

Katharina Kucher, Nadine Wacker

Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten – Ansatzpunkte, Problemfelder und Handlungsperspektiven

1. Einleitung

Die internationale Mobilität der Arbeitskräfte rückt in einer globalisierten Welt verstärkt ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Wirtschaft und Politik. Auch Deutschland ist bereits seit vielen Jahrzehnten von Migrationsbewegungen berührt. Mit etwa 700.000 Zuzügen jährlich und einer zugewanderten Wohnbevölkerung von etwa 10,5 Millionen zählt die Bundesrepublik bis heute zu den einwanderungsstärksten Ländern der Europäischen Union (vgl. Statistisches Bundesamt 2008).

Trotz der langjährigen Tradition als Einwanderungsland ist es Deutschland bislang nur unzureichend gelungen, Zuwanderer¹ in den hiesigen Arbeitsmarkt zu integrieren. Insbesondere die Beschäftigungspotenziale von Migranten, die ihren beruflichen oder akademischen Abschluss im Ausland erworben haben, werden in Deutschland ungenügend erschlossen. Dies zeigt sich zum einen darin, dass Zuwanderer häufig auf Arbeitsplätzen weit unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Schätzungen der Universität Oldenburg gehen etwa davon aus, dass ca. 500.000 zugewanderte Akademiker einer unqualifizierten oder zumindest nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung nachgehen (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007, S. 112). Einer Studie der OECD (2005) zufolge sind Zuwanderer in der Berufsgruppe der Niedrigqualifizierten deutlich überrepräsentiert, obwohl sie in ihren Herkunftsländern häufig der mittleren oder oberen Bildungsschicht angehören. Darüber hinaus sind Migranten überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Während im Jahr 2004 die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Deutschland bei insgesamt 11,7 Prozent lag, waren 18,3 Prozent der zugewanderten Männer und 15,2 Prozent der zugewanderten Frauen arbeitslos gemeldet (vgl. OECD 2005). Dem deutschen Arbeitsmarkt gehen infolge der mangelnden Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern wertvolle Beschäftigungspotenziale von zum Teil sehr gut qualifizierten Arbeitskräften verloren. In Anbetracht der Prognosen verschiedener Bedarfsstudien, die unabhängig von konjunkturellen Ausschlägen bis 2030 eine erhebliche Lücke an beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit werden im Folgenden anstelle der Doppelbezeichnungen für die männliche und die weibliche Form die männlichen Formen verwendet. Unabhängig davon sind jedoch Personen beiderlei Geschlechts gemeint.

voraussagen, erscheint die bestehende Situation paradox: Fachkräften, die in einigen Branchen wie etwa dem MINT-Sektor oder dem Gesundheitswesen bereits heute dringend benötigt werden, bleiben die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit und der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt. Hier besteht Handlungsbedarf.

Die Ausschöpfung der Beschäftigungspotenziale von Zuwanderern scheitert nicht zuletzt an der mangelnden Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Besonders problematisch sind in diesem Zusammenhang defizitäre rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland. Weil gesetzliche Grundlagen fehlen, sind Migranten in weiten Teilen von formalen Anerkennungsverfahren ausgeschlossen. Einen Rechtsanspruch auf ein berufliches Anerkennungsverfahren haben derzeit nur EU-Bürger für reglementierte Berufe (EU-Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG) und Spätaussiedler für alle Berufe (§ 10 BVFG). In der Mehrzahl der Berufe und für die meisten Zuwanderer werden deshalb keine formalen Anerkennungsverfahren durchgeführt (vgl. Englmann/Müller 2008; OECD 2005). Eine weitere grundlegende Einschränkung der Anerkennungsmöglichkeiten erwächst aus dem Prinzip der Anerkennung selbst. Ein ausländischer Berufs- oder Hochschulabschluss findet nur dann formale Anerkennung, wenn er einem deutschen Abschluss gleichwertig ist. Im Mittelpunkt der Gleichwertigkeitsprüfung stehen Zugangsvoraussetzungen, Inhalte und Dauer der Ausbildung sowie resultierende berufliche Befugnisse. Aufgrund der unterschiedlichen Bildungs- und Berufssysteme der einzelnen Länder ist eine direkte Vergleichbarkeit von beruflichen und akademischen Ausbildungswegen und Abschlüssen aber häufig gar nicht gegeben, sodass eine Vielzahl ausländischer Berufsqualifikationen systembedingt nicht anerkannt wird (vgl. Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. 2008; Westdeutscher Handwerkskammertag 2006).

Das deutsche Anerkennungssystem basiert auf einer Defizitorientierung: Die Gleichwertigkeitsprüfung zielt darauf ab, Deckungsgleichheit von deutschen und ausländischen Qualifikationen zu überprüfen. Erfasst werden dabei Lücken, die ein ausländischer Abschluss im Vergleich zum deutschen Abschluss aufweist. Unberücksichtigt und damit für den Arbeitsmarkt verschlossen bleiben hingegen Kompetenzen, die über die vorgegebenen beruflichen Anforderungen hinausgehen. Umso wichtiger ist es, alternative Möglichkeiten der Feststellung und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen in den Blick zu nehmen.

Verfahren zur Kompetenzfeststellung bieten eine Möglichkeit, die bisherige Lücke zu überbrücken. Sie stärken und unterstützen eine ressourcenorientierte Perspektive und richten den Blick auf die Erfassung und Beurteilung von Kompetenzen unabhängig von ihrem Aneignungsort. Praktische berufliche Erfahrung und Handlungskompetenz finden dabei genauso Berücksichtigung wie zusätzliche Potenziale, beispielsweise interkulturelle Kompetenzen oder die Kenntnis verschiedener Sprachen. Das Sichtbarmachen tatsächlicher Beschäftigungspotenziale ermöglicht eine

flexible und gezielte Nutzung unter Berücksichtigung aktueller Arbeitsmarktbedarfe. Kompetenzfeststellungsverfahren können zudem einen Ausgangspunkt für eine passgenaue Vermittlung von Qualifizierungsmaßnahmen darstellen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung können Optionen für die Aus- und Weiterbildung einschließlich erforderlicher Anpassungs- bzw. Nachqualifizierungen erarbeitet werden. Die Ermittlung individueller beruflicher Vorerfahrungen und die Berücksichtigung des gesamten Kompetenzspektrums ermöglichen dabei die Entwicklung individueller Wege zu einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung.

Im Folgenden soll dargelegt werden, welche Ansatzpunkte für eine Kompetenzfeststellung für Migranten in Deutschland bestehen und welche Perspektiven sie für eine Arbeitsmarktintegration bieten. Um ein einheitliches Begriffsverständnis zu gewährleisten, wird in Kapitel 2 zunächst eine kurze Bestimmung der Begriffe „Kompetenz“ und „Kompetenzfeststellung“ sowie „Anerkennung“ vorgenommen und die Beziehung zwischen letzteren geklärt. Daran anschließend wird in Kapitel 3 erörtert, wo Verfahren der Kompetenzfeststellung für Migranten aktuell verortet sind. Da sie in der Regel an allgemein bestehende Verfahren und Instrumente zur Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen anschließen, werden die entsprechenden Möglichkeiten jeweils vorab erläutert. Abschließend werden in Kapitel 4 die Potenziale der vorgestellten Verfahren und Ansatzpunkte für die Förderung einer wirtschaftlichen und/oder formalen Anerkennung von Kompetenzen von Migranten diskutiert und Handlungsperspektiven aufgezeigt.

2. Begriffsdefinitionen

2.1 Kompetenz

Bei dem Begriff der „Kompetenz“ handelt es sich um einen theorie relativen Begriff, der nur durch eine spezifische Theorie seinen definitorischen Rahmen erhält. So konstatierte Erpenbeck bereits Mitte der 1990er-Jahre: „Wer auf die Kompetenzdefinition hofft, hofft vergeblich“ (Erpenbeck 1996, S. 9). Eine einheitliche Definition kann daher nicht zugrunde gelegt werden. Allerdings können in Abgrenzung zum Konzept der „Qualifikation“ einige grundlegende Aspekte von „Kompetenz“ angeführt werden. Darunter sind vor allem – insbesondere im Hinblick auf Kompetenzfeststellung – ihr Handlungs- und Situationsbezug sowie ihre Subjektbezogenheit von Bedeutung. Im Gegensatz zum Begriff „Qualifikation“ steht bei „Kompetenz“ die tatsächliche Handlungsfähigkeit im Fokus. Vordergründig wichtig ist nicht, was ein Individuum im Verlauf eines Ausbildungsganges gelernt hat, sondern vielmehr das, was der Einzelne wirklich kann. In welchem Kontext und in welcher Weise die für das situationsangemessene Handeln notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und

Wissen erworben wurden, spielt eine untergeordnete Rolle. Kompetenz umfasst in diesem Sinne die Ergebnisse sowohl formalen, non-formalen als auch informellen Lernens. Da Lernprozesse individuell verfasst sind, können Kompetenzen nur subjektgebunden erhoben und beurteilt werden.

2.2 Kompetenzfeststellung

Kompetenzen lassen sich nicht wie Qualifikationen standardisiert abfragen. Charakteristika wie Handlungs-, Situations- und Subjektbezug von Kompetenzen müssen in Feststellungsverfahren und -instrumenten berücksichtigt werden. Die eingesetzten Verfahren müssen geeignet sein, Verhaltensweisen zu analysieren, die Individuen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen anwenden.

Es können drei Stufen der Kompetenzfeststellung unterschieden werden:

1) Identifizieren – 2) Beurteilen – 3) Anerkennen. Auf der ersten Stufe geht es um das Sichtbarmachen und Dokumentieren der Kompetenzen. Auf der zweiten Stufe findet in der Regel eine Bewertung der Ausprägung der Kompetenzen (zumeist mit Blick auf Anforderungen) statt. Daran anschließend wird entschieden, in welchem Rahmen und in welchem Geltungsbereich die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung Gültigkeit besitzen. Unterschieden werden können dabei zwei Ebenen der Anerkennung (vgl. Geldermann et al. 2009; BMBF 2008a):

- *Anerkennung von Kompetenzen auf ordnungspolitischer Ebene (formale Anerkennung)*

Die Anerkennung von Kompetenzen auf ordnungspolitischer Ebene bedeutet eine formale Anerkennung im Sinne einer Anrechnung oder Zertifizierung. Eine solche formale Anerkennung geht mit dem Erwerb von Nachweisen wie Abschlüssen, Zeugnissen oder Zertifikaten einher, die Berechtigungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem mit sich bringen.

- *Anerkennung von Kompetenzen unterhalb der ordnungspolitischen Ebene (De-facto-Anerkennung)*

Unterhalb der ordnungspolitischen Ebene finden sich verschiedene Verfahren, mit denen Kompetenzen eine Anerkennung im Sinne einer positiven Bewertung und Würdigung am Arbeitsplatz oder in der Gesellschaft erfahren. Berechtigungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem werden damit jedoch nicht erlangt. Sofern Zertifikate ausgestellt werden, haben diese nur eine eingeschränkte Geltung und Reichweite. Beschäftigungschancen werden nicht in gleicher Weise verbessert wie mit Zertifikaten der formalen Bildung. Im betrieblichen Kontext finden sich eine Reihe von Verfahren und Instrumenten, mit denen Kompetenzen erfasst und beurteilt werden und „de facto“ eine Anerkennung erfahren. Dazu zählen beispielsweise Verfahren wie Assessments, Arbeitsproben oder Tests, die

als Grundlage bzw. Ergänzung für die Personalauswahl und Personalentwicklung dienen. Bei Verfahren mit einer Anerkennung auf gesellschaftlicher Ebene stehen die Aufwertung und Würdigung insbesondere informell erworbener Kompetenzen und die Förderung des lebenslangen Lernens im Vordergrund.

Die Frage der Nutzungsmöglichkeiten und des Geltungsbereiches der Ergebnisse einer Kompetenzfeststellung und damit die Frage der Anerkennung sind entscheidend, wenn es um die Möglichkeiten und die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration allgemein und insbesondere für Migranten geht. Wenn nachfolgend verschiedene Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung für Migranten vorgestellt werden, richtet sich der Blick daher immer auf Kompetenzfeststellung als systematischen Prozess, bei dem die Stufe der Anerkennung als Teil und gleichzeitig als Ziel desselben im Vordergrund steht.

3. Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten – Ansatzpunkte und Problemfelder

Bei der bildungspolitischen Debatte um eine Anerkennung von Kompetenzen wird insbesondere die Berücksichtigung von Ergebnissen informell und non-formalen Lernens betont. Informelles und non-formales Lernen spielen für den Erwerb und Erhalt der beruflichen Handlungsfähigkeit eine große Rolle. Impulse für die zunehmende Aufmerksamkeit für die Anerkennung der Ergebnisse informellen Lernens gehen dabei entscheidend auf Initiativen der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen zurück (vgl. Geldermann et al. 2009). Die Entwicklung von Ansätzen zur Kompetenzfeststellung ist vor diesem Hintergrund zu sehen.

Kompetenzfeststellung ist damit also kein Spezialinstrument für Migranten. Sie hat aber neben dem Ziel der generellen Aufwertung und Anerkennung informellen beruflichen Lernens speziell für Migranten eine weitere Bedeutung: Wenn Migranten keinen anerkannten Nachweis über formal erworbene Kompetenzen besitzen, stehen ihre beruflichen Fähigkeiten bei einer Beurteilung faktisch auf gleicher Ebene mit informell erworbenen Kompetenzen. Eine Kompetenzfeststellung stellt dann eine Möglichkeit zur Anerkennung ihrer im Ausland (formal) erworbenen Qualifikationsnachweise dar.

Die Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung für Migranten schließen in der Regel an den bislang bestehenden „allgemeinen“ Ansätzen zur Feststellung non-formal und informell erworbener Kompetenzen an. Sie werden im Folgenden entlang der beiden gerade angeführten grundsätzlichen Anerkennungsebenen (ober- oder unterhalb der ordnungspolitischen Ebene) vorgestellt. Die meisten der Verfahren sind dabei unterhalb der ordnungspolitischen Ebene verortet.

3.1 Verfahren auf untergesetzlicher Ebene: Kompetenzbilanzierungs- und Portfolioverfahren

Im Rahmen bildungspolitisch initiiertter Projekte sind in den vergangenen Jahren eine Vielzahl verschiedener Verfahren und Ansatzpunkte entstanden, die auf eine Aufwertung informell erworbener Kompetenzen in der Gesellschaft zielen. Zu derartigen Verfahren zählen sogenannte Bildungs- oder Kompetenzpässe und ähnliche Portfolioverfahren und Kompetenzbilanzierungsansätze (vgl. BMBF 2004; Erpenbeck 2004), die seit Mitte der 90er-Jahre in Deutschland Verbreitung gefunden haben. Die Ansätze zielen darauf ab, die Kultur der Anerkennung von Lernergebnissen zu stärken und den Blick auf die Bedeutung des Kompetenzerwerbs im Verlauf des Lebens zu richten. Dementsprechend wird bei diesen Verfahren weniger eine formale Zertifizierung, sondern die Wertschätzung insbesondere informellen und non-formalen Lernens betont. Eine Reihe von Initiativen hat sich dabei auch der Entwicklung und Erprobung von Portfolioverfahren und Kompetenzbilanzierungen für Migranten gewidmet. Einen Überblick über Instrumente und Verfahren gibt der Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung des Netzwerks „Integration für Qualifizierung“ (IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling 2008).

Der Großteil der eingesetzten Instrumente und Verfahren für Migranten ist in seinen Grundbestandteilen zielgruppenneutral und insofern auch generell für Menschen ohne Migrationshintergrund anwendbar. Eine migrantenspezifische Ausrichtung erfahren die Ansätze durch Ergänzungen, beispielsweise durch eine Sprachstandsfeststellung im Deutschen, und Modifizierungen, etwa durch die Berücksichtigung genderspezifischer und sprachlich-kultureller Aspekte bei der Durchführung und Auswertung der Kompetenzfeststellungen. Der IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling hat Qualitätsanforderungen für die migrantenspezifische Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt, durch welche die besonderen Bedarfe von Migranten berücksichtigt werden sollen. Dazu gehört beispielsweise auf Teilnehmerebene die Freiwilligkeit der Teilnahme am Kompetenzfeststellungsverfahren, auf Verfahrensebene ist eine präzise vorherige Zielbestimmung von Bedeutung (vgl. ebd.).

Kompetenzfeststellungsverfahren lassen sich grundsätzlich in zwei Grundtypen unterscheiden: *Subjekt- bzw. entwicklungsorientierte Verfahren* stellen die Reflexion der eigenen Lern- und Lebensbiografie und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt. Ziel ist dabei weniger eine möglichst exakte Messung von Kompetenzen, sondern vielmehr die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Nutzer und ein Empowerment auf individueller Ebene. Durch den Fokus auf Potenziale und Stärken wird eine ressourcenorientierte Perspektive gestärkt. *Anforderungsorientierte Verfahren* hingegen nehmen spezifische Arbeitsmarktanforderungen in den Blick und zielen auf die Anschlussfähigkeit der Ergebnisse der Kompetenzfeststellung an die Arbeitswelt.

Die Entscheidung für eine eher entwicklungsorientierte oder anforderungsorientierte Ausrichtung der Kompetenzfeststellung spiegelt sich in der Wahl der einzelnen Verfahren und Instrumente wider. Die Unterscheidung der eher gegensätzlichen Ansatzpunkte sind mehr als Tendenzen denn als strikte Trennungen zu verstehen. Bei entwicklungsorientierten Ansätzen werden vorzugsweise qualitative Verfahren wie Interviews oder Kompetenzbiografien eingesetzt. Bei anforderungsorientierten Verfahren spielt die Bewertung von Fähigkeiten und Kenntnissen eine größere Rolle. Entsprechend werden häufiger Tests oder Simulationen und Arbeitsproben eingesetzt (vgl. Erler/Schindel 2007).

Die Kombination aus anforderungsorientierten und subjektorientierten Elementen wird vom IQ-Facharbeitskreis als ein wichtiger Qualitätsstandard betrachtet. Die Mehrzahl der Verfahren bewegt sich allerdings im Bereich der subjektorientierten Verfahren. Laut einer Übersicht des IQ-Facharbeitskreises liegt der Fokus bei 9 von 19 untersuchten Verfahren auf Subjektorientierung und bei 3 von 19 Verfahren auf Anforderungsorientierung. Damit Ermutigung und Stärkung des Selbstbewusstseins nicht zum Selbstzweck werden, muss darauf geachtet werden, dass Kompetenzfeststellungen anschlussfähig an die Anforderungen der Arbeitswelt sind (vgl. Erler et al. 2007).

Bisher finden Kompetenzbilanzierungsverfahren für Migranten Einsatz in der arbeitsmarktorientierten Beratung beispielweise von Bildungsträgern oder in der Vermittlungsarbeit von Sachbearbeitern in Jobcentern und Arbeitsagenturen (vgl. ebd.). Es handelt sich dabei jedoch nicht um etablierte Verfahren des Regelbetriebs, sondern um Erprobungen im Rahmen von Modellprojekten.

Kompetenzfeststellungen zielen auf eine umfassende, ressourcenorientierte Bilanzierung bisher erworbener Kompetenzen und unterstützen daran anknüpfend die individuelle Abstimmung der beruflichen Orientierung des Teilnehmers mit möglichen Qualifizierungsangeboten und individueller Berufswegplanung.

Trotz der Vielzahl an Ansätzen und Projekten kommt Portfolio- und Kompetenzbilanzierungsverfahren bislang nur eine geringe Bedeutung zu. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen resultieren die Verfahren in der Regel aus einzelnen geförderten Projekten, deren regionale und zeitliche Reichweite stark eingeschränkt ist. Sowohl die Verfahren selbst als auch die resultierenden Kompetenznachweise leiden unter einem geringen Verbreitungsgrad. Vor allem unter Arbeitgebern sind Verfahren zur Kompetenzfeststellung wenig bekannt. Die einzelnen Initiativen und Projekte haben überdies eine Vielfalt an Verfahren zur Kompetenzfeststellung hervorgebracht. Die mangelnde Transparenz und Standardisierung der Verfahren schränkt die Verwertbarkeit der Ergebnisse am Arbeitsmarkt ein. Zudem zielen viele der entwickelten Verfahren auf den Einsatz in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Berufswegplanung ab. Dabei fokussieren sie in erster Linie auf eine persönliche Standortbestimmung und orientieren sich weniger an konkreten Kompetenzanforderungen von

Arbeitsplätzen und -prozessen. Sie sind damit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur bedingt nutzbar. Schließlich ist zu bedenken, dass das deutsche Bildungs- und Berufssystem stark von formalen Zertifikaten geprägt ist. Informelle Kompetenznachweise haben daher am Arbeitsmarkt generell nur eine geringe Bedeutung.

3.2 Verfahren auf ordnungspolitischer Ebene: Die Externenprüfung

Die Möglichkeiten einer formalen Anerkennung von Kompetenzen sind im hiesigen Bildungs- und Berufssystem sehr begrenzt. Lediglich die Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG und § 37 Abs. 2 HwO und das Studium ohne Abitur erlauben eine Anerkennung von Kompetenzen auf ordnungspolitischer Ebene. Das Verständnis von Anerkennung, das den beiden Verfahren zugrunde liegt, ist allerdings sehr eingeschränkt und entspricht nicht dem Prinzip der Anerkennung von Kompetenzen im eigentlichen Sinne. Es geht in der Regel nur um die formale Zulassung zur Prüfung bzw. um den Zugang zu einem Hochschulbildungsgang. Eine Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen auf Prüfungs- oder Studienleistungen ist hingegen nicht oder nur in Ausnahmefällen vorgesehen (vgl. Geldermann et al. 2009).

Ein gesetzlich verankertes Instrument, das explizit auf die Kompetenzfeststellung von Zugewanderten abzielt, gibt es bislang nicht. Die einzige Möglichkeit, um im Ausland erworbene berufliche Kompetenzen formal anzuerkennen, bietet die Externenprüfung. Wie alle Arbeitnehmer können Migranten mittels der Externenprüfung einen Berufsabschluss erwerben, ohne zuvor eine berufliche Ausbildung im dualen System absolviert zu haben. Die zu erbringenden Leistungsnachweise sind identisch mit den Anforderungen der regulären Abschlussprüfung im jeweiligen Beruf. Um zur Externenprüfung zugelassen zu werden, muss der Antragsteller mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen sein, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Darüber hinaus muss er glaubhaft machen können, dass er über ausreichend Berufserfahrung verfügt, die weitgehend den Inhalten der jeweiligen Verordnung über die Berufsausbildung entspricht. Bei der Nachweisführung werden ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland berücksichtigt (vgl. § 45 Abs. 2 BBiG; § 37 Abs. 2 HwO). Der Nachweis ist über aussagekräftige Zeugnisse und Arbeitgeberbescheinigungen zu erbringen (vgl. Pro Qualifizierung 2006). Über die Zulassung zur Externenprüfung entscheiden als prüfende Instanzen die jeweiligen Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern.

In der Praxis erweist sich der Zugang zu Zertifikaten der Berufsausbildung über die Externenprüfung für Zuwanderer als schwierig. Zwar liegen keine statistischen Daten darüber vor, wie viele Zugewanderte tatsächlich eine Externenprüfung absolvieren, der insgesamt recht geringe Anteil von Externenprüfungen am gesam-

ten Prüfungsgeschehen (sieben Prozent, vgl. BMBF 2008b) lässt allerdings darauf schließen, dass Migranten dieses Anerkennungsinstrument nur selten nutzen. Ein wesentlicher Hinderungsgrund dürfte in dem nur sehr geringen Bekanntheitsgrad der Externenprüfung liegen (vgl. Frank 2005, S. 32). Darüber hinaus verschließen formale Zulassungshürden und hohe Prüfungsanforderungen vielen Migranten den kompetenzbasierten Zugang zum Berufsabschluss.

Um zur Externenprüfung zugelassen zu werden, muss der Bewerber laut Gesetz „in dem Beruf tätig gewesen sein“, in dem die Prüfung absolviert werden soll (§ 45 Abs. 2 BBiG; § 37 Abs. 2 HwO). Wird diese Bestimmung von den einzelnen Kammern restriktiv gehandhabt, müssen die im Ausland erworbene Berufsausbildung und -praxis das gesamte Spektrum des deutschen Berufsbildes abgedeckt haben (vgl. Geldermann et al. 2009, S. 93). Aufgrund vielfältiger Disparitäten im Bildungs- und Berufssystem der einzelnen Länder wird diese Hürde für Migranten sehr hoch. Des Weiteren schließt die gesetzlich verankerte Forderung, dass mindestens das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit in dem Beruf gearbeitet worden sein muss, Zuwanderer mit einer kürzeren Berufstätigkeit von vornherein von der Externenprüfung aus.

Eine besondere Schwierigkeit für Zuwanderer stellt die Abschlussprüfung selbst dar. Für Antragsteller, die die Arbeit in der Praxis beherrschen, ist es oft nicht einfach, die Theorie zu erlernen – insbesondere für Migranten, die nur eingeschränkte Deutschkenntnisse aufweisen. Besonders problematisch wird es dann, wenn die Prüfungsaspiranten keine professionelle Prüfungsvorbereitung erhalten. Auf sich alleine gestellt ist es schwierig, die richtige Literatur zu finden und prüfungsrelevante Inhalte zu identifizieren (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2006, S. 42).

4. Anknüpfungspunkte und Handlungsperspektiven

Ausgehend von den bestehenden Möglichkeiten werden im Folgenden Anknüpfungspunkte und Handlungsperspektiven identifiziert, die dazu beitragen können, Kompetenzfeststellung für Migranten sowohl auf untergesetzlicher als auch auf ordnungspolitischer Ebene stärker zu etablieren.

4.1 Empfehlungen auf untergesetzlicher Ebene

Um die Möglichkeiten der informellen Kompetenzfeststellung für Migranten auszubauen und die Geltung der resultierenden Kompetenznachweise am Arbeitsmarkt zu fördern, ist es notwendig, den Bekanntheitsgrad von Portfolioverfahren und Kompetenzbilanzierungen zu erhöhen und diese stärker als bisher auf den betrieblichen Bedarf auszurichten.

- *Sensibilisierung und Information von Beratungsstellen, Anerkennungsstellen, Arbeitsvermittlung und Arbeitgebern*
Ein erster Schritt zu einer stärkeren Verbreitung von Kompetenzbilanzierungs- und Portfolioverfahren liegt in der besseren Information aller beteiligten Akteure. Eine entsprechende Marketinginitiative müsste darauf abzielen, Beratungsstellen, Anerkennungsstellen, Arbeitsvermittlung und Arbeitgeber für die Notwendigkeit von Kompetenzfeststellung für Migranten zu sensibilisieren und gleichzeitig Hinweise zu Verfahren, Einsatzmöglichkeiten und Ergebnisverwertung zu geben.
- *Einbindung von Kompetenzfeststellungsverfahren in den Regelbetrieb der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung*
Eine stärkere Etablierung von Kompetenzfeststellungsverfahren ließe sich durch deren Einbindung in den Regelbetrieb der öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlung erreichen. Der IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling hat bereits erste Instrumente und Verfahren entwickelt, die sich gezielt in den Vermittlungsprozess einfügen lassen (vgl. IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling 2008). Mit der Einbindung von Kompetenzfeststellungsverfahren in den Arbeitsvermittlungsprozess würde eine größere Bekanntheit am Arbeitsmarkt einhergehen, insbesondere bei Arbeitgebern.
- *Etablierung von Kompetenzfeststellungsverfahren in den Anerkennungsstellen*
Eine stärkere Ausweitung und bessere Wirksamkeit von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migranten ließe sich zudem durch deren Etablierung in den Anerkennungsstellen erreichen. In Fällen, in denen aufgrund fehlender rechtlicher Grundlagen oder mangelnder Vergleichbarkeit keine Anerkennung ausgesprochen werden kann, könnten Anerkennungsstellen Zugewanderten eine informelle Kompetenzfeststellung anbieten. Um eine Überlastung der Anerkennungsstellen zu vermeiden, ließen sich diese etwa in regionalen Zentren nach dem Vorbild Dänemarks durchführen.
- *Stärkere Ausrichtung bestehender Verfahren auf den betrieblichen Bedarf*
Um die Akzeptanz informeller Kompetenznachweise aufseiten der Arbeitgeber zu erhöhen, müssen bestehende Verfahren stärker auf den betrieblichen Bedarf ausgerichtet werden: zum einen durch einen höheren Standardisierungsgrad, zum anderen durch eine stärkere Orientierung an den Kompetenzanforderungen von Arbeitsplätzen und -prozessen.
- *Entwicklung von betrieblichen Verfahren*
Einen Schritt weiter geht schließlich der Vorschlag, betriebliche Verfahren zur Kompetenzfeststellung für Migranten zu entwickeln und Kompetenzfeststellung für Migranten in Unternehmen selbst zu etablieren. Hierfür könnte auf bestehende Verfahren, wie etwa betriebliche Kompetenzmodelle oder Kompetenzbilanzierungsverfahren, zurückgegriffen werden, die im Hinblick auf die Einsatzmöglichkeiten zur

Identifizierung, Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen von Migranten geprüft und gegebenenfalls angepasst werden müssten. Eine insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen adressierte Qualifizierungsberatung müsste die Handhabung entsprechender Instrumente unterstützen und ihre Verbreitung fördern.

4.2 Empfehlungen auf ordnungspolitischer Ebene

Als bislang einziges Kompetenzfeststellungsinstrument auf ordnungspolitischer Ebene ist die Externenprüfung grundsätzlich geeignet, um im Ausland erworbene Kompetenzen zertifizieren zu lassen und damit die Erkennbarkeit und Verwertbarkeit der Beschäftigungspotenziale von Zugewanderten nachhaltig zu verbessern. Wie bereits dargelegt, wird diese Möglichkeit der formalen Anerkennung von Kompetenzen aber nur von wenigen Migranten in Anspruch genommen. In Anlehnung an die von Geldermann et al. (2009) formulierten Empfehlungen zu einer Verbesserung der Externenprüfung werden im Folgenden Maßnahmen formuliert, die zu einer breiteren Nutzung dieses Anerkennungsinstrumentes von Zugewanderten führen könnten.

- *Bessere Information der Zielgruppe*

Ein erster wichtiger Schritt zu einer häufigeren Teilnahme an der Externenprüfung liegt in der besseren Information der Zielgruppe. Sowohl über Multiplikatoren wie Anerkennungsstellen, Beratungsstellen und Arbeitsvermittlung als auch in Kampagnen, die für eine Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Kompetenzen werben, sollten Migranten verstärkt auf die Möglichkeit der Zertifizierung beruflicher Kompetenzen aufmerksam gemacht werden.

- *Verringerung formaler Zulassungsbarrieren*

Um mehr Migranten den Zugang zur Externenprüfung zu ermöglichen, sollten formale Hürden abgebaut oder zumindest verringert werden. Eine Öffnung könnte etwa dadurch erreicht werden, dass die Anforderungen, vor einer Prüfung die anderthalbfache Dauer der Ausbildungszeit in dem jeweiligen Beruf gearbeitet zu haben und dabei das gesamte Berufsspektrum abgedeckt zu haben, gelockert werden. Offenere Formen der Dokumentation berufsrelevanter Kompetenzen sowie zielgruppenspezifische Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten könnten an die Stelle der rigiden Regelungen treten. Die Prüfung selbst unterwirft Externe ohnehin dem Leistungsvergleich mit Auszubildenden (vgl. Geldermann et al. 2009, S. 166).

- *Verringerung des Prüfungsrisikos*

Um die Nutzung der Externenprüfung durch qualifizierte Zugewanderte zu verstärken, gilt es außerdem, das Prüfungsrisiko zu verringern. Die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Akkumulation von bestandenen Teilprüfungen und einer dann entlasteten Endprüfung würde dem gerecht werden (vgl. ebd.,

S. 166 f.). Zudem sollte das Angebot an kostengünstigen migrantenspezifischen Vorbereitungskursen ausgebaut werden. Aufgrund der unterschiedlichen Herkunftsländer und Ausbildungsniveaus zwischen den Migranten müssten diese Kurse hinsichtlich der Sprache und des Ausbildungsniveaus differenziert sein (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2006, S. 42).

- *Aufbau von Supportstrukturen*

In der Diskussion um eine breitere Nutzung der Externenprüfung ist zu bedenken, dass viele Kammern bereits heute mit der Bearbeitung vorliegender Bewerbungen für die Externenprüfung ausgelastet sind. Um eine steigende Nachfrage überhaupt bedienen zu können, sind aufseiten der zuständigen Stellen deshalb Strukturen zu schaffen, die eine Ausweitung der Externenprüfung zulassen. Mögliche Ansatzpunkte wären etwa eine Standardisierung des Zulassungsverfahrens sowie eine Auslagerung von Aufwand bei der Prüfungszulassung (vgl. Geldermann et al. 2009, S. 164). So könnten die Kammern etwa mit betrieblichen Experten oder geeigneten Bildungseinrichtungen kooperieren, die entsprechende Dokumentationen der Bewerber für die Zulassung zur Prüfung nach festgelegten Standards vorbereiten (vgl. ebd., S. 134).

Eine weiter gehende Maßnahme, die Externenprüfung als formales Anerkennungsinstrument für Migranten auszubauen, liegt darin, sie auf alle Berufe auszuweiten. Bisher ist die Externenprüfung auf Berufe des dualen Systems beschränkt. Mit einer Erweiterung auf alle Berufe hätten beispielsweise auch hoch qualifizierte Migranten, die über einen ausländischen akademischen Abschluss verfügen, aber keine formale Anerkennung ihrer Qualifikation erfahren, eine Chance, ihre beruflichen Kompetenzen formal nachzuweisen. Die Umsetzungsmöglichkeiten wären freilich erst zu prüfen.

Eine andere Möglichkeit, Kompetenzfeststellung für Migranten auf ordnungspolitischer Ebene stärker zu etablieren, ist schließlich die ergänzende Einbindung von Kompetenzbilanzierungs- und Portfolioverfahren in formale Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. In formalen Anerkennungsverfahren werden deutsche und ausländische Qualifikationen miteinander verglichen und auf Gleichwertigkeit geprüft. Aufgrund der vielfältigen Disparitäten in den internationalen Bildungs- und Berufssystemen führt dieses Äquivalenzprinzip, das der beruflichen Anerkennung zugrunde liegt, häufig dazu, dass ausländische Berufsabschlüsse systembedingt nicht anerkannt werden. Durch den Einbezug von Kompetenzbilanzierungs- und Portfolioverfahren könnten solche formalen Differenzen ausgeglichen werden. Vorstellbar ist auch, dass Kompetenzfeststellung zur Identifizierung fehlender Kenntnisse und Erfahrungen eingesetzt wird, die den Zugang zu passgenauer Nach- und Anpassungsqualifizierung eröffnet und somit zu einer formalen Anerkennung eines Berufsabschlusses führt.

5. Ausblick

Aufgrund der mangelnden Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen nimmt die Kompetenzfeststellung insbesondere für Migranten eine besondere Bedeutung als alternatives Anerkennungsinstrument ein. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zu erwartenden Fachkräftebedarfs werden auch von wirtschaftlicher und politischer Seite die Forderungen nach einer Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen zunehmend lauter. So empfiehlt etwa die OECD in einem Bericht zur Beschäftigungsentwicklung die „Einrichtung eines Systems zur Anerkennung neuer Kompetenzen, die sich Erwachsene durch Weiterbildung und Berufserfahrung angeeignet haben; das System sollte sich auch auf die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen von Neuzuwanderern erstrecken“ (OECD 2006, S. 24). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fordert in einem Gesetzesvorschlag zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen gar einen rechtlichen Anspruch auf individuelle Kompetenzfeststellung für Migranten (vgl. BMAS 2009, S. 9).

Die bestehenden Möglichkeiten einer Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen sind bislang zwar begrenzt, dennoch bieten sie vielfältige Anknüpfungspunkte. Will man den neuen Herausforderungen gerecht werden und die Geltung von Kompetenznachweisen auf dem Arbeitsmarkt fördern, ist eine enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und anderen relevanten Akteuren aus Bildung und Wirtschaft notwendig. Denn letztlich misst sich der Erfolg von Kompetenzfeststellungsverfahren allein an der Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt.

Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): Kompetenzen wahrnehmen, anerkennen und fördern. Vorschläge des BMAS für ein Gesetz zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Berlin 2009; URL: http://www.bmas.de/portal/33838/property=pdf/2009_06_18_eckpunktepapier_auslaendische_arbeitskraefte.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Berlin 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD-Aktivität „Recognition of nonformal and informal Learning“. Bonn, Berlin 2008a
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn, Berlin 2008b; URL: http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin 2007; URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/auslaenderbericht-7,property=publicationFile.pdf>

- Englmann, Bettina; Müller, Martina: Brain Waste. Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007; URL: <http://talentregion-owl.de/wp-content/uploads/2009/02/berufliche-erkennung2.pdf>
- Erler, Wolfgang et al.: Endbericht zu den EQUAL-Entwicklungspartnerschaften InBeZ, Integra.net, KUMULUS-PLUS, Migra-Net, Nobi, Pro Qualifizierung. Ulm 2007; URL: <http://www.anakonde.de/download/Gesamtendbericht.pdf>
- Erler, Wolfgang; Schindel, Andrea: Kompetenzfeststellung bei Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen. Schriftenreihe IQ, Band IV. Düsseldorf 2007; URL: http://www.anakonde.de/download/04_IQKompetenzfeststellung_web.pdf
- Erpenbeck, John: Kompetenz und kein Ende? In: QUEM-Bulletin 1 (1996), S. 9–12
- Erpenbeck, John: Gedanken nach Innsbruck. Kompetenz – Kompetenzentwicklung – Kompetenzbilanz. In: QUEM-Bulletin 6 (2004), S. 1–7
- Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (Hrsg.): Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein. Kiel 2008; URL: http://access-frsh.de/fileadmin/access/pdf/2008/Leitfaden_A4-2.AuflageSep.08Final.pdf
- Frank, Irmgard (2005): Reform des Prüfungswesens: Berufliche Handlungsfähigkeit liegt im Fokus. In: Berufsbildung und Wissenschaft. Reform des Berufsbildungsrechts 34 (2005) 2, S. 28–32; URL: <http://www2.bibb.de:8080/bwp/pdf/artikel/BWP-2005-H2-28ff.pdf>
- Geldermann, Brigitte; Seidel, Sabine; Severing, Eckart: Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld 2009
- IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Profiling: Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling. Düsseldorf 2008; URL: http://www.kumulus-plus.de/fileadmin/pdf/lesetipps/praxishandreichung_kompetenzfeststellung.pdf
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland. Paris 2005; URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/62/12/35796774.pdf>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen. Politiklektionen aus der Neubeurteilung der OECD-Beschäftigungsstrategie, o. O. 2006; URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/56/8/36914925.pdf>
- Pro Qualifizierung (Hrsg.): Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt. Berufliche Integration von Migranten und Migrantinnen fördern – Informationen – Erfahrungen – Konzepte. Düsseldorf, 21. November 2006; Netzwerktreffen Industriebetriebe. Düsseldorf 2006; URL: http://www.pro-qualifizierung.de/data/publikationen_datei_1178265594.pdf
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2007. Wiesbaden 2008
- Westdeutscher Handwerkskammertag: Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise. Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen, Düsseldorf 2006; URL: http://www.proqua.de/data/publikationen_datei_1162905058.pdf

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: KUCHER, Christian; WACKER, Nadine: Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn 2011, S. 161-174



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung –Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>