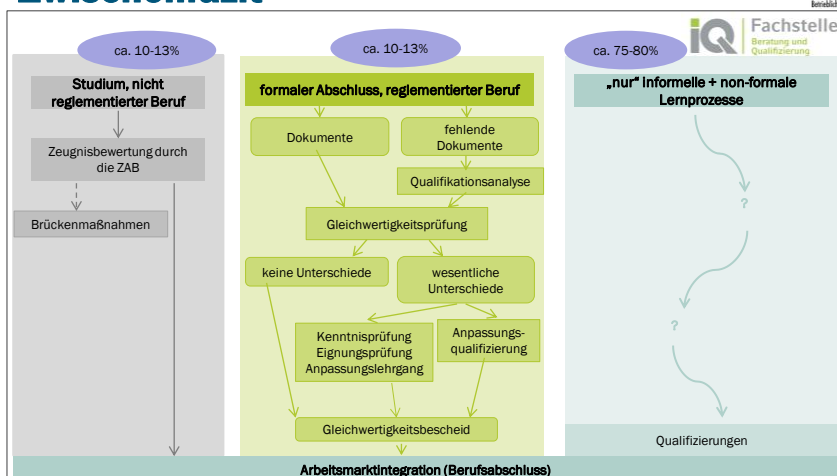
## Defizite



- **veraltete technische Ausstattung:** Erfahrungen von Ärztinnen und Ärzten
- **spezifische Tätigkeiten:** Ingenieure/innen in der öffentlichen Verwaltung (staatliche Wasser- und Elektrizitätsversorgung versus Industrieproduktion in Deutschland)
- **Sprache:**
  - fehlende Deutschkenntnisse
  - (funktionale) Analphabeten/innen: ca. 40 % (RD BaWü) versus 3,1 % der Flüchtlinge (AMS 2015)
  - fehlende lateinische Schriftkenntnisse
  - Fachsprache: z.B. keine Verwendung lateinischer Fachbegriffe in der Gesundheits- und Krankenpflege in manchen asiatischen Ländern
- **interkulturelle Differenzen:** z.B. Pflege (grundpflegerische Tätigkeiten kaum verbreitet), räumliches Vorstellungsvermögen (in den Bauberufen Flächenberechnungen, in der Sprache)
- **Kriegs- und Fluchterfahrungen:** Verlernen, Verrohung etc.
  - Geringqualifizierte: „über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als 4 Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können (berufsfremdet) (Glossar der Arbeitsmarktstatistik der BA vom März 2016).“
- **Bewerbungsverfahren:** Unkenntnis
- **Motivation:** Schulden, Unterstützung Angehörige etc.

Seite 7 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## Zwischenfazit





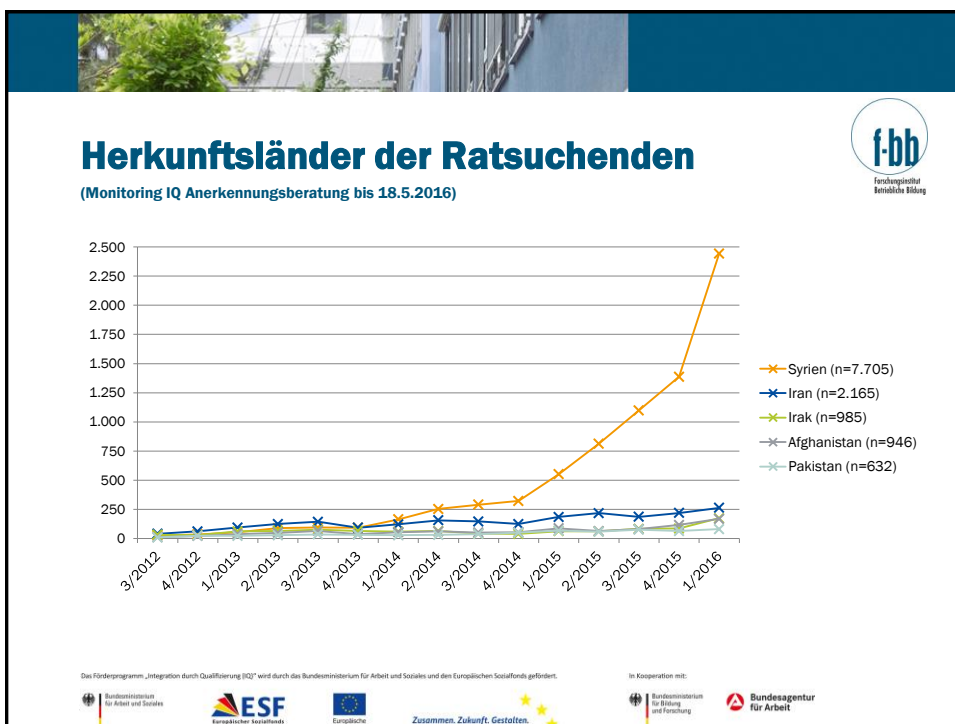
## 2. Stand: Kompetenzfeststellung und -anerkennung

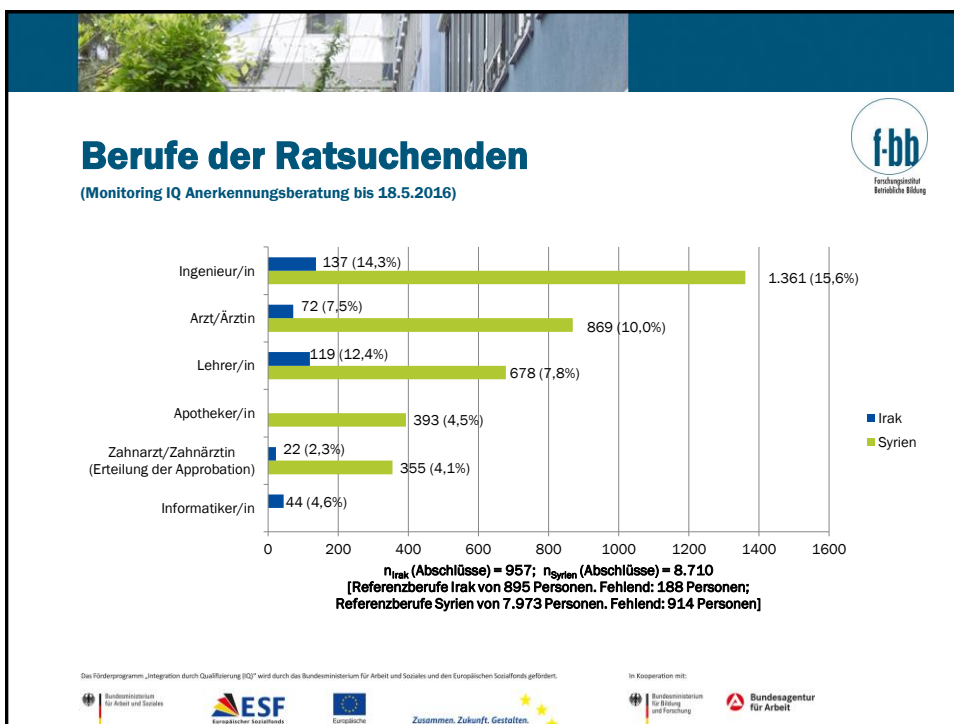
Seite 9 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## 2.1 Anerkennung von Berufsabschlüssen

Seite 10 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)





## Anerkennung ohne Dokumente

(Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016)

- Antragstellung unabhängig von Herkunft, Status und Arbeitserlaubnis: auch Asylsuchende oder Geduldete
- Prüfung der Gleichwertigkeit: Dokumentenanalyse (Grundlage sind die vorgelegten Unterlagen und Bescheinigungen)
- Nachweiserbringung unmöglich (Flüchtlinge ohne Papiere):
  - § 14 BQFG, § 50b Absatz 4 HwO: berufliche Qualifikation wird durch Qualifikationsanalysen festgestellt
    - Gründe: selten gar keine Ausbildungsnachweise vorhanden; in der Regel fehlen Unterlagen zu den Rahmenbedingungen der Ausbildung oder Nachweise zur Berufserfahrung
    - Methode: Arbeitsproben oder Fachgespräche
    - 2012-2014: 228
    - Ausgang: meist positiv
    - Berufe: Tischler/in, Elektroniker/in, Kraftfahrzeugmechatroniker/in etc.
  - § 3 Absatz 3 BÄO, § 2 Absatz 3 KrPflG: Kenntnisprüfung bei Glaubhaftmachung des Abschlusses

Seite 14 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)







## Probleme

(IAB-Bericht 14/2015; Mirbach/Triebel/Benning 2014, S. 9ff.; IAB-Bericht 3/2015, S. 14)



- **Forschungsstand:** Erfassung vieler Kompetenzen (auch für Deutsche) empirisch-theoretisch nur wenig erforscht und entwickelt (z.B. Sozialkompetenzen)
- **Bildungs- und Beschäftigungssysteme in den Herkunftsländern:** häufig wenig vergleichbar mit dem deutschen System (z.B. Anlernprozesse)
- **Fehleinschätzungen der Flüchtlinge:** Prüfungsängste (Anerkennungsverfahren), Angst vor Ausweisungen (Unverständnis gegenüber dem Verfahren)
- **Vermischung:** Kompetenzen mit Interessen und Orientierung (Bildung versus Arbeit)
- **individueller Zugang:** psycho-soziale Probleme, Traumatisierungen
- (selten) **fehlende Dokumente:** wegen der Fluchtbedingungen
- **Verwechslungen:** Medienkompetenz, Sprachkompetenz
- **schwierige Übersetzungen:** Verbindung von Fach- und Sprachkompetenz bei Übersetzern/innen

Seite 17 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## geringe Eignung subjektiver Abfragen

(IAB-Bericht 14/2015; Mirbach/Triebel/Benning 2014, S. 9ff.)



- (funktionaler) Analphabetismus
- ungenügende Deutschkenntnisse
- mangelnde Erfahrung im Umgang mit Formularen
- Ängste (z.B. vor Abschiebung) und Fehleinschätzungen
- Unverständnis gegenüber dem deutschen Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungssystem:
  - wenig vergleichbar mit dem Herkunftsland
  - andere Wertigkeiten und Traditionen

Seite 18 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

## 2.2.1 Clearing

Seite 19 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## Kompetenzkarten

- 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: selbsterklärend, einfach
- Pilotierung: 60 MBE-Beratungsstellen, Agenturen für Arbeit




Bundesarbeitsgemeinschaft



der Freien  
Wohlfahrtspflege





BertelsmannStiftung



## 2.2.2 Kompetenztests

Seite 21 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## Gründe für Computertests

1. ökonomische Gestaltung für Masseneinsatz:
2. Kapazitäten und Struktur des Arbeitsmarktsystems
3. Abbildung von Handlungssituationen wegen der Einsatzfähigkeit
4. Erwartungssicherheit durch hohe Qualität und valide Ergebnisse

Seite 22 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)




## IdA KompetenzCheck

- **Ausgangspunkte:** Erfahrungsfelder in den Herkunftsländern und Einsatzmöglichkeiten in Deutschland
- **Einstufung in Tätigkeitsfelder:** Einsatzmöglichkeiten und Qualifizierungsbedarf
- **Sprachen:** Arabisch, Englisch, Französisch
- **Kompetenzen:** Fach- und Methodenkompetenzen

Einstufungstests beruflicher Qualifikationen bei Flüchtlingen für:


- Metall
- Elektro
- Logistik
- Garten-Land-schaftsbau

Jeweils als Analog- und Onlinevariante

**1. Bringen Sie die Verwendung der folgenden Werkzeuge in die richtige Reihenfolge eines typischen Herstellungsprozesses.**  
Verwenden Sie hierfür die Zahlen 1, 2, 3 und 4. Tragen Sie die Zahl 1 bei dem Werkzeug ein, das Sie als erstes benutzen würden und die Zahl 4 bei dem Werkzeug, das Sie als letztes benutzen würden.





© Westermann, Braunschweig



**Bayerisches Staatsministerium für  
Wirtschaft und Medien, Energie  
und Technologie**

**vbw**  
Die bayerische Wirtschaft

Seite 23 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

## 2.2.3 praktische Erprobung und Empowerment

Seite 24 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

## BA und Jobcenter: gesetzlicher Auftrag



- § 37 SGB III „Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung“
  - Feststellung der für die Vermittlung erforderlichen beruflichen und persönlichen Merkmale, beruflichen Fähigkeiten und Eignung
  - Feststellung, ob und unter welchen Umständen die berufliche Eingliederung erschwert sein wird
- § 45 SGB III „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“
  - u.a. Maßnahme bei einem Arbeitgeber nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III: für die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (z.B. Praktika zur Eignungsfeststellung für einen bestimmten Beruf)
  - Dauer: maximal 12 Wochen

Seite 25 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

## Kompetenzfeststellung

**iq** Netzwerk  
Integration durch  
Qualifizierung



- **Hauptinhalte:** Empowerment und Orientierung
- **Beispiele:**
  - Kompetenzkoffer – Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten in der Gruppe (Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH)
  - KomBI-Laufbahnberatung (PerformPartner)

1. Ziel des Verfahrens	Dokumentation von Kompetenzen mit dem Ziel der Formulierung realitätsnaher beruflicher Ziele, wobei ein Transfer der Kompetenzen in arbeitsrelevante Handlungsfelder gelingen kann
2. Inhalte	4. Dauer des Verfahrens
3. Funktion	5. Zielgruppen: Teilhabende
6. Voraussetzungen für Teilhabende	6.1. Durchführbarkeit: Kosten für Teilhabende
6.2. Zielgruppen: durchlässige Akteure	6.2. Zielgruppen: durchlässige Akteure
6.3. Anforderungen an durchlässige Akteure	6.3. Anforderungen an durchlässige Akteure

4 Sitzungen à 2 Stunden  
Erwachsene Migranten und Migrantinnen (mit oder ohne Schulung), welche auf der Suche nach beruflicher Orientierung sind  
Die praktische Erfahrung zeigt, dass eine Bearbeitung der Berater bzw. der Beraterinnen grundsätzlich in mehreren (mindestens 4) Sitzungen möglich ist.  
Keine Kosten  
Beratungsstellen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit  
Schulung: Um die „Kompetenzkoffer“ durchzuführen ist eine Schulung Voraussetzung.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ2“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.






## 2.2.4 Zwischenfazit

Seite 27 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)




## Zwischenfazit

- Erfassung von Kompetenzen schwierig in Deutschland (auch für deutsche Geringqualifizierte): duales System, Zertifikatsgesellschaft etc. versus wenig Orientierung auf das, was Menschen können und wollen
- Kompetenzen der Flüchtlinge sind weitgehend unbekannt
- nur wenige bewährte und einsatzbereite Instrumente, Verfahren oder Tests für Asylsuchende und Flüchtlinge:
  - **Arbeitserprobungen:** verbreitet, aber hinsichtlich Anzahl, Dauer und Validität nicht geeignet (Betriebe sind keine pädagogischen Anstalten)
  - kein Verfahren ist als **Generalinstrument** für alle Prozessschritte geeignet
  - **keine Operationalisierung** der Kompetenzerfassung für den betrieblichen Alltag und betriebliche Entscheidungen
  - **zahlreiche Nachteile:** subjektive Abfragen, Eignungsdiagnostik

Seite 28 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## 3. Perspektive: Kompetenzentwicklung

Seite 29 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



### aus Fehlern lernen ...

1. kurze Integrationszeiten
2. erweiterte Tätigkeitsfelder
3. realistisches Erwartungsmanagement
4. breite und verzahnte Qualifizierung

Seite 30 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

## Ausblick: Worüber müssen wir also verstärkt nachdenken?



- strukturelle Teillösungen dienen der schnellen Verzahnung und bieten auch Chancen für deutsche Geringqualifizierte: Teilanerkennung (Modelle wie im Studium), Teilzeitausbildung (verbunden mit Arbeit), Teilqualifizierung ...
- Paradigmenwechsel: Fachstrategie und nicht nur Vermittlungsstrategie
- Communities nutzen: „Parallelgesellschaften“ als Jobmotor, Ausbildungspotentiale von Migrantenunternehmen, Risikobereitschaft bei Existenzgründungen
- ...

Seite 31 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Das Förderprogramm „**Integration durch Qualifizierung (IQ)**“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



Die **Kompetenzkarten** entstanden in Zusammenarbeit mit:



Der **KompetenzCheck der Bayerischen Wirtschaft für Flüchtlinge** entsteht in Zusammenarbeit mit bzw. wird gefördert von:



Seite 32 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)