

synergies

Landesarbeitsgemeinschaft für politisch-kulturelle Bildung in Brandenburg e. V.

Bericht über gegenwärtige Validierungspraxen zur Feststellung informeller und non-formal erworbener Kompetenzen von Migrant*innen und geflüchteten Menschen in Deutschland

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Einleitung	1
1.1 Situation in Deutschland	2
1.2 Anmerkungen zum Gang der Untersuchung	2
2 Potenziale erkennen und Chancen sichtbar machen	3
2.1 Migrant*innen und der deutsche Arbeitsmarkt	3
2.2 Erfassung non-formal oder informell erworbener Kompetenzen	5
2.3 Was bedeutet eigentlich „Kompetenz“ in Deutschland?	6
2.4 Wissen und informelles und non-formales Lernen	7
2.5 Kompetenzen feststellen, Potenziale aufzeigen	8
3 Kompetenzen und Qualifikationen im Europäischen- und Deutschen Qualifikationsrahmen	10
3.1 Europäischer Qualifikationsrahmen	10
3.2 Deutscher Qualifikationsrahmen	11
4 Feststellung von non-formalen und informellen Kompetenzen bei Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung in der Praxis	13
4.1 Anerkennungsverfahrensansätze	14
4.2 Angebote der Migrationsberatung für Erwachsene Zuwanderer	15
4.3 Angebote der Bundesagentur für Arbeit	18
4.3.1. Early Intervention	19
4.3.2. Perspektiven für Flüchtlinge	21
4.4 Bundesweite Fördernetzwerke	25
4.5 Angebote der Bundesländer	27
4.6 Angebote der Wirtschaft und der Industrie und Handelskammern	29
5 Schlussfolgerungen und Good-Practice-Ansätze	30
6 Literaturverzeichnis	34
7 Anlagen	

Abkürzungen

AK-DQR	Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen
AufenthG	Aufenthaltsgesetzes
BA	Bundeagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMI	Bundesministerium des Inneren
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BüMA	Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender
DGCC	Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAB	Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie und Handelskammer
IQ	Integration durch Qualifikation
KMK	Kultusministerkonferenz
MBE	Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
PerF	Perspektiven für Flüchtlinge
PerjuF	Perspektiven für junge Flüchtlinge
WiMi-Ko	Wirtschaftsministerkonferenz

1 Einleitung

Die strategische Partnerschaft *Synergies* ist ein Erasmus+ Projekt. Ziel ist es zunächst gewesen herauszufinden, wie informelle Kompetenzen bei *Disadvantaged Learners*, also Benachteiligten, im Rahmen europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen dokumentiert werden und welche Werkzeuge hierbei Anwendung finden.

Die Projektzeit ist auf 30 Monate angesetzt worden und endet im Mai 2018. An *Synergies* sind folgende Stakeholder beteiligt:

- Die Associazione ALPHA in Genua, eine kulturelle Vereinigung, die das Wohlbefinden von Bürger*innen über 50 abzielt.
- Die Associació Catalana de Formació Polivalent Aplicada, Baobab in Santa Coloma de Gramenet arbeitet mit Organisationen des Dritten Sektors zusammen.
- Die Landesarbeitsgemeinschaft für politisch-kulturelle Bildung in Brandenburg e. V. in Potsdam, ist eine Non-Profit Organisation und fokussiert neben Menschenrechten insbesondere die Bildung von erwachsenen Bürger*innen.
- UniT – Verein für Kultur an der Karl-Franzens-Universität Graz, eine Initiative für innovative kreative Positionen und Programme.

Gemeinsam ist allen Stakeholdern, dass sie sich unter anderem auch für Menschen mit Flucht und Migrationserfahrung sowie deren Integration einsetzen.

Migrant*innen und geflüchtete Menschen sind dahingehen interessant, weil bereits viele in der Europäischen Union (EU) leben und es anhaltende Migrationsströme innerhalb des europäischen Staatenverbundes und in diesen hinein gibt. Angesichts dieser Situation ist während des Treffens in Potsdam im Dezember 2015 festgelegt worden, bei *Synergies* Migrant*innen und geflüchtete Menschen zu fokussieren.

Ziel ist nun, die Handlungspraxen zu validieren, wie in den Ländern der beteiligten Partner*innen informelle und non-formal erworbene Kompetenzen erhoben werden. Neben der Wiedergabe des Ist-Zustands richtet sich das Augenmerk dabei insbesondere auch auf interessante Good-Practice Beispiele und Ansatzpunkte zur Verbesserung der gängigen Praxis.

1.1 Situation in Deutschland

Das Jahr 2015 ist durch eine historisch hohe Zuwanderung von Menschen mit Fluchterfahrung nach Europa geprägt gewesen. In Deutschland sind in etwa 1,1 Millionen schutzsuchende Menschen registriert worden, wobei die tatsächliche Zahl der eingereisten geflüchteten Menschen noch höher sein dürfte. Obgleich die Fluchtzahlen im Vergleich zum Vorjahr aktuell rückläufig sind, reisen auch 2016 weiterhin Menschen mit Fluchterfahrung nach Deutschland ein. Es ist davon auszugehen, dass eine große Zahl Schutzsuchende ein Bleiberecht in Deutschland erhalten werden.

Die Integration dieser Menschen in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt ist entscheidend für das Gelingen der bundesdeutschen Flüchtlingspolitik wie auch den sozialen Zusammenhalt im Land. Arbeiten zu können ist nicht nur Bedingung für wirtschaftlichen Erfolg, sondern zentral für ein selbstbestimmtes Leben und eine nachhaltige Integration.¹

Diese Situation ist auch Ausgangslage bei *Synergies*. These ist, dass Migrant*innen gegenwärtig benachteiligt sind, was die Anerkennung ihrer Kompetenzen betrifft. Sie werden daher oft unter dem Niveau ihrer Kompetenzen beschäftigt oder finden keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Das hat vielerlei Ursachen und macht zugleich deutlich, dass Änderungen besonders bei der Anerkennung von formalen wie auch informell beziehungsweise non-formal erworbenen Kompetenzen notwendig sind.

1.2 Anmerkung zum Gang der Untersuchung

Die strategische Partnerschaft *Synergies* sucht ausschließlich danach, Validierungsprozesse von Kompetenzen bei erwachsenen Migrant*innen und geflüchteten Menschen zu untersuchen, die zur sogenannten Erwerbsbevölkerung gezählt werden. Hierbei handelt es sich im internationalen Vergleich um alle Menschen im Alter von 15 bis 75 Jahre.²

¹ Vgl. Aumüller, Jutta Dr. (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S.6 und S.8f.

² Vgl. Demografie Portal: *Erwerbsbevölkerung schrumpft und altert*. https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Erwerbsbevoelkerung_Altersgruppen.html.

Das Alter von 15 Jahren ist für die Bundesrepublik Deutschland jedoch zu früh. Menschen sind zu diesem Zeitpunkt nicht volljährig, nur beschränkt geschäftsfähig und unterliegen der Schul- bzw. Berufsschulpflicht. Deren Wahrnehmung ist durch die Eltern oder den Staat zu gewährleisten. Diese Regelungen greifen auch bei Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung und gelten allgemeinverbindlich bis das 18. Lebensjahr vollendet oder ein Abschluss erreicht worden ist.

Von Interesse für *Synergies* sind demnach eher lebenserfahrenere Menschen mit Flucht und Migrationserfahrung.³ Grund hierfür ist, dass jüngere Menschen - auch wenn keine Schulpflicht mehr besteht - zumeist dennoch relativ einfach in die deutschen Schul- und Ausbildungssysteme vermittelt werden können. Hier haben sie die Chance, die für den weiteren Berufsweg notwendigen Qualifikationen zu erwerben.

Bei Menschen über dem vollendeten 30. Lebensjahr gestaltet sich die Situation anders. Für eine Integration in die Schul- und Ausbildungssysteme sind sie oft zu alt und nachvollziehbarer Weise auch wenig daran interessiert - nicht wenige bringen eine umfassende berufliche Erfahrung, vielfach in Form non-formal und informell erworbener Kompetenzen mit. Eine Anerkennung dieser Kompetenzen kann ihnen dabei helfen Arbeit zu finden und ihre Familien nachzuholen oder zu versorgen.

Insbesondere diese Gruppe von Menschen ist darauf angewiesen, dass ihre mitgebrachten Kompetenzen, die formal, non-formal oder informell erworben worden sind, dahingehend geprüft und allgemein verbindlich anerkannt und dokumentiert werden, dass ein Berufseinstieg in die Arbeitslandschaft der Bundesrepublik Deutschland nicht nur vereinfacht, sondern überhaupt erst ermöglicht werden kann.

2 Potenziale erkennen und Chancen sichtbar machen

2.1 Migrant*innen und der deutsche Arbeitsmarkt

Menschen mit Migrationshintergrund haben es auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach wie vor schwer. Sie sind häufiger arbeitslos als Menschen ohne

³ Anmerkung: Im Jahr 2013 hat sich die Erwerbsbevölkerung von 61,9 Millionen in der Bundesrepublik Deutschland wie folgt unterteilt: 15-30 Jahre (22%), 33-55 Jahre (47%), 55-75 (31%). Vgl. Demografie Portal: *Erwerbsbevölkerung schrumpft und altert*. https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Erwerbsbevoelkerung_Altersgruppen.html.

Migrationshintergrund und häufiger atypisch beschäftigt. Innerhalb der Gruppe der Arbeitslosen stellen Menschen mit Migrationshintergrund über ein Drittel. Von diesem Personenkreis wiederum besitzen zwei Drittel keinen formalen bzw. keinen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss und gelten als formal geringqualifiziert.⁴

Da die Zahl der Erwerbspersonen bis zum Jahr 2030 prognostisch um 2,9 Millionen sinkt, kommt einer nachhaltigen Potenzialfeststellung bei Migrant*innen und geflüchteten Menschen eine besondere Bedeutung zu. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA) spricht vieles dafür, dass der hohe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund [unter den Arbeitslosen] vor allem eine Folge fehlender (formaler und in Deutschland anerkannter) Qualifikationen ist.⁵

Andere Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass jeder siebte Beschäftigte unter seinem Qualifikationsniveau arbeitet. Das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ des Bundes (kurz: Anerkennungsgesetz) und die entsprechenden Ländergesetze haben seit 2012 schon wichtige Veränderungen angestoßen, um die Situation von Migrant*innen mit ausländischen Berufsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.⁶

Sie verfügen nun über einen allgemeinen Rechtsanspruch, ihren ausländischen Abschluss auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Die Anerkennungsgesetze zielen darauf ab, die Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Abschlüssen zu überprüfen und aufzuzeigen, wo gegebenenfalls wesentliche Unterschiede bestehen und wie diese ausgeglichen werden können. Zwingende Voraussetzung dafür ist ein formaler Abschluss, also eine Qualifikation, die in formalen Lernprozessen erworben wurde.⁷

Bestehen allerdings zu viele wesentliche Unterschiede zum aktuellen deutschen Berufsbild (zum Beispiel weil der im Ausland erworbene Abschluss bereits zu lange zurückliegt) oder können anerkennungssuchende Menschen lediglich Berufserfahrung, aber keinen staatlich anerkannten Abschluss vorweisen, ist keine Anerkennung möglich. Die entsprechenden Personen gelten dann als formal

⁴ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.8.

⁵ Vgl. ebd. S.8.

⁶ Vgl. ebd. S.8.

⁷ Vgl. ebd. S.8f.

geringqualifiziert, obwohl sie in der Regel über berufliches Wissen, berufliche Fertigkeiten und berufsrelevante soziokulturelle Erfahrungen verfügen.⁸

Eine allgemeinverbindliche Anerkennung von Kompetenzen, die auf non-formalem und informellem Wege erworben wurden, erfolgt derzeit noch nicht, wäre aber für viele Migrant*innen insofern besonders wertvoll, da die Berufssysteme in den Herkunftsländern zumeist inkompatibel zur deutschen Berufssystematik sind.⁹

2.2 Erfassung non-formal oder informell erworbener Kompetenzen

Es erscheint daher angezeigt, die Potenziale der Zielgruppe stärker in den Fokus zu nehmen und unabhängig von der Art des Erwerbs zu prüfen, welche erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt eingebracht werden können. Im Sinne einer ressourcen- und kompetenzorientierten Sichtweise sollte daher weniger gefragt werden „Was fehlt jemandem?“, sondern vielmehr „Was kann jemand?“.¹⁰

Ähnlich argumentiert auch der Rat der Europäischen Union und empfiehlt insbesondere mit Blick auf formal Geringqualifizierte und Migrant*innen, zukünftig mehr Gewicht auf die Validierung und (Teil-) Anerkennung informell sowie non-formal erworbener Kompetenzen zu legen (vgl. Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens). In diesem Zusammenhang wurden alle Mitgliedsstaaten der EU aufgefordert, bis zum Jahr 2018 ein System zur Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen bereitzustellen.¹¹

In Deutschland existieren gegenwärtig zahlreiche Ansätze und Instrumente, die auf die Identifikation von Potenzialen und Feststellung von Kompetenzen abzielen. Sie wurden – in aller Regel – in Modellprojekten entwickelt und getestet, stehen somit häufig parallel zueinander und unterscheiden sich hinsichtlich Kompetenzverständnis, Erhebungssystematik und Ergebnisdarstellung deutlich. Zudem sind die einzelnen Verfahren nicht beliebig auf alle Anwendungsbereiche übertragbar, was sich insbesondere bei denjenigen Personen als wichtiges Kriterium

⁸ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S. 9.

⁹ Vgl. ebd. S.9.

¹⁰ Vgl. ebd. S.9.

¹¹ Vgl. ebd. S.9.

erweist, für die Deutsch nicht Muttersprache ist. Diese Situation unterstreicht, dass es bisher kein allseits anerkanntes System zur Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen besteht.¹²

Insgesamt betrachtet spielt die systematische Potenzialfassung bei Migrant*innen somit noch keine besonders große Rolle bzw. ist noch nicht institutionell verankert. Ein potenzial- und kompetenzorientierter Blick ist in der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund im Kern aber häufig schon vorhanden. Dort erarbeiten Berater*innen und ratsuchende Menschen gemeinsam, welche Kompetenzen vorliegen und welche Ziele erreicht werden sollen. Der Bedarf an passgenauen Instrumenten zur Potenzialfassung ist groß. An vielen Stellen wurden daher bereits Hilfsinstrumente entwickelt oder werden bereits bestehende eingesetzt. Allerdings weisen diese in Bezug auf Qualität, Transparenz und Ergebnisse große Unterschiede auf. Die Wirkkraft bleibt in der Regel auf einen engen – meist den eigenen institutionellen Kontext begrenzt.¹³

2.3 Was bedeutet eigentlich „Kompetenz“ in Deutschland?

Im deutschen Diskurs zwischen Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen wird der Kompetenzbegriff immer wieder unterschiedlich verstanden und gebraucht. Kompetenz kann verstanden werden als die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen (willensbestimmten) und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können¹⁴.

Wissen, Können, aber auch Motivation und Emotion bilden dabei das Grundgerüst von Kompetenz. Es werden verschiedene Dimensionen der Kompetenz unterschieden: Persönlichkeits-, Sozial- und Methodenkompetenz als überfachliche Kompetenzdimensionen sowie Sach- bzw. Fachkompetenz als fachliche Kompetenzdimension.¹⁵

¹² Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.9.

¹³ Vgl. ebd. S.9.

¹⁴ Vgl. ebd. S.12.

¹⁵ Vgl. ebd. S.12f.

Anders als bei der Frage nach der Qualifikation stehen beim Kompetenzbegriff der Mensch und dessen tatsächliche Handlungsfähigkeit im Vordergrund: Wichtig ist nicht, was der Einzelne irgendwann einmal gelernt hat, sondern was er heute kann. Wie und wo (formal, non-formal oder informell) wir unser Wissen erworben haben, spielt also bei der Kompetenzermittlung eine untergeordnete Rolle. Kompetenzen lassen sich deswegen auch nur subjektgebunden erheben bzw. beurteilen.¹⁶

Definitionen zur Abgrenzung des Kompetenzbegriffs: In der Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen sind folgende Begriffe definiert: Qualifikationen, Lernergebnisse, Kenntnisse, Fertigkeiten und Qualifikationen. (Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008):¹⁷ Qualifikationen und Kompetenzen wollen wir kurz näher betrachten:

- QUALIFIKATION ist „das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen“.
- KOMPETENZ ist „die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben“.

2.4 Wissen und informelles und non-formales Lernen

Neben den formal erworbenen Kompetenzen unterscheiden wir noch non-formal und informell erworbene Kompetenzen. Den Stellenwert, den informelles Lernen in unseren Lernprozessen einnimmt, verdeutlicht eine repräsentative Studie zum Weiterbildungsbewusstsein der deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Demnach ist nur für 14 Prozent der befragten Personen formalisiertes Lernen der wichtigste Lernkontext. 86 Prozent lernen auf anderen Wegen, z. B. durch

¹⁶ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.13.

¹⁷ Vgl. ebd. S.13.

„arbeitsbegleitendes Lernen“ (58 Prozent) oder (bei neun Prozent) im privaten Umfeld.¹⁸

Bei Menschen mit Migrationshintergrund nimmt informelles Lernen häufig einen noch höheren Stellenwert ein. Informell erworbene Kompetenzen beinhalten alle sozialen, interkulturellen und verhaltensspezifischen Kompetenzen, die wir im Alltag, im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit oder in sozialen Beziehungen erwerben. Informelles Lernen geschieht nicht organisiert und ist nur in geringem Maße intentional. Non-formal erworbene Kompetenzen eignen wir uns im Rahmen planvoller Tätigkeiten an, zum Beispiel am Arbeitsplatz in Form eingeübter Arbeitsabläufe oder langjähriger Berufserfahrung. Sie zeichnen sich durch eine definierte Lehrer-Lerner-Beziehung aus (z. B. Führungskraft-Angestellten-Beziehung) und sind intentional. Non-formal erworbene Kompetenzen zielen nicht auf einen regulären Bildungsabschluss (Schule, Berufsabschluss, Hochschule). Ein klassisches Beispiel für non-formales Lernen sind betriebsinterne oder externe Weiterbildungen. Kompetenzfeststellungsverfahren dienen dazu, informelles und non-formales Lernen auch jenseits formaler Nachweise sichtbar und damit verwertbar zu machen.¹⁹

2.5 Kompetenzen feststellen, Potenziale aufzeigen

Kompetenzfeststellung ist die Grundlage einer passgenauen und migrationssensiblen Beratung von Menschen mit Flucht und Migrationserfahrung. Sie ist Voraussetzung für weitere Schritte im beruflichen Integrationsprozess. Kompetenzfeststellungsverfahren werden in verschiedenen Kontexten eingesetzt: etwa als innerbetriebliches Instrument zur Personalauswahl oder im Rahmen der schulischen Berufsorientierung. Die meisten der eingesetzten Instrumente zur Kompetenzerfassung bei Migrant*innen sind auf alle Zielgruppen zugeschnitten worden, also zielgruppenneutral.²⁰

¹⁸ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.14.

¹⁹ Vgl. ebd. S.14.

²⁰ Vgl. ebd. S.15.

Eine migrantenspezifische Ausrichtung erfolgt meist erst durch Ergänzungen, zum Beispiel durch Sprachstandserhebungen oder sprachlich kulturelle Modifizierungen.²¹

Zu den Erhebungsverfahren bei Kompetenzfeststellungen zählen insbesondere Interviews, Arbeitsproben, Testverfahren, biografieorientierte Methoden, Profiling oder Assessment-Center. Die Auswertung kann in Form einer Selbst- oder Fremdeinschätzung vorgenommen werden. Kompetenzfeststellungsverfahren lassen sich in subjekt- und anforderungsorientierte Verfahren einteilen.²²

- **Subjektorientierte Verfahren** zielen darauf ab, „dass Teilnehmende sich ihrer Kompetenzen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst werden und ihnen auf dieser Grundlage die Gestaltung der weiteren beruflichen Entwicklung ermöglicht wird. Im Fokus steht die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch die Aktivierung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten über die eigentliche fachliche Qualifikation hinaus. Im Sinne einer ressourcenorientierten Laufbahnberatung werden langfristige Perspektiven für ein Leben in Deutschland entwickelt“. Wichtig ist hierbei also die Reflexion der eigenen Lern- und Lebensbiografie sowie der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei spielt weniger die exakte Messung von Kompetenzen eine Rolle als das Empowerment des ratsuchenden Menschen – also die Stärkung der Autonomie und Selbstermächtigung. Die Beratung konzentriert sich auf vorhandene Potenziale und stärkt eine ressourcenorientierte Perspektive. Die Mehrheit der in der heutigen Praxis eingesetzten Potenzialanalysen sind subjektorientierte Verfahren.
- **Anforderungsorientierte Verfahren** integrieren bestimmte Anforderungen des Arbeitsmarktes in die Kompetenzfeststellung. Dazu zählen z. B. Tests, fachliche Feststellungsverfahren oder Assessment-Center-Verfahren. Sie werden zumeist eingesetzt, wenn Unternehmen die Kompetenzen von Bewerber*innen prüfen. Im Gegensatz zu den subjektorientierten Verfahren werden dabei neben den Stärken auch die Schwächen der Kandidat*innen ermittelt. Im Vordergrund stehen also die Arbeitsmarktanforderungen und die berufliche Anschlussfähigkeit der Ergebnisse.

²¹ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.15.

²² Vgl. ebd. S.15f.

3 Kompetenzen und Qualifikationen im Europäischen- und Deutschen Qualifikationsrahmen

Die Zuordnung von Kompetenzen und Qualifikationen in die Rahmen des Europäischen (EQR) und Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) kann und soll Absolvent*innen dabei helfen, potenziellen Arbeitgeber*innen im Inland oder europäischen Ausland die eigene berufliche Kompetenz verständlich zu präsentieren, um eine Gleichwertigkeit bestimmter Abschlüsse zu verdeutlichen. DQR und EQR sollen die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen und den Zugang zu Bildungsgängen erleichtern.

Hand in Hand hiermit gehen auch EU-Bildungsstrategien, die sich mit neuen Denkansätzen für die Bildung auseinandersetzen. Ausgehend von der gegenwärtig hohen Jugendarbeitslosenquote in der Europäischen Union hat die Europäische Kommission den EU-Mitgliedsstaaten im Rahmen der Bildungsstrategie *Neue Denkansätze für die Bildung* (Re-Thinking Education) im Dezember 2012 empfohlen, ihre Bildungssysteme stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszurichten. Dabei bildet der Auf- bzw. Ausbau der berufspraktischen Ausbildung einen besonderen Schwerpunkt. Zu den Eckpunkten gehören neben dem Ausbau der Bildungs- und Berufssysteme insbesondere auch die Förderung eines Lernens am Arbeitsplatz und eine nachhaltigere Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben worden sind.²³

3.1 Europäischer Qualifikationsrahmen

Der EQR ist ein Referenzrahmen, der die verschiedenen Bildungs- und Qualifikationssysteme in Europa miteinander verknüpfen soll.²⁴ In der Praxis soll der EQR als Übersetzungsinstrument fungieren. Dazu untergliedert er sich in acht aufeinander aufbauende Niveaus, wobei 1 das niedrigste und 8 das höchste Niveau bildet. An die acht europäischen Referenzniveaus werden die Niveaus sogenannter nationaler Qualifikationsrahmen gekoppelt. Dabei ordnet jedes Land seine schulischen, beruflichen und hochschulischen Abschlüsse selbständig den

²³ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (2013): *Glossar. Was ist Europäische Bildungspolitik?* S. 5f.

²⁴ Vgl. ebd. S. 7.

verschiedenen Niveaus seines Nationalen Rahmens zu. Über diese Koppelung wird schließlich erkennbar, wo eine Qualifikation im europäischen Vergleich steht.²⁵

Gerade die Niveaus 1 und 2 des EQR sind dabei für die Feststellung und Vergleich von informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen konzipiert worden. Zielvorstellung der Europäischen Kommission ist, dass die nationalen Qualifikationsrahmen bis 2018 an das europäischen Niveau angepasst werden.²⁶

3.2 Deutscher Qualifikationsrahmen

Mit der Unterzeichnung des gemeinsamen Beschlusses durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Wirtschaftsministerkonferenz (WiMi-Ko) der Länder am 16. Mai 2013 ist der DQR in Deutschland nach einer zweijährigen Erprobungsphase formal eingeführt worden.²⁷

Aus dem zu diesem Anlass herausgegebenen Handbuch zum DQR lassen sich neun Ziele darstellen.²⁸ Insbesondere die Punkte sieben bis neun sind für das *Synergies* relevant:

7. die Orientierung der Qualifikationen an Kompetenzen zu fördern,
8. die Orientierung der Qualifizierungsprozesse an Lernergebnissen (Outcome Orientierung) zu fördern und
9. Möglichkeiten der Anerkennung und Anrechnung von Ergebnissen non-formalen und informellen Lernens zu verbessern, um lebenslanges Lernen insgesamt zu stärken.

Der DQR weist zudem eine internationale und eine nationale Zielsetzung auf:

Zum einen sollen in Deutschland erworbene Qualifikationen ihrer Wertigkeit nach europaweit verständlich und somit vergleichbar zu entsprechenden Qualifikationen anderer EU-Länder werden. Dabei berücksichtigt der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems, z. B. die praxisorientierte duale Ausbildung, und trägt zu

²⁵ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (2013): *Glossar. Was ist Europäische Bildungspolitik?*. S.7.

²⁶ Vgl. ebd. S.7.

²⁷ Vgl. ebd. S.8.

²⁸ Vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013): *Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur - Zuordnung - Verfahren - Zuständigkeit*. S.9f.

einer angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei.²⁹

Zum anderen soll durch den DQR die Durchlässigkeit zwischen den in Deutschland bislang voneinander abgeschotteten Teilbereichen schulische, berufliche und akademische Bildung verbessert werden. Qualifikationen werden im DQR durch die beiden Kategorien Fachkompetenz und Personale Kompetenz beschrieben. Dabei umfasst Fachkompetenz das im Rahmen einer Aus- oder Weiterbildung erworbene Fachwissen sowie die erworbenen Fertigkeiten. Personale Kompetenz umfasst einerseits Sozialkompetenzen wie Team-, Kooperations- oder Konfliktfähigkeit und andererseits Selbstkompetenz im Sinne von selbständigen und verantwortungsvollem Handeln.³⁰

Inzwischen sind im DQR verschiedene Qualifikationen, darunter die dualen Ausbildungsberufe, die Meisterqualifikation sowie Hochschulabschlüsse, den Niveaus drei bis acht des EQR zugeordnet worden.³¹

Allgemeinbildende Qualifikationen, wie z. B. das Abitur, werden bis heute nicht im DQR berücksichtigt. Hierzu soll in der Zukunft nach einer mehrjährigen Evaluationsphase neu entschieden. Im weiteren Prozess werden auch andere Qualifikationen, insbesondere aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung, entsprechenden Niveaus des DQR zugeordnet.³²

Auch für informelle und non-formal erworbene Kompetenzen sollten Zuordnungen in den Niveaus 1 und 2 des EQR vorgenommen werden. Eine Expert*innenarbeitsgruppe wurde damit beauftragt, Vorschläge für Kriterien und Vorgehensweisen im Bereich des nicht-formalen Lernens zu entwickeln und Empfehlungen für den Bereich und die Validierung nicht-formalen Lernens zu erarbeiten. Deren Ergebnisse sollten Ende 2013 vorliegen. Geplant war, dass Antragstellungen für die Zuordnung von Qualifikationen aus dem nicht-formalen Bereich voraussichtlich ab dem Jahr 2014 beginnen sollten.³³

Wie hat sich diese Situation in den letzten drei Jahren verändert?

²⁹ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (2013): *Glossar. Was ist Europäische Bildungspolitik?* S. 7.

³⁰ Vgl. ebd. S.7.

³¹ Vgl. ebd. S.7.

³² Vgl. ebd. S.8.

³³ Vgl. Deutscher Qualifikationsrahmen DQR (2016). [ohne Seite]. <https://www.vwa.de/aktuelles/deutscher-qualifikationsrahmen-dqr>.

Bundesregierung und KMK haben sich dato (stand September 2016) lediglich darauf verständigt auf der Grundlage des EQR einen nationalen Weg zu erarbeiten. Beteiligte Partner*innen sind Bund, Länder, Sozialpartner*innen, Hochschulen und weitere Bildungsexpert*innen. Den vertretenen Akteur*innen ist ein Konsensprinzip zugrunde gelegt worden. Zentrale Problemstellung der Diskussionen ist immer noch, welche Kompetenzbündel als Qualifikation im Sinne des DQR anzusehen sind und wer im Bereich des nicht-formalen Lernens als Ordnungsgeber*innen, als sogenannter *competent body* (zum Beispiel Dachverband), gilt. In der Diskussion wurde bisher deutlich, dass noch erheblicher Gesprächs- und Reflexionsbedarf besteht. 2017 werden sich die Vertreter*innen des Arbeitskreises erneut äußern.³⁴

Klar ist, dass grundlegend Konsens darüber besteht, dass informelle und non-formal erworbene Kompetenzen Einzug in den DQR finden sollen. Uneinigkeit besteht hingegen bei der Frage, welchen Qualifikationen Kompetenzen zugeordnet werden und mit welcher Zertifizierung sie zu versehen beziehungsweise gleichzusetzen sind.

4 Feststellung von non-formalen und informellen Kompetenzen bei Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung in der Praxis

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Beratungsangeboten für Migrant*innen, die deren Integration fördern sollen. Hauptakteur*innen dieser Beratungsangebote sind neben der Agenturen für Arbeit und deren Jobcentern auch Einrichtungen in der *Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer* sowie die Anlaufstellen des Förderprogramms *Integration durch Qualifizierung*, aber auch Industrie und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HWK) oder kommunale Beratungsstellen. Deren jeweilige Aufgabenfelder wollen wir hier kurz umreißen.³⁵

- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE):
Integrationsbegleitung: Soziale Unterstützungsleistungen, Vorbereitende Arbeitsmarktintegration, Sozialpädagogische Begleitung, Sozial- und Kompetenzanalyse, Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Schulangelegenheiten, Case Management Ausländerrechtliche Fragen usw.

³⁴ Vgl. Deutscher Qualifikationsrahmen DQR (2016). [ohne Seite].

³⁵ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S. 9f.

- Bundesagentur für Arbeit mit Agenturen für Arbeit und Jobcentern: Beratung zur Arbeitsvermittlung, Beratung zu Fort- und Umbildungsmaßnahmen, Rechtsbeistand
- Förderprogramm „Integration durch Qualifikation (IQ)“: Anerkennungsberatung, Qualifizierungsberatung, Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“
- IHK, HWK BAMF, Hochschulen, Kommunale Beratungsstellen, Migrantenorganisationen, etc.: Einstiegsberatung zur Anerkennung, Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, Bildungs- und Weiterbildungsberatung, Rechtsberatung, Flüchtlingsberatung

4.1 Anerkennungsverfahrensansätze

In der Praxis zur Feststellung arbeitsmarktverwertbarer Kompetenzen kommen in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig vor allem Empowerment-Ansätze und Gleichwertigkeitsfeststellungen von Berufen zum Einsatz. In beiden Fällen sollen Potenziale nutzbar gemacht werden, wobei Gleichstellungsverfahren eher auf die Anerkennung formal erworbener Kompetenzen abzielen.³⁶

Klassische Empowerment-Ansätze stellen den einzelnen Menschen und dessen persönliche Entwicklung in den Vordergrund, zielen also darauf ab, das Selbstbewusstsein der Klienten zu stärken und Potenziale bzw. Kompetenzen bewusst zu machen. Sie sind also subjektorientiert.³⁷

Das schließt die Frage nach der Arbeitsmarktverwertbarkeit jedoch nicht aus. Diese Verfahren werden gerade in der *Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer* am häufigsten verwendet. Da hier der Mensch in seiner Gesamtheit betrachtet wird, sollten diese Verfahren eigentlich auch deutlich mehr Gewicht auf informell und non-formal erworbene Kompetenzen legen.³⁸

Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung im Ausland erworbener Abschlüsse zielen insbesondere auf die Feststellung formaler Gleichwertigkeiten ab. Es geht um Inhalte und Länge der Ausbildungen. Für die Arbeitgeber*innen sind gegenwärtig vor allem

³⁶ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S. 25.

³⁷ Vgl. ebd. S.25

³⁸ Vgl. ebd. S.25.

nachweisbare Berufserfahrung und anerkannte Abschlüsse von Interesse, auch wenn hier langsam ein Umdenkprozess beginnt.

Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren werden bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse genutzt. Sie sind anforderungsorientiert und erfolgen in der Regel durch Dokumentenanalysen, die – wichtig für potenzielle Arbeitgeber – durch Experten anerkannte und bescheinigte Qualifikationen in bestimmten Arbeitsbereichen auswerten und in Ausnahmefällen durch Qualifikationsanalysen (zum Beispiel Fachgespräche, Arbeitsproben etc.) ergänzen.³⁹ Gleichstellungsverfahren werden hier nicht weiter diskutiert. Sie verdeutlichen jedoch, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland gegenwärtig stark an Nachweismodellen interessiert ist, die formale Kompetenzen und Qualifikationen zertifizieren.

4.2 Angebote der Migrationsberatung für Erwachsene Zuwanderer

In der deutschen Beratungslandschaft nimmt die bereits erwähnte *Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer*, die sogenannte MBE eine Schlüsselposition ein. Während das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und das Bundesministerium des Inneren (BMI) ausschließlich zuwendende, validierende und überprüfende Aufgabenbereiche übernehmen sind insbesondere die Verbände der freien Wohlfahrtspflege mit der konkreten Durchführung der MBE betraut worden und erhalten hierfür staatliche Zuwendungen.⁴⁰

Die Aufgabenschwerpunkte der MBE sind laut Förderrichtlinie eine bedarfsorientierte Einzelfallberatung der Zuwander*innen auf der Grundlage eines professionellen Case Management-Verfahrens sowie die sozialpädagogische Begleitung der zuwandernden Menschen und Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten während der Integrationskurse. Aktuell führen in Deutschland etwa 600 Stellen (trägerübergreifend) Migrationsberatungen durch. Insbesondere die Erfassung von Kompetenzen spielt hier eine bedeutende Rolle.⁴¹

Zielgruppe der MBE sind erwachsene Einwander*innen über 27 Jahre, die sich nach § 44 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) dauerhaft in Deutschland aufhalten.

³⁹ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.25.

⁴⁰ Vgl. ebd. S.17f

⁴¹ Vgl. S.18.

Beraten werden Neueinwander*innen, Einwander*innen im Sinne der nachholenden Integration und Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen.⁴²

In den letzten Jahren kommen auch verstärkt geflüchtete Menschen zur Beratung. Sie stammen vornehmlich aus den Hauptherkunftsländern der Asylantragsteller*innen in Deutschland: Syrien, Kosovo, Albanien, Serbien, Irak, Afghanistan, Mazedonien und Eritrea.⁴³ In vielen Fällen sind die für die MBE zuständigen Mitarbeiter*innen somit für Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung in den Aufnahmeeinrichtungen die ersten, die für eine erste Beratung, auch hinsichtlich einer Kompetenzfeststellung zur Verfügung stehen.

Dies ist darin begründet, dass die Aufnahmeeinrichtungen vielerorts von denselben Träger*innen geleitet werden, die auch für die MBE zuständig sind. Eine MBE ist für viele Menschen auch dahingehend Vertrauen schaffend, weil sie neben Deutsch, Englisch und Französisch auch in Türkisch, Arabisch, Serbisch und vielen weiteren Sprachen angeboten werden kann.⁴⁴

Hervorzuheben ist, dass es im Rahmen der MBE für die Beratung von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung bisher keinen linearen, vordefinierten Weg gibt, der sich schematisch abhandeln ließe. Dafür sind die Ausgangslagen der individuellen Klient*innen in der MBE zu unterschiedlich: Bei den formalen Qualifikationen reicht die Spannweite von (funktionalen) Analphabet*innen bis hin zu Personen mit Hochschulabschluss reicht, die eine Erstorientierung und Feststellung ihrer Kompetenzen suchen. In den meisten Fällen handelt es sich aber um formal Geringqualifizierte oder Personen mit in Deutschland nicht anerkannten Abschlüssen. Dies wird auch durch eine der wenigen aktuellen Studien zu Kompetenzen von Bleibeberechtigten und Geflüchteten bestätigt. Demnach haben fast 87 Prozent der Beteiligten zwar eine Schule besucht, knapp 70 Prozent davon können jedoch keine Zeugnisse vorlegen. Damit gelten sie als formal geringqualifiziert.⁴⁵

⁴² Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.18.

⁴³ Vgl. ebd. S.19.

⁴⁴ Vgl. AWO Landesverband für Berlin e. V. (2016): *Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer*. <https://www.awoberlin.de/Migrationsberatung-fuer-erwachsene-Zuwanderer-846110.html>

⁴⁵ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.23.

In der MBE hat sich ein Case Management und Prozessablauf etabliert. Fokussiert wird die Unterstützung einer zielorientierten Beratung und Feststellung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen.⁴⁶ Case Management ist hier weniger eine situationsbezogene Einzelfallhilfe als vielmehr eine systematische Integrationsbegleitung, die insgesamt sechs Prozessschritte beinhaltet.⁴⁷ Im Bereich informell und non-formal erworbene Kompetenzen ist die zweite Phase wichtig:

2. **Phase 2:** Hier erfolgt die Bestandsaufnahme. Es werden die wesentlichen biografischen Daten der Klient*innen erfasst. Zu diesen zählen neben formellen Nachweisen und der Ermittlung von Sprachkenntnissen auch eine Potenzial- und Kompetenzfeststellung. Welche speziellen Verfahren und Instrumente dabei eingesetzt werden, ist nicht vorgegeben. Die Berater*innen müssen individuell entscheiden. Dabei sind ihnen zumeist Grenzen gesetzt. Gerade bei komplexem Unterstützungsbedarf ist z. B. die zur Verfügung stehende Zeit ein limitierender Faktor. Häufig wird zur Erhebung der Kompetenzen ein biografisches Interview gewählt. Allerdings reichen nach Auffassung der Berater*innen die bestehenden Interviewformen nicht aus, um informell und non-formal erworbene Kompetenzen umfassend zu dokumentieren. Es besteht somit ein Bedarf an besseren Verfahren.

In **Anlage I** ist der standardisierte persönliche Erhebungsbogen des Paritätischen Gesamtverbandes exemplarisch aufgeführt.⁴⁸ Über die Erfassung informeller und non-formal erworbener Kompetenzen bei Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung veranschaulicht er folgendes:

- Der Fragebogen spiegelt das bereits erwähnte biografische Interview wieder.
- Der Fragebogen ist allgemein für alle Menschen mit Migrationshintergrund konzipiert worden.
- Fragen nach der Berufstätigkeit in Deutschland, dem Schul- oder Ausbildungsort der Kinder verdeutlichen, dass sich die MBE primär an Menschen mit Migrationshintergrund richtet, die bereits eine gewisse Zeit in Deutschland leben; für geflüchtete Menschen und sehr kurze Zeit in Deutschland Lebende ist der Bogen nutzbar, jedoch nicht eigens konzipiert.

⁴⁶ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.19f.

⁴⁷ Vgl. ebd. S.21f.

⁴⁸ Vgl. ebd. S.38.

- Bei der Erhebung von Kompetenzen fokussiert der Fragebogen auf Schule, Berufsausbildung und Studium. Eine ausführliche Feststellung von informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen findet nicht statt. Eine solche wird lediglich indirekt über die Rubrik Berufstätigkeit und sonstige Kenntnisse ermittelt.

Deutlich wird, dass die MBE zwar einen ganzheitlichen Ansatz vertreten will und auch die Bedeutung einer ausführlichen Anerkennung von informellen und non-formalen Kompetenzen bekannt ist; aus Zeitmangel wird jedoch deren Erhebung in den Interviews vernachlässigt. In der Folge werden somit keine umfassenden und auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Aussagen generiert.

4.3 Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Alle Maßnahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik fallen in der Bundesrepublik Deutschland zunächst in die Zuständigkeit der Arbeitsagenturen (BA) und kommunalen Jobcenter. Auch geflüchteten Menschen nehmen an deren Regelangeboten teil und verfügen über einen grundsätzlichen Anspruch auf eine Arbeits- und Berufsberatung durch die Arbeitsagenturen.⁴⁹

Asylbewerber*innen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit, aktuell (stand September 2016) handelt es sich hier nur um Personen aus Syrien, Eritrea, Irak, Iran und Somalia können darüber hinaus bereits während der Wartezeit auf eine Asylentscheidung Arbeitsfördermaßnahmen beanspruchen und an Maßnahmen zur Arbeitsmarkteingliederung teilnehmen. Dieser Rechtsanspruch besteht mit der Vorlage einer Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BüMA), ohne dass bereits ein formeller Asylantrag gestellt wurde.⁵⁰ Die BüMA ist das erste Dokument, was ein registrierter Mensch mit Flucht- und Migrationserfahrung in der Bundesrepublik Deutschland erhält.

⁴⁹ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S. 23.

⁵⁰ Vgl.ebd. S.23.

4.3.1 Early Intervention

Über das Regelangebot hinaus hat die Bundesagentur verschiedene zielgruppenspezifische Maßnahmen für Geflüchtete entwickelt und in Modellprojekten erprobt. Bekannt wurde vor allem *Early Intervention*, ein Kooperationsprojekt von BA und BAMF, das von 2014 bis 2015 bundesweit an neun Standorten durchgeführt wurde. Erprobt wurde mit diesem Projekt erstmals die Möglichkeit, geflüchtete Menschen bereits während des laufenden Asylverfahrens in Arbeitsförderungsmaßnahmen einzubeziehen und entsprechend ihrer beruflichen Potenziale in den regulären Arbeitsmarkt und in Ausbildungsmöglichkeiten zu vermitteln.⁵¹

Umgesetzt worden ist das Projekt direkt in den Flüchtlingsunterkünften und damit unmittelbar nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland. Praktisch sind Fachvermittler*innen der beteiligten Arbeitsagenturen an Asylbewerber*innen in den Flüchtlingsunterkünften herangetreten. Die Projektteilnehmer*innen wurden in Sprachkurse, Berufserprobungen und in Kompetenzfeststellungsverfahren vermittelt und begleitet. Projektbausteine waren die individuelle Arbeitsberatung der Teilnehmer*innen, eine Kompetenzerfassung (durch ein sogenanntes Mini-Arbeitspaket, das auf der Selbstauskunft der Teilnehmer beruhte), die Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse sowie die Einbeziehung der Teilnehmer*innen in Leistungen nach Sozialgesetzbuch Kapitel III (SGB III) (z. B. Inanspruchnahme eines Vermittlungsbudgets, von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen, Förderung der beruflichen Weiterbildung).⁵²

Aus dem Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Modellprojekt *Early Intervention* aus dem Jahr 2015 geht hervor, dass am Anfang der Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit dem Profiling eine umfangreiche Kompetenzfeststellung steht. Die Erstgespräche werden entweder auf Englisch oder mit Dolmetscher*innen-Unterstützung geführt. Sie richten sich nach den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Asylbewerber*innen und dauern mit 60 bis 120 Minuten.

⁵¹ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S.23.

⁵² Vgl. ebd. S. 23.

Hier gelte es, die in den Herkunftsländern erworbene Schul-, Studien- und Berufsbildung sowie die Berufserfahrungen zu ermitteln, zu bewerten und in Beziehung zu den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts zu setzen.⁵³

- Es geht um die Schaffung eines Bildes über berufliche Fähigkeiten anhand von Zeugnissen, Dokumenten, Lebensläufen und Schilderungen zu Tätigkeiten und Interessen.
- Eine Vermittlungsfachkraft lässt sich erzählen und anhand von Bildern zeigen, welche Arbeitserfahrungen aus dem Heimatland mitgebracht werden.
- Als weiteres Diagnostikinstrument soll auch eine Beobachtung praktischer Tätigkeiten genutzt. Hier berichten Projektverantwortliche, dass man in Werkstattarbeit gut ermitteln könne, welche beruflichen Erfahrungen und Fertigkeiten die Teilnehmer*innen mitbringen.

Mit *Early Intervention* wurde in BAMF und BA ein Paradigmenwechsel eingeleitet, indem nicht mehr der oft langwierige Abschluss eines Asylverfahrens und die formale Asylanerkennung abgewartet werden, ehe eine aktive Arbeitsmarktförderung dieser Personengruppe einsetzt. Nachdem das Bundesprojekt Ende 2015 ausgelaufen ist, werden die Erfahrungen von *Early Intervention* auf Landesebene gegenwärtig weiterentwickelt, beispielsweise in Nordrhein-Westfalen im Rahmen von *Early Intervention NRW+*.⁵⁴

Zur Erhebung von Kompetenzen ist beim Projekt *Early Intervention* ein Leitfragebogen genutzt worden. Das in der **Anlage II** aufgeführte Exemplar ist uns aus Rheinland-Pfalz übermittelt worden. Hier handelt es sich um ein Standardformular der Agentur für Arbeit, das im Rahmen von *Early Intervention* bundesweit genutzt worden ist. Die hier gewonnenen Daten sind explizit für die Jobcenter erfasst worden.

Hinsichtlich einer expliziten Feststellung von informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen bei Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung lässt sich festhalten:

- Der Fragebogen ist für kürzlich eingetroffene Menschen entwickelt worden.

⁵³ Vgl. Daumann, Volker et. al. (2015): *Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung*. S.12 und S.14.

⁵⁴ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S. 23.

- Der Fragebogen ist grundsätzlich auf die Erfassung von formal erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen ausgelegt worden. Dies wird einerseits an der expliziten Nachfrage Schule, Ausbildung oder Studium deutlich sowie andererseits bereits im „Begrüßungsanschreiben“, das deutlich darauf verweist, dass in Deutschland Fachkräfte gesucht werden.
- Wie in der MBE können verwertbare Daten zu informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen indirekt aus den Fragen nach der Berufserfahrung gewonnen werden.
- Der Bereich Sprachkenntnisse ermöglicht in einem begrenzten Maß eine Feststellung informeller und non-formal erworbener Kompetenzen.
- Die in der MBE vorhandene Frage nach sonstigen Kompetenzen und Qualifikationen, die Raum zur Feststellung informeller und non-formal erworbener Kompetenzen gibt, existiert nicht.

Deutlich wird, dass die Fragebögen des *Early Intervention* Modellprojekts nicht geeignet gewesen sind, informelle und non-formal erworbene Kompetenzen ausführlich zu dokumentieren. Vielmehr geht es darum, formale Kompetenzen zu dokumentieren, die es den Arbeitsvermittler*innen der zuständigen Jobcenter erleichtern soll, Menschen mit Flucht und Migrationserfahrung in Stellen zu vermitteln.

4.3.2 Perspektiven für Flüchtlinge

Eine aktuelle Neuentwicklung der BA ist das Modellprojekt *Perspektiven für Flüchtlinge* (PerF), das geflüchteten Menschen einen frühzeitigen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Es handelt sich um ein Vermittlungs- und Qualifizierungsangebot mit den Modulen Profiling und Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Informationen, berufspraktische Kompetenzfeststellung in Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie Bewerbungstraining und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche. Die Gesamtdauer beträgt zwölf Wochen; parallel dazu erfolgt berufsbezogener Sprachunterricht. Bildungsträger*innen vor Ort führen die Module durch. Das Projekt sieht für 2016 eine Kapazität von lediglich

6.000 bis 6.500 Teilnehmer*innen vor.⁵⁵ Nach Angaben der Agentur für Arbeit richtet sich das Angebot an geflüchtete Menschen zur Feststellung beruflicher Kenntnisse. Informationen erteilen Agentur für Arbeit oder die zuständigen Jobcenter.⁵⁶

Zielgruppen sind Asylbewerber*innen sowie geduldete Menschen mit Arbeitsmarktzugang und anerkannte Geflüchtete. Der Zugang ist auch hier für Asylbewerber*innen mit guter Bleibeperspektive möglich, wenn noch kein Arbeitsmarktzugang vorliegt.⁵⁷

Teil der Maßnahme ist es, berufliche Kompetenzen durch Maßnahmeteile im sogenannten „Echtbetrieb“ zu identifizieren. Darüber hinaus sind Perspektiven aufzuzeigen, über Bedingungen des deutschen Arbeitsmarktes zu informieren, Bewerbungsaktivitäten zu unterstützen und berufsbezogene Sprachkenntnisse zu vermitteln bzw. zu vertiefen. Am Ende der Maßnahme stehen den Vermittlungs- und Integrationsfachkräften damit wertvolle Informationen über die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse und Stärken der teilnehmenden Menschen für den weiteren Integrationsprozess zur Verfügung.⁵⁸

Der Verlauf von PerF gestaltet sich wie folgt:

- **Innerhalb der ersten vier Wochen:** Eingangsgespräch (Abklären der individuellen Ausgangslage, Erstellen eines umfassenden Profils, Erkennen weiterer Handlungsbedarfe), Informationen über die Möglichkeit der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt
- **In den darauffolgenden sechs Wochen:** Kompetenzfeststellung im „Echtbetrieb“ (in der Regel bei Arbeitgeber*innen; in Ausnahmefällen auch in den Werkstätten der Maßnahmeträger*innen). Die Akquise der Betriebe obliegt den Maßnahmeträger*innen, die mit der Durchführung der Maßnahme beauftragt wurden.
- **In den sich anschließenden zwei Wochen:** Bewerbungsunterstützung, Allgemeine Informationen über die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche,

⁵⁵ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S. 23.

⁵⁶ Vgl. Agentur für Arbeit (2016): *Perspektiven für Flüchtlinge – PerF*. S.1. https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjk5/~edisp/l6019022dstbai819996.pdf?_ba.sid=L6019022DS TBA1820002.

⁵⁷ Vgl. ebd. S.1.

⁵⁸ Vgl. ebd. S.1f.

Unterstützung im Umgang mit der BA und deren Funktionen, Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse: Während der gesamten Maßnahmedauer werden berufsbezogene deutsche Sprachkenntnisse vermittelt bzw. vertieft.

- In der Phase beim Maßnahmeträger (in den ersten vier und den letzten zwei Wochen der Maßnahme) erfolgt die Vermittlung der Sprachkenntnisse täglich in zwei Zeitstunden.
- In der Phase des „Echtbetriebes“ wird die Vermittlung der Sprachkenntnisse an einem Tag in der Woche in sechs Zeitstunden beim Maßnahmeträger durchgeführt.

Das Personal der Maßnahmeträger*innen muss über sehr gute Englischkenntnisse verfügen, um die Maßnahme bilingual (zweisprachig) durchführen zu können. Neben Englisch sind Kenntnisse der arabischen Sprache wünschenswert.⁵⁹ Ein ähnliches Programm wird gegenwärtig für Jugendliche (PerjuF) konzipiert. Dabei soll es neben der Ausbildungs- und Arbeitsmarktorientierung auch um die Orientierung in Bezug auf schulische Bildung und Studium gehen.⁶⁰

Vergleichbar mit dem Projekt *Early Intervention* wird auch bei PerF ein Leitfragebogen genutzt worden. Das in **Anlage III** aufgeführte Exemplar ist uns von einer Berliner Bildungsträger*in zur Verfügung gestellt worden. Ergänzend sind wir darauf hingewiesen worden, dass die gemeinsame Erstellung eines derartigen Fragebogens in etwa ein bis eineinhalb Stunden in Anspruch nimmt und neben Englisch und Deutsch insbesondere türkisch, kurdisch und arabisch gesprochen wird. Hinsichtlich der Erhebung von informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen lässt sich folgendes festhalten:

- Der Perf-Profilbogen ist für Menschen konzipiert worden, die erste kurze Zeiten in Deutschland sind. Dies unterstreichen Fragen nach Kontaktpersonen, Kontakt zur Agentur für Arbeit oder BAMF.
- Es werden auch formale Kompetenzen und schulische Qualifikationen erhoben.
- Im Gegensatz zu den Fragebögen der MBE und „Early Intervention“ wird jedoch verstärkt nach anders erworbenen Kompetenzen gefragt. Dies spiegeln

⁵⁹ Vgl. Agentur für Arbeit (2016): *Perspektiven für Flüchtlinge – PerF*. S.2.

⁶⁰ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S. 24.

die Rubriken Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, EDV-Kenntnisse, aber auch Interessen und Neigungen wieder, für die im Rahmen des Interviews viel Zeit eingeplant ist.

Darüber hinaus differenziert sich das PerF von der MBE und *Early Intervention* dahingehend, dass die hier gewonnenen Daten nicht explizit für die Jobcenter erfasst werden, sondern den Bildungsträgern dazu dienen, für die Teilnehmer*innen Praktikumsplätze zu finden, damit deren Angaben einem Praxistest unterzogen werden können. Praktikant*in und Betrieb kommen im Wesentlichen auf drei Wegen zueinander:

1. Der PerF-Teilnehmer*in ergreift selbstständig die Initiative und sucht sich einen Betrieb aus.
2. Die Mitarbeiter*innen des zuständigen Bildungsträger akquirieren Betriebe, die sich dazu bereit erklären, einen oder mehrere Praktikumsplätze anzubieten.
3. Auch Betriebe können sich an die Agentur für Arbeit oder den zuständigen Bildungsträger wenden und Praktikumsplätze anbieten. Größere Unternehmen bilden inzwischen Seminargruppen an, die mehrere PerF-Teilnehmer*innen betreuen. In Berlin ist dies z. B. die Berliner Stadtreinigung.

In der Zeit des Praktikums sollen die Leistungen der Praktikant*in durch den Betrieb nach Vorgabe der BA dokumentiert werden:

- Welche berufsfachlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten wurden festgestellt?
- Konnten zusätzliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden? Wenn ja welche?
- Wurden ggf. berufliche Defizite festgestellt? Wenn ja, welche?
- Sind ggf. berufliche Alternativen/Perspektiven erkennbar? Wenn ja, welche?
- Welches positive Teilnehmerverhalten wurde festgestellt?
- Sehen sie jetzt oder ggf. später eine Beschäftigungsmöglichkeit in ihrem Betrieb?

Deutlich wird, dass der theoretische Ansatz von PerF weit gefasst ist und danach sucht, innerhalb einer einzelnen Maßnahme nicht nur Kompetenzerfassung und

Kompetenzerprobung umzusetzen, sondern auch erste Ansätze aufweist, die Teilnehmer*innen in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

- PerF weist somit deutlich stärker als die MBE und *Early Intervention* einen ganzheitlichen Ansatz aus theoretischer und praktischer Kompetenzfeststellung auf.
- Eine umfassende Kompetenzfeststellung im Betrieb funktioniert jedoch nur dann, wenn die Vorgaben der BA umfassend erprobt und dokumentiert werden. Aus Gesprächen mit PerF-Maßnahmeträger*innen wissen wir, dass die Kompetenzfeststellungsbögen häufig nicht sorgfältig ausgefüllt werden oder die Teilnehmer*innen als billige Arbeitskraft genutzt werden.

4.4 Bundesweite Fördernetzwerke

Mit dem Netzwerkprogramm *Integration durch Qualifizierung* (IQ) finanziert der Bund ergänzende Maßnahmen einer Arbeitsmarktförderung speziell für Migrant*innen und geflüchtete Menschen. In diesen Netzwerken bündeln sich die unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen relevanter Akteur*innen vor Ort, wie Organisationen der Flüchtlingshilfe, Bildungs- und Beschäftigungsträger*innen, Kammern, Ausländerbehörden und Jobcenter.⁶¹

Das Förderprogramm IQ existiert seit 2005. Die Zielsetzung ist eine verbesserte berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Umgesetzt wird dieses Ziel in 16 Landesnetzwerken, die gegenwärtig ca. 340 Teilprojekte zu drei Handlungsschwerpunkten umfassen. Schwerpunkte der lokal oder regional verankerten Projekte sind die Berufsanerkennungs- und Qualifizierungsberatung, die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie die interkulturelle Kompetenzentwicklung für Fachkräfte in den Arbeitsagenturen, Jobcentern und kommunalen Einrichtungen. Die Aufgabe von IQ ist es dabei, Lücken in den Prozessketten zu füllen, die zu einer beruflichen Anerkennung und qualifizierten Beschäftigung von Migrant*innen führen.⁶²

⁶¹ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S. 24.

⁶² Vgl. ebd. S.24.

In den letzten Jahren lag der Schwerpunkt der Netzwerkarbeit auf Maßnahmen zur Qualifikations- und Kompetenzfeststellung sowie zur beruflichen Qualifizierung, um die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes zu begleiten. Aufgrund der hohen Zuwanderung geflüchteter Menschen wird in den IQ-Netzwerken gegenwärtig die Flüchtlingsthematik stärker in den Vordergrund der Aktivitäten gerückt.⁶³

Geflüchtete Menschen, die über eine formale Qualifizierung aus ihrem Herkunftsland verfügen, können bereits bislang die reguläre Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie Angebote im Rahmen des Anerkennungsgesetzes in Anspruch nehmen. Für die zahlenmäßig größere Gruppe derjenigen geflüchteten Menschen, die über keine formale Qualifikation verfügen oder diese nicht nachweisen können, werden gegenwärtig Teilprojekte eingerichtet, in denen informell oder non-formal erworbene Kompetenzen sowie vorhandene berufliche Erfahrungen festgestellt und daran anschließende nachholende Qualifizierungen konzipiert werden. Damit soll eine stabile, langfristige Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer*innen unterstützt werden.⁶⁴

Folgend wollen wir exemplarisch zwei Projekte vorstellen, die sich darauf spezialisiert haben explizit non-formale und informell erworbene Kompetenzen bei Menschen mit Flucht und Migrationserfahrung zu ermitteln:⁶⁵ Die sogenannte KomBI-Laufbahnberatung und der Profilpass.

	KomBI-Laufbahnberatung	Profilpass
Ursprung	Entwickelt im Rahmen des Förderprogramms IQ und des bayrischen Informations- und Beratungsnetzwerks Migranet; KomBI = kompetenz- und biografieorientiert sowie interkulturell	Entwickelt im Rahmen des Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) sowie des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (IES)
Zielgruppe	Migrant*innen	Insbesondere Menschen in beruflichen Umbruchsituationen (Elternzeit, sonstige Berufspausen, Umorientierung etc.)
Fokus auf	Informell und non-formal erworbene	Informell und non-formal erworbene

⁶³ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S.24.

⁶⁴ Vgl. ebd. S. 24.

⁶⁵ Vgl. Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. S.26.

	Kompetenzen	Kompetenzen
Konzept	Modulares Baukasten-System aus mehreren Instrumenten, flexibler Einsatz der einzelnen Module möglich, Berater entscheiden selbst über Instrumente und Reihenfolge ihrer Verwendung, Einzel- oder Gruppenberatung möglich	Biografisches Verfahren, das sich inhaltlich in fünf Bereiche untergliedert (siehe nächste Zeile „Erfasste Bereiche“), von ausgeübten Tätigkeiten wird auf vorhandene Kompetenzen geschlossen
Erfasste Bereiche	Biografie, bisherige Tätigkeiten, individuelle Kompetenzen, weitere Entwicklungsschritte	Biografie, bisherige Tätigkeiten, individuelle Kompetenzen, weitere Entwicklungsschritte
Voraussetzungen	Berater müssen zum Wirkmodell und zur Anwendung des Verfahrens geschult werden	Berater müssen für das Verfahren qualifiziert werden
Besonderheiten	Verfahren erlaubt ein umfassendes Qualitätsmanagement	ressourcen- und stärkenorientiertes Instrument, alle Lebensbereiche werden berücksichtigt, es ist auch eine elektronische Version vorhanden
Abschluss / Zertifizierung	Keine Zertifizierung oder sonstige Nachweise	Mappe mit allen vorhandenen Nachweisen (Zeugnisse, Teilnahmebescheinigungen etc.), persönliche Kompetenzbilanz
Vorteile	Starker Fokus auf Empowerment, mehrfach evaluiertes Verfahren mit zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmten Instrumenten	Fokus auf Empowerment, Verfahren liefert ein umfassendes und kompaktes Profil des Klienten, Profi IPASS ist vielseitig verwendbar, Klienten können ihre beruflichen Kompetenzen besser darstellen
Nachteile	Hoher Zeitaufwand für einen gesamten Durchlauf (8 h), gute Deutschkenntnisse sind Voraussetzung, deshalb für Zielgruppen wie (funktionale) Analphabeten nicht einsetzbar	Hoher Zeitaufwand, Verfahren ist sehr sprachlastig, gute Deutschkenntnisse sind Voraussetzung
Erforderliche Sprachkenntnisse	Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift	Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
Zeitaufwand	Individuell, da Instrumente modular und flexibel einsetzbar, gesamter Durchlauf benötigt ca. 8 Stunden	Mindestens zwei Beratungstermine notwendig

4.5 Angebote der Bundesländer

Der Vollständigkeit halber ist darauf zu verweisen, dass mehrere Bundesländer Anlaufstellen zur frühzeitigen Erfassung und Nutzung von Arbeitsmarktpotenzialen ankommender geflüchteter Menschen und Asylbewerber*innen eingerichtet haben

und einrichten, beispielsweise in den Erstaufnahmeeinrichtungen. Im Idealfall werden hierbei auch weitere arbeitsmarktrelevante Akteur*innen, wie z. B. die Arbeitsagentur, IQ-Netzwerke, eingebunden.⁶⁶ Beispiele hierfür gibt es

- in Rheinland-Pfalz mit dem Projekt *Kompetenzen erfassen, Chancen nutzen zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung*.
- Im Saarland erprobt das landeseigene *Welcome Center Saar* in Kooperation mit der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer Verfahren zur praktischen Kompetenzfeststellung bei geflüchteten Menschen. Weitere Modelle zur Kompetenzfeststellung werden bereits in den Erstaufnahmeeinrichtungen in Schleswig-Holstein und in Mecklenburg-Vorpommern erprobt; in weiteren Bundesländern sind vergleichbare Maßnahmen in Vorbereitung.

Darüber hinaus haben einige Bundesländer umfassende Programme zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen erarbeitet. Darin werden verschiedene Fördermaßnahmen erfasst, die aufeinander abgestimmt sind und an denen verschiedene relevante Akteur*innen beteiligt sind.⁶⁷

- In Baden-Württemberg wurde im Februar 2015 das Landesprogramm *Chancen gestalten – Wege der Integration in den Arbeitsmarkt öffnen* verabschiedet, das die Bausteine Kompetenzerhebung, Sprachförderung, frühzeitige arbeitsmarktnahe Aktivierung von geflüchteten Menschen, Aufbau lokaler Netzwerke zur Steuerung der Integrationsmaßnahmen vor Ort sowie Durchführung eines Monitorings umfasst.
- In Rheinland-Pfalz wurde im September 2015 ein *Aktionsplan zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt* verabschiedet, der mit konkreten Maßnahmenzusagen, die auch die Kompetenzfeststellungsverfahren beinhalten soll, verschiedener Akteur*innen (Landesregierung, Arbeitsagentur, Landesvereinigung der Unternehmerverbände, Handwerkskammern und IHKs, Landwirtschaftskammer, etc.) unterlegt wurde.

⁶⁶ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S.26.

⁶⁷ vgl. ebd. S.26.

4.6 Angebote der Wirtschaft und der Industrie und Handelskammern

Aus verschiedenen Studien geht immer wieder hervor, dass es in der freien Wirtschaft ein breiter Konsens darüber besteht, Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung in Unternehmen einzustellen.

Im Rahmen des IHK-Aktionsprogrammes *Ankommen in Deutschland* startete zu Beginn 2016 das *Netzwerk Unternehmen unterstützen Flüchtlinge*. Das Projekt zielt darauf ab, betriebliches Engagement für geflüchtete Menschen in Deutschland sichtbar zu machen, bereits engagierte Unternehmen zu unterstützen, ihr Engagement noch effektiver zu gestalten und Ideen und Wege aufzuzeigen, wie sie dies tun können. Es soll ein bundesweites Unternehmensnetzwerk initiiert werden, an dem sich interessierte und engagierte Unternehmen kostenlos beteiligen können. Kern des Netzwerkes sollen Informations- und Serviceangebote sein, die Unternehmen durch praxisnahe Informationen und Best-Practice-Beispiele zu den verschiedenen Fragen der Flüchtlingsintegration - von Bildungsthemen über Alltagsbegleitung bis zu Corporate Volunteering - unterstützen.

Was bisher fehlt, ist eine belastbare Einschätzung, welche Berufserfahrung und Kompetenzen die Migranten*innen mitbringen. Hier sollen in der Zukunft verschieden geplante Kompetenzchecks der in Deutschland föderal organisierten Industrie- und Handelskammern (IHK) ansetzen. Ein Beispiel aus verschiedenen Modellprojekten und innovativen Ansätzen wollen wir folgend aufführen:⁶⁸

- Die IHK Pfalz plant in Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft und mit Bildungsträgern einen drei- bis viertägigen *Kompetenzcheck* in den gängigen Berufsfeldern (zum Beispiel Metall, Elektro, Gastronomie, Handel), um Arbeitsproben anfertigen zu lassen und so eine belastbare Einschätzung der Berufserfahrung zu gewinnen. Die Erkenntnisse der Agenturen für Arbeit, die zum Beispiel im Rahmen von PerF gewonnen worden sind, sollen hier eine erste Richtung der beruflichen Kompetenzen von geflüchteten Menschen vorgeben und als Basis für den IHK-Kompetenzcheck dienen.

⁶⁸ Vgl. IHK Pfalz (2016): *IHK-Kompetenzcheck hilft bei Integration von Flüchtlingen*. [ohne Seite]. https://www.pfalz.ihk24.de/servicemarken/Presse-_und_Oeffentlichkeitsarbeit/Pressemitteilungen_-_aktuell/Pressemitteilungen_2016/IHK-Kompetenzcheck-bei-der-Integration-von-Fluechtlingen/3395720.

Deutlich wird, dass sich die IHKen und die freie Wirtschaft der Bedeutung einer arbeitsmarktorientierten Validierung informeller und non-formaler Kompetenzen bei Migrant*innen und geflüchteten Menschen bewusst sind. Ein Erfolg dieser innovativen Ansätze wird in der Zukunft zu evaluieren sein.

5 Schlussfolgerungen und Good-Practice-Ansätze

Die Integration mehrerer Hunderttausend geflüchteter Menschen in Erwerbstätigkeit ist eine Herausforderung, auf die die Arbeitsmarktakteure von Bund, Ländern und Kommunen sowie in Wirtschaftsverbänden und Unternehmen zunehmend mit verschiedenen Maßnahmen und Angeboten reagieren. Derzeitige Strategien zielen darauf ab, geflüchtete Menschen bereits zu einem frühen Zeitpunkt ihres Aufenthalts, möglichst noch während des Asylverfahrens, in beschäftigungsfördernde Maßnahmen einzubeziehen. Angestrebt wird eine qualifikationsadäquate Vermittlung in Beschäftigung. Hierfür sollen die Angebote der Regelförderung an die Bedarfe von geflüchteten Menschen angepasst und entsprechend ausgebaut werden. Diese inklusive Arbeitsmarktstrategie bleibt jedoch auf geflüchtete Menschen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit beschränkt. Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten bleiben von diesen Maßnahmen, bei denen auch formelle und non-formal erworbene Kompetenzen erhoben werden ausgeschlossen; alle anderen Herkunftsgruppen erhalten weiterhin nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Verschiedene derzeit praktizierte Maßnahmen zielen darauf ab, diese Strategie der Öffnung der Regelstrukturen für geflüchtete Menschen zu unterstützen. So ist ein Großteil der gegenwärtigen Maßnahmen darauf gerichtet, die arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Bundesagentur für Arbeit, aber auch in der Wirtschaft zu einem kompetenten Umgang mit der Zielgruppe geflüchteter Menschen zu befähigen. Parallel erfolgt ein intensiver Aufbau von Vernetzungsstrukturen, um die Kompetenzen der verschiedenen Akteur*innen zu bündeln und um ergänzende zielgruppenspezifische Maßnahmen für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung zu entwickeln.

Eine positive Entwicklung hierbei ist, dass sich viele Akteur*innen auf den verschiedenen Ebenen des föderalen Systems wie auch in den verschiedenen

gesellschaftlichen Subsystemen von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft für die Integration von geflüchteten Menschen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt einsetzen. Es ist gegenwärtig zu früh, um die Wirkungen der begonnenen Maßnahmen tatsächlich bewerten zu können. Jedoch wurden und werden verschiedene Ansätze erprobt, die auf die Herausforderungen einer Erhebung von informellen und non-formal erworbene Kompetenzen und der folgenden Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen reagieren.

Das Modellprojekt *Early Intervention* hat die Notwendigkeit dieser frühzeitigen Förderung aufgegriffen und erprobt. Das von der Bundesagentur für Arbeit neu aufgelegte Programm *Perspektiven für Flüchtlinge* zielt darauf ab, die verschiedenen Komponenten einer Arbeitsmarktintegration zeitlich zu verschränken, um die bisher lange Dauer bis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu verkürzen.

PerF wird möglicherweise zu neuen Einsichten eines integrierten und koordinierten Vorgehens führen – auch wenn eine Maßnahmendauer von zwölf Wochen, auf die das Programm angesetzt ist, hier sicherlich weitaus zu kurz greifen wird. Das Erfordernis eines abgestimmten, rechtskreisübergreifenden und auf die einzelne Person angepassten Vorgehens der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteur*innen wird gegenwärtig bei der Einrichtung von kommunalen Arbeitsmarktbüros aufgegriffen. Diese Ansätze nehmen paradigmatisch wichtige Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen auf.

Wichtig erscheint es, diese Maßnahmen mit einer begleitenden Wirkungsforschung zu versehen, um zu fundierten Antworten auf die Frage „Was wirkt, was nicht?“ zu gelangen. Wissenschaftlich evaluiert wird bislang lediglich *Early Intervention*. Ein Aussage über den langfristigen Erfolg der anderen vorgestellten Modellprojekte ist daher zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich und kann somit erst in der Zukunft evaluiert werden. Wenn sich die gegenwärtig getesteten und angewandten Handlungsformate als erfolgreich und nachhaltige bei der Erhebung von informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen und einer darauf folgenden gelingenden Integration in den Arbeitsmarkt erweisen sollten, wird es zudem notwendig werden, diese räumlich und kapazitätsmäßig auszuweiten sowie zeitlich zu verstetigen.

Mit dem Berufsanerkennungsgesetz wurde 2012 eine wichtige Basis geschaffen, die auch für die Arbeitsmarktintegration von asylsuchenden und anerkannten Menschen

von Nutzen ist. Schwieriger verläuft die Feststellung informell und non-formal erworbener Kompetenzen, die auf dem hiesigen Arbeitsmarkt verwertet werden können. Vorhandene Verfahren sind häufig sehr zeitaufwendig und auf einen engen Maßnahmenkontext bezogen.

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, einheitliche und anerkannte Verfahren zu etablieren, mit denen sich die Kompetenzen zuverlässig feststellen lassen, und hierfür eine anerkannte Zertifizierung zu schaffen. Da aufgrund der hohen Flüchtlingszuwanderung hunderttausende Personen kurz- und mittelfristig neu in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind, müssen zudem die Verfahren der Kompetenzfeststellung, der beruflichen Orientierung und Erprobung und der notwendigen Qualifizierung so konzipiert werden, dass sie den zügigen Durchlauf einer großen Zahl von Teilnehmern ermöglichen.

Bislang fehlt ein verbindliches Anerkennungsverfahren für berufliche Kompetenzen, die von geflüchteten Menschen im Herkunftsland informell oder non-formal erworben wurden. Für ein solches Verfahren müssen folgende Voraussetzungen verbindlich geregelt werden:⁶⁹

- die rechtlichen Grundlagen, womit die Ergebnisse des Anerkennungsverfahrens verbindlich rechtlich verankert und ihr Geltungsbereich definiert werden;
- die zulässigen Verfahren und Instrumente, um allgemein anerkannte Ergebnisse zu erzielen;
- die Zuständigkeit für die Finanzierung des Verfahrens;
- eine institutionalisierte Zuständigkeit für die Durchführung des Verfahrens;
- die Gewährleistung eines niedrighwelligen Zugangs zu Information und Beratung.

Anders als in Deutschland existieren hierzu in verschiedenen europäischen Ländern bereits Erfahrungen und anerkannte Verfahren. Länder wie Norwegen, Finnland, Frankreich oder die Schweiz machen vor, wie sich ein verbindliches System des

⁶⁹ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S.51.

Qualifizierungsnachweises an die Bedingungen eines Einwanderungslandes anpassen lässt.⁷⁰

Auch Erfahrungen im Ehrenamt bilden eine wichtige Quelle des informellen Lernens und können für die berufliche Verwertung wertvoll sein. Darüber hinaus sind auch mehr Möglichkeiten einer zertifikatsorientierten Berufserprobung zu schaffen. Einen ersten Ansatzpunkt hierfür bildet das Programm PerF der Bundesagentur für Arbeit. Sofern sich dieser Ansatz bewährt, sollten hierfür die entsprechenden Kapazitäten geschaffen werden. Nach Planung sind für 2016 Maßnahmen lediglich für 6.500 Geflüchteten Plätze geschaffen worden. Dies impliziert, hierfür standardisierte, leicht zu handhabende, computergestützte und weitgehend sprachunabhängige Verfahren einzusetzen.

Mit Blick auf die Dokumentation und Anschlussfähigkeit von Kompetenzfeststellungen sollten ausländische Abschlüsse darüber hinaus so begutachtet werden, dass sie im weiteren Verfahren auch anerkannt und auf dem Arbeitsmarkt akzeptiert werden. Da die meisten Verfahren bisher fast ausschließlich auf die Selbststärkung und das Empowerment der Migranten*innen abzielen, ist die Anschlussfähigkeit an Kooperationspartner*innen und Arbeitgeber*innen nicht immer gegeben. Die Dokumentation des Beratungsprozesses und insbesondere der im Rahmen einer Potenzialanalyse ermittelten Kompetenzen stärkt nicht nur das Selbstbewusstsein der Migrant*innen, sie ist auch eine Orientierungshilfe für den Arbeitsmarkt. Die Dokumentation kann z. B. dabei helfen, dass eine Klient*in die Kompetenzerfassung bis zum Ende durchführt. Damit fördert eine Dokumentation die Steuerung des Beratungsprozesses. Zudem ist der Nachweis persönlicher Kompetenzen ein motivierendes Ergebnis für jede Klient*in.

Aus der hier vorgelegenen Validierung über die Erhebung von informellen und non-formal erworbenen Kompetenzen bei Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung geht hervor, dass vorhandene Ansätze gegenwärtig zwar vielversprechend sind, deren qualitative und quantitative Umsetzung jedoch noch sehr aufwendig und vielfach unkoordiniert wie auch unübersichtlich von statten läuft.

⁷⁰ Vgl. Aumüller, Dr. Jutta (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. S.51.

Agentur für Arbeit (2016): *Perspektiven für Flüchtlinge – PerF*.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjk5/~edisp/l6019022dstbai819996.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI820002.

Aumüller, Jutta Dr. (2015): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. Bertelsmann Stiftung.

AWO Landesverband für Berlin e. V. (2016): *Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer*. <https://www.awoberlin.de/Migrationsberatung-fuer-erwachsene-Zuwanderer-846110.html>.

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013): *Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur - Zuordnung - Verfahren - Zuständigkeit*. http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/130823_Handbuch_mit_nicht-barrierefreier_Anlage_MAM.pdf.

Demografie Portal (2016): *Erwerbsbevölkerung schrumpft und altert*. https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Erwerbsbevoelkerung_Altersgruppen.html

Deutscher Qualifikationsrahmen DQR (2016). <https://www.vwa.de/aktuelles/deutscher-qualifikationsrahmen-dqr>

Döring, Dr. Ottmar et. al. (2015): *Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund*. Bertelsmann Stiftung.

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Formulierung des Hinweises zur Ausweisung des DQR-Niveaus auf Zeugnissen (2013): <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA157.pdf>.

IHK Mainfranken (2015): *IHK stellt Maßnahmenpaket zur Integration von Flüchtlingen vor*. <http://www.wuerzburgerleben.de/2015/10/26/wuerzburg-ihk-massnahmenpaket-zur-integration-von-fluechtlingshweinfur-ihk-massnahmenpaket-zur-integration-von-fluechtlings/>.

IHK Pfalz (2016): *IHK-Kompetenzcheck hilft bei Integration von Flüchtlingen*. https://www.pfalz.ihk24.de/servicemarken/Presse-_und_Oeffentlichkeitsarbeit/Pressemitteilungen_-_aktuell/Pressemitteilungen_2016/IHK-Kompetenzcheck-bei-der-Integration-von-Fluechtlings/3395720

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2013): *Glossar. Was ist Europäische Bildungspolitik?* http://www.bagkjs.de/media/raw/Glossar_Europaeische_Berufsbildung_August_2013.pdf.

Anlage I

MBE: Fragebogen des Paritätischen Gesamtverbandes

Migrationsberatung für Erwachsene Zuwanderer

Persönlicher Erhebungsbogen

Berater/in: _____

Art des Beratungsgesprächs

Kurzberatung: _____
(Kann in jedem Stadium des Beratungsgesprächs nachgefragt werden)

Sondierungsgespräch: _____

Erstellung eines Förderplans: _____

Abschluss einer Integrationsvereinbarung: _____

Persönliche Daten

Name, Vorname: _____ geb. am: _____
Familienstand: _____ Geschlecht: _____
Aufenthaltsstatus: _____ Herkunftsland: _____
Staatsangehörigkeit: _____ Religionszugehörigkeit: _____
PLZ/Wohnort: _____ Straße: _____
Telefon: _____ Einreisedatum: _____
Kontakt mit welchen anderen Beratungsstellen: _____
Erstkontakt am: _____ Gesprächsanlass: _____
Beratung fand statt: am Standort der MBE: _____
am Integrationsort: _____
an anderen Orten: _____
Beratungssprache: Deutsch: _____
andere Sprache: _____
Weitere Gesprächstermine: _____

(Ehe-) Partner

Name, Vorname: _____ geb. am: _____
Staatsangehörigkeit: _____ Aufenthaltsstatus: _____
Lebensunterhalt: _____ Adresse: _____

Kinder

Name, Vorname: _____ Geburtsort: _____
geb. am: _____ Aufenthaltsstaus: _____
Kita/Schule: _____ Ausbildung: _____

Berufliche Situation

a) **erwerbstätig**

in Lehre:___ sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig

selbständig___ beschäftigt auf Teilzeit:___

sonstige Erwerbstätigkeit:___ Wehr-/Zivildienst

b) **nicht erwerbstätig**

Schüler:___ derzeit in beruflicher Vorbereitungsmaßnahme

Studium:___

Arbeitssuchen gemeldet Hausfrau/-mann:___ Rentner/in:___

(einschl. freiwilliges soziales Jahr u. 1- Euro-Jobs)

Arbeitserlaubnis liegt vor: ja:___ nein:___

Bemerkungen:_____

Sprachkenntnisse

Muttersprache:_____

andere Sprachen:_____

Deutschkenntnisse: sehr gut:___ gut:___ geringe:___ keine:___
(Einschätzung beim Erstgespräch)

Teilnahme am Integrationskurs

vorgesehen:___ wird besucht:___

ist absolviert:___ nicht vorgesehen:___

Name, Anschrift des Integrationskurses

Sprachtest bestanden: ja:___ nein:___

Bemerkungen/Handlungsbedarf:_____

Leistungsbezug: (ALG, SozH., etc)

Zuständige Behörde/ Aktenzeichen:_____

Sachbearbeitung:_____

Schule/Berufsausbildung/Studium

Schulbildung:_____ von-bis:_____

Ausbildung als:_____ von-bis:_____

Studium:_____ von-bis:_____

mit Abschluss:___ ja:___ nein:___

Anerkennung liegt vor:___ ja:___ nein:___

weitere Berufsqualifizierende

Maßnahmen von-bis:_____

Bemerkungen/Handlungsbedarf:_____

Lebens/Wohnsituation

allein lebend: ___ allein erziehend: ___
mit Partner/in: ___ Wohnung: ___
eigene Wohnung: ___ Übergangswohnheim: ___
sonstige: ___
Bemerkungen/Handlungsbedarf: _____

Berufstätigkeit in Deutschland

Tätigkeit als: _____ von-bis: _____ Unterlagen: _____
Angaben zum Arbeitgeber: _____
Berufsvorstellung: _____
Hindernisse: _____
Bemerkungen/Handlungsbedarf: _____

Gesundheitliche Situation

gesundheitliche Einschränkungen: ja: ___ nein: ___
Behindertenstatus: ja: ___ nein: ___
Bemerkungen/Handlungsbedarf: _____

sonstige Kenntnisse:

Führerschein: ja: ___ nein: ___
PC-Kenntnisse: ja: ___ nein: ___
Sonstige
Kenntnisse/Qualifikationen: _____

Soziale Netzwerke/Ressourcen

Verwandte/Freunde, Kontakt zu hiesigen Deutschen, zu Organisationen, Kirchen, etc.

Förderplan erstellt: ja: ___ nein: ___
Integrationsvereinbarung: ja: ___ nein: ___

Anlage II

Fragebogen zur Kompetenzerhebung von Asylbewerber*innen

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

die Bundesagentur für Arbeit (BA) heißt Sie in Deutschland herzlich willkommen.

Als öffentlicher Dienstleister am Arbeitsmarkt besteht unsere Hauptaufgabe darin, Arbeit- bzw. Ausbildungssuchende und Stellen zusammen zu führen.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden gegenwärtig Fachkräfte mit Berufsausbildung oder Studium gesucht. Wenn Sie Ihre Kompetenzen einbringen wollen, möchten wir Sie gern beim Einstieg in Arbeit oder Ausbildung unterstützen. Wir helfen Ihnen auch weiter, wenn Sie Ihre schulische oder berufliche Ausbildung oder Ihr Studium in Deutschland fortsetzen wollen.

Im Rahmen eines Projekts wollen wir Sie mit Informations-, Beratungs- und ggf. Förderangeboten so früh wie möglich auf den Einstieg in Arbeit oder Ausbildung vorbereiten. Die Teilnahme am Projekt ist freiwillig.

Wenn Sie teilnehmen möchten, benötigen wir einige persönliche Angaben sowie Informationen über Ihre Qualifikation und Berufserfahrung. Füllen Sie dazu bitte den Fragebogen auf der Rückseite soweit wie möglich aus und bringen ihn zum Gespräch mit dem Berater der Agentur für Arbeit. In der Agentur für Arbeit wird anhand Ihres Kompetenzprofils eine erste Einschätzung Ihrer Einstiegschancen vorgenommen. Bei einer positiven Bewertung wird die Agentur für Arbeit auf Sie zukommen und Sie zu einem weiteren persönlichen Termin einladen.

Bitte beachten Sie folgenden Hinweis: Die Teilnahme oder Nichtteilnahme an dem Projekt der BA steht nicht im Zusammenhang mit Ihrem Asylverfahren und hat keinerlei positive oder negative Konsequenzen für den Ausgang dieses Verfahrens.

Ebenfalls unberührt bleiben Fragen der Zuständigkeit hinsichtlich Durchführung des Asylverfahrens in der Europäischen Union (mögliche Einleitung eines sog. Dublin-Verfahrens). Eine Teilnahme am Projekt hat darüber hinaus keine aussetzende oder aufschiebende Wirkung hinsichtlich etwaiger aufenthaltsbeendender Maßnahmen nach negativem Abschluss des Asylverfahrens.

Wir freuen uns, Sie kennen zu lernen. Mit freundlichen Grüßen

Ihre Bundesagentur für Arbeit

Die BA verpflichtet sich zur Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes. Ihre Daten werden ausschließlich im Rahmen des gesetzlichen Auftrags (Sozialgesetzbuch Zweites Buch, Sozialgesetzbuch Drittes Buch) zum Zwecke der Potenzialanalyse, Beratung und Vermittlung sowie aktiven Arbeitsförderung erhoben, verarbeitet und genutzt.

Datenschutzerklärung

Ich willige ein, dass die BA gemäß ihres gesetzlichen Auftrags (Sozialgesetzbuch Zweites Buch, Sozialgesetzbuch Drittes Buch) und zu Forschungszwecken die im Fragebogen erhobenen Daten erhebt, verarbeitet und nutzt. Ich bin ebenfalls damit einverstanden, dass die BA vor Beginn von Vermittlungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt zur Prüfung der Aufenthaltsperspektive Angaben zum Stand des Asylverfahrens beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erhebt. Diese Einwilligung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen mit Wirkung für die Zukunft bei der zuständigen Agentur für Arbeit widerrufen werden.

Vor- und Zuname

Ort, Datum

Unterschrift

Anrede	Frau / Herr		Datum der Einreise nach Deutschland:		_____._____.20____				
Nachname:				Vorname:					
Geburtsdatum:				Geburtsort:					
Flüchtlingsstatus:				Arbeitserlaubnis:	Ja	Nein			
Alter der Kinder:				Verheiratet:	Ja	Nein			
Kontaktinformationen									
Straße / Hausnummer:									
Postleitzahl und Ort:									
Telefon (freiwillig):				E-Mail (freiwillig):					
Führerschein:		Ja	Nein		Für welche Fahrzeuge:				
Gewünschter Beruf									
Qualifikationen					Abschluss		Zeugnis		
	Land	Art der Schule / Ausbildungsrichtung		Beginn / Ende (Tag / Monat / Jahr)		Ja	Nein	Ja	Nein
Schulbesuch						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsausbildung						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studium						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufserfahrung									
Beginn / Ende (Tag/Monat/Jahr)				Tätigkeit					
Sprachen	Grundkenntnisse			Erweiterte Kenntnisse			Verhandlungssicher		
_____	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
Englisch	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
Deutsch	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		
Deutschkurs	Ja	Nein		Institution:					
Beginn / Ende:				Ergebnis Sprachtest:					

Anlage III

Fragebogen zur Kompetenzerhebung von Asylbewerberinnen und Asylbewerber

Die Teilnahme an dieser Erhebung ist freiwillig. Sie steht in keinem Zusammenhang mit Ihrem Asyl-verfahren und hat keinerlei positive oder negative Konsequenzen auf den Ausgang dieses Verfahrens.

Persönliche Daten / Kontakt zu Einrichtungen und Institutionen

he.re-Id.-Nr.	
Anrede	<input type="checkbox"/> Herr <input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> ggf. akademischer Grad:
Familienname:	
Vorname:	
Staatsangehörigkeit:	
Geburtsdatum / Geburtsort (Land):	
Familienstand:	
Alter der Kinder:	
Straße / Hausnr. / ggf. Gebäude:	
Postleitzahl / Ort:	
Telefonnummer:	
Email-Adresse:	

1. Kontaktperson Name / ggf. Adresse (Erstkontakt z.B. beim DRK / Unterkunft)	
Telefonnummer:	
Email-Adresse:	

Haben Sie bereits Kontakt zur Agentur für Arbeit?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, mit:
Haben Sie bereits Kontakt zum Job Center?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, mit:

BAMF-Kontakt	
Aktenzeichen BAMF (sofern bekannt):	
Datum Einreise:	
Datum Asylantrag:	
Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BüMA)	<input type="checkbox"/> Gültigkeit bis:
Aufenthaltsgestattung	<input type="checkbox"/>
Aufenthaltserlaubnis	<input type="checkbox"/>
Duldung	<input type="checkbox"/>
Arbeitslaubnis	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein wenn nein: Beschäftigung mit Erlaubnis der Ausländerbehörde möglich? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Angaben zu Ausbildungen und Beruf

Zuletzt ausgeübter Beruf: (ggf. kurze Beschreibung der Tätigkeiten)	
--	--

Qualifikationen

	Land	Berufszweig Studiengang	Dauer	Zeugnis	
				Ja	Nein
Schulbesuch					
Berufsausbildung					
Studium					

Berufserfahrungen

Dauer (von – bis)	Tätigkeiten (ggf. kurze Beschreibung)	Land

Kenntnisse

Sprachkenntnisse

<u>Sprachen / Dialekt(e)</u> Sprachlevel entsprechend dem Europäischen Referenzrahmen	<u>Sehr gut</u> Level C2	<u>Gut</u> Level C1	<u>Befriedigend</u> Level B2	<u>Ausreichend</u> Level B1	<u>Anfänger</u> Level A1/A2
Deutsch					
Englisch					
Deutschunterricht von – bis: bei Schule / Einrichtung / Institution					

EDV- und IT-Kenntnisse

<u>EDV-Kenntnisse</u>	<u>Sehr gut</u>	<u>Gut</u>	<u>Befriedigend</u>	<u>Ausreichend</u>	<u>Anfänger</u>
PC-Bedienung					
Windows XP / 7 / 8 / 10					
Linux					
Microsoft Windows (u.ä. Textbearbeitung)					
Microsoft Excel (u.ä. Tabellenkalkulation)					
Microsoft PowerPoint u.ä.					
Microsoft Outlook u.ä.					

Führerschein

Internationaler Führerschein vorhanden?

O nein O ja, aus welchem Land:

für folgende Fahrzeugklassen:

Interessen / Neigungen

Welche Hobbys und Interessen haben Sie?	
Haben Sie einen konkreten Berufswunsch? Wenn ja, welchen?	