

KOMPETENT INTEGRIERT

FESTSTELLUNG VON KOMPETENZEN GEFLÜCHTETER IN DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION

Von Lisa Crinon, Anne-Marie Kortas, Adrian Sonder & Lea-Maria Warlich

Um Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, bedarf es neuer, kompetenzbasierter Anerkennungsverfahren, die wirksamer und unbürokratischer sind als die bisherige qualifikationsbasierte Anerkennung. Die flächendeckende Etablierung von Kompetenzfeststellungsverfahren in Deutschland wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung. In Schweden, Dänemark, den Niederlanden und Österreich werden solche Verfahren bereits seit einiger Zeit eingesetzt. Aus dem kombinierten Wissen dieser Modelle und der aktuellen Situation in Deutschland ergeben sich klare Handlungsempfehlungen: *Erstens* sollte ein einheitliches Verfahren zur Kompetenzfeststellung geschaffen werden, das die Kooperation relevanter AkteurlInnen untereinander fördert. Teil dieses Verfahrens sollte die Aufnahme der anfallenden Daten in ein zentrales Datenbanksystem sein, um Erfolge mess- und nachvollziehbar zu machen. *Zweitens* sollten die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen in den Mittelpunkt gerückt werden. Durch eine dezentrale Kooperation von Kommunen und Unternehmen sowie ausführliche Branchenanalysen lässt sich dies realisieren. *Drittens* ist eine Orientierung an den Flüchtlingen wichtig. Dies kann durch niedrigschwellige und vorrausschauende Angebote gewährleistet werden. Eine erfolgreiche Einführung von Kompetenzfeststellungsverfahren in Deutschland würde sich auch positiv auf die EU-weiten Bemühungen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen auswirken. Auf EU-Ebene könnten durch den Aufbau einer gemeinsamen Datenbasis Grundlagen für evidenzbasierte Integrationspolitiken geschaffen werden.

EMPFEHLUNG 1: VERFAHREN ZUR KOMPETENZFESTSTELLUNG SOLLTEN KLAR SYSTEMATISIERT WERDEN.

- ◆ Errichtung einer einheitlichen Datenbank mit Ergebnissen der Kompetenzfeststellungsverfahren
- ◆ Möglichkeit zur Ergänzung von Angaben zu Praxiserfahrungen, Kompetenztrainings, Sprachkenntnissen, etc.
- ◆ Zugriff für akkreditierte staatliche Akteure
- ◆ Jederzeit mögliche Abrufung: kostenfreie Ausstellung als Leistungsübersicht an Geflüchtete und, bei Zustimmung, direkte Weiterleitung an ArbeitgeberInnen in Form einer „Kompetenzkarte“,
- ◆ Einführung eines einheitlichen und zertifizierten Kompetenznachweises zur Darstellung der Erfolge

EMPFEHLUNG 2: DER BEDARF DER ARBEITGEBERINNEN SOLLTE INS ZENTRUM GERÜCKT WERDEN.

- ◆ Ausführliche Analyse der Bedürfnisse der Branchen in den einzelnen Kommunen
- ◆ Darlegung besonders geeigneter Branchen für Kompetenzfeststellungsverfahren
- ◆ Jobcenter als zentrale Ansprechpartner für Unternehmen zur Kooperation auf kommunaler Ebene
- ◆ Notwendigkeit eines engen Kontaktes zwischen Anbietern und Unternehmen zur Kommunikation und Umsetzung von Anforderungen
- ◆ Aktive und ständige Rückkopplung mit den Entwicklungen und Bedarfen in der Wirtschaft bei der Ausarbeitung von Kompetenzfeststellungsverfahren

EMPFEHLUNG 3: DIE VERFAHREN SOLLTEN SICH AN BEDÜRFNISSEN VON FLÜCHTLINGEN ORIENTIEREN.

- ◆ Motivation durch niedrigschwellige Zugangsvoraussetzungen und sichtbare Erfolge
- ◆ Wertung jedes Sprach-, Bildungs- und sonstigen Kompetenzniveaus als mögliches Einstiegslevel
- ◆ Schnellstmögliche Erfassung von Kompetenzen zur Aufrechterhaltung der Motivation
- ◆ Berücksichtigung der nächsten Schritte durch das Angebot weiterer Beratungsmöglichkeiten, etwa einer Begleitung der Erstellung des Lebenslaufs oder Vorbereitung von Bewerbungen
- ◆ Aufklärung über den Arbeitsmarkt etwa in Bezug auf Gehaltserwartungen, Ausbildungsmodelle oder Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags
- ◆ Rückgriff auf geflüchtete Vorbilder, Best Practices und Kontakt zu ArbeitnehmerInnen zur erleichterten Orientierung

AUSGANGSLAGE

In Deutschland sind Menschen mit Migrationshintergrund immer noch etwa doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie die einheimische Bevölkerung.¹ Dieser Umstand lässt darauf schließen, dass diese Gruppe mit spezifischen Problemen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen hat. Bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen muss diese Erkenntnis für die Ausgestaltung einer kohärenten Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik genutzt werden.

Weiter erschwert wird deren Arbeitsmarktintegration, da eine Teilgruppe der Flüchtlinge ein sehr niedriges Bildungsniveau vorweist. Rund 31% der AsylbewerberInnen haben einer Erhebung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zufolge lediglich eine Grundschulbildung oder gar keine Schulbildung erfahren.² Solche Menschen sind bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in Deutschland derzeit besonders benachteiligt. Doch auch Flüchtlinge mit Ausbildungsabschlüssen, die mit dem deutschen Referenzrahmen für Ausbildungen nicht vergleichbar sind, besitzen in Konsequenz des derzeitigen Anerkennungsverfahrens „auf dem Papier“ nicht genügend berufsrelevante Fähigkeiten, um am deutschen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

Bis dato existiert kein funktionierendes und in sich geschlossenes System für die Erfassung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. Einzelne Ansätze, wie die Kompetenzkarte der Bertelsmann-Stiftung und der Agentur für Arbeit, die gleichzeitig auf die Bedürfnisse von MigrantInnen als auch auf die von BeraterInnen eingeht, sind positiv.³ Sie können in Hinblick auf Möglichkeiten zur Auswertung des Sys-

¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland (letzter Zugriff am 06.12.2016). <https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/migranten-am-arbeitsmarkt.html?docId=1872514¬First=true>

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte. Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland, 19/2016 (letzter Zugriff am 06.12.2016). http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1619.pdf

³ Dr. Ottmar Döring, Bettina Müller, Florian Neumann. Potenzial erkennen-Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund: Bertelsmann Stiftung, 2015. (letzter Zugriff am 06.12.2016). https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Bst/ Publikationen/GrauePublikationen/LL_WfA_GP_Potenziale_erkennen_2016.pdf

tems und eine bundesweite Einheitlichkeit ausgebaut werden. Auch wenn die föderale Struktur Deutschlands einheitliche Standards bei Kompetenznachweisen erschwert, ist zumindest die Möglichkeit einer strukturierten Auswertung mit dem Ziel der Vergleichbarkeit notwendig. Um Erfolge messbar zu machen und, darauf aufbauend, auch EU-weite Lösungsansätze zu entwickeln, ist darüber hinaus eine systematische Aufbewahrung und Aufbereitung der bei Kompetenzfeststellungsverfahren generierten Daten zentral.

WAS BEDEUTET KOMPETENZFESTSTELLUNG?

Viele Flüchtlinge können Kompetenzen vorweisen, die sie in der Schule, im Handwerk oder im Militär erworben haben. Ziel eines Kompetenzfeststellungsverfahrens ist es, diese herauszuarbeiten und zu spezifizieren. Während qualifikationsbasierte Verfahren die Anerkennung zertifizierter Abschlüsse nach deutschem Referenzrahmen prüfen, gehen Kompetenzfeststellungsverfahren über diesen Ansatz hinaus. Sie prüfen auch Sprachkenntnisse, IT- oder Medienkompetenzen sowie kognitive, soziale und emotionale Fähigkeiten und Softskills.

In Kompetenzfeststellungsverfahren werden diese Fähigkeiten zunächst gemeinsam mit den Flüchtlingen herausgearbeitet, da sich diese ihrer Kompetenzen oft nicht konkret bewusst sind oder sie nicht zu verbalisieren wissen. Die Kompetenzfeststellung wird dabei als Startpunkt der Arbeitsmarktintegration gesehen. Sie soll es Flüchtlingen erleichtern, schnell eine Beschäftigung in einem Unternehmen zu finden.

Generell finden Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeit mit verschiedenen Personengruppen Anwendung. Von einem Ausbau des Systems für Flüchtlinge können daher langfristig weitere auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen, wie Langzeitarbeitslose, MigrantInnen oder auch Quereinsteiger, profitieren.

Dabei besteht neben den vielen Menschen, die auf Arbeit hoffen, weiterer konkreter Handlungsdruck. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union müssen bis 2018 Zertifizierungsmöglichkeiten für non-formal (außerhalb von Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen) und informell (im Alltag, am Arbeitsplatz oder in

KOMPETENT INTEGRIERT: FESTSTELLUNG VON KOMPETENZEN GEFLÜCHTETER IN DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION

der Freizeit) erworbene Kompetenzen schaffen.⁴ Insofern ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um EU-weite Standards zur Feststellung und Dokumentation nicht-formal erworbener Qualifikationen bei Flüchtlingen festzulegen.

ZIELGRUPPE

Die in diesem Polis Brief anvisierte Zielgruppe von Kompetenzfeststellungsverfahren sind vor allem Flüchtlinge, die geringe oder keine formalen Abschlüsse besitzen. Im Vergleich zu geflüchteten AkademikerInnen oder zertifizierten Fachkräften sind sie schwerer auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es handelt sich dabei um eine stark heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen.

Andere EU-Länder sind bereits weiter als Deutschland. In Österreich werden beispielsweise seit 2015 im Rahmen eines Aktionsplans Kompetenzchecks durchgeführt und in Schweden werden Flüchtlinge innerhalb mehrjähriger und integrierter Gesamtprogramme inklusive Kompetenzfeststellung an den Arbeitsmarkt herangeführt.⁵ Zwei weitere EU-Länder, die bereits seit einiger Zeit die Kompetenzniveaus von Flüchtlingen mithilfe von systematischen Kompetenzerfassungssystemen erheben und weiterentwickeln, sind Dänemark und die Niederlande. In Dänemark gelang es dadurch einzelnen Kommunen, bereits in den ersten sechs Monaten nach der Ankunft Erfolge bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen an Flüchtlinge vorweisen zu können. Auch in Deutschland sollte das Ziel sein, ein umfassendes System zu entwickeln, welches Kommunen und ArbeitgeberInnen einbezieht und

⁴ Claudia Gaylor, Nicolas Schöpf, Eckart Severing. Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen. Bertelsmann Stiftung, 2015 (letzter Zugriff am 06.12.2106). http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/LL_Wenn_aus_Kompetenzen_berufl_Chancen_werden_19.05.15.pdf

⁵ Joscha Schwarzwälder. Policy Brief #2016/03. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im EU- Vergleich: Keine Patentlösung in Sicht. Bertelsmann, 2016. S. 4 (letzter Zugriff am 08.03.2017). https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Policy-Brief-Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-de_NW_03_2016.pdf

Flüchtlingen Orientierungshilfe innerhalb des Systems bietet.

Im nächsten Schritt soll die Situation in Dänemark und den Niederlanden genauer analysiert werden, um Erkenntnisse für die Kompetenzfeststellung bei Flüchtlingen in Deutschland zu ziehen. In den anschließenden Handlungsempfehlungen wird erklärt, welche Schritte notwendig sind, um ein Kompetenzfeststellungs- und Schulungssystem, wie es etwa die Bertelsmann-Stiftung vorschlägt, in Deutschland zu etablieren.⁶

BEST PRACTICE INNERHALB DER EU

Die Kompetenzkarte in Dänemark

In Dänemark wird derzeit mit einem „Branchenpaketkonzept“ gearbeitet.⁷ Dieses wird von der Firma LG Insight in Zusammenarbeit mit den dänischen Kommunen seit 2002 durchgeführt.⁸ In einem Fünf-Stufen-Modell werden hier die Kompetenzen der zugewanderten BürgerInnen durch eine Reihe von betrieblichen Programmen erkannt und entwickelt. Die erste Stufe besteht aus einem Einführungsworkshop, in dem die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden festgestellt werden. Dieser erste Teil setzt bereits vier bis acht Wochen nach Ankunft der Flüchtlinge im Land an. Während dieses mehrwöchigen Workshops wird der Kompetenzfeststellungsprozess mit einem Sprachkurs kombiniert.

Während der zweiten Stufe entscheiden sich die Flüchtlinge, ausgehend von ihren Kompetenzen, für eine Branche, in der sie arbeiten möchten. Die Sprachkurseinheiten werden weiterhin begleitend angeboten. Im „*training on the job*“ werden während

⁶ Döring, Müller und Neumann, 2015.

⁷ LG Insight. Den bedste integration. Branchepakker-Vejle til job. Vejle Kommune, 2015 (letzter Zugriff am 06.12.2016). http://lg-insight.dk/wp/wp-content/uploads/2015/01/Branchepakker_Vejle_kommune_LG-Insight-3.pdf

⁸ European Parliament. Directorate-General for international Policies. Policy Department A. Economic and Cifientify Policy. Labour Market of Refugees: Strategies and good practices, 2016 (letzter Zugriff am 06.12.2016). [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

der dritten Stufe grundlegende Fähigkeiten des Berufssektors vermittelt. In der vierten Stufe des Modells werden diese spezialisiert und ausgebaut. Die fünfte und letzte Stufe des Branchenkonzeptes ist darauf ausgerichtet, durch die strategische Platzierung der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt deren erlernte Fähigkeiten und erkannte Kompetenzen beizubehalten und anzuwenden.

Kerngedanke des Fünf-Stufen-Modells ist die konkrete Vermittlung von branchenrelevanten Kompetenzen. Nur wenn gewährleistet wird, dass Flüchtlinge entsprechende Kompetenzen besitzen, entsteht ein Mehrwert für ansässige Unternehmen und der entsprechende Anreiz, Flüchtlinge zu fördern und einzustellen. Hierfür werden in Dänemark die Bedarfe der in den jeweiligen Kommunen ansässigen Unternehmen analysiert und festgehalten, um sie später erfüllen zu können. Um weitere Anreize für die Unternehmen zu schaffen, ist die Beschäftigung der Flüchtlinge im Rahmen von Betriebspraktika kostenfrei. Die Entlohnung in dieser Zeit erfolgt über staatliche Subventionen.

In Dänemark werden nach der Kompetenzfeststellung die Lernfortschritte und Praxiserfolge der Flüchtlinge in digitaler Form festgehalten und laufend aktualisiert, sodass am Ende Zertifizierungen ausgestellt und Erfolge sichtbar gemacht werden können. Diese Zertifizierung heißt „Kompetenzkarte“. Sie kann von Flüchtlingen bei Bewerbungen beigelegt werden und bietet potenziellen ArbeitgeberInnen schnelle Orientierung über Können und Potenzial von Flüchtlingen.

Elementarer Bestandteil dieses Verfahrens ist es, dass Flüchtlinge innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Ankunft in Dänemark ein Beschäftigungsverhältnis abschließen und unabhängig vom Bezug von Sozialleistungen werden. Während die „persönliche Kompetenzkarte“ die Qualifikationen der Flüchtlinge festhält, bieten die „*industry skill card*“ und die „*language card*“ eine Übersicht über die benötigten Kompetenz- und Sprachniveaus für verschiedene Einsatzgebiete in den Branchen.

Anerkennungsverfahren in den Niederlanden

In den Niederlanden werden Kompetenzen und Qualifikationen durch das sogenannte APL-Verfahren beschrieben und anerkannt. APL steht für „*accreditation of prior learning*“, Anerkennung früherer Lern- und Arbeitserfahrungen. Es ermöglicht die Anerkennung formell erworbener und nachweisbarer Kompetenzen. Seit 2012 können durch das Verfahren aber auch informell erworbene und nicht formal nachweisbare Kompetenzen erfasst und akkreditiert werden. Diese Reform des APL soll besonders Flüchtlingen die Integration in den niederländischen Arbeitsmarkt erleichtern.⁹

Das APL-Verfahren besteht aus insgesamt fünf Stufen. Besonders relevant für die Anerkennung von Berufsqualifikationen von Geflüchteten sind die Stufen drei bis fünf.

Nachdem sich ArbeitgeberInnen und Flüchtlinge für die Teilnahme am APL-Verfahren entschieden haben (Stufen 1 und 2), geht es in einem dritten Schritt darum, dass die teilnehmenden Flüchtlinge den ArbeitgeberInnen einen Nachweis über ihre Kenntnisse und Kompetenzen vorlegen. Bis 2012 war dies einzig durch formale Zeugnisse möglich. Seit 2012 ist es für Flüchtlinge auch möglich, ein formal erworbenes Zeugnis durch ein Portfolio zu ersetzen. Das Portfolio gleicht einem standardisierten Fragebogen, der in insgesamt sieben Sprachen verfügbar ist. Der Fragebogen soll die Kompetenzen der Flüchtlinge so genau wie möglich erfassen. Die Erstellung des Portfolios geschieht in der Regel unmittelbar nachdem diese einen Aufenthaltsstatus in den Niederlanden erhalten haben. Bei der Erstellung ihres Portfolios werden die Teilnehmenden von der niederländischen Organisation für die Aufnahme von Flüchtlingen (COA), den Kommunen und lokalen Bildungseinrichtungen unterstützt. Die Angaben in den Portfolios werden vorerst nicht geprüft, sie beruhen einzig auf den Angaben der Flüchtlinge. Erst in einem vierten Schritt werden die

⁹ International Organization for Migration. Recognition of Qualifications and Competencies of Migrants. Edited by Anke Schuster, Maria Vincenza Desiderio, Giuliana Urso, 2013 (letzter Zugriff am 08.03.2017). https://publications.iom.int/system/files/pdf/recognition_qualifications_competencesofmigrants.pdf

KOMPETENT INTEGRIERT: FESTSTELLUNG VON KOMPETENZEN GEFLÜCHTETER IN DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION

Angaben auf ihre Richtigkeit hin überprüft. Das Portfolio hat somit nur einen empfehlenden Charakter. Die finale Prüfung und Attestierung der im Portfolio angegebenen Kompetenzen liegt bei ArbeitgeberInnen und Bildungsinstitutionen. Die Prüfung erfolgt meist in Interviews oder mithilfe eines Probearbeitens.¹⁰ Es kann mehrere Monate dauern, bis eine APL zum Abschluss kommt. Das Verfahren ist dann abgeschlossen, wenn der finale APL-Bericht vorgelegt wird. Darin werden den Flüchtlingen die attestierten Kenntnisse und Kompetenzen bestätigt. Mithilfe des Berichts wird dann ein APL-Zertifikat erstellt, das in den Niederlanden wie eine formal erworbene Qualifikation anerkannt wird.

Ziel des APL-Verfahrens ist die schnelle Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Verbesserung der Arbeitsmarktmobilität. Eine dahingehende Evaluation liegt allerdings noch nicht vor. Doch waren die Erfahrungen aller Beteiligten insgesamt positiv. Das Verfahren wird deshalb seit 2015 für alle Flüchtlinge mit Aufenthaltsgenehmigung in den Niederlanden angeboten.¹¹

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Um Erfolge zu erzielen, benötigen Kompetenzfeststellungsverfahren einen ganzheitlichen Ansatz. Wie die Beispiele aus Dänemark und den Niederlanden zeigen, bedarf es neben der reinen Feststellung von Kompetenzen weiterer begleitender Maßnahmen, um Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln. In diesem Polis Brief geben wir drei Handlungsempfehlungen, die die Bedürfnisse aller relevanten Stakehol-

der in Betracht ziehen und eine schnelle Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zum Ziel haben.

Klare Systematisierung der Verfahren zur Kompetenzfeststellung

Erste Handlungsempfehlung ist die klare Systematisierung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Die Problematik der fehlenden Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit dieser Verfahren sorgt für eine geringe Akzeptanz bei relevanten Stakeholdern. Daher empfehlen wir ein einheitliches System, welches durch alle relevanten AkteurInnen getragen wird. Dieses System sollte eine gemeinsame Datenbank umfassen. Für eine reibungslose Etablierung müssen sich vor allem die Bundesagentur für Arbeit, Kommunen, die Industrie- und Handelskammern, Berufsverbände sowie Bildungsträger vernetzen und kooperieren. Auf lokaler Ebene sieht sich die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die ansässigen Jobcenter, zu Recht als zuständige Anlaufstelle für die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren. Gleichzeitig gibt es in Deutschland bereits zahlreiche Bildungseinrichtungen und Projekte, die seit Jahren wertvolle Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt haben. Durch Kooperationen können hier Überschneidungen vermieden und ein Aufbau auf bestehendem Wissen garantiert werden. Die Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern und Berufsverbänden ist insbesondere in Bezug auf die Bedarfsanalyse innerhalb des Arbeitsmarktes wichtig. Vorstellbar wäre auch, dass erste Arbeitserfahrungen der Flüchtlinge durch öffentlich subventionierte Beschäftigungsverhältnisse bei privaten Arbeitgebern eingeführt werden. In Dänemark beispielsweise können Flüchtlinge ihre beruflichen wie sprachlichen Kompetenzen dadurch in der Berufspraxis weiterentwickeln, ohne dass Unternehmen ein finanzielles Risiko eingehen, auch hierzu wäre eine enge Zusammenarbeit mit den Kammern sinnvoll.¹²

¹⁰ International Organization for Migration, 2013. S. 125.

¹¹ Iván Martín, Albert Arcarons, Jutta Aumüller et al. From Refugees to Workers Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States, Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings. Bertelsmann Stiftung, 2015 (letzter Zugriff am 06.12.2016) https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf; Volume II: Literature Review and Country Case Studies, S. 95- 104 (letzter Zugriff am 20.12.2016): <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/from-refugees-to-workers-mapping-labour-market-integration-support-measures-for-asylum-seekers-and-3/>

¹² Joscha Schwarzwälder. Policy Brief 2016/03. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im EU-Vergleich: Keine Patentlösung in Sicht. Bertelsmann, 2016. S. 4 (letzter Zugriff am 08.03.2017) https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Policy-Brief-Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-de_NW_03_2016.pdf

Orientierung an den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen

Um die Verwendung von Kompetenzfeststellungsverfahren durch die ArbeitgeberInnen zu garantieren, müssen deren Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigt werden. Es müssen maßgeschneiderte Angebote entwickelt werden, die die Anforderungen der Unternehmen in Profile umsetzen. Anknüpfend daran sollten Unternehmen begleitet und sensibilisiert werden, um die Einstellung von Flüchtlingen zu vereinfachen.

Um das Zusammenbringen von Flüchtlingen und passenden Unternehmen zu erleichtern und um die Bedarfe des Arbeitsmarktes bestmöglich decken zu können, empfiehlt sich zudem eine Dezentralisierung der Integrationsarbeit. Besonders in Dänemark hat sich die starke Einbeziehung der Kommunen als erfolgreich bewiesen. In Deutschland könnten die Kommunen in Kooperation mit den vor Ort bestehenden Jobcentern als relevante Akteure die Verantwortung für die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren übernehmen. Als Motivationsanreiz für deren Einsatz können Erfolgszahlen veröffentlicht und beworben werden. Um die bestmögliche Durchführung und messbare Erfolgsquoten zu garantieren, empfiehlt es sich, die Qualitätsstandards in den Kommunen durch ein projektbegleitendes Journal und ein dreijähriges Rahmenkontrollprogramm nachzuverfolgen. Um EU-weite Lösungsansätze und Standards aus Praxiserfahrungen zu erarbeiten, ist ein umfassendes Monitoring vonnöten, welches Details wie die Zahl der Teilnehmenden, deren Herkunft, Bildungsstand, Alter und Geschlecht dokumentiert und gleichzeitig deren berufliche Eingliederung weiterverfolgt.¹³

Orientierung an den Bedürfnissen von Flüchtlingen

Auch die Bedürfnisse der Flüchtlinge müssen im Prozess berücksichtigt werden. Dies ist notwendig, damit die Flüchtlinge die Maßnahmen aktiv annehmen und ihre Chancen nutzen können. Dabei ist es wichtig, die Heterogenität der Gruppe zu bedenken. So benötigen

unterschiedliche Altersgruppen, Personen unterschiedlichen Familienstandes oder Geschlechts verschiedene Anreize und Zugangswege, um ihnen die Vorteile von Kompetenzfeststellungsverfahren näher zu bringen. Besonders zivilgesellschaftliche AkteurInnen arbeiten eng mit den Flüchtlingen zusammen und sind sich ihrer Alltagssituationen, eventueller Traumata oder besonderen Familiensituationen bewusst. Eine enge Einbeziehung von zivilgesellschaftlichen AkteurInnen als MittlerInnen zwischen Flüchtlingen und den durchführenden Behörden ist daher zu empfehlen.

ZUSAMMENFASSUNG

Flüchtlinge wollen arbeiten und auf diese Weise in Deutschland ankommen. Auch die deutschen ArbeitgeberInnen sind gewillt, die neuen Nachbarn in ihre Unternehmen zu integrieren. Jedoch fehlt es an einem effizienten und effektiven System, um trotz fehlender Zeugnisse diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In diesem Polis Brief wird daher für die Etablierung eines deutschlandweiten kompetenzbasierten Anerkennungsverfahrens geworben, welches Flüchtlingen mit geringen oder fehlenden formalen Abschlüssen bei der Arbeitsmarktintegration behilflich ist. Als Grundlage für die ausgesprochenen Empfehlungen dienen die Erfahrungen aus Dänemark und den Niederlanden, die in den letzten Jahren umfangreiche Prozesse errichteten.

Das deutsche Kompetenzerfassungssystem sollte folgende Kriterien erfüllen: Es etabliert ein einheitliches System zur Kompetenzfeststellung, welches die Kooperation relevanter AkteurInnen anregt und die Aufnahme aller wichtigen Daten in eine zentrale Datenbank beinhaltet. Zweitens werden die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen in den Mittelpunkt gerückt, indem zum Beispiel bundesweit ein Netz dezentraler Kooperationen von Kommunen und Unternehmen gefördert sowie ausführliche Branchenanalysen durchgeführt werden. Zu guter Letzt muss sich das Verfahren an den Bedürfnissen der Flüchtlinge orientieren, indem unter anderem niedrigschwellige und vorrausschauende Angebote geschaffen werden. Dies umfasst zum Beispiel eine frühe Durchführung der Kompetenzerfassung und die Anerkennung jedes

¹³Martín et al., 2015.

KOMPETENT INTEGRIERT: FESTSTELLUNG VON KOMPETENZEN GEFLÜCHTETER IN DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION

Sprach-, Bildungs- oder sonstiger Kompetenzniveaus als Einstieg.

Im Anschluss an die Etablierung des Verfahrens könnte eine Auswertung der gesammelten Daten und gewonnenen Erfahrungen genutzt werden, um auf europäischer Ebene Lösungsansätze zu erarbeiten, die in allen Mitgliedstaaten als Best Practice verwendet werden können. Dieser Beitrag könnte der EU helfen,

ihre zur Integration von Flüchtlingen getroffenen Maßnahmen auf Grundlage einer fundierten Datenlage zu verbessern. Erprobte Standards der Arbeitsmarktintegration könnten so dazu beitragen, Überforderung in Mitgliedstaaten abzumildern und entgegenzuwirken.

AUTOR_INNEN



LISA CRINON

Lisa Crinon ist derzeit wissenschaftliche Koordinatorin am Wissenschaftszentrum Berlin. Zuvor hat sie mehrere europäische Kooperationsprojekte im Bereich der politischen Jugendbildung, unter anderem für das DFJW, koordiniert. In ihrem Masterstudium der Politikwissenschaft und Soziologie an der Humboldt Universität Berlin hat sie ihren Fokus auf Europäische Integration und Migrationspolitik gelegt.



ANNE-MARIE KORTAS

Anne-Marie Kortas ist Gründungsmitglied der Flüchtlingsinitiative „Angehört“, die AsylbewerberInnen rechtliche Informationen vermittelt. Sie hat einen Masterabschluss von der Hertie School of Governance erworben und arbeitete am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Anne-Marie lebte und arbeitete mehrere Jahre in Lateinamerika.



ADRIAN SONDER

Adrian Sonder ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Deutschen Bundestag. Er hat Politik- und Sozialwissenschaften sowie Wirtschaftsgeschichte am Institut d'Études Politiques de Paris, am Trinity College Dublin und an der Lunds Universität studiert. Im Bundestag beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen.



LEA-MARIA WARLICH

Lea-Maria Warlich begleitet derzeit bei der “Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung” Projekte zur Demokratieförderung in Berlin. Sie absolvierte ihren Master im Fach “Politics and Society” an der Maastricht University und forschte zur Rolle von Antidiskriminierungspolitik als Bestandteil erfolgreicher Integrationsmodelle.

© Polis180 e.V., April 2017

Dieser Polis Brief gibt die Auffassung der Autorinnen und Autoren wieder.

POLIS180 – GRASSROOTS-THINKTANK FÜR AUSSEN- UND EUROPAPOLITIK

FRIEDRICHSTRASSE 180. 1. OG

10117 BERLIN

WWW.POLIS180.ORG

INFO@POLIS180.ORG