

Von der Feststellung zur Validierung von Kompetenzen

Strategiepapier zur Weiterentwicklung von Kompetenz-
feststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten



Impressum

Herausgeber:

Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)

c/o: Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH

Werderstraße 2, 86159 Augsburg

Telefon: 0821 / 90799 – 0

Telefax: 0821 / 90799 – 11

Internet: www.tuerantuer.de | www.migranet.org | www.intqua.de

E-Mail: kompetenz@tuerantuer.de

Alle Rechte vorbehalten

© 2010

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit. Koordinierungsstelle ist die ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk.

Inhalt

1. Potenziale nutzen - Der Bedarf nach Anerkennung informell, non-formal und formell erworbener Kompetenzen	4
1.1 <i>Validierung im Rahmen der IQ-Prozesskette für eine berufliche Integration</i>	4
1.2 Zielsetzung: Validierung von Kompetenzen als Prozess	6
2. Europäische Entwicklungen in Politik und Praxis der Validierung von Kompetenzen	7
2.1 Europäischer Qualifikationsrahmen im Kontext Lebenslanges Lernen	7
2.2 Der Nationale Qualifikationsrahmen in Deutschland	8
2.3 Beispiele von Validierungsverfahren in Nachbarländern	9
a. Dänemark	9
b. Schweiz	10
3. Beispiele spezifischer Validierungsverfahren für Migrantinnen und Migranten	13
3.1 Vielfalt der Instrumente und Methoden für eine heterogene Zielgruppe	13
3.2 Ziele der Validierung für Migrantinnen und Migranten	14
a. Wertschätzung am Arbeitsmarkt	14
b. Anerkennung ausländischer Qualifikationen	15
c. Aufstieg im Bildungssystem	15
d. Passgenaue Lernangebote	16
3.3 Die vier Teilprozesse der Validierung	16
a. Teilprozess: Identifizieren des Bedarfs	17
b. Teilprozess: Subjektorientierte Kompetenzfeststellung	18
c. Teilprozess: Anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung: Beurteilung	20
d. Teilprozess: Validierung	24
4. Rahmenbedingungen verbessern durch Kooperation der Akteure	26
5. Definitionen	27
6. Literaturverzeichnis	30

1. Potenziale nutzen - Der Bedarf nach Anerkennung informell, non-formal und formell erworbener Kompetenzen

Die deutsche Bevölkerung schrumpft: Seit März 2009 leben weniger als 82 Mio. Menschen in Deutschland. Die Abnahme der Einwohnerzahl ist nur zum Teil durch den Geburtenrückgang und die zunehmende Alterung der Gesellschaft begründet. Große Auswirkungen haben auch die stark zurückgegangenen Zuwandererzahlen. Der demografische Wandel führt in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten zu einem Mangel an qualifizierten Fachkräften. Ingenieure, Ärzte, Lehrer, Pflegefachkräfte, Erzieher, aber auch diverse Ausbildungsberufe gehören zunehmend zu den Mangelberufen in Deutschland.

Gleichzeitig wird der wirtschaftliche Strukturwandel, bedingt durch die Globalisierung und technologische Entwicklungen, zu großen Veränderungen der Arbeitswelt führen. Der steigende Anteil von Dienstleistungsberufen ist ein Anzeichen für das Entstehen eines wissensbasierten Wirtschaftsraums. Um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu sichern, stehen Wirtschaft und Gesellschaft vor der Herausforderung, einerseits der erheblichen Verringerung des Arbeitskräftepotenzials zu begegnen und andererseits das Bildungssystem zu modernisieren.

Die „Qualifizierungsinitiative für Deutschland“, die auf dem gemeinsamen Bildungsgipfel von Bund und Ländern im Herbst 2008 beschlossen wurde, sieht daher vor, dass alle inländischen Qualifikationsreserven besser als bisher genutzt werden sollen.¹ Dies betrifft insbesondere die in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund. Zuwanderinnen und Zuwanderer, die Qualifikationen und Berufserfahrungen im Herkunftsland erworben haben, stehen vor massiven Barrieren am Arbeitsmarkt. Ihre Potenziale und Kompetenzen werden vielfach nicht anerkannt, abgewertet oder gar nicht wahrgenommen. Dies soll sich ändern. Eine umfassende Würdigung und Bewertung der Kompetenzen, die MigrantInnen in formalen, informellen und non-formalen Lernumgebungen erworben haben, setzt den Einsatz von Verfahren der formalen Anerkennung und der Validierung voraus.

1.1 Validierung im Rahmen der IQ-Prozesskette für eine berufliche Integration

Das hier vorliegende Konzept wurde im Rahmen des IQ-Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“ erarbeitet und beschreibt den Prozess der Validierung von Kompetenzen für MigrantInnen. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zielt auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten. In den sechs Handlungsfeldern

- Beratung,
- Qualifizierung,
- Kompetenzfeststellung,
- berufsbezogenes Deutsch,
- Existenzgründung und
- Interkulturelle Öffnung

werden Strategien, Instrumente, Handlungsempfehlungen und Konzepte erarbeitet und verbreitet. Auch die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente des SGB II und III soll verbessert werden, um die berufliche Integration von Zuwanderern nachhaltig zu fördern.

¹ Die Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung - Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Dresden Oktober 2008.

Um dies zu erreichen, müssen die zentralen Handlungsfelder der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund vernetzt und aufeinander bezogen werden. Hierfür wurde im Netzwerk IQ eine Prozesskette zur beruflichen Integration von MigrantInnen entwickelt.² Das hier vorgestellte Konzept versteht sich als Teil dieser Prozesskette und ist eingebettet in weitere integrative Maßnahmen.



(Modell der Prozesskette)³

Im Netzwerk IQ wurden in den vergangenen Jahren verschiedene migrationsspezifische Verfahren zur Kompetenzfeststellung entwickelt und erprobt.⁴ Die Vielfalt der Instrumente soll der Heterogenität der Zielgruppe gerecht werden; die Auswahl wird auch durch den jeweiligen Zweck bestimmt: Empowerment, Berufsorientierung, Vorbereitung einer Bewerbung etc. Ausgangspunkt dafür waren die alltäglichen Schwierigkeiten der MigrantInnen, eine Berücksichtigung ihrer Potenziale bei deutschen Arbeitsmarktakteuren, z.B. Unternehmen, Arbeitsverwaltung, Bildungsinstitutionen, zu erreichen. Jahrelange Frustrationen führten nicht nur zu einem beruflichen Abstieg, sondern auch zu großer Verunsicherung über die eigenen Stärken – eine schlechte Voraussetzung, um selbstbewusst am Arbeitsmarkt zu agieren.

Die große Stärke des IQ-Netzwerks ist seine Praxisorientierung. Nur durch die tägliche Zusammenarbeit mit zahlreichen MigrantInnen in verschiedenen Regionen Deutschlands wurde sichtbar, dass InhaberInnen ausländischer Abschlüsse, die sich Arbeit suchend meldeten, durch die Datenerfassung der Bundesagentur für Arbeit (BA) systematisch dequalifiziert wurden. Auch AkademikerInnen oder andere Fachkräfte wurden so zu „Ungelernten“; die Auswirkungen auf die Statistik und die öffentliche Wahrnehmung von arbeitslosen „Ausländern“ war entsprechend. Für die Wirtschaft war dieses Potenzial ebenfalls verloren, da es nicht zu passenden Arbeitsvermittlungen kam.

Nach der Veröffentlichung der Anerkennungsstudie „Brain Waste“⁵, die im Rahmen des IQ-Projekts „Global Competences“ erstellt wurde, begann eine öffentliche Debatte um eine bessere Nutzung der Ressourcen von MigrantInnen in Deutschland, die u.a. dazu führte, dass die neue Bundesregierung ein Anerkennungsgesetz im Koalitionsvertrag vorsieht.⁶ Große Auswirkungen hat die Umstellung der BA, VerBIS für ausländische Abschlüsse und für die Erfassung weiterer Kompetenzen zu öffnen. Außerdem wurde ein internes Anerkennungsberatungsangebot durch die ZAV eingerichtet, das ArbeitsvermittlerInnen nutzen können.

² Netzwerk Integration durch Qualifizierung, Leiter/innen der Facharbeitskreise: Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten - Integration ermöglichen. Prozesskette für eine (berufliche) Integration, Düsseldorf 2009.

³ Vgl. ebd.

⁴ Vgl. IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung/ MigraNet: Praxishandreichung Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling, Augsburg 2008.

⁵ Englmann B./ Müller M.: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg 2007.

⁶ Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode: Wachstum. Bildung. Zusammenhalt., Oktober 2009.

Trotz dieser Fortschritte bleibt noch viel zu tun. Kompetenzfeststellung für MigrantInnen kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie tatsächlich zu einer Weiterentwicklung oder einem Aufstieg des Einzelnen im Bildungssystem oder am Arbeitsmarkt führt. In Deutschland sind die Rahmenbedingungen für eine Validierung von Kompetenzen bisher nicht hinreichend gegeben, auch wenn sie zunehmend thematisiert werden. Im „Nationalen Integrationsplan“ heißt es entsprechend:

„Ausgangspunkt für eine passgenaue Förderung zur beruflichen Integration ist die Erstellung eines individuellen Bewerberprofils unter Einbeziehung des besonderen kulturellen und sprachlichen Kapitals der oder des Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund. Unabhängig von ihrer formalen Anerkennung als Berufsabschlüsse sollen formelle und informelle Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, um in Bewerbungsverfahren die Potenziale von Migrantinnen und Migranten transparent zu machen.“⁷

1.2 Zielsetzung: Validierung von Kompetenzen als Prozess

Ausgehend vom Individuum, soll in diesem Papier ein systematischer Prozess beschrieben werden, der die formal, informell und non-formal erworbenen Kompetenzen von MigrantInnen

- identifiziert,
- durch Selbstreflexion beschreibt,
- anhand von Anforderungen bewertet und
- validiert.

Die migrationssensible Kompetenzfeststellung braucht einen konzeptionellen und gesetzlichen Rahmen, um ein transparentes und faires Validierungsverfahren zu ermöglichen. Dadurch kann zukünftig ein Beitrag geleistet werden, um die Dequalifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund zu verhindern und den Einsatz ihrer Potenziale am Arbeitsmarkt zu fördern.

In Deutschland hat die Strategie des lebenslangen Lernens bisher nicht zu einer geregelten Validierungspraxis geführt, wie dies in zahlreichen Nachbarländern der Fall ist. Daher sind verschiedene Aspekte der Validierung in Deutschland bislang nicht oder nur eingeschränkt umsetzbar. Um diese Unterschiede sichtbar und transparent zu machen, werden im nächsten Abschnitt entsprechende europäische Entwicklungen dargestellt. Außerdem wird an dieser Stelle ausdrücklich auf das Glossar in Punkt V verwiesen, das die verschiedenen Begrifflichkeiten wie Validierung, Anerkennung etc. voneinander abgrenzt.

⁷ Die Bundesregierung: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin 2007, S. 78. vgl. auch Die Bundesregierung: Nationaler Integrationsplan - Erster Fortschrittsbericht, Berlin Oktober 2008.

2. Europäische Entwicklungen in Politik und Praxis der Validierung von Kompetenzen

2.1 *Europäischer Qualifikationsrahmen im Kontext Lebenslanges Lernen*

Ziel der Lissabon-Strategie, die im März 2000 vom Europäischen Rat in Lissabon beschlossen wurde, ist es, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“⁸ Mit diesem Ziel wurden umfassende Reformen der Bildungssysteme des Europäischen Wirtschaftsraums beschlossen. Auf der Grundlage der Freizügigkeit der EU-BürgerInnen sollen Mobilität und Transparenz der Qualifikationen gefördert werden: Die europaweite Umsetzung von Bachelor- und Masterstudiengängen soll die Vergleichbarkeit europäischer Hochschulabschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses sichern. Nach dieser Zielsetzung sind auch im Bereich der beruflichen Bildung Reformen geplant und ansatzweise umgesetzt. Beide Ansätze sollen in den nächsten Jahren in die Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der alle beruflichen Qualifikationen europaweit erfassen wird, münden. Den ständig wachsenden und sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes soll durch die Strategie des Lebenslangen Lernens begegnet werden, Weiterbildung soll für alle ArbeitnehmerInnen zugänglich werden. In diesem bildungspolitischen Kontext wurden auch die Potenziale von MigrantInnen aus Nicht-EU-Staaten in ein neues Licht gerückt:

„Für die Integration der Drittstaatsangehörigen in die Gesellschaft ist der Zugang zum Arbeitsmarkt von elementarer Bedeutung. Der Großteil der Einwanderer und Personen, die internationalen Schutz genießen, verfügt zudem über Qualifikationen und Fertigkeiten, die in der Europäischen Union gebraucht werden. Ihre volle Integration in den EU-Arbeitsmarkt könnte dazu beitragen, dass die europäische Wirtschaft in puncto Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung ihr volles Potenzial entfalten kann. Aus den jüngsten Beschäftigungszahlen von Einwanderern geht jedoch hervor, dass deren Potenzial nicht immer ausgeschöpft wird. (...) Um ihr Potenzial optimal auszuschöpfen, gilt es daher, auf ihre bereits im Herkunftsland erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen aufzubauen. Voraussetzung hierfür ist allerdings die Anerkennung und angemessene Bewertung formaler und informeller Qualifikationen (einschließlich ihrer Qualifikationsnachweise). (...) Besondere Anstrengungen müssen unternommen werden, um die Qualifikationen von Zuwanderern richtig einzuschätzen und auf den benötigten Stand zu bringen, darunter auch die sprachlichen Fähigkeiten, damit sie Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und wie die Bürger des Gastlandes an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.“⁹

Grundlage der Mobilität von ArbeitnehmerInnen ist die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen der nationalen Bildungssysteme. Im Bereich der reglementierten Berufe, die sich in den EU-Staaten unterscheiden, bildet die europäische Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG die Grundlage für Anerkennungsverfahren.

Mit der Lissabon-Strategie wurde außerdem deutlich, dass die Anforderung an ArbeitnehmerInnen, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslangen Kompetenzer-

⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung über Einwanderung, Integration und Beschäftigung, Brüssel 2003, S. 3.

⁹ Ebd., S. 20.

werb zu sichern, weitere bildungspolitische Strategien erfordert. Daher wurde die Wichtigkeit von Kompetenzen, die in informellen oder non-formalen Kontexten erworben wurden, in den letzten Jahren vielfach gewürdigt. Durch den technischen Fortschritt und die alternden Gesellschaften wird Lebenslanges Lernen zu einer individuellen und gesellschaftlichen Aufgabe. Deutschland liegt derzeit im europäischen Feld der Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen weit zurück.

Die Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, einen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zu erarbeiten, der unter Berücksichtigung von informellem und non-formalem Lernen Transparenz der beruflichen Qualifikationen und Durchlässigkeit zwischen den beruflichen und akademischen Niveaus ermöglichen soll. Ziel ist die Erstellung des EQR bis 2013, der Qualifikationen nicht mehr über Lernwege und Abschlüsse, sondern über die Ergebnisse von Lernprozessen festlegen soll. Der EQR sieht vor, alle Qualifikationen – vom Pflichtschulabschluss über Zeugnisse der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis hin zu den akademischen Abschlüssen – einem von acht Referenzniveaus zuzuordnen, die beschreiben, was ein Lerner weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Er bedeutet eine Abkehr vom Lerninput in klassischen Bildungsinstitutionen und eine Verschiebung des Schwerpunktes auf die Lernergebnisse, unabhängig davon, ob diese in einer formalen, informellen oder non-formalen Umgebung erworben wurden.

Grundlegend für das Lebenslange Lernen ist die Erkenntnis, dass der Einzelne am Arbeitsplatz und in der Freizeit ständig seine Kompetenzen entwickelt und ausbaut. Um die ganze Bandbreite der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten sichtbar zu machen, werden neue Strategien der Validierung benötigt und die Entwicklung von entsprechenden Ansätzen gefördert. In verschiedenen EU-Programmen, wie EQUAL, Lifelong Learning Programm, Xenos oder auch Grundtvig wurden Instrumente für einen ressourcenorientierten Ansatz in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik insbesondere für MigrantInnen entwickelt. MigrantInnen stehen vor der besonderen Herausforderung, dass es für sie nicht nur darum geht, ihr informelles oder non-formales Lernen sichtbar und glaubwürdig zu machen, sondern auch ihr formales. Wenn ihre formale Qualifikation im Herkunftsland erworben wurde, ist die große Akzeptanz, die formalen Qualifikationsnachweisen im nationalen Rahmen zugewiesen wird, im Aufnahmeland i.d.R. nicht mehr verfügbar. Sogar wenn eine formale Anerkennung erreicht wird, muss die soziale Wertschätzung durch Wirtschaft und Gesellschaft erst erarbeitet werden.

2.2 Der Nationale Qualifikationsrahmen in Deutschland

Deutschland hat bisher noch keinen NQR vorgelegt. Während zahlreiche Mitgliedstaaten in den vergangenen Jahren ihre Ausbildungssysteme, u.a. durch Validierung und Modularisierung, reformiert haben, besteht in Deutschland weiterhin eine einseitige Fokussierung auf formale Qualifikationsnachweise, die in der Regel als junge Erwachsene erworben werden und mit den rasanten Entwicklungen der Arbeitswelt kaum mehr Schritt halten können. Bei der Zuordnung im NQR werden alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems der allgemeinen, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung einbezogen. Es muss gewährleistet werden, dass sich alle neuen Qualifikationen, die ab 2012 erteilt werden, auf das geeignete EQR-Niveau beziehen.

Während bisher das Hauptaugenmerk auf den Zertifikaten der formalen beruflichen Qualifikationen liegt, könnte die Entwicklung des NQR durch das Einbeziehen von Kompetenzen ein Schritt in Richtung Outcomeorientierung sein. Der deutsche NQR kann Lernenden und

Arbeitnehmern helfen nachzuweisen, was sie können. Auch Unternehmen werden bei der Personalentwicklung unterstützt, wenn eine bessere Transparenz bezüglich der Handlungskompetenz des Einzelnen besteht.

MigrantInnen könnten besonders profitieren, da der NQR die Hürden zwischen den Verfahren der Anerkennung und einer potenziellen Validierung herabsetzen könnte. Die Validierung wiederum stellt einen Schritt hin zur qualifikationsanalogen Zertifizierung von Kompetenzen dar. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems ausgebaut wird, so dass der Erwerb von nationalen Qualifikationen oder Teilleistungen einem größeren Teil von MigrantInnen zugänglich wird, indem zum Beispiel Arbeitserfahrungen oder berufsrelevante freiwillige Tätigkeiten zertifiziert werden.

Bisher ist der Erwerb einer Qualifikation auf der Grundlage individuell nachweisbarer Kompetenzen in Deutschland nicht möglich. Nachbarländer wie Frankreich oder Belgien haben diese Möglichkeit gesetzlich geregelt. In Deutschland ist in BBiG und HwO nur vorgesehen, dass Berufserfahrungen, also informelles Lernen, die Grundlage für die Zulassung zu einer Externenprüfung bilden können. Dieses Instrument zielt darauf, An- und Ungelernten eine zweite Chance im Qualifikationserwerb zu sichern; die viel weitreichenderen Ziele der Validierung für qualifizierte ArbeitnehmerInnen im Kontext des lebenslangen Lernens werden dadurch nicht erreicht. Obwohl die Regelung der Externenprüfung die Berücksichtigung von ausländischen Ausbildungs- und Berufszeiten ausdrücklich vorsieht, sind die Zulassungen von MigrantInnen durch die Kammern derzeit nicht transparent. Im Rahmen der Integrationsindikatoren sollen entsprechende Zahlen in Zukunft erhoben werden.¹⁰

2.3 Beispiele von Validierungsverfahren in Nachbarländern

Für MigrantInnen bedeutet eine vollständige Berücksichtigung ihres formalen, informellen und non-formalen Lernens, dass sie einerseits Verfahren der formalen Anerkennung, andererseits Verfahren der Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen nutzen können, falls diese vorhanden und zugänglich sind. In Staaten, die beides vorsehen, spielt es eine wichtige Rolle, dass Neuzuwanderer, die mit einem neuen Arbeitsmarkt und einem neuen Bildungssystem konfrontiert sind, umfassend informiert werden, damit sie entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen. Die Rahmenbedingungen sind unterschiedlich, zwei Beispiele – Dänemark und die Schweiz – werden hier dargestellt.¹¹

a. Dänemark¹²

Dänemark hat in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen, um ein umfassendes Integrationsangebot zu entwickeln. Dänemarks Einführungsprogramm ist auf drei Jahre angelegt; innerhalb von zwei Monaten nach der Ankunft wird ein individueller Kontrakt festgelegt, der Sprachkurse und passgenaue Arbeitsmarktmaßnahmen beinhaltet. Jahrelan-

¹⁰ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht: Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring, Berlin 2009, S. 64f.

¹¹ Zur Validierungspraxis in weiteren Staaten vgl. den demnächst erscheinenden OECD-Report „Recognition of Non-formal and Informal Learning: Islands of Good Practice“, Hinweis auf http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_35845581_42097617_1_1_1_1,00.html.

¹² Liebig, T.: Labour Market Integration of Immigrants in Denmark, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 50, Paris 2007.

ge Stagnation kann so verhindert werden. Verantwortlich für die Integration sind die Kommunen; falls das Programm mit einer früheren Vermittlung in den Arbeitsmarkt abgeschlossen wird, werden sie mit einer Prämie belohnt. Ein Anerkennungsgesetz regelt nicht nur, dass jeder Inhaber einer ausländischen Qualifikation Zugang zu einem Anerkennungsverfahren hat, sondern auch, dass weitere Kompetenzen gewürdigt und bewertet werden sollen.

Die dänische Anerkennungsagentur CIRIUS fungiert als einheitlicher Ansprechpartner; d.h. dass sie selbst vergleichende Gutachten für nicht-reglementierte Berufe ausstellt und für reglementierte Berufe die Anträge an die jeweils zuständigen Stellen weiterleitet, so dass keine Verwirrung über Zuständigkeiten entsteht, wie sie im deutschen föderalen Anerkennungs-labyrinth alltäglich ist. CIRIUS erhebt keine Gebühren, eventuell können Kosten für anfallende Übersetzungen verlangt werden.

Bewertungen finden statt, indem die Lernergebnisse eines ausländischen Abschlusses mit den Lernergebnissen eines entsprechenden dänischen Abschlusses verglichen werden. Dies bedeutet, dass ausländische Master-Abschlüsse, z.B. als Historiker, voll anerkannt werden können, obwohl sie nicht die identischen Fächer des dänischen Master-Programms beinhalten. CIRIUS versucht, fehlende oder unklare Informationen durch Nachfrage bei ausländischen Bildungsinstitutionen, die den Abschluss verliehen haben oder durch Nachforschungen im Internet nachzuprüfen.

Das gesamte Anerkennungsverfahren dauert in der Regel wenige Wochen, auch Anträge von Drittstaatsangehörigen werden grundsätzlich innerhalb von 4 Monaten bearbeitet. CIRIUS betreut auch eine Unternehmer-Hotline, um die Transparenz über ausländische Abschlüsse in der Wirtschaft zu fördern. Außerdem ist die Agentur zuständig für tarifliche Einstufungen von InhaberInnen ausländischer Abschlüsse, diese sind für Unternehmen bindend.

Seit 2004 hat Dänemark im Rahmen seines Integrationsprogramms fünf regionale Kompetenzzentren für ZuwanderInnen eingerichtet. Deren Ziel ist es, Qualifikationen und Kompetenzen z.B. anhand von computergestützten Profilinginstrumenten und Tests am Arbeitsplatz zu bewerten. Während dieser Tests demonstrieren MigrantInnen ihre Handlungskompetenz, praktische Fähigkeiten haben also einen hohen Stellenwert. Am Ende stellen die Kompetenzzentren ein dänisches Zertifikat in Form einer „Kompetenzkarte“ aus, die ihre Fähigkeiten und Kenntnisse beschreibt. Das dänische Integrationsprogramm berücksichtigt, dass MigrantInnen dänische Berufserfahrung und auch Kontakte zu Unternehmen benötigen. Die Maßnahme im Kompetenzzentrum soll ihnen dabei als dänische Referenz und Berufserfahrung nützlich sein. Um die Einstellung der AbsolventInnen zu fördern, arbeiten Gemeinden und Unternehmen von Anfang an zusammen, die Wirtschaft hat Mitspracherechte bei der Gestaltung der Maßnahmen. Im Rahmen der Neuaufnahme bezuschussen die Gemeinden Arbeitsverträge mit Unternehmen.

b. Schweiz¹³

Das neue Berufsbildungsgesetz (nBBG) der Schweiz besagt, dass Erwachsene auch dann einen Zugang zu formalen Abschlüssen haben sollen, wenn sie keine vollständige formale Berufsbildung in der Schweiz durchlaufen haben. In diesem Fall müssen Kandidierende die

¹³ Vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): Validierung von Bildungsleistungen. Erfahrungen einen Wert verleihen – Nationaler Leitfadens, Bern 2008.

Gleichwertigkeit der vorhandenen Ausbildung und Erfahrung mit dem vorgegebenen Anforderungsprofil nachweisen. Als Arbeitsgrundlagen dienen Portfolioinstrumente wie das „Schweizerische Qualifikationsbuch“, die zu einem Dossier für den Kompetenznachweis führen. Durch die vorhandenen Validierungssysteme wird das Prinzip des lebenslangen Lernens unterstützt und der Ausbau beruflicher Qualifikationen gefördert. Die Anerkennung der informellen Lernleistungen erfolgt über einen Prozess auf drei Ebenen: Selbstbeurteilung, Fremdbeurteilung und der formellen Anerkennung/Validierung.

Zentrale Elemente sind das Qualifikationsprofil, ein Dokument, das alle für einen Beruf erforderlichen und zu validierenden beruflichen Handlungskompetenzen auflistet, angeordnet in kompakten Einheiten und Bestehensregeln. Diese sind Vorschriften zum erforderlichen Mindestniveau in einem Handlungskompetenzbereich, die zur Erlangung eines Titels erforderlich sind.

Das Validierungsverfahren besteht aus 4 Phasen. In der Phase „Information und Beratung“ melden sich Interessierte entweder an einem „Eingangsportaal“ an, das den Einstieg in das Verfahren eröffnet und durch die BerufsberaterInnen im Amt für Berufsbildung und Berufsberatung abgedeckt wird, oder sie besuchen eine berufsspezifische Informationsveranstaltung. Dort erhalten sie die nötigen Informationen zum Vorgehen und Auskünfte über ihre Chancen, mittels eines anderen Qualifikationsverfahrens einen Titel, einen Ausweis oder eine Zulassung zu einer Ausbildung zu erwerben. Diese Beratung kann während des ganzen Verfahrens je nach Bedarf beansprucht werden.

In der Phase „Bilanzierung“ erstellt der/die KandidatIn in einem Dossier eine Bilanz über seine Kompetenzen und Ressourcen mit Hilfe eines Web-Tools in einem der Kompetenzzentren. Darin wird belegt, welche Handlungskompetenzen des anvisierten Berufs er/sie besitzt und ob dies den Anforderungen der Allgemeinbildung als Teil der beruflichen Grundbildung genügt. Berufliche Handlungskompetenzen können zum einen durch den Nachweis einer formalen Bildung, zum anderen durch den Nachweis informeller Bildung angerechnet werden.

In der nächsten Phase erfolgt eine Beurteilung des erarbeiteten Dossiers durch Experten, wobei diese entscheiden, ob die Nachweise der formalen Bildung ausreichend sind und anerkannt werden können. Die Experten vergleichen die Web-Tool Analyse und die Portfolio-Arbeit mit den Bestehensregeln und Qualifikationsprofilen und führen teilweise Arbeitsbesuche durch.

Die nächste Phase ist in zwei Bereiche unterteilt: Ein kantonales oder regionales Validierungsorgan entscheidet, welche Bereiche des Qualifikationsprofils erfüllt sind. Falls die nötige berufliche Handlungskompetenz in einem Bereich vorhanden ist, muss der Teilnehmer dafür keine weiteren Nachweise oder Prüfungen mehr erbringen, es erfolgt eine Teilzertifizierung. Gleichzeitig wird angegeben, welche Kompetenzen noch fehlen und wie sie erworben werden können. Die fehlenden beruflichen Handlungskompetenzen sind innerhalb von 5 Jahren grundsätzlich in strukturierten Kursen mit Prüfungen oder durch weitere berufspraktische Erfahrungen zu erwerben.

Anschließend erfolgt der offizielle Teil der Zertifizierung. Die Prüfungsbehörde überprüft die Nachweise von Bildungsleistungen. Es gibt drei mögliche Arten von Nachweisen: Gleichwertigkeitsbescheinigungen aus früheren Bildungsgängen, Lernleistungsbestätigungen aus dem Validierungsverfahren, Prüfungsprotokolle aus der ergänzenden Bildung.

Dieses Verfahren der Validierung vermeidet unnötige Bildungsschleifen für bereits bestehende, nachweisbare berufliche Handlungskompetenzen und Allgemeinbildung. Insgesamt können somit Kosten eingespart werden, da eine Ergänzung lediglich für die fehlenden beruflichen Handlungskompetenzen und Allgemeinbildung nötig ist. Durch die Validierung von Bildungsleistungen eröffnet sich Erwachsenen, die nicht die Möglichkeit hätten, eine ganze Ausbildung zu durchlaufen, der Zugang zu einem Abschluss.

3. Beispiele spezifischer Validierungsverfahren für Migrantinnen und Migranten

Im europäischen Kontext finden sich viele Beispiele guter Praxis, von deren Verbreitung auch MigrantInnen in Deutschland profitieren könnten.

Obwohl die Validierung von Kompetenzen bisher keine praktische Realität in Deutschland darstellt, wird der Begriff im Rahmen des vorliegenden Konzeptes genutzt, um die Abgrenzung von bestehenden Verfahren der formalen Anerkennung zu erreichen und zukünftige Entwicklungen einzubeziehen. Verfahren zur Validierung von Lernleistungen für Migrantinnen und Migranten unterstützen das Prinzip des lebenslangen Lernens und fördern die Integration und Arbeitsmarktfähigkeit. Beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen, die im Ausland erworben wurden, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Im Kontext der Diskussion um Validierung von formalen, non-formalen und informellen Lernleistungen muss unterschieden werden zwischen zwei Bedeutungsebenen des Begriffs: Validierung als Verfahren der Überprüfung von Kompetenzen zielt auf die formale Anerkennung von Lernleistungen im Bildungssystem. Validierung als abstrakter Prozess der Würdigung zielt auf soziale Anerkennung und damit auf eine Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt.¹⁴ Eine konkrete Verwertbarkeit der individuellen Kompetenzen ist nur dann gewährleistet, wenn die Ergebnisse der Validierung als verlässlich und wertvoll gewertet werden. Der Wirkungsgrad der Validierung hängt dabei wesentlich von den gesetzlichen Rahmenbedingungen ab.

Das Hauptaugenmerk des vorliegenden Konzepts liegt auf der Beschreibung der Verfahrensebene und der eingesetzten Methoden und Instrumente vor dem Hintergrund des jeweiligen Verfahrensziels. Bisher wurden im IQ-Netzwerk Kompetenzfeststellungen primär genutzt, um eine Wertschätzung von Kompetenzen, über die MigrantInnen verfügen, auch ohne rechtliche Ansprüche zu erreichen.

3.1 Vielfalt der Instrumente und Methoden für eine heterogene Zielgruppe

Während das Validierungsverfahren für alle Zielgruppen einheitlich verläuft, unterscheiden sich Instrumente und Methoden je nach beruflichem Kontext (z.B. Duale-Ausbildungs-Berufe akademische Berufe)

Im Bereich der Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen in betrieblichen Zusammenhängen existiert eine Vielzahl von Analyseverfahren zur Personalrekrutierung und innerbetrieblichen Organisations- und Personalentwicklung. Im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund stehen Methoden zur Dokumentation von Kompetenzen für eine Integration in den Arbeitsmarkt und das Berufsbildungssystem im Vordergrund. In diesem Kontext spielt die Stärkung des Selbstkonzeptes und der Selbstkompetenz im Sinne des Empowerments eine wichtige Rolle.

¹⁴ Vgl. Lattke, S.: Validierung – Robustmacher aus Brüssel, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 2006, S. 2f.

Der Einsatz der Instrumente erfolgt in Abhängigkeit von dem jeweiligen Anwendungsgebiet, wie der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Benachteiligtenförderung oder der individuellen Förderung im Kontext des lebenslangen Lernens. Einen Überblick über gängige Methoden geben die „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“. Hier werden Ansätze benannt, die auch bei der migrationsspezifischen Kompetenzfeststellung genutzt werden, wie die Portfolio-Methode, Simulation oder in Arbeitssituationen gewonnene Nachweise.¹⁵

Die Heterogenität betrifft aber auch die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten. Es gibt nicht ein universal einsetzbares Kompetenzfeststellungsverfahren für Menschen mit Migrationshintergrund. Große Unterschiede bestehen hinsichtlich Herkunftsland, Kultur und Religion, Bildungsniveau und Erfahrung mit Lernen, beruflichen Qualifikationen und Berufserfahrung, deutschen Sprachkenntnissen und individuellen Zukunftsperspektiven. Neben der Zielgruppe ist auch das Ziel des Validierungsverfahrens heterogen. (Anerkennung, Externenprüfung, Laufbahnplanung etc.)

So gilt es, die bestehenden Ansätze zu modifizieren und zu ergänzen, um sie für die unterschiedlichen Anliegen nutzbar zu machen.

3.2 Ziele der Validierung für Migrantinnen und Migranten

a. Wertschätzung am Arbeitsmarkt

MigrantInnen, die bereits im Herkunftsland berufstätig waren, wünschen sich, dass ihr Potenzial am deutschen Arbeitsmarkt gewürdigt und genutzt wird. Allerdings stehen Neuzuwanderer vor der Herausforderung, ihre Qualifikationen und Kompetenzen in ein neues Bildungssystem zu transferieren, was vielfach mit einer Phase der Anpassung an die Berufsstandards des Aufnahmelandes und mit Kompetenzentwicklung, u.a. im Bereich der Sprach- und Kommunikationsentwicklung, verbunden ist. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist oft mit der Hürde verbunden, dass bei ArbeitgeberInnen Unsicherheit über eine ausländische Qualifikation zu erwarten ist. Sowohl ein formaler Anerkennungsbescheid als auch ein sog. informelles Gutachten, das zum Teil von Kammern oder Ministerien angeboten wird, kann als schriftliche Würdigung bei Bewerbungen eingesetzt werden. Dieses Angebot sollte ausgebaut werden, damit Unternehmen InhaberInnen ausländischer Qualifikationen besser einschätzen können. Es kann nicht von Personalverantwortlichen erwartet werden, selbst Informationen über ausländische Abschlüsse zu recherchieren, wie dies u.a. durch die Datenbank ANABIN vorgesehen ist. Zudem besteht unabhängig von Herkunft und Muttersprache häufig ein Kommunikationsproblem zwischen Bewerber und Unternehmen: für beide Seiten stellt es eine komplexe Aufgabe dar, die Passung zwischen individuellen Kompetenzen und den Anforderungen einer Stelle zu überprüfen.

Im IQ-Netzwerk haben wir allerdings auch immer wieder mit MigrantInnen gearbeitet, die keinen rechtlichen Anspruch auf eine Anerkennung haben und von den zuständigen Stellen abgewiesen wurden, auch ein informelles Gutachten wurde ihnen nicht ermöglicht. Um ihre Arbeitsmarktchancen auszuloten, sie bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder eines Portfolios zu unterstützen, bildete ein Kompetenzfeststellungsverfahren vielfach die

¹⁵ Vgl. CEDEFOP: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Luxemburg 2009.

Grundlage. Eine so erarbeitete Dokumentation kann individuell hilfreich sein, es ist allerdings unklar, inwieweit eine Akzeptanz durch Personalverantwortliche vorausgesetzt werden kann.

Schriftliche Nachweise oder Zertifikate müssen von Arbeitgebern als valide und verlässlich eingestuft werden, wenn sie die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen verbessern sollen. Gerade wenn die berufliche Handlungskompetenz von MigrantInnen auf dem Prüfstand steht, ist es sinnvoll, berufliche ExpertInnen in die Bewertung einzubinden. Anerkennungsbescheide, schriftliche Bewertungen oder Zertifikate sollten möglichst nach einheitlichen Kriterien abgefasst werden, damit ihre Verlässlichkeit und Gültigkeit von ArbeitgeberInnen akzeptiert wird. Ziel ist eine möglichst fundierte und transparente Darstellung formell, non-formal und informell erworbener Kompetenzen, die zu einer besseren Verständigung zwischen Bewerbern und Unternehmen führen kann.

b. Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Qualifizierte Zuwanderer stoßen oft auf Probleme, wenn sie versuchen, ihre im Ausland erworbenen beruflichen oder akademischen Abschlüsse anerkennen zu lassen. Nur für einzelne Berufe und MigrantInnengruppen gibt es Regelungen, die eine Bewertung im Vergleich mit Abschlüssen aus anderen Ländern ermöglichen. Dadurch werden Migrant/innen, auch wenn sie über langjährige Berufserfahrung verfügen, mit Dequalifizierung und überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit konfrontiert. Dies bringt nicht nur Brüche in der individuellen Erwerbsbiographie mit sich – auch im internationalen Wettlauf um den „brain gain“ verliert Deutschland. Unternehmen und Betriebe benötigen dauerhaft gut qualifizierte Arbeitskräfte. Qualifikationspotenziale der Menschen in unserem Land müssen deshalb besser als bisher genutzt werden.

Ziel ist es, nach Deutschland mitgebrachte Berufsabschlüsse und sonstige berufsrelevante Qualifikationen arbeitsmarktgängig und damit für den Einzelnen besser verwertbar zu machen.

Dafür soll ein umfassendes individuelles Verfahren zur Feststellung beruflicher Qualifikationen geschaffen werden, in dem neben formalen Abschlüssen auch einschlägige Berufserfahrungen berücksichtigt werden. Die Bundesregierung hat hierfür Eckpunkte verabschiedet um durch ein einheitliches Verfahren die Anerkennung ausländischer Qualifikationen gesetzlich zu regeln.

c. Aufstieg im Bildungssystem

Ein wichtiges Ziel der Validierung in europäischen Nachbarländern ist der Aufstieg im Bildungssystem. Für MigrantInnen ist das Ziel analog dazu der Einstieg ins nationale Bildungssystem, da ihre formale Qualifikation nicht ohne weiteres transferiert wird. Ein solcher Einstieg kann durch (erfolgreiche) Anerkennungsverfahren erreicht werden.

Um eine nationale Qualifikation zu erwerben, kann jedoch auch eine Verkürzung der Ausbildung oder das Ausstellen von Teilzertifikaten über einzelne Qualifizierungsmodule angestrebt werden.

Dabei ist wichtig anzumerken, dass Zertifikate von Bildungsträgern in diesem Fall nur als Grundlage für eine Beurteilung durch die zuständigen Prüfungsinstitutionen genutzt werden können. Die Modularisierung von Ausbildungen ist in Deutschland noch nicht weit fortge-

schritten. Aufgrund der hohen Relevanz dieses Themas werden jedoch auf einer praktischen Ebene bereits entsprechende Bausteine entwickelt und eingesetzt.

d. Passgenaue Lernangebote

Qualifizierte MigrantInnen benötigen das Angebot von berufsspezifischen Brückenmaßnahmen. In Kanada oder Australien können Ingenieure vielfältige Bridging Programs nutzen, in Deutschland ist es bisher nicht möglich, ausreichende Kurse „Deutsch für Ingenieure“ anzubieten. Es ist zu hoffen, dass das ESF-BAMF-Programm zu berufsbezogenem Deutsch zukünftig die dringend notwendigen Sprach- und Kommunikationskurse für bestimmte akademische Berufe, aber auch für nichtakademische Berufe, durchführen wird.

Doch auch jenseits von Sprachkursangeboten profitieren MigrantInnen von passgenauen Lerngelegenheiten. Problematisch ist bislang, dass die Arbeitsverwaltung insbesondere Kurse fördert, die eine homogene Gruppenbildung voraussetzen. Dieser Ansatz erweist sich jedoch als nicht praxistauglich. Selbst ein Kurs mit 20 ausländischen Friseuren kann nicht als homogen bezeichnet werden. Abhängig vom Herkunftsland und den individuellen Erfahrungen bringen die einzelnen Teilnehmer hier mitunter vollkommen unterschiedliche Voraussetzungen für die vor ihnen liegende Integration mit. Deshalb sollten flexiblere Formen der Qualifizierung angeboten werden. Wichtig ist hierbei eine hohe Passgenauigkeit der Lernangebote, um den Bedarfen der Einzelnen gerecht zu werden.

Qualifizierung sollte auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung angeboten werden, d.h. qualifiziert wird, was an Kompetenzen und Fertigkeiten weiterentwickelt werden sollte. Dabei sollte Wert auf tatsächlich vorhandene Fähigkeiten und nicht nur auf einen formalen Vergleich der Ausbildungen gelegt werden. Qualifizierungsangebote, die Lernen in der Praxis fördern (z.B. on-the-job-training), gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Im Kontext der Strategie des lebenslangen Lernens wird berücksichtigt, dass Lernen besonders produktiv am Arbeitsplatz stattfindet. Die klassischen Bildungsinstitutionen verlieren daher an Bedeutung, eine Individualisierung von Lerngelegenheiten ist generell prägend für die Entwicklung der Weiterbildungslandschaft.¹⁶ In Bezug auf MigrantInnen sind Lerngelegenheiten in Form von Praktika, berufsbegleitende bzw. betriebliche Qualifizierungen besonders förderlich, da sie ihre Lernleistungen in alltäglichen Arbeitssituationen einbeziehen und im Team Kontakte pflegen und ihre Kompetenzen entwickeln können.

3.3 Die vier Teilprozesse der Validierung

Die Validierung von Lernleistungen ist ein Prozess, in dem verschiedene Akteure Kompetenzen, die ein Einzelner unabhängig von Lernort und Lernanlass erworben hat, identifizieren, beschreiben, bewerten, würdigen und anrechnen. Im Zentrum steht das Individuum.

Vor dem Hintergrund der europäischen Initiativen um die Validierung non-formalen und informellen Lernens setzen wir voraus, dass Migrantinnen und Migranten in Deutschland zukünftig leichter Zugang zum Bildungssystem finden sollen. Durch Verfahren der Validierung von vorliegenden Kompetenzen kann – zumindest in Teilen – der Erwerb einer nationalen

¹⁶ Vgl. Dollhausen, K.: Neue Lernformen – neue Lehrkultur – organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2006.

Qualifikation ermöglicht werden, ohne dass ein formaler Bildungsweg neu durchlaufen werden muss. Für den Nachweis, dass MigrantInnen über die für einen Abschluss einer beruflichen Bildung geforderten Kompetenzen bereits verfügen, sollten fachliche und allgemeine Bildung sowie berufliche und außerberufliche Erfahrungen angerechnet werden können.

a. Teilprozess: Identifizieren des Bedarfs

Der Prozess der beruflichen Integration beginnt in der Regel damit, dass Neuzuwanderer Information und Beratung suchen. ArbeitsvermittlerInnen und MigrationserstberaterInnen bilden oft den ersten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt, im Idealfall erfassen sie die Berufe der Einzelnen, weisen auf passende Sprachkurse oder auf Anerkennungsmöglichkeiten hin.

Die Regelinstitutionen sind jedoch vielfach damit überfordert, die spezifischen Bedarfe von qualifizierten MigrantInnen zu erfüllen, insbesondere wenn es um die Begleitung eines Anerkennungsverfahrens oder die Durchführung einer umfassenden Kompetenzfeststellung geht. Hierfür sollte ein Netz regionaler Beratungsstellen aufgebaut werden, die MigrantInnen durch das Validierungsverfahren begleiten. Das IQ-Netzwerk hat diesbezüglich in den vergangenen Jahren umfassendes Spezialwissen aufgebaut.¹⁷ Hier muss umfassende Orientierung, angepasst an die individuellen Voraussetzungen angeboten werden: zum Arbeitsmarktsektor, zu nationalen Berufsstandards, zum Bildungssystem, zu berufsspezifischen Deutschkursen, zu Bewerbungsstrategien – und natürlich zu Möglichkeiten der Anerkennung und Kompetenzfeststellung. Ziel ist die Herstellung von Transparenz über Ablauf und Möglichkeiten des jeweiligen Verfahrens.

Nicht für jede/n Zuwanderin/Zuwanderer ist jeder Ansatz sinnvoll, aber jede/r benötigt Informationen, um dies selbst zu beurteilen und entsprechend zu agieren. Für MigrantInnen – und oft auch für deutsche FreundInnen und PartnerInnen – sind die Unterschiede zunächst unklar. Eine Anerkennung ist zwingend in reglementierten Berufen, z.B. für ÄrztInnen. Eine Kompetenzfeststellung ist besonders sinnvoll, wenn individuelle Unsicherheiten im Hinblick auf den weiteren beruflichen Werdegang bestehen oder wenn keine schriftlichen Nachweise vorliegen.

Generell empfehlen wir MigrantInnen aber auch, sich parallel direkt um qualifizierte Arbeitsstellen zu bewerben. Warteschleifen im Kontext von langwierigen Anerkennungsverfahren oder nicht passgenauen Deutschkursen führen oft zu Stagnation, die vermieden werden sollte.

In diesem Teilprozess wird der weitere Prozessverlauf besprochen. Dabei folgen die weiteren Teilprozesse nicht statisch aufeinander, sondern können auch übersprungen bzw. in geänderter Reihenfolge durchlaufen werden.

Eine Dokumentation kann bereits auf Stufe 1 erstellt werden, damit bei der Weiterleitung nicht alle Daten neu erfasst werden müssen. Sie sollte Daten zur Person, beruflicher Qualifikation und Erfahrungen sowie den Beratungsanlass enthalten. Der Datenschutz ist zu berücksichtigen, z.B. durch eine Einverständniserklärung zur Weitergabe relevanter Daten, die nur für den Prozess der Kompetenzfeststellung genutzt wird.

¹⁷ Zu Kriterien für Information und Beratung vgl. IQ-Facharbeitskreis Beratung, Kumulus-Plus: vorurteilsfrei, vertrauensvoll und ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte, Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, Berlin März 2009.

Beteiligte Akteure:

- MigrantIn
- BeraterIn der regionalen Beratungsstellen
- Erstanlaufstellen (Arbeitsberatung, Migrationsberatung usw.)
- Konsulate bzw. Botschaften

Aufgabe und Zuständigkeit:

- Sammlung und Aufbereitung berufsbildungssystematischer und berufs(feld)spezifischer Informationen (wie Zeugnisse, Zertifikate, usw), rechtlicher Grundlagen und Voraussetzung für die Validierung, Zusammenstellung und Ausgabe von Antragsformularen in Deutsch und anderen Sprachen
- Information, Beratung, Begleitung und Weiterleitung der MigrantInnen
- Zielgruppenspezifische Zusammenarbeit mit den Stellen zur Kompetenzbilanzierung und Kompetenzbewertung, den Arbeitsmarktakteuren (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern, Berufsverbänden etc.), den Bildungseinrichtungen der formalen Berufsbildung und Bildungsträgern

Standards für den Teilprozess der Identifizierung:

- Einfacher Zugang zu Information und Beratung
- Transparenz der Beratung
- Neutralität im Prozess der Validierung, d.h. die Beratungsstellen sind nicht die folgenden Stufen der Validierung involviert, können den MigrantInnen jedoch durch den Validierungsprozess begleiten
- Vorurteilsfreie, vertrauensvolle und ergebnisoffene Beratung durch kompetentes Personal

Ordnungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:

- Anerkennungsgesetz
- Etablierung von Beratungseinrichtungen zur Validierung

Dokumentation:

- Erfassung der Daten zur Person, berufliche Qualifizierung und Erfahrung
- Dokumentation über Beratungsanlass und –ziel
- Einverständniserklärung zur Weitergabe für den Prozess der Kompetenzfeststellung relevanter Daten
- Ggf. Anmeldung für Anerkennungsverfahren

b. Teilprozess: Subjektorientierte Kompetenzfeststellung

Auch die zweite Stufe beginnt mit Information: über Verfahren und Ziele der subjektorientierten Kompetenzfeststellung. Der IQ-Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“ hat Qualitätsstandards für den Einsatz bei MigrantInnen entwickelt, an der sich die Ausgestaltung dieser Stufe orientieren sollte.¹⁸ Der Akzent bei der subjektorientierten Kompetenzfeststellung liegt demnach auf den individuellen Entwicklungsprozessen. Im europäischen Kontext zählen diese Verfahren zu den formativen Bewertungsansätzen (formative assessment).¹⁹ Subjektorientierte Kompetenzfeststellung unterstützt das Benennen, Beschreiben, Entdecken, Analysieren und Dokumentieren der persönlichen und beruflichen Kompetenzen durch Selbstre-

¹⁸ Vgl. Fußn. 3.

¹⁹ Vgl. CEDEFOP, 2009, S. 32.

flexion. Es zielt nicht notwendigerweise auf die formale Zertifizierung von Lernergebnissen ab.²⁰

Dieses Verfahren stellt einen wichtigen Abschnitt im Verfahrensprozess der Validierung dar. Ziele des entwicklungsorientierten Verfahrens sind das Sichtbarmachen und das Bewusstmachen der eigenen Kompetenzen im Sinne des Empowerments und einer Standortbestimmung im Kontext des lebenslangen Lernens. Die genutzte Methode ist in der Regel das Interview, das die Selbstreflexion durch den dialogischen Austausch fördert. Kompetenzfeststellung kann jedoch auch in der Gruppe durchgeführt werden. Auch dann spielt die vorurteilsfreie, ergebnisoffene und kultursensible Begleitung durch kompetentes Personal eine wichtige Rolle, ebenso wie die Berücksichtigung des Sprachniveaus des Einzelnen. Zu berücksichtigen ist auch, dass das Ergebnis des Verfahrens dem Ziel der Anschlussfähigkeit genügen muss. Dies gelingt z.B. im Rahmen einer Berufswegplanung oder durch die Auswahl einer passenden Weiterbildung. Um die Qualität und Unabhängigkeit des dialogischen Prozesses der Kompetenzfeststellung zu sichern, muss der/die BeraterIn neutral gegenüber weiteren Entwicklungsschritten des Einzelnen sein; d.h. dass Kompetenzfeststellung i.d.R. nicht von den Weiterbildungsanbietern durchgeführt werden sollte, die im Anschluss eine Qualifizierung durchführen.

Das Verfahren kann aber auch zur Feststellung berufsrelevanter Kompetenzen mit Bezug zu einem anvisierten Beruf dienen. Hierfür sollte der/die BeraterIn erste Informationen über das jeweilige deutsche Berufsbild vermitteln.

Im 2. Teilprozess der Validierung spielt die Dokumentation eine große Rolle; sichtbar gewordene Kompetenzen können in unterschiedlichen Formen festgehalten werden.

Beteiligte Akteure:

- MigrantIn
- BeraterIn der regionalen Beratungsstelle
- Ggf. Experten für spezielle Berufe
- Arbeitsverwaltung

Aufgabe und Zuständigkeit:

- Information über Verfahren und Ziele der subjektorientierten Kompetenzfeststellung
- Zielgruppenspezifische und/ oder branchenspezifische Begleitung und Coaching der Kandidatin/ des Kandidaten im Bilanzierungsprozess
- Erstellen des Kompetenzenportfolios und Dossiers

Kriterien für subjektorientierte Kompetenzfeststellung²¹:

- Freiwilligkeit
- Transparenz über Ziele, Abläufe und mögliche Ergebnisse der Kompetenzbilanzierung
- Garantie des Persönlichkeits- und Datenschutzes
- Vorurteilsfreie, vertrauensvolle, ergebnisoffene, neutrale und kultursensible Begleitung durch kompetentes Personal
- Berücksichtigung des Sprach- und Bildungsniveaus der Kandidaten/innen
- Differenzierter Einsatz der Methoden und Verfahren je nach Zielgruppe, Zielsetzung und Rahmenbedingungen
- Verfahren und Methoden sollen dem Ziel der Anschlussfähigkeit und Berufswegplanung/-orientierung genügen

²⁰ Vgl. ebd..

²¹ Vgl. Fußn. 3.

- Ergebnisdokumentation und Begleitdokumentation der subjektorientierten Kompetenzfeststellung

Ordnungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:

- Ausweitung der Potentialanalyse in SGB II und III

Dokumentation:

- **Kompetenzen-Portfolio:** Es hält die Ergebnisse der entwicklungsorientierten Kompetenzfeststellung in Form einer Darstellung der individuellen Laufbahn fest. Es kann zur Beschreibung von Lernleistungen oder zur weiteren Laufbahnentwicklung verwendet werden.
- **Kompetenzenprofil:** Falls im Rahmen der Selbsteinschätzung berufsrelevante Kompetenzen identifiziert werden, kann ein Dokument erstellt werden, das alle für einen Beruf erforderlichen Kompetenzen auflistet, angeordnet in leicht zu handhabenden Einheiten und eingeteilt in die entsprechenden Qualifikationsbereiche. Damit wird eine Grundlage für den 3. Teilprozess der Validierung vorbereitet, in der Berufsexperten eine Beurteilung der Kompetenzen vornehmen. Sinn und Zweck ist mittelfristig u.a. die Teil-Zertifizierung von Lernergebnissen oder die mögliche Verkürzung einer Ausbildung.
- **Dossier:** Darin erfolgt eine aussagekräftige Zusammenstellung von Daten, Fakten und Nachweisen im Hinblick auf bestimmte Ziele der Kompetenzfeststellung. Das Dossier kann zum Abgleich mit spezifischen Anforderungen genutzt werden, z.B. wenn das Ziel die Auswahl einer passenden Weiterbildung oder Lerngelegenheit ist. Wichtig ist hierbei die strukturelle und inhaltliche Vergleichbarkeit von Dossiers unterschiedlicher Einrichtungen. Nur auf diese Weise kann die Anschlussfähigkeit an bestimmte Tätigkeits- und Qualifikationsprofile gewährleistet und somit ein optimaler Nutzen eines solchen Schriftstückes erzielt werden. Wenn Erwerbstätigkeit angestrebt wird, kann im Rahmen der Kompetenzfeststellung an einem Lebenslauf oder an Bewerbungsunterlagen gearbeitet werden. Der/die BeraterIn sollte typische Bewerbungsstrategien des jeweiligen Arbeitsmarktsektors vermitteln, da diese MigrantInnen vielfach nicht bekannt sind.

Mittelfristiges Ziel der Dokumentation auf Stufe 2 muss es sein, eine möglichst hohe Anschlussfähigkeit an Anforderungsprofile des Arbeitsmarktes nach EQR/DQR zu erreichen. Der Anhaltspunkt für die Dokumentation von Kompetenzen wird in den kommenden Jahren die Systematik von Deskriptoren und Niveaustufen, wie es im EQR/DQR vorgesehen ist, sein. Insbesondere diese Anschlussfähigkeit von Kompetenzdokumentationen wird in den kommenden Jahren über den Erfolg oder Misserfolg von Kompetenzfeststellungsverfahren entscheiden. Der Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung hat es sich zum Ziel gesetzt, für derartige Dokumentationen entsprechende Qualitätsstandards zu entwickeln.

Wenn die Phase der subjektorientierten Kompetenzfeststellung mit der Erstellung der Dokumentation abgeschlossen ist, sollte der/die BeraterIn mit dem/der Einzelnen besprechen, ob und wie eine weitere Phase der Validierung gestaltet werden kann, in der die berufsrelevanten Kompetenzen durch ExpertInnen beurteilt werden.

c. Teilprozess: Anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung: Beurteilung

In europäischen Ländern, in denen Validierung eine praktische Realität darstellt, schließt sich an die Stufe der formativen Kompetenzfeststellung, die von einem/r BeraterIn begleitet wird, die Stufe der Beurteilung der sichtbar gewordenen Kompetenzen anhand von festge-

legten Berufsstandards durch ExpertInnen an (summative assessment). Die 3. Stufe dient nicht nur der Überprüfung und Objektivierung des Einzelnen, sondern es geht hier auch darum, die Gültigkeit und Verlässlichkeit des Validierungsverfahrens zu sichern, um Akzeptanz am Arbeitsmarkt zu erreichen.

Bei MigrantInnen kann eine Beurteilung ihrer Handlungskompetenzen anhand von nationalen Berufsprofilen daran scheitern, dass sie nicht über genügend oder nur ungenaue Informationen über die erforderlichen Anforderungen verfügen. Der Berater, der die Selbstreflexion des Einzelnen unterstützt, muss in diesem Kontext selbst über die deutschen Berufsbilder Bescheid wissen und für den Einzelnen Transparenz bezüglich spezifischer Standards oder Ausbildungsunterschiede herstellen, z.B. anhand von Berufsprofilen. Gegebenenfalls sollen hier Experten hinzugezogen werden.

Transparenz über die Anforderungen des Berufs ist deshalb unabdingbar. Unter bestimmten Umständen sollten auch Lerngelegenheiten eingeplant werden, bevor die Überprüfung durch ExpertInnen stattfindet. Im schwedischen Validierungszentrum Meritea werden im Fall von ausländischen Fachkräften entsprechende verfahrensbegleitende Maßnahmen durchgeführt. Wenn die formative Kompetenzfeststellung zur Erarbeitung eines berufsrelevanten Kompetenzprofils geführt hat, werden lokale Unternehmen kontaktiert, um eine Arbeitsgelegenheit zu finden, in der die Beurteilung über mehrere Tage oder Wochen stattfinden kann. Falls sich kein Unternehmen findet, wird ein Arbeitsplatz im Validierungszentrum simuliert. Bevor man einen Berufsexperten dazukommen lässt – in der Regel ist dies ein Ausbilder im jeweiligen Berufsfeld – werden typische Arbeitssituationen erprobt.

Im IQ-Netzwerk wird derzeit daran gearbeitet, die 3. Stufe der Validierung durch die Einbindung beruflicher ExpertInnen auszubauen. Ein Beispiel ist das Migranet-Projekt AnQua, in dem Kompetenzfeststellungen für ausländische HandwerkerInnen durch klare Beschreibungen nationaler Anforderungen weiterentwickelt werden. Maßgebend sind hier die jeweiligen Kriterien zur Erlangung eines bestimmten Berufsabschlusses. Die prüfende Instanz der formalen Berufsbildung (Handwerkskammer) soll hier auch als Validierungsorgan fungieren. Ziel ist die Entwicklung und der Einsatz eines standardisierten Verfahrens zum Nachweis beruflicher Handlungskompetenz in den jeweiligen Berufsbildungsbereichen. Die Dokumentation sollte bundesweit einheitlich sein, damit die Ergebnisse der Validierung allgemeingültig und vergleichbar sind.

Die Ergebnisdokumentation aus Stufe 2 dient generell als Grundlage für die anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung, die mit beruflichen ExpertInnen durchgeführt wird, aber durch den/die interkulturelle/n BeraterIn aus Stufe 2 begleitet werden kann. Die an der 3. Stufe beteiligten Personen sollen ExpertInnen im jeweiligen Beruf sein, Kenntnisse und Erfahrungen in der Bewertung von Lernleistungen besitzen und berufliche Anforderungen beurteilen können. Dies kann ein Ausbilder oder ein Arbeitgeber im entsprechenden Berufsfeld oder eine Ausbildungs- und Prüfungsinstitution sein. Unabhängig davon, welche Form der anforderungsorientierten Kompetenzfeststellung gewählt wird, ist die Transparenz über das deutsche Berufsbild unabdingbar. Nutzbar dafür sind die Ausbildungsordnungen, BIBB-Ausbildungsprofile, Ausbildungsrahmenpläne, Prüfungsordnungen, etc.

Im Kontext der Strategie des lebenslangen Lernens darf der Fokus nicht allein auf die Analyse von Curricula gerichtet werden; um Stärken und Schwächen im Hinblick auf berufliche Anforderungen angemessen beurteilen zu können, steht die Orientierung an den Lernergebnissen bzw. an möglichst typischen Alltagsanforderungen im Vordergrund. Schriftliche Nachweise wie Zeugnisse können nur einen Ausgangspunkt für die anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung bilden. Fokussiert wird auf dieser Stufe, welche Kenntnisse und Fä-

igkeiten der Einzelne vorweisen kann. Hierfür liegen verschiedene Methoden und Instrumente vor, die miteinander kombiniert werden können.

Betriebliche Praktika

Als Umfeld für die Beurteilung der beruflichen Handlungskompetenzen von MigrantInnen eignen sich betriebliche Praktika unter dem Gesichtspunkt eines standardisierten Verfahrens ganz besonders. ihre Kompetenzen zu beschreiben ist für viele weit schwieriger als sie im Rahmen von Praxistests vorzuführen. Eignungsprüfungen, die zum Beispiel EU-BürgerInnen im Fall einer Teilanerkennung in reglementierten Berufen in Anspruch nehmen können, werden daher weit weniger genutzt als die alternativ angebotenen Anpassungsqualifizierungen.

In Praktika können die TeilnehmerInnen Erfahrungen in Betrieben sammeln. So wird die Praxisnähe der Kompetenzfeststellung erhöht und es entstehen Kontakte zu potenziellen späteren Arbeitgebern. Auch das Mitlaufen im Team und das Erleben alltäglicher Arbeitsaufgaben sind förderlich. Der Arbeitgeber stellt die Erfassung und Beurteilung von Arbeitsproben sicher. Die Kompetenzen des Einzelnen – neben den fachlichen Fähigkeiten auch die sozialen Schlüsselkompetenzen, die zur Ausübung dieses Berufes erforderlich sind – sollten im Rahmen der Dokumentation benannt und festgehalten werden. Besonders wichtig ist es auch, auf die Lernentwicklung des/der PraktikantIn einzugehen. Der Verlauf des Praktikums sollte auf den/die PraktikantIn abgestimmt sein, allerdings sind auch die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Im IQ-Netzwerk werden MigrantInnen bei der Praktikumssuche beraten und unterstützt. Allerdings ist dies vielfach mit Schwierigkeiten verbunden. Unternehmen sind in der Regel nicht bereit, PraktikantInnen zu bezahlen. Wenn der Lebensunterhalt nicht gesichert ist, kann dies problematisch sein. Außerdem ist zu bedenken, dass die Betreuung des Einzelnen – Ziel ist schließlich die Beurteilung von Kompetenzen – durchaus Zeit erfordert, die den betrieblichen Ablauf nicht stören darf. Generell sollte ein Praktikum wenige Wochen nicht überschreiten. Es wäre wünschenswert, dass die Wirtschaft ein entsprechendes Praktikumsprogramm für qualifizierte MigrantInnen als Eigeninteresse begreift und fördert, da diese Fachkräfte ein Rekrutierungspool sind.

Assessment

Die Beurteilung der 3. Phase kann auch in Form einer Prüfungssituation gestaltet werden, z.B. indem eine Fachjury gebildet wird. Auch Assessmentcenter, die in der Regel im Rahmen von Rekrutierungen eingesetzt werden, können zur Beurteilung genutzt werden.

Der Schwerpunkt bei klassischen Assessmentverfahren liegt darin, auf Grundlage unterschiedlicher handlungsorientierter Methoden Schlüsselkompetenzen sowohl berufsfachlicher als auch sonstiger Art sichtbar zu machen. Das Potenzialassessment beruht auf Standards, die sich auf Kompetenzermittlung für Personen mit Migrationshintergrund beziehen, und 2008 vom bundesweiten Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung in überarbeiteter Auflage veröffentlicht wurden.²² In einem Assessment bewältigen Personen Aufgaben, in denen Situ-

²² vgl. Fußn. 3.

ationen aus der beruflichen Praxis simuliert werden. Dabei werden sie von geschulten Beobachtern nach vorher klar definierten Anforderungen beobachtet und beurteilt.

Ein spezifischer Aspekt ist die sprachliche Gestaltung des Verfahrens für eine Zielgruppe, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Die Sprachkenntnisse der TeilnehmerInnen können sehr unterschiedlich sein, und somit eine Hürde darstellen, wenn es um Situationen geht, in den Kommunikations- oder Präsentationsfähigkeiten beurteilt werden sollen. Um eine faire Bewertung zu sichern, müssen die ExpertInnen differenzieren, ob Schwächen sprachlich bedingt sind oder tatsächlich auf geringe Kompetenzentwicklung hinweisen.

Auch die Beurteilung in Form eines Assessments oder einer Prüfungssituation sollte dokumentiert werden, damit der Einzelne über eine Lernleistungsbestätigung verfügt, die u.U. zukünftig am Arbeitsmarkt genutzt werden kann.

Beteiligte Akteure:

- MigrantIn
- BeraterIn der regionalen Beratungsstelle
- Prüfende Instanzen der formalen Berufsbildung (Kammern, Hochschulen, Fachschulen usw.)
- Arbeitsverwaltung
- Arbeitgeber

Aufgabe und Zuständigkeit:

- Entwicklung und Implementierung von Qualifikationsprofilen im Validierungsprozess
- Entwicklung und Einsatz standardisierter Verfahren zum Nachweis beruflicher Handlungskompetenz in Theorie und Praxis in den jeweiligen Berufsbildungsbereichen der Zuständigkeit von Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Fachschulen, Universitäten etc.
- Bewertung des Dossiers und der nachgewiesenen Handlungskompetenz durch Berücksichtigung der Qualifikationsprofile
- Ausstellung einer Lernleistungsbestätigung

Kriterien für anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung:

- Qualifikationsprofile orientieren sich an jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen
- Qualifikationsprofile sind standardisiert und bundesweit gültig, damit die Ergebnisse der Validierung einheitlich und vergleichbar sind
- Validierungsorgane sind die prüfenden Instanzen der formalen Berufsbildung
- Die an der Bewertung beteiligten Personen sind Experten im jeweiligen Beruf, besitzen Kenntnis über und Erfahrung in der Validierung von Lernleistungen und können berufliche Handlungskompetenz und Anforderungen auch unabhängig von Prüfungen beurteilen

Ordnungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:

- Anerkennungsgesetz
- Regelungen für Nachqualifizierung und Anpassungsqualifizierung (z.B. SGB II + III)

Dokumentation:

- Bewertung vorhandener Dokumente und der beruflichen Handlungskompetenz für den anzuerkennenden Beruf in Anlehnung an die entsprechenden deutschen Berufsbildungsniveaus wie Ausbildungsverordnungen, Ausbildungsrahmenpläne, Prüfungsordnungen, DQR-Kompetenzprofile o.ä.

d. Teilprozess: Validierung

Das Verfahren der Validierung schließt mit einer formalen Bestätigung der formal, non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen einer Person ab. Ziel ist die Ausstellung eines Zertifikats, Akteure sind dementsprechend die zuständigen Prüfungsinstitutionen.

In Staaten, die Validierung gesetzlich geregelt haben, werden im Kontext der Qualitätssicherung standardisierte und einheitliche Bewertungsmodi verwendet, um die Transparenz der Bewertungsentscheidung zu fördern. Es besteht auch ein Widerspruchsrecht. Besonders wichtig ist auch, dass die Ergebnisse der Validierung bei Akteuren des Arbeitsmarkts akzeptiert werden.

In Deutschland sind die Möglichkeiten der Validierung aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen sehr beschränkt. Die einzige Möglichkeit, im Rahmen einer Bewertung den Erwerb einer nationalen Qualifikation zu erreichen, ist auf das formale Anerkennungsverfahren beschränkt, ein Angebot, das derzeit nur bestimmte Migrantengruppen nutzen können. Ein Teil der Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern bietet zwar sog. informelle Gutachten an, diese werden aber teilweise nur aufgrund von Ausbildungsvergleichen und nicht aufgrund einer Kompetenzfeststellung erteilt.

Im Kontext der Strategie des lebenslangen Lernens wäre es wünschenswert, weitere Möglichkeiten der Validierung rechtlich zu regeln.

Ziel ist die Möglichkeit, alle Kompetenzen einer Person grundsätzlich zertifizieren zu können.²³ Auch Teilzertifikate sollten ausgestellt werden, damit einzelne Qualifizierungsbausteine die Grundlage für den zukünftigen Erwerb einer Qualifikation bilden können. MigrantInnen, die eine Ausbildung im Herkunftsland durchlaufen haben und oft vielfältige Berufserfahrungen vorweisen können, sollten leichter Zugang zum deutschen Bildungs- und Qualifikationssystem erlangen können. Solange eine Validierung von Kompetenzen in Deutschland nicht möglich ist, sollte zumindest sicher gestellt werden, dass ausländische Fachkräfte grundsätzlich zu Externenprüfungen in ihrem Berufsfeld zugelassen werden, zumal schließlich nicht die Zulassung, sondern die Prüfung selbst über die Kompetenz der Prüflinge entscheidet. Vorbereitungskurse, die fachsprachliche Elemente enthalten, sollten im Rahmen passgenauer Nachqualifizierungen weiterentwickelt und gefördert werden.

Im Hinblick auf zu erwartende Modernisierungen des Bildungssystems, die die Durchlässigkeit fördern, sollten allerdings die positiven Erfahrungen des Anwendungsbereichs der Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG berücksichtigt werden. EU-BürgerInnen haben in reglementierten Berufen einen Anspruch auf Teilanerkennung; sie haben die Wahl zwischen einer Eignungsprüfung und einer Anpassungsqualifizierung, um eine volle Anerkennung zu erreichen. Grundsätzlich ist die Anpassungsqualifizierung Gegenstand einer Bewertung, aber es finden keine zusätzlichen deutschen Abschlussprüfungen statt. Dies basiert auf der Grundlage, dass ausländische Fachkräfte nicht durch den Übergang in ein anderes Qualifikationssystem mit einer Entwertung ihrer Bildungsinvestitionen konfrontiert werden sollten. Eine entsprechende Nutzung liegt auch im Interesse des Aufnahmelandes.

Beteiligte Akteure:

- MigrantIn
- BeraterIn der regionalen Beratungsstelle

²³ Vgl. Bjornavold, J. Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa, Luxemburg 2001, S. 231.

- Arbeitsverwaltung
- Prüfende Instanzen der formalen Berufsbildung
- Validierende Stelle
- Arbeitgeber

Aufgabe und Zuständigkeit:

- Entscheidung über anzuerkennende berufliche Handlungskompetenzen
- Mitteilung der Entscheidung unter Angabe eventueller rechtlicher Folgen, Fristen, Einspruchsmöglichkeiten, Zuständigkeiten etc.
- Informationen für Akteure der Arbeitswelt und Bildungslandschaft zur adäquaten Verwertung der Anerkennung für den Eintritt in Arbeitsmarkt, Bildungssystem oder für passgenaue Qualifizierungsangebote

Kriterien für die Validierung/ Zertifizierung:

- Transparenz der Bewertungsentscheidung
- Standardisierte und einheitliche Bewertungsmodi
- Akzeptanz des Validierungsorganes bei Akteuren der Arbeits- und Bildungsmarkts

Ordnungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:

- Rechtsanspruch für die Validierung von formal, informell und non-formal erworbenen Kompetenzen

Dokumentation:

- Bestätigung der Bildungsleistung
- Formale Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses
- Informelle Gutachten
- Auflagebescheid für Anpassungs- oder Nachqualifizierung

4. Rahmenbedingungen verbessern durch Kooperation der Akteure

Eine Vielfalt von Akteuren ist am Prozess der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten beteiligt: Arbeitsagenturen und Grundsicherungsstellen, Unternehmen, Anerkennungsstellen, Migrantenorganisationen, Migrationserstberatungsstellen, Bildungs- und Sprachkursträger, Kammern, Regionalkoordinatoren des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, Ausländerbehörden, Wirtschaftsförderungsstellen, Migrationsbeauftragte etc.

Sie alle erbringen wichtige Leistungen.

Um die Kooperation im lokalen Kontext zu fördern, sollten die oft losen Beziehungen zwischen den Akteuren ausgebaut werden. Von einer Stelle bereits erhobene Daten müssen in der Regel von der nächsten wieder erhoben werden; MigrantInnen müssen vieles mehrfach erzählen, was Frustration hervorrufen und das Misstrauen in die jeweiligen Institutionen fördern kann. An vielen Stellen und bei vielen Ratsuchenden fehlt es an notwendigen Grundinformationen über bestehende Angebote. Eine engere Abstimmung könnte die Transparenz für MigrantInnen fördern und sicherstellen, dass z.B. Beratungen nicht ins Leere laufen, wenn Angebote enden, ohne konkrete weitere Schritte zu vereinbaren. Um solche Schnittstellenprobleme zu vermeiden, ist eine verbindliche, zielorientierte Kooperation der Akteure der Arbeitsmarktintegration notwendig. Die Organisation von regionalen Kompetenznetzwerken ist deshalb ein Schlüssel zur Optimierung der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen.

Netzwerke und Kooperationsverbände werden zu Kompetenznetzwerken, wenn sie die spezifischen regionalen Gegebenheiten vor Ort und den Bedarf im Handlungsfeld der Arbeitsmarktintegration (z.B. spezifische Rekrutierungsbedarfe von Unternehmen und Arbeitgebern vor Ort) kontinuierlich analysieren und darauf aufbauend Handlungsschritte entwickeln. Im Kontext der Validierung von Kompetenzen und der Anerkennung von Qualifikationen kann im Rahmen von Arbeitsgruppen und Erfahrungsaustausch über Chancen und Hürden gesprochen werden, um lokale Lösungsstrategien zu entwickeln.

Um die Akzeptanz der formalen, informellen und non-formellen Kompetenzen und Qualifikationen zu erhöhen, sollte Öffentlichkeitsarbeit die beschriebenen Maßnahmen begleiten.

5. Definitionen

Die verwendeten Definitionen wurden dem CEDEFOP-Glossar zur europäischen Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung entnommen.²⁴

Anerkennung von Lernergebnissen

(a) Formelle Anerkennung: Der Prozess der formellen Anerkennung des Wertes von Kompetenzen, entweder:

- durch das Verleihen von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Bescheinigungen, Diplome, Zertifikate, Zeugnisse) oder
- durch das Verleihen von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder Urkunden, die Validierung vorhandener Kompetenzen.

und/oder

(b) Gesellschaftliche Anerkennung: die Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Formales Lernen

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung.

Informelles Lernen

Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt.

Kompetenz

Die Fähigkeit zur angemessenen Anwendung von Lernergebnissen in einem bestimmten Zusammenhang (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung).

²⁴ CEDEFOP: Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms, Luxemburg 2008.

Lebenslanges Lernen

Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.

Non-formales Lernen

Bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Non-formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.

Qualifikation

Der Begriff Qualifikation umfasst verschiedene Aspekte:

(a) Formelle Qualifikation: Das formelle Ergebnis (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens. Im Rahmen dieses Verfahrens bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen, und/oder die notwendige Kompetenz besitzt, eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich auszuführen. Eine Qualifikation erkennt den Wert der Lernergebnisse am Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell an. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (OECD).

(b) Anforderungen für einen Arbeitsplatz: Kenntnisse, Eignung und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die spezifischen Aufgaben durchzuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind (ILO).

Qualifikationssystem

Alle Maßnahmen in Verbindung mit der Anerkennung von Lernergebnissen sowie andere Mechanismen, die allgemeine und berufliche Bildung mit dem Arbeitsmarkt und der Zivilgesellschaft in Zusammenhang setzen. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- die Festlegung einer Qualifikationspolitik, die Gestaltung und Umsetzung von (Aus-) Bildungsangeboten, institutionelle Vereinbarungen, Finanzierung, Qualitätssicherung;
- die Bewertung, Validierung und Zertifizierung von Lernergebnissen.

Validierung von Lernergebnissen

Die Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person in einem formalen, nicht formalen oder informellen Kontext erzielt hat, gemäß festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung.

Zertifizierung von Lernergebnissen

Ausstellung eines Zertifikats, Diploms oder Titels, das bzw. der formal bescheinigt, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde oder eine zuständige Stelle gemäß einem festgelegten Standard bewertet und validiert wurden.

Die folgenden Definitionen wurden den CEDEFOP-Leitlinien entnommen: ²⁵

Formative Bewertung

Ein wechselseitiger Reflexionsprozess zwischen Lehrkraft/Bewerter und Lernendem zur Förderung des Lernens.

Anmerkung: Im deutschsprachigen Raum würde hier die subjektorientierte Kompetenzfeststellung verortet.

Summative Bewertung

Der Prozess der Bewertung (bzw. Beurteilung) der spezifischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen eines Lernenden zu einem gegebenen Zeitpunkt.

Anmerkung: Im deutschsprachigen Raum würde hier die anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung verortet.

²⁵ Vgl. CEDEFOP: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Luxemburg 2009.

6. Literaturverzeichnis

Bjørnavold, J.: Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa. Luxemburg 2001.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): Validierung von Bildungsleistungen. Erfahrungen einen Wert verleihen – Nationaler Leitfaden, Bern 2008.

URL: <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/index.html?lang=de>

CEDEFOP: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Luxemburg 2009.

CEDEFOP: Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms, Luxemburg 2008.

URL: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht: Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring, Berlin 2009.

URL: http://www.bundesregierung.de/nsc_true/Content/DE/Artikel/IB/Anlagen/2009-06-10-indikatorenbericht,property=publicationFile.pdf/2009-06-10-indikatorenbericht

Die Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung - Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Dresden Oktober 2008.

URL: http://www.bmbf.de/pub/beschluss_bildungsgipfel_dresden.pdf

Die Bundesregierung: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin 2007.

URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan,property=publicationFile.pdf>

Die Bundesregierung: Nationaler Integrationsplan-Erster Fortschrittsbericht, Berlin Oktober 2008.

URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan-fortschrittsbericht,property=publicationFile.pdf>

Dollhausen, K.: Neue Lernformen – neue Lehrkultur – organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2006.

URL: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2006/dollhausen06_01.pdf

Englmann B./ Müller M.: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg 2007.

URL: <http://www.berufliche-erkennung.de/images/stories/download/brain%20waste.pdf>

IQ-Facharbeitskreis Beratung/ Kumulus-Plus: vorurteilsfrei, vertrauensvoll und ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte, Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, Berlin März 2009.

URL: http://www.content-zwh.de/intqua/fileadmin/user_upload/pdf/handlungsempfehlungen-fak-beratung-kumulus.pdf

IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung/ MigraNet: Praxishandreichung Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling, Augsburg 2008.

URL: http://migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/2008_Praxishandreichung.pdf

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode: Wachstum. Bildung. Zusammenhalt, Oktober 2009.

URL: <http://www.cducsu.de/mediagalerie/getMedium.aspx?mid=1917>

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung über Einwanderung, Integration und Beschäftigung, Brüssel 2003.

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0336:FIN:DE:PDF>

Lattke, S.: Validierung – Robustmacher aus Brüssel, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 2006, URL: http://www.diezeitschrift.de/42006/lattke06_01.htm.

Liebig, T.: Labour Market Integration of Immigrants in Denmark, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 50, Paris 2007.

URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/8/28/38195773.pdf>

Netzwerk Integration durch Qualifizierung, Leiter/innen der Facharbeitskreise: Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten - Integration ermöglichen. Prozesskette für eine (berufliche) Integration, Düsseldorf 2009.

URL: http://www.content-zwh.de/intqua/fileadmin/user_upload/pdf/Prozesskette_2009_web.pdf

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur
für Arbeit



www.intqua.de