

Augsburg, den 19.04.09

Stellungnahme zur „Anhörung des Ausschusses für Soziales, Familie und Arbeit, des Ausschusses für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Verbraucherschutz, des Ausschusses für Eingaben und Beschwerden und des Ausschusses für Umwelt und Gesundheit zum Thema „Umsetzungen Asylbewerberleistungsgesetzes in Bayern“ am 23.04.2009 im Bayerischen Landtag.

### Zu Punkt 7. Potenziale erkennen, Potentiale fördern

#### Von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Flüchtlinge und Asylsuchende haben bei der Integration in den Arbeitsmarkt nicht nur rechtliche und andere restriktive Hürden (Arbeitsverbot, Vorrangigkeitsprüfung, Residenzpflicht, Gemeinschaftsunterkünfte) zu überwinden, sie stehen häufig auch vor der Schwierigkeit, dass ihre Kompetenzen nicht erkannt, bzw. anerkannt werden. Sie können an ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung nicht anknüpfen und häufig bleibt ihnen nichts anderes übrig als im Niedriglohnsektor zu arbeiten und oft zum Spielball in höchst unsicheren Arbeitsverhältnissen zu werden. Arbeitslosigkeit wird so zur ständigen Drohung oder bleibt Dauerzustand. Verschärft wird das Problem, weil Zeugnisse aus dem Herkunftsland oft formal nicht anerkannt werden. Dadurch werden wertvolle Ressourcen verschwendet: Ärzte aus dem Irak arbeiten als Putzkräfte und Ingenieure aus China hinter der Theke. Dies ist keine befriedigende Situation für alle Beteiligten:

- geeignete Fachkräfte können nicht entsprechend eingesetzt werden,
- die Sozialkassen werden weiter belastet und
- der Lebensunterhalt kann nicht langfristig gesichert werden.

Durch Kompetenzfeststellung wird eine individuelle Standortbestimmung ermöglicht, die die weitere Berufsbiografie maßgeblich prägen kann (z.B. für Bewerbungsverfahren oder Weiterbildungsoptionen). Die Bilanzierung von individuellen Stärken und Schwächen sowie das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten bietet für viele Arbeitssuchende (aber auch vor allem für Flüchtlinge, die z.T. jahrelang aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen waren) neue Motivation bei der Suche nach Beschäftigung und eine Stärkung des Selbstbewußtseins, vor allem durch die Selbstreflexion. Für Migrant/innen ist dies eine

wichtige Hilfestellung, um am deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und die eigenen Entwicklungspotentiale richtig einschätzen zu können. Für Arbeitgeber/innen bietet Kompetenzfeststellung die Möglichkeit Kompetenzen, Qualifikationen und Fähigkeiten zu erkennen und zu bewerten. Berater/innen in Arbeitsverwaltungen oder freien Trägern der beruflichen Beratung erhalten durch den Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren

- detaillierte Informationen über die zu Beratenden und, deren Kompetenzen, Fähigkeiten, Neigungen und Qualifikationen,
- eine Hilfestellung für die weitere Berufswegeplanung mit den Kund/innen, und
- Empfehlungen für weitere Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten.

Somit kann für beide Seiten der Beratungsprozess optimiert werden, eine passgenaue Vermittlung in weiterführende Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen und letztlich die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

#### Strukturelle Rahmenbedingungen – rechtliche Verankerung

Eine sinnvolle Kompetenzfeststellung für Asylsuchende und Flüchtlinge sollte möglichst frühzeitig (bereits im Verfahren) ansetzen und die weiteren Schritte im Integrationsprozess bestimmen. Im Falle eines negativen Ausgangs des Verfahrens, dient die Kompetenzfeststellung auch bei Rückkehrern als Empowerment-Instrument, das auch für die Reintegration in den Arbeitsmarkt des Herkunftslandes positive Auswirkungen hat.

Sowohl Sprachkursangebote als auch weitere Angebote zur Qualifizierung bzw. Nach- und Anpassungsqualifizierung müssen auf Grundlage vorhandener Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen angeboten werden. Die Potentialanalyse der Migrations(erst)beratung greift hier nicht weit genug und setzt zu spät an.

Sinnvoll wäre, einen Rechtsanspruch auf ein Kompetenzfeststellungsverfahren zu verankern. Dieser sollte auf freiwilliger Basis wahrgenommen werden können. Vorbild könnte das französische Gesetz sein, das allen Beschäftigten den Zugang zu einer Kompetenzfeststellung ermöglicht. Als Zweck der „bilan de compétences“ wird im Gesetz die Analyse der persönlichen und beruflichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Beweggründe für eine weitere berufliche Qualifizierung, Weiterbildung oder Entwicklung angegeben.

Notwendig wäre ebenso, einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Qualifikationen im Rahmen des Integrationsprozesses zu verankern. Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer benötigen prinzipiell – je nach Beruf - eine Anerkennung bzw. ein Gutachten über Wert und Bedeutung ihrer Qualifikation, damit sie

auch in Deutschland in ihrem erworbenen Beruf tätig werden können. Politischer Wille in Bund und Ländern ist notwendig, um Anerkennungsverfahren, die bislang nur für einige Berufe und, je nach Aufenthaltsstatus, mit unterschiedlichen Instrumenten durchgeführt werden, flächendeckend zu einem individuellen Integrationsangebot zu machen. Vorbild könnte das dänische Anerkennungsgesetz sein.

### Finanzierung von Kompetenzfeststellung

Bislang gibt es kein geeignetes Instrumentarium um Kompetenzfeststellung flächendeckend zu finanzieren. Die Institutionen behelfen sich mit immer wieder neuen Projektanträgen in unterschiedlichen Förderzusammenhängen. Dies sichert weder die Qualität, noch trägt es zur Verstetigung der Ansätze bei. Fördermöglichkeiten von Seiten des Landes, in denen Ansätze längerfristig ausgebaut werden können, wären deshalb wünschenswert.

Auch sollten entstehende Kosten für ein Anerkennungsverfahren (z.B. Prüfungsgebühren, Kosten für Übersetzungen etc.) übernommen werden können.

### Weiterentwicklungsbedarf von Instrumenten zur Kompetenzfeststellung

Zwar gibt es bereits eine Reihe von Ansätzen und Instrumenten (vgl. Praxishandreichung des IQ Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung, [www.migranet.org](http://www.migranet.org)), eine Weiterentwicklung ist trotzdem an einigen Stellen nötig:

Um auf institutionelle Rahmenbedingungen reagieren zu können, sollte BeraterInnen ein Art „Baukastensystem“ mit verschiedenen Methoden zur Kompetenzfeststellung angeboten werden, die dann je nach zeitlichem Spielraum und Bedarf zum Einsatz kommen können. Wichtig ist bei der Anwendung von Kompetenzbilanzierungsverfahren bei Flüchtlingen und Asylsuchenden eine hohe Sensibilität für deren persönliche Situation (Fluchtursachen, Traumatisierung) und die Berücksichtigung der realen Lebensverhältnisse (jahrelange Isolation und Diskriminierung).

Die „Sprachlastigkeit“ der meisten Verfahren zur Kompetenzfeststellung ist für Menschen, die keine oder nur geringe Deutschkenntnisse besitzen ein Problem. Die Entwicklung von weniger sprachlastigen Verfahren ist eine dringliche und lohnende Herausforderung. Dies wird von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH derzeit in einem transnationalem EU/INTI-Projekt (IMPACT) ansatzweise erarbeitet.

Ist keine volle Anerkennung der formalen Qualifikation – im Sinne von positiv verlaufenen Anerkennungsverfahren – möglich, müssen vermehrt und flächendeckend modulare Anpassungsqualifizierungen angeboten werden. Ist eine Anerkennung oder Teilanerkennung

nicht möglich, müssen Angebote zur Nachqualifikation bereitgestellt werden. Fachliche Feststellungsverfahren, die dazu dienen, Nach- oder Anpassungsqualifizierungsbedarf zu ermitteln, oder informell und non-formell erworbene Kompetenzen zu zertifizieren/validieren, gibt es noch selten. Hier ist der größte Handlungsbedarf zu sehen. In den Entwicklungs- und Durchführungsprozess sollten vor allem solche Institutionen eingebunden werden, die als zertifizierende Stelle anerkannt sind und Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt besitzen (z.B. Kammern).

Informelle Instrumente der Zeugnisbewertung sollten flächendeckend eingeführt werden, um allen qualifizierten Zuwander/innen eine deutschsprachige Stellungnahme zu Wert und Bedeutung ihrer bzw. seiner Qualifikation anzubieten.

Wenn keine schriftlichen Nachweise vorliegen, sollten Möglichkeiten zur Zertifizierung/Validierung von informell und non-formell erworbenen Kompetenzen eingeführt werden.

#### Vernetzung der Akteure

Vor allem sind Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen stärker in den Prozess einzubinden. Dabei sollten vor allem spezifische Problemlagen von Migrant/innen (z.B. der Nicht-Anerkennung von ausländischen Qualifikationen) und der Lösungsansatz von Kompetenzfeststellungsverfahren fokussiert werden.

Des Weiteren sollten Migrantenselbstorganisationen in regionale Netzwerke eingebunden werden.

Martina Früchtl und Reiner Erben

#### Kontakt:

Martina Früchtl

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung für Migrant/innen“ des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung

Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg

[martina.fruechtl@tuerantuer.de](mailto:martina.fruechtl@tuerantuer.de)

0821/ 90799-20

Reiner Erben

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Geschäftsführer, Augsburger Netzwerk für Beratung und Arbeitsmarktvermittlung für Flüchtlinge (BAVF)

Schießgrabenstr. 14, 86150 Augsburg

[reiner.erben@tuerantuer.de](mailto:reiner.erben@tuerantuer.de)

0821 4554271