

Das neue Anerkennungsgesetz

Gleiches Recht für alle!

Der Beitrag des Anerkennungsgesetzes zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Informations- und Beratungsangebote für Anerkennungssuchende

Das neue Anerkennungsgesetz – neue Aufgaben für die Kammern

Migrant-ready? Der Nutzen des Anerkennungsgesetzes für Unternehmen

Verbindungslinien zwischen DQR und Anerkennungsgesetz

EDITORIAL

- 3 Gleiches Recht für alle!**
Reinhold Weiß

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN

- 4 Betriebliche Kosten von Vertragslösungen**
Felix Wenzelmann, Heike Lemmermann

**THEMENSCHWERPUNKT:
DAS NEUE ANERKENNUNGSGESETZ**

- 6 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – das neue Anerkennungsgesetz des Bundes**
Dorothea Fohrbeck
- 11 Der Beitrag des Anerkennungsgesetzes zur Bewältigung des Fachkräftemangels**
Manuel Schandock, Felix Bremser
- 15 Wege aus dem Zuständigkeitsdschungel**
Informations- und Beratungsangebote für Anerkennungssuchende vor der Antragstellung
Claudia Moravek
- 19 Anerkennungsberatung und Vernetzung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“**
Ariane Baderschneider, Ottmar Döring
- 23 Das neue Anerkennungsgesetz – neue Aufgaben für die Kammern und ihre Unterstützung durch das BQ-Portal**
Corinna Michalski, Ilona Riesen, Beatrix Strauch
- 27 IHK FOSA: Zentrale Anerkennungsstelle der Industrie- und Handelskammern**
Katharina Pfister, Stephan Treu
- 29 Die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen und anknüpfende Qualifizierungsangebote im Handwerk**
Beate Kramer, Daike Witt
- 31 PROTOTYPING – ein Verbundprojekt zur Qualifikationsanalyse**
Andreas Oehme
- 33 Migrant-ready? Der Nutzen des Anerkennungsgesetzes für Unternehmen**
Bettina Englmann
- 38 Betriebliche Vielfalt fördern und sichtbar machen – das Beispiel einer Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund**
Jessica Erbe, Gerburg Benneker

- 40 Recognition of foreign qualifications in Denmark**
Jørgen Ole Larsen
- 44 Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen – ein Blick über den nationalen Tellerrand**
Silvia Annen, Christiane Eberhardt

DQR KONKRET

- 46 Verbindungslinien zwischen DQR und Anerkennungsgesetz**
Georg R. Hanf

POSITIONEN

- 50 Ausbildungsbausteine – nur unter klar definierten Bedingungen**
Hermann Nehls, Klaus Heimann

WEITERE THEMEN

- 52 Der Erfolg beruflich qualifizierter Studierender an Fachhochschulen**
Heiko Burchert, Christof Müller

Re z e n s i o n

A b s t r a c t s / I m p r e s s u m

A u t o r i n n e n u n d A u t o r e n

Sie finden diese BWP-Ausgabe im Internet unter www.bibb.de/bwp-5-2012



REINHOLD WEIB

*Prof. Dr., Ständiger Vertreter des
Präsidenten des Bundesinstituts
für Berufsbildung und
Forschungsdirektor*



Gleiches Recht für alle!

Liebe Leserinnen und Leser,

das Anerkennungsgesetz ist nunmehr in Kraft: Die zuständigen Stellen haben entsprechende Strukturen geschaffen und Menschen, die ihren Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, können sich im Internet über Anforderungen, Ansprechpartner und Anerkennungsverfahren informieren. Das Interesse daran ist groß. Das zeigen nicht zuletzt die Zugriffszahlen auf entsprechende Webseiten. So verzeichnete das neue Onlineportal „Anerkennung in Deutschland“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung innerhalb der ersten Wochen rund 100.000 Besucherinnen und Besucher und fast eine Million Seitenaufrufe. Erfreulich viele davon kamen aus dem Ausland. Bis sich dieses Interesse jedoch in entsprechenden Anfragen und Anerkennungsverfahren niederschlägt, vergeht noch eine geraume Zeit.

ERSTE ERFAHRUNGEN IN DER PRAXIS

Bislang ist die Zahl der eingegangenen Anträge überschaubar. Das hat auch sein Gutes. Denn so können die für die Anerkennung zuständigen Stellen Erfahrungen sammeln und Instrumente ggf. weiterentwickeln.

Die ersten Monate haben bereits deutlich gemacht, dass es einer qualifizierten Beratung der Interessentinnen und Interessenten bedarf. Die Anerkennung ist also kein Selbstläufer. Es muss in jedem Einzelfall geprüft werden. Die Beschaffung von aussagekräftigen Dokumenten ist teilweise sehr aufwendig, Zeugnisse müssen übersetzt werden und es müssen zusätzliche Informationen recherchiert und bewertet werden. Dies geht nur im Dialog mit den Anerkennungssuchenden, durch die Einschaltung von Fachexpertinnen und -experten und den Zugriff auf entsprechende Datenbanken. Fachexpertise ist nicht nur zu den beruflichen Abschlüssen hierzulande, sondern vor allem zu den Abschlüssen im Ausland gefragt. Vergleichende internationale Berufsbildungsforschung muss hierfür Grundlagen bereitstellen.

Was den Erfolg und den Nutzen des Gesetzes für die einzelnen Anerkennungssuchenden wie für die Gesellschaft angeht, wird man erst nach Jahren Bilanz ziehen können. Es ist daher richtig, dass der Gesetzgeber begleitend nicht nur den Auf-

bau einer Statistik, sondern auch den Auftrag zu einer Evaluation der Umsetzung des Gesetzes formuliert hat.

WEITERE PERSPEKTIVEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Anerkennungsverfahren können mit dem Ergebnis enden, dass nur Teile der im Ausland erworbenen Qualifikationen den Abschlüssen hierzulande entsprechen. Für Arbeitgeber mag dies bereits ausreichen, um die Einsetzbarkeit von Bewerberinnen und Bewerbern einzuschätzen. Bildungs- und arbeitsmarktpolitisch muss das Ziel indessen sein, den Anerkennungssuchenden Wege zu einer vollwertigen Qualifikation zu ermöglichen. Dazu bedarf es ergänzender, auf die individuelle Situation zugeschnittener Fortbildungsangebote. Dies müssen keineswegs nur Seminare sein, ebenso ist an E-Learning-Angebote oder ein Lernen in der Praxis zu denken. Damit wird die Anerkennung auch zu einer Herausforderung für die betriebliche Personalentwicklung.

Der Blick über die Grenzen, in die klassischen Einwanderungsländer, aber auch in die europäischen Nachbarländer, kann Hinweise geben, wie Anerkennungsverfahren praktiziert werden können. So zeigt das Beispiel Dänemark, wie die Anerkennung pragmatisch in die bestehenden Strukturen integriert werden kann. Solche Modelle zu identifizieren und zu analysieren, hat sich das BIBB zum Ziel gesetzt. Dies ist ein Feld, auf dem noch einiger Forschungsbedarf besteht. Das BIBB wird sich diesem Thema verstärkt widmen.

Mit dem Rechtsanspruch auf Prüfung, Kompetenzfeststellung und gegebenenfalls auch Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen ist ein wichtiger Beitrag für Transparenz und Durchlässigkeit geschaffen worden. Es ist aber auf Dauer nicht einzusehen, dass dieser Rechtsanspruch nur für Personen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen gelten soll. Im Sinne der Gleichbehandlung muss dieses Recht für alle Menschen gelten, die berufliche Kompetenzen informell oder non-formal erworben haben. Dies wäre ein wichtiger Beitrag, um die anhaltend hohe Zahl von Menschen ohne formalen Berufsabschluss zu reduzieren und ihre im Laufe des Berufslebens erworbenen Kompetenzen anzuerkennen. ■



Betriebliche Kosten von Vertragslösungen

FELIX WENZELMANN

wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

HEIKE LEMMERMANN

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

► Laut BIBB Datenreport 2012¹ wird im dualen Ausbildungssystem etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Die bis zum Lösungszeitpunkt getätigten Investitionen aller Beteiligten scheinen zunächst verloren. Da ein Großteil der Jugendlichen im Anschluss einen neuen Ausbildungsvertrag abschließt, sind in diesem Fall die Investitionen aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive heraus nicht gänzlich verloren. Im Beitrag werden Berechnungen vorgestellt, mit denen erstmals die Kosten von vorzeitigen Vertragslösungen beziffert werden können.

DATENGRUNDLAGE

Für die Berechnung der durchschnittlichen Kosten einer Vertragslösung werden Informationen aus einer BIBB-Betriebsbefragung und aus zwei BIBB-Datenquellen, die auf der Berufsbildungsstatistik basieren, verwendet und auf Berufsebene verknüpft:

- aus der Kosten-Nutzen Erhebung für das Jahr 2007 (BIBB-CBS [Cost-Benefit-Survey] 2007) Informationen zu Kosten und Erträgen der Ausbildung

für 51 Berufe (vgl. SCHÖNFELD u.a. 2007),

- aus dem „Datensystem Auszubildende“ die Vertragslösungsquote nach dem Schichtungsmodell (LQalt; vgl. UHLY 2012),
- aus einem Individualdatensatz der Berufsbildungsstatistik der durchschnittliche Zeitpunkt der Vertragslösung.

Bei den beiden letztgenannten Quellen ist zu berücksichtigen, dass aufgrund von Meldeproblemen in den ersten Jahren der Neuerungen der Berufsbildungsstatistik keine Vertragslösungsdaten für das Jahr 2007 vorliegen und daher die Werte für das Jahr 2008 als Näherung verwendet werden (vgl. ausführlich zum „Datensystem Auszubildende“ www.bibb.de/dazubi).²

LÖSUNGSQUOTEN UND ZEITPUNKT DER VERTRAGSLÖSUNG

Im Durchschnitt über die 51 betrachteten Berufe liegen die Vertragslösungsquote und der durchschnittliche Lösungszeitpunkt bei etwa 20,5 Prozent bzw. zwölf Monaten.

Die betrachteten Berufe im Handwerk verzeichnen die höchste Quote (25 %) gegenüber knapp sieben Prozent im Öffentlichen Dienst. In den Freien Berufen werden die Verträge durchschnittlich bereits nach zehn Monaten gelöst, in der Landwirtschaft erst nach 15 Monaten. Bei einzelnen Berufen liegen die Werte deutlich über- bzw. unterhalb der Werte der Zuständigkeitsbereiche (vgl. Tab.).

BRUTTO- UND NETTOKOSTEN

Für die Berechnungen wurden die Bruttokosten aus der BIBB-CBS 2007 (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010) in drei Komponenten gegliedert:

- **fixe Kosten**, die bei Vertragslösung gänzlich verfallen (z. B. Kosten der Rekrutierung der Auszubildenden),
- **jahresfixe Kosten**, die zu Beginn eines Ausbildungsjahrs anfallen (z. B. Anlage- und Sachkosten, Kos-

ten für Lehrmaterialien, Berufs- und Schutzkleidung und Verwaltung sowie Gebühren an zuständige Stellen),

- **variable Kosten**, die monatlich und bei Vertragslösung nicht weiter anfallen (z. B. Ausbildungsvergütungen, Kosten für das Ausbildungspersonal und Kosten externer Ausbildungsmaßnahmen).

Entsprechend setzen sich die Bruttokosten bei einem Lösungszeitpunkt t kleiner oder gleich zwölf Monaten aus den fixen Kosten, den jahresfixen Kosten des ersten Ausbildungsjahrs und t mal den monatlichen variablen Kosten des ersten Jahres zusammen. Bei mehr als zwölf Monaten kommen dann entsprechend jahresfixe und variable Kosten des zweiten (dritten, vierten) Jahres hinzu.

Da bis zum Zeitpunkt der Vertragslösung die Auszubildenden auch produktiv im Betrieb tätig sind, werden zur Berechnung der Nettokosten im BIBB-CBS 2007 Erträge aus einfachen Tätigkeiten und aus Fachkräftetätigkeiten der Auszubildenden jeweils pro Ausbildungsjahr berechnet und von den Bruttokosten abgezogen. Es wird angenommen, dass sich die Erträge gleichmäßig auf die Monate der Ausbildungsjahre verteilen.

Im Gesamtdurchschnitt fallen bis zur Vertragslösung Bruttokosten in Höhe von 16.218 Euro und Erträge in Höhe von 9.392 Euro an. Die Nettokosten bis zur Vertragslösung belaufen sich auf 6.826 Euro. Multipliziert man auf Betriebsebene die Nettokosten bis zur Vertragslösung mit der durchschnittlichen Vertragslösungsquote des jeweiligen Berufs, so erhält man den Erwartungswert für verlorene Kosten durch Vertragslösung. Im Gesamtdurchschnitt liegt dieser bei 1.219 Euro pro eingestelltem Auszubildenden (vgl. Tab.).

¹ Vgl. ausführlich UHLY 2012 a.

² Für die Aufbereitung und Bereitstellung dieser Quellen danken wir ALEXANDRA UHLY.

Tabelle **Quoten, durchschnittliche Zeitpunkte und Kosten von Vertragslösungen**

Die Betrachtung nach Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass die Freien Berufe mit knapp 11.000 Euro die geringsten Bruttokosten zu tragen haben, der Öffentlichen Dienst mit 20.300 Euro die höchsten. Da dies auch auf den relativ späten Lösungszeitpunkt zurückzuführen ist, sind auch die Erträge im Öffentlichen Dienst am höchsten. Die Nettokosten pro Vertragslösung schwanken zwischen knapp 3.200 Euro in den Freien Berufen und 7.700 Euro im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel. Zusätzlich sind in der Tabelle die fünf Berufe mit den höchsten und die fünf Berufe mit den niedrigsten Vertragslösungskosten dargestellt.

Werden die Nettokosten bis zur Vertragslösung auf alle Vertragslösungen hochgerechnet, summieren sie sich für alle betroffenen Betriebe auf insgesamt etwa 580 Mio. Euro für das Jahr 2007. Gesamtwirtschaftlich fällt der Verlust geringer aus. Da etwa die Hälfte der Auszubildenden nach einer Vertragslösung einen neuen Ausbildungsplatz annimmt (vgl. SCHÖNGEN 2003), profitieren zum einen die Auszubildenden von der nicht beendeten Ausbildung und spart zum anderen der neue Betrieb bei bereits teilweise ausgebildeten Kosten.

Die Berechnungen zeigen das Risiko, dem Betriebe durch Vertragslösungen ausgesetzt sind. Neben den verlorenen Kosten der Ausbildung hat der Betrieb aber auch zusätzliche Kosten zu tragen, die möglicherweise durch die Lösung selbst entstehen. Außerdem werden hier die durchschnittlichen Kosten und Erträge aller Auszubildenden zugrunde gelegt. Es könnte aber sein, dass die von Vertragslösungen Betroffenen höhere Kosten oder niedrigere Erträge erzielen, da z. B. ihre Motivation und Einsatzbereitschaft geringer ist. Insgesamt können die Kosten dazu führen, dass Betriebe, die diese negative Erfahrung gemacht haben, ihre Ausbildungsbeteiligung einschränken oder ganz einstellen (vgl. JABLONKA/HEMKES 2012).

Zuständigkeitsbereich	Vertragslösungsquote (LQ _{alt}) 2008 (in %)	Durchschnittlicher Zeitpunkt der Vertragslösung (Monate)	Bruttokosten bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung (Euro)	Erträge bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung (Euro)	Nettokosten bis zum durchschnittlichen Zeitpunkt der Vertragslösung (Euro)	Zu erwartende Kosten einer Vertragslösung pro Auszubildenden (Euro)
Zuständigkeitsbereich						
Industrie und Handel	18,80	11,39	16885,30	9185,20	7700,10	1231,53
Handwerk	25,10	13,41	16787,98	9604,36	7183,62	1608,77
Landwirtschaft	15,71	14,93	15688,34	11909,84	3778,50	550,46
Freie Berufe	22,19	9,93	10948,27	7796,17	3152,10	691,53
Öffentlicher Dienst	6,77	14,00	20299,55	12601,18	7698,37	526,62
Ausgewählte Ausbildungsberufe						
Werkzeugmechaniker/-in	5,65	13,64	26160,65	7611,56	18549,09	1048,02
Industriemechaniker/-in	6,93	14,15	25793,37	8606,74	17186,63	1191,03
Anlagenmechaniker/-in	11,32	21,00	27557,06	12058,61	15498,45	1754,43
Chemikant/Chemikantin	7,42	16,02	26148,30	10861,51	15286,79	1134,28
Drucker/Druckerin	15,49	14,13	26488,24	11442,38	15045,86	2330,60
Koch/Köchin	43,77	11,44	12659,94	9906,69	2753,25	1205,10
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	22,09	8,62	9564,46	7463,25	2101,21	464,16
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	18,55	9,85	9583,80	7532,92	2050,88	380,44
Friseur/Friseurin	35,94	11,73	10774,02	8733,52	2040,51	733,36
Bäcker/Bäckerin	33,27	11,93	11324,14	10338,59	985,55	327,89
Gesamt	20,46	12,06	16217,95	9391,63	6826,32	1219,32

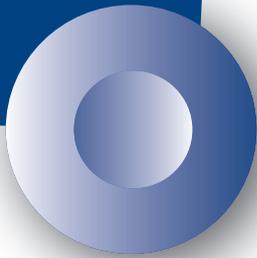
Quellen: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Individualdatensatz des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); (jeweils Berichtsjahr 2008) und BIBB-CBS 2007

ZIELGERICHTETE REKRUTIERUNG KANN KOSTEN VERRINGERN

Nicht zuletzt aus diesem Grund sollte es das Bestreben aller an der Ausbildung Beteiligten sein, die Zahl der Vertragslösungen zu verringern. Dies kann durch eine Verbesserung der Passung zwischen Ausbildungsbetrieb bzw. -beruf und Auszubildenden gelingen. Das setzt zum einen eine Erhöhung der Rechercheintensität der Ausbildungsinteressierten bzgl. des Ausbildungsberufs, zum anderen einen erhöhten Aufwand der Betriebe bei der Rekrutierung voraus. Mit den hier verwendeten Daten kann auf Berufsebene gezeigt werden, dass es einen deutlich negativen Zusammenhang zwischen den Rekrutierungskosten und der Vertragslösungsquote gibt. Höhere Investitionen bei der Auswahl der Auszubildenden können also die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung reduzieren. ■

Literatur

- JABLONKA, P.; HEMKES, B.: *Explorative Studie zur Analyse und Dokumentation von „Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung.“* (unveröff. Expertise) Berlin, Bonn (BIBB) 2012
- SCHÖNFELD, G. u. a.: *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung.* Bielefeld 2010
- SCHÖNGEN, K.: *Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung.* In: BWP 32(2003) 5, 35–39 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/828> (Stand 02.08.2012)
- UHLY, A.: *Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen.* In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012.* Bielefeld 2012 a, S. 165–177
- UHLY, A.: *Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008.* Bonn 2012 b – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazu_bi_methodenpapier_kohortendatensatze_bbs_bibb.pdf (Stand 02.08.2012)



Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – das neue Anerkennungsgesetz des Bundes

► Viele Erwerbspersonen in Deutschland verfügen über berufliche Qualifikationen und Abschlüsse, die im Ausland erworben wurden und auf dem deutschen Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. In der Vergangenheit konnten sie aber oft nicht optimal eingesetzt werden, da Maßstäbe und Verfahren zur Bewertung dieser Qualifikationen fehlten. Mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetz stehen künftig – zumindest für die bundesrechtlich geregelten Berufe – bundesweit einheitliche Verfahren und Kriterien zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen zur Verfügung. Für Menschen mit Auslandsqualifikationen verbessern sich damit die Chancen auf Beschäftigung im erlernten Beruf. Zudem erhöht das Gesetz die Attraktivität Deutschlands für internationale Fachkräfte. Der Beitrag schildert Hintergründe zur Entstehung des Gesetzes, stellt die zentralen Regelungsinhalte vor und benennt abschließend weitere Handlungserfordernisse zur Umsetzung des Gesetzes.

Warum dieses Gesetz?

Kontext des „Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, kurz: Anerkennungsgesetz¹, sind die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das inländische Fachkräfteangebot (vgl. MAIER/RUPPRECHT 2012). Vor allem in den Gesundheits- und Pflegeberufen, den Erziehungsberufen und im sogenannten MINT-Bereich² wird teilweise schon jetzt ein Mangel an qualifizierten Fachkräften ausgemacht. Nach aktuellen Prognosen wird die Zahl der Schulabgänger/-innen bis 2025 um rund ein Viertel zurückgehen. Schon heute sind viele Ausbildungsbetriebe von den sinkenden Bewerberzahlen für eine duale Ausbildung betroffen.

Vor diesem Hintergrund haben sich Bund und Länder Ende 2008 im Rahmen des Dresdner Bildungsgipfels darauf verständigt, die inländischen Qualifikationspotenziale gezielter zu aktivieren und hier auch aus dem Ausland mitgebrachte Qualifikationen und Berufsabschlüsse in den Blick zu nehmen. Das Vorhaben, die Rechtsgrundlagen und Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu verbessern, war somit von Anfang an ein gemeinsames Anliegen von Bund und Ländern. Dass es in Deutschland ein beträchtliches Potenzial an Fachkräften mit Auslandsqualifikationen gibt, belegen die Eckdaten des Mikrozensus: Die Bevölkerungsstatistik weist für das Jahr 2008 rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund aus, davon fast 2,9 Millionen mit beruflichen Auslandsqualifikationen. Insbesondere bei Arbeitslosen oder unterhalb ihrer Qualifikation Beschäftigten mit Auslandsabschlüssen kann davon ausgegangen werden, dass sie Interesse an einer formalen Bewertung ihrer mitgebrachten Qualifikation haben. Eine Schätzung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) auf Grundlage einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2008 durch das Statistische Bundesamt kommt auf rund 285.000 Personen, die Inter-



DOROTHEA FOHRBECK

Leiterin des für das Anerkennungsgesetz zuständigen Referats „Integration durch Bildung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

¹ Gesetz vom 06.12.2011, BGBl. Teil I, Nr. 63, S. 2515.

² Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik.

esse an einer Bewertung ihrer Auslandsqualifikationen nach dem neuen Bundesgesetz haben könnten. Diese Schätzung bezieht sich ausschließlich auf in Deutschland lebende Personen mit Migrationshintergrund und Auslandsqualifikation, die erstmals einen Anspruch auf ein Bewertungsverfahren haben. Interessant ist die Qualifikationsstruktur dieses Potenzials, denn sie widerlegt die populäre Annahme, dass es bei Auslandsqualifizierten in erster Linie um Akademiker/-innen – um den immer wieder zitierten taxifahrenden Arzt – geht. Das Gros der in Deutschland lebenden Auslandsqualifizierten hat jedoch eine Berufsausbildung oder einen sonstigen berufsqualifizierenden Abschluss (246.000), dann folgen Meister- bzw. Technikerabschlüsse (23.000) und nur ein kleiner Teil verfügt über einen ausländischen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (16.000). Ein Inlandspotenzial gibt es also in erster Linie für die Berufe, die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung geregelt sind (im Folgenden „Ausbildungsberufe“) und für die mit dem Anerkennungsgesetz erstmals ein allgemeiner Anspruch³ auf ein Verfahren zu Prüfung der Gleichwertigkeit von Auslandsqualifikationen mit einer deutschen Referenzausbildung geschaffen wurde.

Wie und was regelt das Gesetz?

Das Anerkennungsgesetz normiert weitgehend einheitliche Verfahren und Kriterien für die Bewertung beruflicher Auslandsqualifikationen für rund 450 bundesrechtlich geregelte Berufe. Für die 18 landesrechtlich reglementierten Berufe – so u. a. Lehrer/-innen, Erzieher/-innen sowie Ingenieurinnen und Ingenieure – und die schulischen Berufsausbildungs- und Fortbildungsabschlüsse sind entsprechende Länderregelungen erforderlich. Hochschulabschlüsse, die keine berufsspezifischen Fachkompetenzen bescheinigen und keinem Referenzberuf klar zugeordnet werden können (z. B. Wirtschaftswissenschaftler/-innen), sind vom Bundesgesetz nicht erfasst.⁴ Nicht tangiert wird zudem die sogenannte „akademische Anerkennung“, d. h. die Bewertung von schulischen und hochschulischen Studien- und Prüfungsleistungen für die Fortsetzung eines Bildungsgangs in Deutschland.

3 Im Bereich der Ausbildungsberufe bestand ein Anspruch auf Bewertung von Auslandsqualifikationen vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes ausschließlich für Spätaussiedler/-innen, und zwar aufgrund einer Regelung des Bundesvertriebenengesetzes (§ 10 BVFG), die weiterhin anwendbar bleibt.

4 Für diese Abschlüsse stellt die Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (ZAB) auf der Grundlage des sog. Lissaboner Anerkennungsübereinkommens Zeugnisbewertungen zur Verwendung im Bildungsbereich und Arbeitsmarkt aus („Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region“ vom 11.04.1997, BGBl. 2007 II S. 712).

STRUKTUR DES GESETZES

Das Anerkennungsgesetz ist ein sogenanntes Artikelgesetz. Es umfasst neben dem neuen, in Artikel 1 gefassten „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG), das in erster Linie für die rund 345 Ausbildungsberufe greift, in 60 weiteren Artikeln differenzierte Änderungen bzw. Anpassungen in fast allen berufsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen für die rund 40 bundesrechtlich reglementierten Berufe – von der Bundesärzteordnung bis zum Fahrlehrergesetz – sowie für 41 reglementierte Meisterberufe im Handwerk. Sofern die Fachgesetze Regelungen enthalten, haben diese Vorrang vor dem BQFG. Allerdings orientieren sich viele der fachgesetzlichen Regelungen am BQFG bzw. verweisen auf dieses. Begründet ist der Vorrang der Regelungen in den Fachrechten u. a. durch europarechtliche Vorgaben, insbesondere die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie.⁵ Sie regelt für reglementierte Berufe die Verfahren für den Berufszugang bzw. die Niederlassung von Unionsbürgerinnen und -bürgern in einem anderen Mitgliedstaat und ist zumindest für die nationalen Regelungen zur beruflichen Anerkennung von EU-/EWR-Qualifikationen bindend. Mit den fachgesetzlichen Anpassungen im Anerkennungsgesetz erstreckt sich dieser Regelungsansatz weitgehend auch auf Drittstaatsangehörige bzw. deren dort erworbene Abschlüsse.

UNTERSCHIED REGLEMENTIERTE UND NICHT REGLEMENTIERTE BERUFE

Bei den reglementierten Berufen sind Gleichwertigkeitsprüfungen immer Teil der Berufszulassungsverfahren; die Feststellung der Gleichwertigkeit der Auslandsqualifikation ist eine unter anderen Voraussetzungen dafür, dass der Beruf in Deutschland überhaupt ausgeübt werden kann. Im Sinne der Arbeitnehmerfreizügigkeit bzw. Dienstleistungsfreiheit zielt die EU-Richtlinie darauf ab, Unionsbürgerinnen und -bürgern EU-weit den Berufszugang bzw. die Niederlassung zu ermöglichen. Deshalb sind bei festgestellten wesentlichen Ausbildungsunterschieden, die nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden können, Ausgleichsmaßnahmen in Form von Prüfungen oder Lehrgängen durchzuführen. Auch diese formalisierte Möglichkeit zum Ausgleich von Ausbildungsunterschieden wurde mit dem Anerkennungsgesetz in den reglementierten Berufen für Drittstaatsangehörige bzw. Inhaber von Drittstaatsabschlüssen weitgehend geöffnet.⁶

5 Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 07.09.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, ABl. L 255 vom 30.09.2005, S. 22; L 271 vom 16.10.2007, S. 18; L 93 vom 04.04.2008, S. 28; L 33 vom 03.02.2009, S. 49, zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 279/2009, ABl. L 93 vom 07.04.2009, S. 11.

6 Im Bereich des Handwerks besteht die Besonderheit, dass bei einer beabsichtigten Selbstständigkeit in einem zulassungspflichtigen Handwerk (Anlage A der Handwerksordnung) die Gleichwertigkeitsfeststellung gegebenenfalls auch auf eine oder mehrere wesentliche Tätigkeiten beschränkt werden kann. Insofern ist hier eine teilweise Feststellung der Gleichwertigkeit möglich.

Für die nicht reglementierten Ausbildungsberufe sind Anerkennungsbescheide demgegenüber nicht Voraussetzung für die Berufsausübung, sondern in erster Linie ein Transparenzinstrument, das sowohl Arbeitgebern wie auch der Arbeitsverwaltung die Einschätzung von Auslandsqualifikationen und somit eine qualifikationsadäquate Beschäftigung oder Vermittlung erleichtern soll. Allerdings stellt das Gesetz eine als gleichwertig anerkannte ausländische Berufsqualifikation hinsichtlich der Rechtsfolgen einer bestandenen Aus- oder Fortbildungsprüfung nach dem BBiG bzw. einer Gesellenprüfung im Handwerk gleich.

GLEICHWERTIGKEITSVERFAHREN

Bezugspunkt der Bewertung nach BQFG ist jeweils die aktuelle deutsche Ausbildung. Gleichwertigkeit besteht, wenn der ausländische Ausbildungsnachweis eine Befähigung zu vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten wie der entsprechende deutsche Berufsabschluss bescheinigt und keine wesentlichen Unterschiede zwischen der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation und dem deutschen Berufsabschluss bestehen.

Aus dem Regelungsansatz der EU-Richtlinie wurde in das BQFG übertragen, dass bei festgestellten wesentlichen Unterschieden zwischen der aus- und der inländischen Berufsqualifikation zu prüfen ist, ob diese Unterschiede durch einschlägige Berufserfahrung oder Weiterbildungen und sonstige Zusatzqualifikationen ausgeglichen werden können. Dies ist insbesondere bei fehlenden praktischen Ausbildungsteilen relevant, die bei vielen Ausbildungen im Ausland nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Nicht übernommen wurde der formalisierte Ausgleich von Qualifikationsdefiziten durch Anpassungsmaßnahmen, da die Berufsausübung in den nicht reglementierten Berufen auch ohne Gleichwertigkeitsbescheid möglich ist und ein gesetzlicher Qualifizierungsanspruch im Inland qualifizierte diskriminieren würde. Stattdessen sieht das BQFG für die nicht reglementierten Berufe bei festgestellten wesent-

lichen Unterschieden vor, dass die vorhandenen Qualifikationen und die Defizite in der Begründung des ablehnenden Bescheids zu dokumentieren sind. Damit wird für Auslandsqualifizierte wie Arbeitgeber größtmögliche Transparenz geschaffen. Zudem bieten die Bescheide damit auch Anknüpfungspunkte für innerbetriebliche oder sonstige Weiterbildung.

Was bleibt zu tun?

Unabhängig davon, wie künftige Regelungen zur Arbeitsmigration nach Deutschland aussehen werden, werden mit zunehmender internationaler Fachkräftemobilität in jedem Fall Verfahren und Institutionen benötigt, die in der Lage sind, berufliche Auslandsqualifikationen kompetent zu bewerten. Qualifikation ist in allen Modellen der Zuwanderungssteuerung ein, wenn nicht das entscheidende Kriterium.

Nun sind alle verantwortlichen Akteure gefordert, die effektive Umsetzung des Gesetzes zu gewährleisten und die erforderlichen begleitenden Rechtsakte und Maßnahmen in die Wege zu leiten. Dabei sind vor allem vier Handlungsschwerpunkte auszumachen.

RECHTSGRUNDLAGEN WEITER VEREINHEITLICHEN

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative haben Bund und Länder vereinbart, Rechtsgrundlagen für die Bewertung beruflicher Auslandsqualifikationen zu vereinheitlichen. Aktuell ist es Aufgabe der Länder, nach dem Muster der bundesrechtlichen Regelungen für die Berufe in ihrer Zuständigkeit entsprechende Anerkennungsregelungen zu schaffen. Bereits im Dezember 2010 hatte sich die Ministerpräsidentenkonferenz der Länder für eine „beschleunigte Schaffung von einheitlichen und unbürokratischen Regelungen der Anerkennungsverfahren von Bund und Ländern“ ausgesprochen. Ein erster Schritt ist hier mit dem zwischen den Ländern bereits abgestimmten „Mustergesetz Land“ getan. Die erforderlichen Anpassungen in den Fachrechten sollen in einigen Ländern bereits 2012, in anderen bis spätestens Mitte 2013 folgen.

Gerade für Berufe, in denen in Deutschland eine große Nachfrage besteht – so für Pflegekräfte, Lehrer/-innen und Ingenieurinnen und Ingenieure – wäre es im Interesse von Bund und Ländern, die Anerkennungsverfahren auch in diesen Berufen für in Drittstaaten qualifizierte zu öffnen. Denn in einem zunehmend internationalisierten Fachkräftemarkt lassen sich weder die Besonderheiten des deutschen Berufsrechts noch die Feinheiten der föderalen Zuständigkeitsverteilung in Deutschland als Begründung für den Ausschluss bestimmter Berufe vom deutschen Arbeitsmarkt anführen (vgl. SCHANDOCK/BREMSER in diesem Heft).

Wer ist antragsberechtigt?

Eine Gleichwertigkeitsprüfung nach BQFG steht allen offen, die im Ausland einen Ausbildungsabschluss erworben haben und beabsichtigen, in Deutschland eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Nicht ausreichend sind also rein informelle, z. B. ausschließlich durch Berufserfahrung erworbene Berufsqualifikationen. An- oder Ungelernte ohne zertifizierten Berufsabschluss sind somit nicht antragsberechtigt.

Anträge nach BQFG sind vom In- und Ausland aus möglich und können unabhängig von der Staatsangehörigkeit und vom Aufenthaltsstatus gestellt werden. Das Gesetz richtet sich insofern gleichermaßen an Zugewanderte, die bereits in Deutschland leben, wie an Fachkräfte im Ausland. In den reglementierten Berufen wurde mit dem Gesetz zudem der in einigen Berufen noch bestehende sog. „Staatsangehörigkeitsvorbehalt“, d. h. die Kopplung des Berufszugangs an die deutsche Staatsangehörigkeit, abgeschafft: Künftig kann auch eine türkische Ärztin in Deutschland approbiert werden.

EINHEITLICHER VOLLZUG

Die möglichst weitgehende Vereinheitlichung des Vollzugs der neuen Anerkennungsregelungen von Bund und Ländern ist nur zu gewährleisten durch:

- eine weitgehende Standardisierung der bundes- und landesrechtlich geregelten Verwaltungsverfahren,
- die weitmöglichste Bündelung von Verfahrenszuständigkeiten, die bisher in den Ländern unterschiedlich geregelt und mehr als differenziert sind,
- einen gezielten Kompetenzaufbau bei den für die Bewertung von Auslandsqualifikationen zuständigen Stellen sowie
- ein konsequentes und vor allem praxisrelevantes Monitoring des Vollzugs.

Das Bundesgesetz trägt der angestrebten Vereinheitlichung des Verwaltungsvollzugs – etwa durch die Setzung einheitlicher Bewertungsmaßstäbe für die Prüfung der Gleichwertigkeit von Auslandsqualifikationen, die Einführung von Verfahrensfristen, die Möglichkeit zur Bündelung von Aufgaben der zuständigen Stellen, die Einführung einer Bundesstatistik als Grundlage für Monitoringprozesse und eine Evaluationspflicht – bereits weitgehend Rechnung. Neben der gesetzlich vorgesehenen Evaluation hat sich die Bundesregierung zudem dazu verpflichtet, kurzfristig ein Monitoring des Gesetzesvollzugs einzuführen. Die Anlagerung dieser Aufgabe im Zuständigkeitsbereich des BMBF wird derzeit vorbereitet.

Ein einheitlicher Verwaltungsvollzug ist am besten zu erreichen, wenn Zuständigkeiten und Kompetenzen gebündelt und damit Verfahren „aus einer Hand und einem Guss“ gewährleistet sind. Ein Beispiel für institutionelle Konzentration ist die für die Verfahren in den IHK-Berufen eingerichtete zentrale Anerkennungsstelle IHK-Fosa (vgl. PFISTER/TREU in diesem Heft). Im Bereich des Handwerks hat man sich für ein Leitkammern-Modell, d. h. den gezielten länder- und berufsgruppenspezifischen Kompetenzaufbau bei einzelnen Kammern, entschieden (vgl. KRAMER/WITT in diesem Heft). Im Bereich der Ausbildungsberufe unterstützt die Bundesregierung den Aufbau von Expertise in den zuständigen Stellen. Das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWI) in Auftrag gegebene BQ-Portal bietet Entscheidungsgrundlagen und Hilfen für den Verwaltungsvollzug (vgl. MICHALSKI/RIESEN/STRAUCH in diesem Heft). Das vom BMBF geförderte Projekt PROTOTYPING zielt auf Standardisierung der sog. „Qualifikationsanalysen“, d. h. von Verfahren, mit denen zuständige Stellen bei unzureichender Dokumentenlage berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse ermitteln können (vgl. OEHME in diesem Heft).

Auch in den Ländern – die nicht nur für den Vollzug ihrer eignen Anerkennungsgesetze, sondern in den reglementierten Berufen auch für den Vollzug des Bundesgesetzes

zuständig sind – müssen entsprechend Schritte folgen. In der 2011 eingesetzten Arbeitsgruppe der in den Ländern für Anerkennungsfragen koordinierend zuständigen Ressorts sind u. a. einheitliche Gebührenkorridore, der verstärkte Aufbau von Expertise auch bei den Länderstellen, etwa im Bereich der Heil- und Gesundheitsberufe, und insbesondere die länderinterne und ggf. auch länderübergreifende Bündelung von Zuständigkeiten auf die gemeinsame Tagesordnung gesetzt. So soll es z. B. in einem ersten Schritt für jeden Beruf in jedem Land nur noch eine zuständige Stelle geben. Erstmals zu bilanzieren sein werden diese Bemühungen in einem Bericht, der den Ministerpräsidenten zu ihrer Jahreskonferenz im Oktober 2012 vorzulegen ist.

INFORMATIONSD- UND BERATUNGSANGEBOTE AUSBAUEN

Da die berufsrechtlichen Zuständigkeiten und damit auch die Zuständigkeiten für die Anerkennung beruflicher Auslandsqualifikationen in Deutschland sehr differenziert sind, wurden und werden zudem passgenau Angebote zur Information und Beratung von Anerkennungsinteressierten – insbesondere auch im Ausland – auf- und ausgebaut. Mit dem Internetportal www.erkennung-in-deutschland.de stellt das BIBB im Auftrag des BMBF ein zentrales – an Anerkennungssuchende im Inland wie Fachkräfte im Ausland gerichtetes – Informationsmedium bereit (vgl. MORAVEK in diesem Heft). Eine persönliche Beratung wird durch eine Hotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sowie dezentral durch die Beratungsstellen des Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ gewährleistet (vgl. BADERSCHNEIDER/DÖRING in diesem Heft).

Diese Informations- und Beratungsangebote wird der Bund in Abstimmung mit den Ländern in den nächsten Jahren weiter optimieren. Mittelfristiges Ziel ist es, die für die Arbeitsmarkt- und Fachkräfteberatung zuständigen Regelinstitutionen in die Lage zu versetzen, im Rahmen ihrer Aufgaben auch zu Fragen der beruflichen Anerkennung zu beraten. Gerade mit Blick auf neu zuwandernde ausländische Fachkräfte ist zudem eine Anbindung von Beratungskapazität in „Welcome-Centern“ in Verantwortung der Länder sinnvoll. In einigen Ländern, so Hamburg, wurden solche Zentren bereits eingerichtet bzw. sind geplant.

Auf Bundesebene ist zudem ein Gesamtkonzept zur deutschen Auslandswerbung um Fachkräfte und Studierende auf die Tagesordnung zu setzen, das die verschiedenen Informationsangebote synchronisiert und dem häufig komplexen Beratungsbedarf von Zuwanderungsinteressierten Rechnung trägt.

ANGEBOTE ZUR NACHQUALIFIZIERUNG SCHAFFEN

Ein vierter Handlungsschwerpunkt ist die Entwicklung anschlussfähiger Angebote der Anpassungs- und Nachqualifizierung und eines entsprechenden Förderinstrumentariums. Denn nicht für jeden Anerkennungssuchenden wird das Verfahren mit einem Gleichwertigkeitsbescheid enden. Insbesondere in den nicht reglementierten Berufen wird die individuelle Beschreibung der fehlenden Ausbildungsbestandteile in den Bescheiden absehbar zu einer differenzierten Nachfrage nach entsprechenden Qualifizierungsangeboten führen (vgl. KRAMER/WITT in diesem Heft).

Der Regelungsansatz des Gesetzes schafft hier sowohl auf der Angebots- als auch Nachfrageseite einen neuartigen Bedarf. Neu ist zum einen, dass dieser Bedarf sich auf Teilqualifikationen bezieht und somit modularisierte und zum Teil sehr individuell zugeschnittene Angebote erfordert. Ob hier standardisierte Weiterbildungsangebote oder nicht sinnvoller innerbetriebliche Qualifizierung greift, muss die Praxis zeigen.

Neu ist zudem, dass sich hier Menschen weiterbilden wollen, die zwar eine abgeschlossene, aber eben nicht anerkannte Erstausbildung oder Fortbildung haben. Genau aus diesem Grund greifen die bestehenden Instrumente der individuellen Weiterbildungsfinanzierung und Unterhaltsicherung bei Weiterbildung mit ihren spezifischen Vorgaben – so z. B. Altersgrenzen und Beschränkung auf bestimmte Ausbildungsabschnitte/-inhalte – oft nicht. Auf der Agenda steht insofern auch ein angepasstes Förderinstrumentarium.

Es bleibt also noch vieles zu tun. ■

Literatur

MAIER, R.; RUPPRECHT, B.: *Das Anerkennungsgesetz des Bundes. In: Wirtschaft und Verwaltung. Themenheft zum Gewerberecht o. Jg. (2012) 2, S. 62–76*

Anzeige

Anerkennung von Kompetenzen

ECVET in Deutschland

Wie lassen sich formal, non-formal und informell erworbene Kompetenzen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt besser nutzen? Die vorliegende Dissertation liefert ein Kriterienraster sowie eine Typologie, um bestehende Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen zu analysieren und zu systematisieren. Die Autorin konkretisiert zentrale Begriffe und entwickelt Kriterien zur Analyse ausgewählter Anerkennungsverfahren (z. B. ECDL, ECTS, ECVET, Europass-Portfolio).

Methodisch wurden die Ergebnisse durch Literatur- und Dokumentenanalysen sowie Experteninterviews gewonnen. Die Autorin entwickelt Handlungsempfehlungen für die Auswahl und den konkreten Einsatz einzelner Verfahren.



Silvia Annen

Anerkennung von Kompetenzen

Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa

Berichte zur beruflichen Bildung

2012, 726 S., 39,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-1151-6

ISBN E-Book 978-3-7639-5050-8

Best.-Nr. 111-049

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Der Beitrag des Anerkennungsgesetzes zur Bewältigung des Fachkräftemangels

► Ein großer Teil der nach Deutschland zugewanderten Erwerbspersonen hat bereits im Herkunftsland einen beruflich qualifizierenden Abschluss erworben. Das Anerkennungsgesetz soll es ihnen nun erleichtern, die Gleichwertigkeit dieser Abschlüsse mit den deutschen Abschlüssen feststellen zu lassen. Damit sollen ihre Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessert werden und gleichzeitig vorhandenes Fachkräftepotenzial mobilisiert werden. Im Beitrag wird anhand von Mikrozensusdaten gezeigt, dass zugewanderte Fachkräfte insbesondere in Bezug auf Fachkräfteengpässe ein erhebliches Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt darstellen. Allerdings wird auch deutlich, dass die Trennung zwischen bundesrechtlich und landesrechtlich geregelten Abschlüssen dazu führt, dass ein Teil des Fachkräftepotenzials derzeit noch nicht erreicht wird.

Erwerbspersonen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Laut Angaben des Statistischen Bundesamts leben in Deutschland derzeit über 10,6 Mio. Menschen, die aus einem anderen Land nach Deutschland zugewandert sind und von denen sich mehr als 8,8 Mio. im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren befinden (vgl. Statistisches Bundesamt 2011). Bei einer Eingrenzung auf die Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren sind es immer noch etwa 7,7 Mio. Zugewanderte, die dem deutschen Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen. Mit einer Erwerbsbeteiligung von etwa 75 Prozent nehmen sie im Vergleich zur gesamtdeutschen Bevölkerung (ca. 80 %) etwas weniger aktiv am Erwerbsleben teil. Dennoch sind etwa 5,7 Mio. Erwerbspersonen aus dieser Bevölkerungsgruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt vertreten. Die laut Statistischem Bundesamt zuletzt wieder stark gestiegenen Zuwanderungszahlen¹ nach Deutschland lassen vermuten, dass auch in Zukunft mit einem erheblichen Arbeitskräftepotenzial durch Zuwanderung zu rechnen ist. Vor diesem Hintergrund und im Zuge von Fachkräfteengpässen durch den demografischen Wandel gewinnt die Gleichstellung von im Ausland erworbenen berufsqualifizierenden Abschlüssen an Bedeutung. Durch das Anerkennungsgesetz soll es zugewanderten Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt fortan erleichtert werden, ihre berufsqualifizierenden Abschlüsse in ausbildungsadäquate Erwerbsverhältnisse zu überführen. Eine Schätzung auf Grundlage der Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung, die ausländische Abschlüsse des berufsbildenden Bereichs aufweisen, beziffert das zu erwartende Antragsaufkommen nach Einführung des Gesetzes auf 340.000 Anträge (vgl. RIESEN u. a. 2010, S. 17 f.).



MANUEL SCHANDOCK

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit“ im BIBB



FELIX BREMSER

Stud. Hilfskraft im Arbeitsbereich
„Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit“ im BIBB

¹ Wanderungssaldo 2011: +279 Tsd.; 2010: +127 Tsd.; 2009 -12 Tsd.; 2008: -55 Tsd. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/WanderungenAlle.html?nn=50742 (Stand: 30.07.2012)

Die Qualifikationen der Zuwanderer

Unter den 25- bis 64-jährigen Zugewanderten befinden sich etwa 2,5 Mio. Personen, die bereits im Herkunftsland ihren höchsten beruflich qualifizierenden Abschluss erworben haben.² Bei dieser Personengruppe stellt sich die Frage nach einer formalen Gleichstellung ihres jeweiligen Berufsabschlusses mit einem deutschen Berufsabschluss. De facto stellt sich diese Frage aber nur für einen Teil dieser Personen, da einerseits nur ein Teil von ihnen erwerbstätig ist bzw. sein möchte und andererseits viele Abschlüsse – insbesondere im Hochschulbereich oder in nicht reglementierten Berufen – auch ohne formale Anerkennung die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen, vor allem dann, wenn die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften auf ein geringes Angebot trifft (Fachkräftemangel).

Tabelle 1 zeigt die Zusammensetzung der Zugewanderten mit beruflichem Abschluss nach Abschlussart und Altersgruppen. Es ist deutlich zu erkennen, dass der weitaus größte Teil der Abschlüsse (57,6 %) dem Niveau einer beruflichen Ausbildung entspricht. Innerhalb der 25- bis 34-Jährigen ist dieses Verhältnis deutlich anders ausgeprägt. Diese haben mit 37,6 Prozent einen höheren Anteil akademischer Abschlüsse bei nur 49,1 Prozent beruflichen Ausbildungsabschlüssen.

Tabelle 1 **Zugewanderte mit Berufsausbildung nach Abschlussart und Altersgruppen**

Beruflicher Abschluss	Altersgruppen									
	25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64		Zusammen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Anlernausbildung	32,2	8,0	46,8	6,6	46,4	5,9	40,0	6,8	165,4	6,7
Berufsausbildung	197,4	49,1	416,0	58,5	475,0	60,6	343,0	58,3	1.431,4	57,6
Meister/Techniker	21,4	5,3	49,3	6,9	63,5	8,1	51,5	8,8	185,8	7,5
(Fach-)Hochschulabschluss	151,3	37,6	199,0	28,0	198,3	25,3	153,5	26,1	702,1	28,3
Zusammen	402,3	100,0	711,1	100,0	783,2	100,0	588,0	100,0	2.484,6	100,0

Quelle: Mikrozensus 2009 (Berechnungen des BIBB)

Zugewanderte, die bereits im Herkunftsland einen beruflich qualifizierenden Abschluss erworben haben, zeigen mit fast 80 Prozent unter den 25- bis 64-Jährigen eine ähnlich hohe Erwerbsbeteiligung (69,2 % Erwerbstätige + 9,9 % Erwerbs-

2 Im Mikrozensus wird nach dem jeweils höchsten schulischen und beruflichen Abschluss gefragt. Dadurch ist nicht immer klar, ob bereits im Herkunftsland ein beruflich qualifizierender Abschluss erreicht wurde, wenn z.B. nach der Zuwanderung ein weiterer Abschluss in Deutschland abgelegt wurde und dieser höherwertig als der vorhergehende ist. Bei gleichwertigen Abschlüssen ist zu vermuten, dass die Befragten in der Regel den letzten Abschluss nennen und somit ebenfalls nicht als Zugewanderte mit beruflicher Qualifikation aus dem Herkunftsland identifiziert werden.

lose) wie die Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppen. Mit durchschnittlich etwa zehn Prozent liegt die Erwerbslosenquote aber auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

Fachkräftebedarf für die Zukunft

Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs der Zahl jüngerer Arbeitskräfte und des steigenden Anteils akademischer Abschlüsse wurde jüngst die mittlerweile zweite Modellrechnung im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen vorgelegt. Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen sind koordinierte Angebots- und Bedarfsprojektionen auf der Grundlage der vom BIBB definierten Berufsfelder und einer gemeinsamen Datengrundlage auf Basis des Mikrozensus (vgl. BOTT u. a. 2010 und www.QuBe-Projekt.de).

Mit den Projektionen wird die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs bis 2030 insgesamt sowie nach vier Qualifikationsstufen und zwölf Berufshauptfeldern fortgeschrieben (vgl. HELMRICH u. a. 2012). Dabei zeigt sich insgesamt ein stärkerer Rückgang des Angebots gegenüber dem Bedarf, sodass bis 2030 Arbeitskräfteengpässe zu erwarten sind. Bei Abschlüssen des tertiären Bereichs (Meister/-in/Techniker/-in, Hochschule) wird das Angebot infolge des veränderten Bildungsverhaltens den Bedarf voraussichtlich übersteigen (vgl. BREMSER/HÖVER/SCHANDOCK 2012, S. 13 f.). Demgegenüber werden insbesondere Berufsfelder, in denen überwiegend Fachkräfte mit einem mittleren Qualifikationsniveau tätig sind, Fachkräfteengpässe aufweisen. Fünf Berufshauptfelder (BHF) sind davon betroffen: Gastronomie- und Reinigungsberufe (BHF 06), Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege (BHF 11), Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe (BHF 05), be-, verarbeitende und instand setzende Berufe (BHF 02) und in geringerem Ausmaß Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe (BHF 03).

Qualifikationspotenzial für den deutschen Arbeitsmarkt

Tabelle 2 stellt die Verteilung der Zugewanderten mit einem im Herkunftsland erworbenen, beruflich qualifizierenden Abschluss nach dem Berufshauptfeld des erlernten Berufs dar. Berufshauptfelder, in denen sich für den deutschen Arbeitsmarkt eine Engpassituation abzeichnet (Hervorhebungen), sind darunter sehr häufig vertreten. Mehr als 1,1 Mio. Personen haben einen erlernten Beruf innerhalb der fünf genannten Berufshauptfelder. Dies entspricht einem Anteil von über 47 Prozent über alle Altersgruppen hinweg. Darunter ist das Berufshauptfeld 02 mit durchschnittlich 22,3 Prozent besonders stark vertreten. In den mittleren Altersgruppen verschieben sich die einzelnen Anteile nur

Tabelle 2
Zugewanderte nach erlerntem
Beruf (Berufshauptfeld)* und
Altersgruppen

Berufshauptfeld	Altersgruppen									
	25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 bis 64		Zusammen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
01 - Rohstoff gewinnende Berufe	7,6	1,9	16,9	2,4	21,5	2,7	11,0	1,9	57,0	2,3
02 - Be-, verarbeitende u. instand setzende Berufe	68,3	17,0	155,7	22,2	183,1	23,4	144,7	24,6	551,7	22,3
03 - Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	13,4	3,3	36,1	5,1	49,1	6,3	34,7	5,9	133,4	5,4
04 - Berufe im Warenhandel, Vertrieb	23,2	5,8	34,5	4,9	34,1	4,4	26,7	4,5	118,5	4,8
05 - Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe	3,6	0,9	17,9	2,5	34,6	4,4	16,2	2,8	72,4	2,9
06 - Gastronomie- und Reinigungsberufe	22,7	5,6	42,8	6,1	35,3	4,5	22,6	3,8	123,3	5,0
07 - Büro-, Kaufm.- Dienstleistungsberufe	28,0	7,0	48,8	6,9	57,7	7,4	47,0	8,0	181,5	7,3
08 - Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	61,7	15,4	95,8	13,6	119,5	15,3	93,2	15,9	370,2	15,0
09 - Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	30,0	7,5	30,7	4,4	25,4	3,2	16,0	2,7	102,1	4,1
10 - Künstlerische, Medien-, Geistes- und Sozialwiss. Berufe	33,1	8,2	38,7	5,5	42,8	5,5	30,2	5,1	144,7	5,8
11 - Gesundheits- u. Sozialberufe, Körperpflege	49,2	12,2	91,8	13,1	82,8	10,6	62,4	10,6	286,2	11,6
12 - Lehrberufe	14,9	3,7	27,2	3,9	32,0	4,1	26,3	4,5	100,3	4,1
98 - Kein erlernter Beruf vorhanden (resp. Angelernte)	32,5	8,1	47,2	6,7	47,3	6,0	40,5	6,9	167,5	6,8
99 - Angabe nicht zuordenbar	13,7	3,4	18,6	2,6	18,0	2,3	16,5	2,8	66,7	2,7
Zusammen	401,8	100,0	702,7	100,0	783,2	100,0	588,0	100,0	2.475,7	100,0

* Das vom BIBB entwickelte Konzept des „Erlernen Berufs“ erfasst die berufliche Qualifikation nach der Fachrichtung des höchsten erworbenen Abschlusses auf Grundlage der Klassifizierung der Berufe 1992 des Statistischen Bundesamtes. (vgl. BOTT u. a. 2010, S. 74 ff.) Die Definition der Berufshauptfelder des BIBB basiert auf den 396 Berufsordnungen der KldB 92, die hinsichtlich der Ähnlichkeit der ausgeübten Tätigkeiten zu 54 Berufsfeldern zusammengefasst wurden. (vgl. TIEMANN u. a. 2008)

Quelle: Mikrozensus 2009 (Berechnungen des BIBB)

leicht und ergeben in der Summe annähernd 50 Prozent. Im Unterschied dazu sind in der jüngsten Altersgruppe die Berufshauptfelder 02, 03 und 05 deutlich schwächer vertreten, was zu einer Abnahme des Gesamtanteils auf etwa 40 Prozent führt. Das Berufshauptfeld 11 „Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege“ ist mit konstant zweistelligen Anteilwerten über alle Altersgruppen hinweg sehr stark besetzt.

Im Kern lässt sich zunächst festhalten, dass annähernd die Hälfte der Zugewanderten mit einem im Herkunftsland erworbenen Berufsabschluss eine auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragte berufliche Ausrichtung mitbringt. Die in Tabelle 2 präsentierten Zahlen geben jedoch keinen Aufschluss darüber, inwieweit diese Abschlüsse durch bisherige Gleichstellungsregelungen bereits formal anerkannt wurden oder ob eine formale Anerkennung überhaupt von elementarer Bedeutung für eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit ist. Insbesondere in den Berufshauptfeldern 02, 03, 05 und 06 ist damit zu rechnen, dass die formale Anerkennung eine untergeordnete Bedeutung besitzt, wenn dringend benötigte Fachkräfte rar werden. Der Zugang zu einem großen Teil dieser Berufe ist nicht reglementiert. Das heißt, bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften können potenzielle Arbeitgeber die Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten in den Vordergrund stellen, da keine an ein Zertifikat gebundenen rechtlichen Hürden gegen eine Beschäftigung sprechen.

Im Gegensatz zu diesen Berufshauptfeldern sind der Arbeitsmarkterfolg und die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung im Berufshauptfeld 11 stärker von der formalen Anerkennung des beruflichen Abschlusses abhängig. Mit etwa 286.000 Personen bieten die Zugewanderten erhebliches Beschäftigungspotenzial für dieses Berufshauptfeld. Von den in Deutschland reglementierten Berufen (vgl. EU 2012), lassen sich die meisten den Berufshauptfeldern 02 und 11 zuordnen. Im Berufshauptfeld 02 handelt es sich aber überwiegend um „Handwerksmeisterberufe“ (BMBF 2012, S. 6)³, während im Berufshauptfeld 11 maßgeblich auch Berufe auf der mittleren Fachkräfteebene (z. B. Krankenpfleger/-innen) und Helferberufe (z. B. Altenpflegehelfer/-in) reglementiert sind. Daher ist die Aktivierung des Fachkräftepotenzials im Berufshauptfeld 11 besonders von der Anerkennung gleichwertiger Abschlüsse abhängig. Zudem zeigt auch die bisherige und prognostizierte Entwicklung beruflicher Qualifikationen, dass bei Meister/-innen und Techniker/-innen vorerst keine Mangelsituation zu erwarten ist (vgl. BREMSER/HÖVER/SCHANDOCK 2012, S. 6 f.). Aus diesen Gründen wird im Folgenden ausschließlich das Berufshauptfeld 11 betrachtet.

³ Vgl. www.berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/resultList.do (Stand: 30.07.2012)

Berufliche Flexibilität gibt Hinweise auf ungenutztes Fachkräftepotenzial

Der Umfang ausbildungsinadäquater Beschäftigung wird häufig als Indikator für ein Mismatch zwischen verfügbaren Arbeitskräften und der Arbeitsnachfrage interpretiert, wobei allein die Beurteilung ausbildungsadäquater Beschäftigung eine Herausforderung darstellt (vgl. Plicht/Schreyer 2002). In Bezug auf die Erwerbsverhältnisse der zugewanderten Fachkräfte unterscheidet sich die Interpretation jedoch etwas, da ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit bei ihnen auch die Folge nicht anerkannter Abschlüsse aus dem Herkunftsland sein kann. Diese Interpretation ist dann naheliegend, wenn gleichzeitig eine hohe Nachfrage nach diesen Berufen besteht.

Für die zugewanderten Fachkräfte mit einem Abschluss im Berufshauptfeld 11 zeigt sich bei einer Gegenüberstellung des erlernten Berufs und der ausgeübten Tätigkeit, dass nur etwa 54 Prozent in dem Berufshauptfeld tätig ist, das der Ausbildung entspricht. Auffallend viele zugewanderte Fachkräfte mit diesen erlernten Berufen üben eine Tätigkeit in der Gastronomie (18,9 %) und in Produktionsberufen aus (5,0 %). Demgegenüber sind Fachkräfte, die einen deutschen Abschluss im Berufshauptfeld 11 vorweisen, sehr häufig auch in demselben erwerbstätig (74,7 %) und weichen seltener auf andere aus (4,0 und 1,9 %). Angesichts dieser Tatsachen könnte die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen einen beträchtlichen Einfluss auf die Aktivierung dieser Fachkräfte haben.

Reichweite des Anerkennungsgesetzes in Bezug auf Fachkräftesicherung

Als bedeutendste Änderung der Anerkennungsregelung durch das Anerkennungsgesetz des Bundes wird die Ausweitung der Prüfungsmöglichkeiten auf alle Migrantengruppen und beruflichen Bereiche benannt, da die, bisher nur Spätaussiedler/-innen offenstehende Anerkennung von Qualifikationen in nicht reglementierten Berufen nun auch EU-Bürger/-innen und Personen aus Drittstaaten ermöglicht wird (vgl. Beinke/Bohlinger 2011, S. 22). Damit wird das Anerkennungsverfahren unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus.

Dies trifft jedoch für die hier näher betrachteten Gesundheits- und Pflegeberufe nur zum Teil zu. Die kritisierte Unklarheit der Zuständigkeiten für die Anerkennung kommt insbesondere bei den reglementierten Pflegeberufen zum Tragen. Als landesrechtlich geregelte Berufe sind sie vom Anerkennungsgesetz des Bundes nicht umfasst (vgl. BMBF 2012, S. 6). Zwar gibt es für Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, die ihren Abschluss in der EU, dem EWR oder der Schweiz erworben haben, die Möglichkeit einer automatischen Anerkennung auf Grundlage der EU-Richtlinie 2005/36/EG. Von dieser Regelung sind jedoch Perso-

nen aus Drittstaaten ausgeschlossen. Für sie besteht derzeit kein Rechtsanspruch auf Anerkennung – zumindest solange nicht eine entsprechende Anpassung der Ländergesetze erfolgt ist. Dass ein Großteil der zugewanderten Fachkräfte mit einem Abschluss in Gesundheits- und Pflegeberufen in anderen, weniger reglementierten Berufsfeldern tätig ist, mag somit zum einen durch den fehlenden Rechtsanspruch zu erklären sein, zum anderen aber auch dadurch, dass die seit 2005 mögliche automatische Anerkennung im Rahmen der EU-Richtlinie nicht hinreichend bekannt ist. Für eine größtmögliche Aktivierung des Fachkräftepotenzials in den Gesundheits- und Pflegeberufen ist daher neben einer zügigen Vereinheitlichung der Anerkennungsregelungen auf Landesebene auch eine offensive Informationspolitik über bestehende Anerkennungsmöglichkeiten dringend erforderlich. ■

Literatur

- BEINKE, K.; BOHLINGER, S.: Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung. In: BWP 41 (2011) 3, S. 20–24 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6665> (Stand: 31.07.2012)
- BMBF: Erläuterungen zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Berlin 2012 – URL: http://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/20120320_erlaeuterungen_zum_anerennungsg_bund.pdf (Stand: 31.07.2012)
- BOTT, P. u. a.: Datengrundlagen und Systematiken für die BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: HELMRICH, R.; ZIKA, G.: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Bonn 2010, S. 63–80
- BREMSEMER, F.; HÖVER A. C.; SCHANDOCK, M.: Akademikerüberhang und Fachkräftemangel: Wie entwickelt sich die berufliche Qualifikationsstruktur? In: BWP 41 (2012) 4, S. 11–15 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6916 (Stand: 31.07.2012)
- HELMRICH, R. u. a.: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report 18/2012. Bonn – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf (Stand: 31.07.2012)
- PLICHT, H.; SCHREYER, F.: Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: KLEINHENZ, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250). Nürnberg 2002, S. 531–545 – URL: http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250_806.pdf (Stand: 31.07.2012)
- RIESEN, I. u. a.: Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Köln, Bensheim 2010 – URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=363316.html> (Stand: 31.07.2012)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010 – Fachserie 1 Reihe 2–2 v. 26.09.2011, Wiesbaden 2011
- TIEMANN, M. u. a.: Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 105. Bonn 2008 – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2080> (Stand 31.07.2012)
- EU: Regulated Professions Database 2012 – URL: ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.list-Country (Stand: 31.07.2012)

Wege aus dem Zuständigkeitsdschungel

Informations- und Beratungsangebote
für Anerkennungssuchende vor der Antragstellung

► **Personen, die in Deutschland arbeiten wollen und sich daher um die Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation bemühen, benötigen viele Informationen über die gesetzlichen Grundlagen der möglichen Anerkennungsverfahren, das Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt in Deutschland. Erst dann können sie herausfinden, ob ein Verfahren sich lohnt und wo sie einen Antrag auf eine Gleichwertigkeitsprüfung stellen können. Im Beitrag wird aufgezeigt, welchen Herausforderungen Anerkennungssuchende auf dem Weg zu einer erfolgreichen Antragstellung gegenüberstehen und welche Informations- und Beratungsangebote sie derzeit hierbei unterstützen können.**

Was Anerkennungssuchende vor der Antragstellung wissen sollten

Ein Elektrotechniker aus Polen, eine Lehrerin aus Vietnam oder ein türkischstämmiger Mediziner – Anerkennungssuchende¹ haben in der Regel den Wunsch, auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden. Die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation kann hierfür ein wichtiger Mosaikstein sein. Anerkennungssuchende, die Berufsqualifikationen mitbringen, für die in Deutschland der Bund zuständig ist, können daher vom neuen Anerkennungsgesetz des Bundes² profitieren. Neben allen erforderlichen Nachweisen und Übersetzungen, die sie für das Anerkennungsverfahren benötigen, sollten Anerkennungssuchende sich einen Überblick über die Ausbildungsinhalte und Zuständigkeit von deutschen Referenzberufen, die gesetzlichen Regelungen der möglichen Anerkennungsverfahren, des Aufenthalts- und Arbeitsrechts (dies gilt v. a. für Bürger/-innen aus sog. Drittstaaten) sowie die Beschaffenheit des deutschen Arbeitsmarkts verschaffen. Denn nur dann können sie überhaupt einschätzen, ob ein Anerkennungsverfahren für ihre berufliche Zukunft in Deutschland sinnvoll ist, welche Erfolgchancen auf eine Anerkennung sie haben und welche Institution für die Antragstellung zuständig ist.

Anerkennungssuchende sollten ihren deutschen Referenzberuf kennen

Ein polnischer Facharbeiter aus Warschau, der in seinem Heimatland jahrelang in einem Recyclingunternehmen gearbeitet hat und nun in Frankfurt an der Oder eine Arbeit sucht, übersetzt seinen polnischen Beruf ins Deutsche und

- 1 Als „Anerkennungssuchende“ werden alle Personen bezeichnet, die sich um die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation bemühen.
- 2 „Anerkennungsgesetz des Bundes“ wird als Kurzform verwendet für „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (6.12.2011, BGBl, Teil I, S. 2125). Das in diesem Beitrag zitierte BQFG ist als Artikel 1 Bestandteil dieses Gesetzes.



CLAUDIA MORAVEK

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internet/Anfragenkoordination/ Internes Wissensmanagement“ und Projektleiterin des Portals „Anerkennung in Deutschland“ im BIBB

erhält die Übersetzung „Elektrotechniker in der Abfallwirtschaft“.³ Für diesen Beruf möchte er nun einen Antrag auf Anerkennung seiner ausländischen Berufsqualifikation stellen. Ob er für die Ausübung dieses Berufs seinen Abschluss anerkennen lassen muss ist abhängig davon, ob der deutsche Referenzberuf in Deutschland reglementiert⁴ ist oder nicht. Der Referenzberuf entscheidet zudem darüber, ob überhaupt ein Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren besteht (vgl. FOHRBECK in diesem Heft). Die Identifikation des richtigen Referenzberufs ist also Ausgangspunkt eines jeden Anerkennungsverfahrens.

Hier wird der Mann aus Polen allerdings mit der ersten Herausforderung konfrontiert: Denn der „Elektrotechniker“ ist in Deutschland kein eindeutiger Referenzberuf, sondern eher ein umgangssprachlicher Sammelbegriff für Berufe, die etwas mit Elektrotechnik zu tun haben. Beim „Elektrotechniker“ könnte es sich also sowohl um einen dualen Ausbildungsberuf, einen landesrechtlich geregelten Fortbildungsberuf oder um einen akademischen Beruf handeln, wobei für alle drei Berufsmöglichkeiten derzeit andere gesetzliche Grundlagen zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation greifen.

Bringt der Mann einen Abschluss mit, dessen Ausbildungsinhalte und Berufserfahrung beispielsweise mit dem deutschen Referenzberuf „Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik“ vergleichbar ist, dann hat er nach dem neuen Anerkennungsgesetz einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, da dies ein Beruf ist, der in der Zuständigkeit des Bundes liegt. Es handelt sich um einen dualen Ausbildungsberuf, der auf Gesellenebene in Deutschland nicht reglementiert ist. Wenn der polnische Facharbeiter keine Anerkennung auf dem Meisterniveau anstrebt, dann muss er seinen Abschluss nicht anerkennen lassen, sondern könnte sich direkt bei einem deutschen Unternehmen bewerben. Der Gleichwertigkeitsbescheid kann ihn aber bei der Arbeitssuche unterstützen, da er Arbeitgebern oder der Arbeitsverwaltung Auskunft über die berufliche Qualifikation des Bewerbers gibt. Das Beispiel zeigt: Die Übersetzung seines polnischen Berufs allein gibt dem Mann aus Polen keine eindeutige Auskunft, für welchen deutschen Beruf er sich seine Berufsqualifikation anerkennen lassen und wo er den Antrag stellen kann.

Die für den Antrag zuständige Stelle hängt vom Referenzberuf ab

In Deutschland gibt es keine zentrale Stelle, die für die Bearbeitung der Anträge und die Durchführung der Anerkennungsverfahren zuständig ist. Auch wenn mit dem Anerkennungsgesetz gesetzliche Regelungen für die Anerkennungsverfahren für die vom Bund geregelten Berufe getroffen wurden, so sind doch die 16 Bundesländer für den Vollzug des Bundesgesetzes verantwortlich. Für jeden Beruf gibt es in den Ländern die sogenannten zuständigen Stellen,

Behörden oder Institutionen, die auf Grundlage der geltenden Rechts- und Verfahrensvorschriften die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einer deutschen Referenzqualifikation überprüfen. Derzeit verzeichnet die Datenbank zum Anerkennungsfinder des Portals „Anerkennung in Deutschland“ bundesweit mehr als 1.000 verschiedene zuständige Stellen für die Anerkennungsverfahren der ca. 700 bundesrechtlich geregelten Berufe. Die zuständigen Stellen sind auch für die abschließende Identifizierung des Referenzberufs verantwortlich. Im Anerkennungsgesetz des Bundes (§ 8 BQFG) ist beispielsweise vermerkt, dass für die nicht reglementierten Ausbildungsberufe im dualen System⁵ die Kammern (HWK, IHK FOSA, Landwirtschaftskammern, etc.) für die ihnen zugeordneten Berufe zuständige Stellen sind. Für die reglementierten Berufe wie beispielsweise die akademischen Heilberufe, richtet sich die Zuständigkeit nach dem jeweiligen Fachrecht und den Bestimmungen der 16 Bundesländer. Die Länder sind zudem für die landesrechtlich nicht reglementierten Berufe zuständig, für die es bislang aber noch keinen Rechtsanspruch auf ein Verfahren gibt. Die Bundesländer erarbeiten derzeit in Anlehnung an das Anerkennungsgesetz des Bundes ebenfalls gesetzliche Regelungen für die auf Landesebene geregelten Berufe.

Bezogen auf das o. g. Beispiel heißt das: Obwohl der Elektrotechniker aus Warschau nicht an einem Wohnsitz in Deutschland gemeldet ist, muss er sich an eine regionale zuständige Stelle wenden, in seinem Fall in Frankfurt an der Oder, da er dort arbeiten möchte.

Weitere Kenntnisse sind vorteilhaft

Kann der Mann aus Polen der lokalen zuständigen Stelle alle für den Antrag notwendigen Dokumente nachweisen, dann hat er den ersten wichtigen Schritt geschafft: den Weg zur Antragstellung. Im Vergleich zu einem Bürger oder einer Bürgerin aus einem Drittstaat, also nicht der EU oder dem EWR, war für ihn dieser Weg allerdings noch relativ leicht! Eine vietnamesische Grundschullehrerin, zum Beispiel, die sich aus dem Ausland erkundigen möchte, ob sie mit ihrer Qualifikation in Deutschland als Erzieherin arbeiten kann und ob sie ihren Berufsabschluss hierfür anerkannt bekommt, hat es, trotz der guten Arbeitsmarktchancen in diesem Beruf, etwas schwerer. Im Gegensatz zum polnischen Elektrotechniker, der als EU-Bürger jederzeit nach Deutschland einreisen darf und

³ Die Fallbeispiele sind anonymisierte Darstellungen von Anerkennungssuchenden, die eine Anfrage an das Informationsportal „www.anererkennung-in-deutschland.de“ gestellt haben.

⁴ „Reglementierte Berufe sind beruflichen Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist (vgl. § 3 Abs. 5 BQFG).“

⁵ Das BQFG richtet sich hier nach der Handwerksordnung und dem Berufsbildungsgesetz.

seit der Erweiterung der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die neuen EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2011 auch ohne Einschränkung Zugang auf den deutschen Arbeitsmarkt hat, sollte die Frau aus Vietnam sich vor einem Anerkennungsverfahren zunächst erkundigen, welches Visum sie bekommen kann und ob sie überhaupt in Deutschland arbeiten darf. Ein Deutscher türkischer Abstammung, der vor 30 Jahren sein Medizinstudium in der Türkei abgeschlossen, aber noch nie in diesem Beruf gearbeitet hat, wird auch mit einem positiven Gleichwertigkeitsbescheid, aller Voraussicht nach, in diesem Beruf keine Arbeit finden. Personen, die in Deutschland arbeiten wollen und sich deswegen um die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation bemühen, brauchen neben dem Wissen über den Referenzberuf und die aufenthalts- und arbeitsmarktrechtlichen Bedingungen auch Kenntnisse über die Mechanismen und Beschaffenheit des deutschen Arbeitsmarkts, um entscheiden zu können, ob für sie ein Anerkennungsverfahren überhaupt sinnvoll ist oder nicht. Vorhandene einschlägige Berufserfahrung ist hier beispielsweise ein entscheidender Faktor. Aber auch die Information, ob der im Ausland ausgeübte Beruf in Deutschland überhaupt bekannt ist und ob es hierfür einen Bedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt, sollte vor der Antragstellung in Erfahrung gebracht werden.

Wie Informations- und Beratungsangebote Anerkennungsuchende unterstützen

Die Beispiele zeigen: Ohne professionelle Unterstützung in Form einer kompetenten Beratung oder eines verständlichen Informationsangebots würden viele Personen, die sich um die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation bemühen, vor großen Herausforderungen stehen, und zwar bereits auf dem Weg zur Antragstellung.

Damit Anerkennungsuchende im In- und Ausland vom neuen Anerkennungsgesetz profitieren können, hat daher der Bund als gesetzesbegleitende Maßnahme zum Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes bereits bestehende Strukturen ausgebaut und neue Informations- und Beratungsangebote geschaffen, wie beispielsweise das Online-Portal „Anerkennung in Deutschland“, mit dessen Hilfe die drei Personen aus den Fallbeispielen unterstützt werden konnten. Aber auch die Bundesländer, die Wirtschaft und Wohlfahrtsverbände sowie die Arbeitsverwaltung bieten Angebote für Anerkennungsuchende an. Im Internet, per Telefon oder in einer Beratung vor Ort werden Anerkennungsuchende mittlerweile auf ihrem Weg zur Antragstellung begleitet.

6 „www.anererkennung-in-deutschland.de“ wird vom BIBB im Auftrag des BMBF seit dem 1. April 2012 herausgegeben. Gefördert wird das Portal im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“, das aus Mitteln des BMBF, BMAS und der BA getragen wird.

Tabelle Informations- und Beratungsangebot für Anerkennungsuchende

Informationen im Internet und am Telefon		
Angebot	Kontakt	Zielgruppe
Anerkennung in Deutschland – offizielles Onlineportal zum Anerkennungsgesetz des Bundes	Bundesinstitut für Berufsbildung. www.anererkennung-in-deutschland.de	Anerkennungsuchende im In- und Ausland
Telefon-Hotline zum Anerkennungsgesetz	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.	Anerkennungsuchende im In- und Ausland
Beratung zum Aufenthalts- und Bleiberecht (Bürgerservice)	Erreichbar Montag bis Freitag von 9 Uhr bis 15 Uhr unter +49 30 1815-1111. www.bamf.de	
Beratung und Ausstellung von Zeugnisbewertungen für ausländische Hochschulqualifikationen	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) www.kmk.org	Anerkennungsuchende mit akademischem Berufsabschluss im In- und Ausland
Beratung zur EU-Anerkennungsrichtlinie		Anerkennungsuchende im In- und Ausland
Beratung und Information vor Ort		
Anerkennungsberatungsstellen	Netzwerk Integration durch Qualifizierung. 36 regionale Stellen, bundesweit www.netzwerk-iq.de	Anerkennungsuchende im Inland
Beratung zu arbeitsmarktrechtlichen Fragen durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)	Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de	Anerkennungsuchende im Ausland
Beratung von Arbeitssuchenden mit einer ausländischen Berufsqualifikation durch die Agenturen und Jobcenter		Anerkennungsuchende im Inland
Beratung von Anerkennungs-suchenden vor und während der Antragstellung	Zuständige Stellen wie Kammern oder Bezirksregierungen o. Ä. Kontakt über: http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/68.php	Anerkennungsuchende im In- und Ausland
Beratung von Anerkennungs-suchenden vor und während der Antragstellung	Wohlfahrtsverbände, Stiftungen, Flüchtlingsberatungsstellen, Migrantenorganisationen Kontakt über: http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/85.php	Anerkennungsuchende im In- und Ausland

ERSTINFORMATION DURCH INTERNET UND HOTLINE

Anerkennungsuchende aus dem In- und Ausland erhalten auf der Website „Anerkennung in Deutschland“⁶, dem offiziellen Online-Portal zum Anerkennungsgesetz des Bundes, alle grundlegenden Informationen vor und während der Antragstellung. Zentrale Dienstleistung von „Anerkennung in Deutschland“ ist es, Anerkennungsuchende und ihre Beraterinnen und Berater mit einem digitalen Wegweiser, dem Anerkennungs-Finder, durch den Dschungel der oben beschriebenen Regelungen und Zuständigkeiten zu leiten. Dem Elektrotechniker aus Warschau zum Beispiel, konnte mithilfe des Portals der Weg zur zuständigen Stelle gezeigt werden. Der Anerkennungs-Finder hat ihm geholfen, seinen Referenzberuf einzukreisen. Er musste lediglich Stichworte in den Finder eingeben, die seinen Beruf beschreiben,

wie „Elektro“ und „Technik“. Darauf erhielt er eine Auswahl möglicher Referenzberufe und eine Beschreibung der Tätigkeiten, die in diesen Berufen ausgeübt werden. Nachdem er den passendsten Beruf ausgewählt hat, landete er nach der Ortauswahl auf einer Ergebnisseite, die ihm neben den Kontaktdaten der für seinen Antrag zuständigen Stelle auch noch alle Informationen zum Ablauf des Verfahrens und die von ihm mitzubringenden Dokumente, den gesetzlichen Grundlagen und regionalen Beratungsangeboten liefern konnte. Die Lehrerin aus Vietnam ist auf Informationen im Internet angewiesen, da sie keine Beratungsstelle in Deutschland aufsuchen kann. Da das Angebot des Portals „Anerkennung in Deutschland“ auch auf Englisch verfügbar ist, konnte sie über die Website auch im Ausland informiert werden.

Anerkennungssuchende aus dem In- und Ausland, die sich telefonisch über eine mögliche Anerkennung ihrer Berufsqualifikation informieren wollen, können sich an die Telefonhotline des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wenden.

INFORMATION UND BERATUNG VOR ORT

Das vom Bund geförderte Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (vgl. Fußnote 6) wurde im Rahmen des Anerkennungsgesetzes weiter ausgebaut, um u. a. bundesweit Informations- und Beratungsangebote für Anerkennungssuchende zu gewährleisten. Bislang wurden bereits 34 IQ-Anerkennungsberatungsstellen eingerichtet, die Erstinformationen zur Verfügung stellen und Anerkennungssuchende an die jeweils zuständige Stelle verweisen (vgl. BADERSCHNEIDER/DÖRING in diesem Heft). Die Arbeitsverwaltung und Träger der Grundsicherung sowie die bei Kammern oder Länderverwaltungen angesiedelten zuständigen Stellen beraten ebenfalls zu den neuen Anerkennungsverfahren. Auf regionaler und kommunaler Ebene gibt es zudem zahlreiche Beratungs- und Anlaufstellen für Migrantinnen und Migranten, die diese unter anderem auch zum neuen Anerkennungsgesetz des Bundes beraten und die bereits teilweise auf jahrzehntelange Arbeitserfahrung in diesem Bereich zurückgreifen.⁷

Angebote zur Erstinformation bekannt machen

Das Vorwissen, das Anerkennungssuchende allein auf dem Weg zur Antragstellung mitbringen müssen, kann nicht vorausgesetzt werden, selbst wenn die Person schon seit Jahren in Deutschland lebt. Vor allem für Anerkennungssuchende, die Deutsch als Zweitsprache gelernt haben oder gerade noch dabei sind, sich Deutschkenntnisse zu erwerben, stellen die Regelungen und Rahmenbedingungen zur

Anerkennung von ausländischen Abschlüssen eine besondere Herausforderung dar. Daher verwundert es nicht, dass in den ersten Monaten nach Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes die Nachfrage nach Beratung und Erstinformation sehr groß ist, im Vergleich dazu aber Anträge bisher in geringerem Ausmaß gestellt wurden, was erste Erfahrungsberichte der Kammern und Beratungsstellen zeigen (vgl. PFISTER/TREU und KRÄMER/WITT in diesem Heft). Viele Anerkennungssuchende kommen beispielsweise mit falschen Vorstellungen über das Verfahrensergebnis zu den zuständigen Stellen oder zeigen keine Bereitschaft, die Kosten zu tragen, das berichten Beratungsfachkräfte oder auch zuständige Stellen.

Ein Indiz dafür, welcher immense Bedarf an ersten grundlegenden Informationen zu den Verfahren besteht, ist auch die starke Nutzung des neu geschaffenen Informationsportals „Anerkennung in Deutschland“ und der Telefonhotline des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie die große Nachfrage in den Anerkennungsberatungsstellen des IQ Netzwerks. Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ wurde in den ersten drei Monaten von fast 100.000 Interessenten aus dem In- und Ausland besucht. Am stärksten wird auf der Seite der digitale Wegweiser Anerkennungs-Finder genutzt, der Anerkennungssuchenden in wenigen Schritten den Weg zur Antragstellung vorbereitet. Die hohe Nachfrage bei den Erstinformationsangeboten spiegelt einen positiven Nebeneffekt: Durch die Diskussion in den Medien werden viele Menschen mit ausländischen Qualifikationen angeregt, sich erstmals oder erneut über die Möglichkeiten einer Anerkennung ihres Abschlusses und ihrer beruflichen Zukunftschancen in Deutschland zu informieren.

Damit potenzielle Anerkennungssuchende im In- und Ausland zeitnah und richtig informiert werden, sollten die Beratungsstellen und Informationsangebote untereinander gut vernetzt sein. Da die Angebote teilweise unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte haben, ist dies besonders wichtig, um Anerkennungssuchende gegebenenfalls an das für sie passende Informations- und Beratungsangebot weiterzuleiten.

Zunächst sollten allerdings die vorhandenen Beratungs- und Informationsmöglichkeiten stärker bekannt gemacht werden. Davon profitieren nicht nur potenzielle Anerkennungssuchende, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stellen, die somit voraussichtlich mehr erfolgreiche Verfahren begleiten könnten. ■

⁷ Vgl. Übersicht über bundesweite Informations- und Beratungsangebote unter: <http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/8.php>

Anerkennungsberatung und Vernetzung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

► Durch das zum 1. April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz haben Personen mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen die Möglichkeit, deren Gleichwertigkeit mit deutschen Berufsabschlüssen feststellen zu lassen. Dem potenziellen Anerkennungssuchenden stellen sich sowohl im Vorfeld als auch während des Verfahrens vielfältige Fragen, die von verschiedenen Institutionen beantwortet werden können. Für die Anerkennungssuchenden ist jedoch nicht immer ersichtlich, wo sie welche Informationen und Beratungsleistungen erhalten. In diesem Beitrag wird das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ vorgestellt, das sowohl Informations- und Beratungsangebote bereitstellt, als auch bestehende Beratungsangebote vernetzt und professionalisiert.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ – Beratung und Vernetzung

Um die Arbeitsmarktchancen für Migrantinnen und Migranten zu verbessern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2005 das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ins Leben gerufen. IQ hat in den vergangenen Jahren Instrumente sowie Beratungs- und Qualifizierungskonzepte entwickelt und erprobt, die nun flächendeckend umgesetzt und verankert werden. Dazu hat das BMAS gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) die dritte Förderperiode aufgelegt (2011–2014). Alle Akteure des Netzwerks arbeiten gemeinsam an den folgenden Zielen:

- Aufbau interkultureller Kompetenz, insbesondere im Bereich der Grundsicherung und der Agenturen für Arbeit,
- Schaffung von Begleitstrukturen für das Anerkennungsgesetz,
- Professionalisierung und Verzahnung der auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gerichteten Unterstützungsleistungen in der Region.

Im Folgenden werden die Akteure und die Aufgaben sowie das Beratungsangebot des Netzwerks vorgestellt.

AKTEURE UND AUFGABEN DES NETZWERKS

Im Netzwerk IQ fördern 16 Regionale Netzwerke in 16 Bundesländern den Aufbau eines Unterstützungsangebots vor Ort. Sie bieten den ansässigen Akteuren (z. B. Arbeitsagenturen, Jobcentern, Migrationsberatungsstellen, Kammern, Migrantenorganisationen) Schulungen und Beratungen an und verzahnen die regionalen Unterstützungsleistungen so, dass ein transparentes und passgenaues Informations- und Beratungsangebot entsteht. Soweit in der jeweiligen Region der Bedarf besteht, sind die Regionalen Netzwerke ebenfalls dafür verantwortlich, speziell auf den Informations- und Beratungsbedarf von Anerkennungssuchenden zugeschnittene Beratungsstellen einzurichten (bisher 36 Beratungsstellen), die Erstinformationen zur Verfügung stellen



ARIANE BADERSCHNEIDER

Projektleiterin der Fachstelle „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“ am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg



OTTMAR DÖRING

Dr., stv. Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg

und bei der Suche nach der zuständigen Stelle unterstützen (s. u.).

Das Netzwerk IQ bearbeitet in fünf Fachstellen fünf zentrale Handlungsfelder:

- Berufsbezogenes Deutsch
- Existenzgründung
- Anerkennung
- Qualifizierung
- Diversity Management

Die Fachstellen übernehmen dafür die fachliche Beratung und Begleitung der Regionalen Netzwerke. Gleichzeitig bündeln sie praktische Erfahrungen und die wissenschaftliche Expertise in ihrem jeweiligen Handlungsfeld. Die Fachstellen tragen darüber hinaus die Verantwortung für eine fachlich fundierte Beratung für Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Ein Koordinierungsprojekt steuert den Aufbau der regionalen Strukturen und unterstützt den Austausch und die Kommunikation (vgl. Abb.).

Die IQ-Fachstelle „Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen“ wird vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg koordiniert und bündelt die Expertise in diesem Handlungsfeld. Gleichzeitig ist sie Dienstleister für die Regionalen Netzwerke. Dabei liegt der Fokus auf der Optimierung der Anerkennungsberatung, nicht des Anerkennungsverfahrens selbst. Ein zentraler Arbeitsschwerpunkt der Fachstelle ist die Förderung des fachlichen Austauschs sowie die Vernetzung der Akteure der Anerkennungsberatung. Mit Artikeln und Veranstaltungen

informiert die Fachstelle auch Akteure zum Thema „Anerkennung“ über die Grenzen des Netzwerks IQ hinaus.

**INFORMATIONSD- UND BERATUNGSANGEBOTE
BEGLEITEND ZUM ANERKENNUNGSGESETZ**

Begleitend zum Anerkennungs-gesetz wurden von der Bundesregierung spezielle Informations- und Beratungsangebote verankert, die Anerkennungs-suchende auf vielfältige Weise unterstützen. Auch IQ fördert Informations- und Beratungsangebote speziell für Anerkennungs-suchende. Ein zentrales Informationsmedium, nicht nur für Anerkennungs-suchende, sondern auch für Anerkennungs-berater/-innen, ist das Anerkennungsportal des BIBB. Es stellt Erstinformationen rund um das Thema Anerkennung zur Verfügung und unterstützt bei der Recherche nach dem möglichen Referenzberuf (vgl. MORAVEK in diesem Heft).

Eine tiefgehende Erstberatung bieten die IQ-Anlaufstellen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Die Regionalen Netzwerke erfassen die regional vorhandenen Strukturen und Angebote und – sofern erforderlich und sinnvoll – werden IQ Beratungsstellen eingerichtet. Das heißt, die Anerkennungsberatung des Netzwerks IQ wird nachrangig zu spezialisierten gewachsenen Strukturen angeboten (Subsidiaritätsprinzip). So wird z. B. in Hamburg keine IQ-Anlaufstelle eingerichtet, da hier die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) umfassend berät. Hier und andersorts, wo bereits entsprechende Beratungsangebote vorgehalten werden können, werden sie mit den Akteuren des Netzwerks und anderen Akteuren vernetzt.

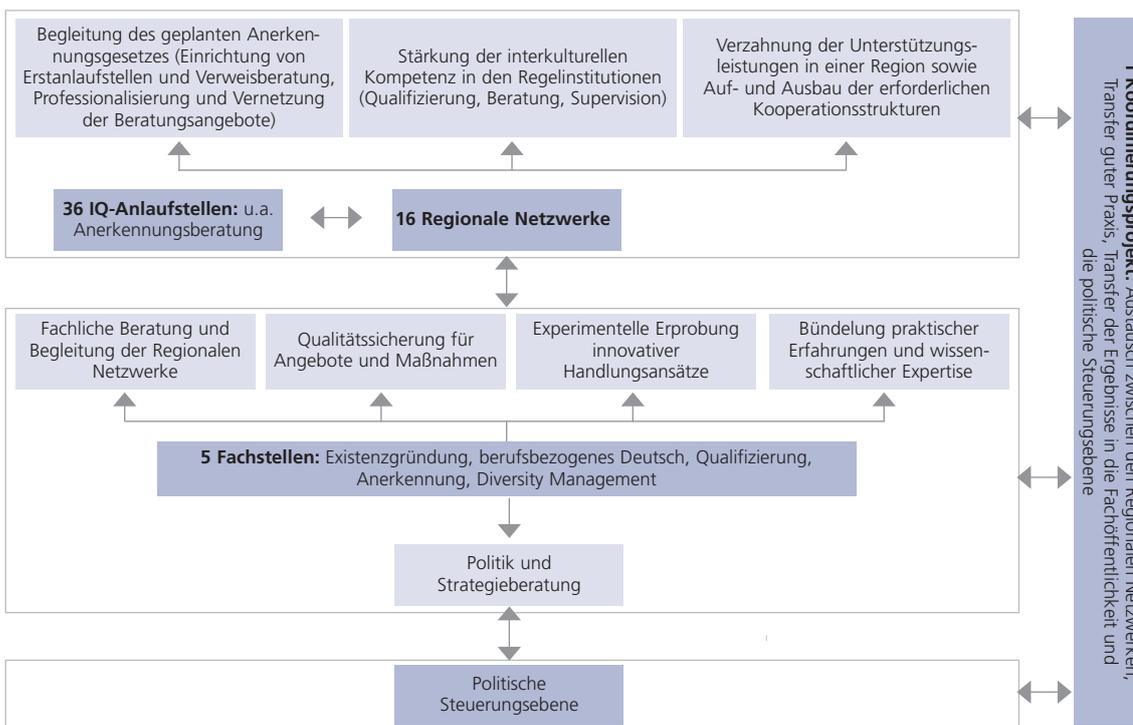


Abbildung
**Akteure und Aufgaben des
Netzwerks IQ**

Die Anlaufstellen sind institutionell unterschiedlich angebunden, z. B. bei freien Trägern, Agenturen für Arbeit, gemeinsamen Einrichtungen, zugelassenen kommunalen Trägern der Grundsicherung, Kammern oder Institutionen der Landes- oder Senatsverwaltung. Von allen IQ-Anlaufstellen wird eine Erstberatung angeboten, in Abhängigkeit von den regionalen Gegebenheiten und ihrem Konzept bieten sie teilweise auch eine Verfahrensbegleitung an. Die Beratungsformen variieren zwischen face-to-face-Beratung, telefonischer und E-Mail-gestützter Beratung; oftmals wird eine Kombination aus allen drei Beratungsformen angeboten.

Die *Erstberatung* der IQ-Anlaufstellen sieht die folgenden grundlegenden Beratungsinhalte vor:

- **Vorklärung des Anliegens:** Klärung, inwieweit das Anliegen von Anfragenden in einer Anerkennung der Auslandsqualifikation besteht bzw. inwieweit das Anstreben eines Anerkennungsverfahrens für das jeweilige Anliegen zielführend sein könnte.
- **Vorklärung des Anspruchs auf ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren:** Auf Basis der Anliegenklärung muss geprüft werden, ob die rechtlichen Voraussetzungen für das Durchlaufen einer Gleichwertigkeitsprüfung gegeben sind bzw. ob andere Verfahren der Anerkennung bzw. Zeugnisbewertung in Betracht kommen könnten.
- **Allgemeine Beratung zum Anerkennungsverfahren:** Die Anfragenden werden über gesetzliche Grundlagen und das Verfahren informiert (z. B. erforderliche Dokumente) sowie auf mögliche Fördermaßnahmen nach SGB II/III zur Unterstützung der Antragstellung hingewiesen (ggf. ist z. B. Übernahme der Kosten für die Übersetzung von Dokumenten möglich).
- **Unterstützung bei der Identifizierung des möglichen Referenzberufs:** Für die Beratung ist es erforderlich zu klären, welcher deutsche Referenzberuf für ein Verfahren infrage kommen könnte. Denn nur anhand des Referenzberufs oder der Einordnung in eine „Berufsgruppe“ kann die zuständige Stelle für das Verfahren identifiziert werden (vgl. MORAVEK in diesem Heft). Das Festlegen des Referenzberufs für das Verfahren erfolgt erst in Abstimmung mit der zuständigen Stelle im Rahmen der Antragstellung.
- **Verweis an die zuständige Stelle:** Eine wichtige Beratungsleistung ist die Unterstützung bei der Identifizierung der zuständigen Stelle. Dies ist nicht immer einfach, denn die Zuständigkeit richtet sich sowohl nach dem jeweiligen Beruf (oder Berufsbereich) als auch nach dem Wohnort der Antragstellenden.
- **Verweis an weiterführende Beratungsangebote:** Soweit das Anliegen der Anfragenden über eine Erstberatung bzw. das Beratungsangebot der Anlaufstelle hinausgeht, wird auf weitergehende Beratungsangebote (z. B. die Arbeitsmarktberatung) in der Region verwiesen.

In Erweiterung der Erstberatung bezieht sich die Verfahrensbegleitung auf Angebote der beratenden Begleitung im gesamten Anerkennungsprozess und kann in Abhängigkeit vom individuellen Bedarf beispielsweise die Unterstützung bei der Antragstellung, die Begleitung zu Behörden und zuständigen Stellen sowie auch Weiterbildungsberatung umfassen. Für die IQ-Anlaufstellen ergeben sich hier – über das Mindestangebot hinaus – weitergehende Beratungsanlässe in Abhängigkeit von der jeweils regionalen Angebotsituation.

Begleitend zu den Informations- und Beratungsangeboten des Netzwerks IQ bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine telefonische Erstinformation und Erstberatung an (vgl. Abbildung im Beitrag von MORAVEK in diesem Heft).

Weitere Beratungsangebote

Neben den speziell auf den Bedarf von Anerkennungssuchenden ausgerichteten Stellen gibt es weitere Beratungseinrichtungen, die Anerkennungssuchende in unterschiedlicher Breite und Tiefe und in verschiedenen Kontexten beraten. Dazu gehören die Agenturen für Arbeit, die gemeinsamen Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger. Der Fokus der Beratung liegt hier auf der Arbeitsmarktintegration, es können im Einzelfall aber auch Fragen der Anerkennung relevant sein.

§ 8 BQFG bestimmt für die Gleichwertigkeitsprüfung im Bereich der nicht reglementierten Berufe die Kammern als zuständige Stellen für die jeweils ihnen zugeordneten Berufe (vgl. PFISTER/TREU und KRAMER/WITT in diesem Heft). Die zuständigen Stellen gewährleisten im Rahmen ihrer Betreuungs- und Fürsorgepflichten im Verwaltungsverfahren eine Antrags- und Verfahrensberatung (§ 25 VwVfG).

In den Bereichen der Flüchtlings- und Integrationsberatung sowie der Bildungs- und Weiterbildungsberatung findet sich ein differenziertes Spektrum von Institutionen, die Beratungsleistungen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten und konzeptionellen Zuschnitten anbieten. Im Rahmen dieser Beratungsangebote können – je nach individueller Situation des Beratungssuchenden – auch Fragen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen eine Rolle spielen. Zu diesem Spektrum gehören die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), die Jugendmigrationsdienste (JMD), Träger der Bildungs- und Weiterbildungsberatung, Rechtsberatungsstellen, Flüchtlingsberatungsstellen, Migrantenorganisationen und kommunale Stellen, die in Städten und Gemeinden angesiedelt sind.

Vernetzung und Professionalisierung im Netzwerk IQ

Die Ausführungen haben gezeigt, dass sich ein breites Spektrum von Einrichtungen mit dem Thema „Anerkennung“ befasst und Ratsuchenden zur Verfügung steht. Diese lassen sich grob in vier Kategorien einteilen:

- Speziell auf den Informations- und Beratungsbedarf von Anerkennungssuchenden ausgerichtete Stellen, wie z. B. die IQ-Anlaufstellen, das Anerkennungsportal des BIBB, die BAMF-Hotline oder die ZAA,
- Akteure der Arbeitsmarktintegration, d. h. die Agenturen für Arbeit, die gemeinsamen Einrichtungen und die zugelassenen kommunalen Träger,
- zuständige Stellen und
- weitere Beratungseinrichtungen, wie z. B. Migrantenorganisationen, Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, Träger von Weiterbildungsberatung.

Dies ist in erster Linie ein positives Signal für die Anerkennungssuchenden und im Hinblick auf die Etablierung einer „Willkommens- und Anerkennungskultur“ positiv zu werten. Die Herausforderung wird sein, die Vernetzung der Beratungsangebote voranzutreiben und hierüber Transparenz herzustellen. Dies ist eine zentrale Aufgabe der Regionalen Netzwerke im Netzwerk IQ.

Um die Transparenz und Effektivität der Beratungstätigkeit zu steigern, ist ein Schnittstellenmanagement der Regionalen Netzwerke notwendig. Dies umfasst die Identifizierung der Institutionen, die Informations- und Beratungsangebote in einer Region (Stadt, Kreis, Bundesland) anbieten, die Zusammenstellung der vorhandenen Informations- und Beratungsangebote, die Prüfung möglicher zusätzlicher Angebote (Verfahrensbegleitung) des Netzwerks IQ und die Identifizierung der lokalen Ansprechpartner/-innen, um seitens der Berater/-innen auf kurzem Wege kommunizieren zu können. So wird es im Rahmen des Schnittstellenmanagements möglich, Lücken in der Beratungslandschaft zu identifizieren, eine Beratungsspezialisierung der einzelnen Institutionen herauszubilden und eine niedrigschwellige Kommunikation zwischen den Beratungsstellen anzustoßen. Die Regionalen Netzwerke informieren die IQ-Anlaufstellen über vorhandene Beratungsangebote und ihr jeweiliges Leistungsspektrum, sodass gezielt weiterverwiesen werden kann. Vice versa werden bestehende Einrichtungen auch über die Leistungen des Netzwerks informiert. Dazu gehören auch Informationsveranstaltungen und Schulungen zum Anerkennungsgesetz und zur Anerkennungsberatung, die bei Bedarf von den Regelinstitutionen wahrgenommen werden können. So kann es gelingen, eine einheitliche Wissensbasis in den Beratungsinstitutionen zu etablieren und den fachlichen Austausch zu fördern.

Die Fachstelle unterstützt die Regionalen Netzwerke bei der Gestaltung des Schnittstellenmanagements z. B. durch eine Arbeitsgrundlage, in der die Akteure der Anerkennungsberatung mit deren spezifischen Beratungsleistungen benannt werden und darauf aufbauend das Beratungsangebot der IQ-Anlaufstellen im Verhältnis zu den anderen Beratungsangeboten beschrieben wird. Da sich jedoch die Strukturen regional unterscheiden, bleibt die Organisation des fachlichen Austauschs und die Kommunikation mit den entsprechenden Akteuren in den Händen der Regionalen Netzwerke.

Bedarfsgerechte Optimierung des Angebots

Für Anerkennungssuchende eröffnet sich eine Vielzahl von Möglichkeiten, wenn sie sich zum Thema Anerkennung informieren und beraten lassen möchten. Viele Migrantinnen und Migranten werden dabei auf Institutionen zurückgreifen, die sie bereits in anderen Kontexten in Anspruch genommen haben. Aber auch die speziell zum Anerkennungsgesetz initiierten Angebote werden gut angenommen, wie die Erfahrungen der Berater/-innen des Netzwerks IQ zeigen. Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes sind die Beratungsfälle gestiegen, es sind aber durchaus regionale Trends festzustellen. Den Weg zur Beratungsstelle suchen vorwiegend Frauen und Akademiker/-innen. Dabei werden insbesondere die medizinischen, pädagogischen und technischen Berufe nachgefragt. Bisher lässt sich jedoch noch kaum sagen, aus welchen Staaten die Abschlüsse stammen.

Für das Netzwerk IQ und die bestehenden Beratungsinstitutionen bleibt noch einiges zu tun.

Für die gesamte Projektlaufzeit werden die Regionalen Netzwerke die Vernetzung und die Professionalisierung der Berater/-innen optimieren und ausbauen. Perspektivisch sollen durch die Arbeit des Netzwerks IQ die bestehenden Regelinstitutionen in die Lage versetzt werden, im Rahmen ihrer Zuständigkeit Beratung und Information für Anerkennungssuchende anzubieten.

Um das Beratungsverhalten der Anerkennungssuchenden zu erfassen sowie Verbesserungspotenziale zu identifizieren, wird im Netzwerk IQ seit August 2012 die Anerkennungsberatung von den IQ-Anlaufstellen dokumentiert. Die Fachstelle „Anerkennung“ wird die Daten auswerten und gemeinsam mit den Regionalen Netzwerken und der politischen Steuerungsebene nutzen, um das Angebot der Anerkennungsberatung mit der Nachfrage der Anerkennungssuchenden abzugleichen und zu optimieren.

Für eine erkennbare und verlässliche Beratungsstruktur wird die Fachstelle „Anerkennung“ mit den Regionalen Netzwerken Qualitätskriterien und -standards identifizieren und weiterentwickeln. Damit wird den Berater/-innen aller Beratungseinrichtungen ein Orientierungsrahmen an die Hand gegeben. ■

Das neue Anerkennungsgesetz – neue Aufgaben für die Kammern und ihre Unterstützung durch das BQ-Portal

► Durch das neue „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ wird der Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur sogenannten Gleichwertigkeitsfeststellung ausgeweitet. Seit dem 1. April 2012 haben auch Drittstaatsangehörige beziehungsweise EU-Bürger/-innen mit Abschlüssen in nicht reglementierten Berufen einen solchen Verfahrensanspruch. Für die zuständigen Stellen, die im Bereich der beruflichen Bildung für Bewertungs- und Anerkennungsverfahren verantwortlich sind, sind damit allerdings zusätzliche Aufgaben und Herausforderungen verbunden, die in diesem Beitrag dargestellt werden. Wie sie dabei durch das vom BMWi in Auftrag gegebene BQ-Portal unterstützt werden, wird hier aufgezeigt.



CORINNA MICHALSKI

Projektmitarbeiterin beim BQ-Portal im Institut der deutschen Wirtschaft Köln



ILONA RIESEN

Stellv. Projektleiterin des BQ-Portals im Institut der deutschen Wirtschaft Köln



BETRIX STRAUCH

Leiterin des Referats II B 5 „Berufliche Bildung im Dienstleistungsbereich“ und BQ-Portal
Projektverantwortliche im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bonn

Zuständige Stellen vor neuen Herausforderungen

In der Vergangenheit bestand ein Rechtsanspruch auf Feststellung der Gleichwertigkeit einer im Ausland erworbenen Qualifikation mit einem deutschen Referenzberuf lediglich für Spätaussiedler/-innen nach dem Bundesvertriebenengesetz und für EU-Bürger/-innen mit Abschlüssen in reglementierten Berufen nach der EU-Richtlinie 2005/36/EG. Zudem gab es im Bereich der formalen Bewertung ausländischer Abschlüsse zahlreiche Stolpersteine, die dazu führten, dass die Anerkennungsquote bei nur 20 Prozent lag (KLEMPERT u. a. 2011). So war die Situation vor Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes durch eine in vielerlei Hinsicht wenig transparente und uneinheitliche Bewertungspraxis gekennzeichnet (vgl. ebd.). Die Zuständigkeiten im Anerkennungsbereich variierten je nach Wohnort, Beruf und Aufenthaltsstatus. Die Informationen zu den durchgeführten Verfahren wurden nicht ausreichend dokumentiert. In der Regel erfolgte ausschließlich eine Erfassung personenbezogener Daten sowie der Verfahrensergebnisse, da diese für den auszustellenden Bescheid relevant waren. Recherchierte Informationen zu den entsprechenden ausländischen Ausbildungsinhalten wurden unsystematisch dokumentiert und gingen bei einem Personalwechsel oftmals verloren. Zudem fand zwischen den zuständigen Stellen kein systematischer Austausch statt, sodass die Praxis von Bundesland zu Bundesland sowie von Ort zu Ort uneinheitlich war.

Das neue Gesetz soll daher auch zu transparenten und einheitlichen Verfahren beitragen, um die Akzeptanz ausländischer Abschlüsse bei den Unternehmen und in der Gesellschaft zu unterstützen. Die neu anzuwendende Rechtsgrundlage führt demnach zu neuen Herausforderungen für die zuständigen Stellen, die nachfolgend skizziert werden.

STEIGENDE ANTRAGSZAHLEN

Durch den gewachsenen Personenkreis der Anspruchsberechtigten steigt perspektivisch auch die Anzahl der Anträge bei den Kammern. Den Anträgen geht eine Einstiegsberatung voraus, in der Details zum Verfahren geklärt werden. Diese Beratungen werden momentan von weit mehr Personen in Anspruch genommen als tatsächlich Anträge auf Gleichwertigkeitsfeststellung eingehen. Auch wenn viele potenzielle Antragsteller/-innen nach Beratungsgesprächen aus Zweckmäßigkeits- oder Kostengründen von der Antragstellung absehen, benötigen die zuständigen Stellen bereits im ersten Schritt Fachwissen in Bezug auf ausländische Berufsbildungssysteme. Folglich bleibt zwar die Anzahl der bisher tatsächlich eingehenden Anträge hinter dem erwarteten Wert von insgesamt über 285.000 (vgl. FOHRBECK/MAIER 2012; RIESEN u. a. 2011) zurück, die Gesetzesanwendung vor Ort verlangt dennoch einen höheren Personal- und Sachaufwand von den zuständigen Stellen.

DIE VORGABEN DES BQFG UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF DIE ANTRAGSBEARBEITUNG

Das Anerkennungsgesetz enthält in Artikel 1 das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), in dem die Durchführung von Gleichwertigkeitsfeststellungen als eine neue Hoheitsaufgabe auf die Kammern übertragen wurde (vgl. WITT 2012). Um diese Aufgabe umsetzen zu können, müssen sie die Vorgaben des Gesetzes berücksichtigen bzw. in verschiedenen Fällen anwenden können. Zunächst muss von der Kammer die Art der Antragsberechtigung geprüft werden: Handelt es sich um Spätaussiedler/-innen, EU-Ausländer/-innen oder Angehörige aus Drittstaaten, für die es ggf. außerhalb des BQFG noch relevante Rechtsgrundlagen gibt? Fällt der ausländische Berufsabschluss in Deutschland unter die reglementierten oder nicht reglementierten Berufe? Daraus leiten sich ggf. unterschiedliche Verfahrensabläufe ab. Erfolgt die Antragstellung zudem aus dem Ausland, muss der/die Antragsteller/-in die Absicht darlegen, in Deutschland eine der Berufsqualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen. Weiterhin beinhaltet das Gesetz mehrere Kann-Vorschriften, welchen die zuständige Stelle im eigenen Ermessen nachkommen kann. Ferner muss zu Beginn des Verfahrens eine deutsche Referenzqualifikation festgelegt werden, mit der der ausländische Beruf verglichen werden soll. Meistens hängt davon der Erfolg des Verfahrens ab. Da es oft vorkommt, dass mehrere deutsche Berufe als Referenzberufe infrage kommen, ist die eindeutige Zuordnung nicht trivial (vgl. MORAVEK in diesem Heft).

NEUER ABLAUF DES BEWERTUNGSVERFAHRENS UND BESTIMMUNG VON AUSGLEICHSMASSNAHMEN

Wird ein Antrag nach dem BQFG bei einer zuständigen Stelle gestellt, müssen bestimmte Arbeitsschritte durchlaufen und bestimmte Anforderungen beachtet werden.

Im Rahmen der Vorprüfung werden die formalen Zuständigkeiten, der Referenzberuf und die rechtlichen Voraussetzungen geprüft. So sind die im Gesetz definierten Unterlagen vorzulegen. Diese Dokumente werden auf Vollständigkeit und Echtheit geprüft. Sind alle Kriterien erfüllt, beginnt die gesetzliche Bearbeitungsfrist von drei Monaten.¹ Der nächste Schritt, die Gleichwertigkeitsfeststellung, stellt für die Kammern die größte Herausforderung dar: Hier wird die ausländische Berufsqualifikation mit der deutschen Referenzqualifikation verglichen, um die Gleichwertigkeit bzw. wesentliche Unterschiede festzustellen. Dieser Vergleich kann nur stattfinden, wenn nicht nur für die deutsche, sondern auch für die ausländische Qualifikation die relevanten Informationen wie Ausbildungsordnungen, Curricula und Prüfungsordnungen vorliegen. Die zuständige Stelle kann diese Angaben entweder mittels der eigenen Recherchearbeit, über das BQ-Portal oder mit der Unterstützung der Antragsteller/-innen erwerben, die nach § 15 BQFG Mitwirkungspflichten haben. Werden bei der Gleichwertigkeitsprüfung wesentliche Unterschiede festgestellt, müssen in einem weiteren Schritt die relevante Berufserfahrung sowie weitere Befähigungsnachweise ins Verfahren einbezogen werden. Diese können die Differenzen ausgleichen.

Können Antragsteller/-innen aus nicht selbst zu vertretenden Gründen die erforderlichen Nachweise nicht vorlegen bzw. nur mit einem unangemessenen zeitlichen und sachlichen Aufwand vorlegen, besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer Qualifikationsanalyse. Durch Fachgespräche, Präsentationen oder Arbeitsproben werden berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ermittelt.

Nach Abschluss der Gleichwertigkeitsfeststellung stellt die zuständige Kammer einen Bescheid aus. Bei Gleichwertigkeit wird diese in Bezug auf einen konkreten deutschen Referenzberuf bestätigt. Kann keine Gleichwertigkeit festgestellt werden, erhalten die Antragsteller/-innen einen ablehnenden Bescheid, aus dem aber die vorhandenen Qualifikationen und die wesentlichen Unterschiede zur deutschen Referenzqualifikation hervorgehen.

Im Bereich der reglementierten Berufe besteht die Möglichkeit, im Fall der Nicht-Anerkennung sogenannte Ausgleichsmaßnahmen zu bestimmen. Die zuständigen Stellen müssen festlegen, auf welche Bereiche (Beschränkung auf die festgestellten wesentlichen Unterschiede) sich der entsprechende Anpassungslehrgang oder die Eignungsprüfung zu beziehen hat.

¹ Die 3-monatige Bearbeitungsfrist tritt ab Dezember 2012 in Kraft.

VERFAHRENSTRANSparenZ, -STANDARDISIERUNG UND DIE GESETZLICHE STATISTIKPFLICHT

Die durch das BQFG kodifizierte Anforderung einer höheren Verfahrenstransparenz und -einheitlichkeit bedeutet für die Kammern ebenfalls eine Herausforderung. Dabei kann man insbesondere zwei Aspekte unterscheiden – die Verfahrensstandardisierung und die gesetzliche Statistikpflicht. Die Verfahrensstandardisierung wird durch das Vorliegen einer einheitlichen Gesetzesgrundlage eingeleitet. Die Umsetzung in der Praxis verlangt aber eine stärkere Vernetzung zwischen allen involvierten Akteuren. Dies findet aktuell durch den Ausbau von Netzwerken statt. Eine Form der Netzwerkbildung sind auch internetgestützte Wissens- und Kommunikationsplattformen wie das BQ-Portal.

Während der Weg der Vereinheitlichung der Bewertungspraxis bereits seit dem Inkrafttreten des Gesetzes und dem Start des BQ-Portals beschritten wird, wird momentan noch an der Einführung der Statistikpflicht gearbeitet. Zukünftig soll gemäß § 17 BQFG eine bundesweite Statistik geführt werden, die bestimmte Erhebungsmerkmale der Antragsteller/-innen und der Anerkennungsverfahren wie z. B. den Ausbildungsstaat, die deutsche Referenzqualifikation und das Ergebnis des Verfahrens erfasst.

Das BQ-Portal und sein Beitrag zur Optimierung der Bewertungspraxis

Das im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) entwickelte Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (www.bq-portal.de)² setzt bei den oben genannten Herausforderungen der Bewertungspraxis an. Grundsätzlich soll durch den Aufbau des Informationsportals die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland transparenter, einheitlicher, effizienter und schneller erfolgen. Zentrale Zielgruppe des BQ-Portals sind die zuständigen Stellen, die die Bewertungsverfahren durchführen. Die zweite Zielgruppe sind Unternehmen in ihrer Eigenschaft als potenzielle Arbeitgeber/-innen für Bewerber/-innen mit im Ausland erworbenen Abschlüssen. Die im Portal eingestellten Informationen sollen ihnen bei der Einschätzung ausländischer Abschlüsse helfen. Außerdem steht ein Großteil des Informationsangebots des Portals der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung.

Die zentrale Herausforderung bei der Gleichwertigkeitsprüfung stellt der Vergleich zwischen ausländischen und deutschen Berufsqualifikationen dar. Die zuständigen Stellen benötigen nicht nur detaillierte, sondern geprüfte und valide Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme sowie über die Inhalte der einzelnen Aus- und Fortbildungsgänge. Auf der Grundlage dieser zentralen Herausforderung wurde die inhaltliche Struktur des BQ-Portals entwickelt.

Das BQ-Portal besteht grundsätzlich aus einem öffentlich zugänglichen und einem passwortgeschützten Arbeitsbereich für die Mitarbeiter/-innen der zuständigen Stellen. Grundsätzlich können sich Beschäftigte aller Organisationen registrieren lassen, die nach dem BQFG für die Bewertung ausländischer Abschlüsse zuständig sind. Da sich das Portal vorwiegend auf nicht akademische Abschlüsse beschränkt, sind dies meist die zuständigen Stellen des dualen Ausbildungssystems, also Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Kammern der freien Berufe usw.

In Bezug auf die Art der Inhalte bietet das Portal zum einen statische Inhalte, die über das BQFG, seine Umsetzung und die aktuellen politischen Entwicklungen im Bereich der Bewertung ausländischer Abschlüsse in Deutschland informieren. Den zweiten und weitaus wichtigeren Bereich stellt eine relationale Datenbank dar, die verschiedene Inhalte sortiert und miteinander verbindet. Diese ist über ein Content-Management-System (CMS) zugänglich und bearbeitbar.

In der Datenbank finden sich Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und ausländischen Berufsprofilen – Letztgenannte umfassen strukturierte Beschreibungen von ausländischen Aus- und Fortbildungsgängen. Der jeweilige Bildungsgang wird in das entsprechende nationale Berufsbildungssystem eingeordnet und Rahmenbedingungen wie Ausbildungsinhalte, das Berufsbild und die Dauer sowie der Ort der Ausbildung werden dargestellt. Vor allem Hinweise auf die zugrunde liegenden nationalen Rechtsgrundlagen, Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind für die Arbeit der Kammern besonders wichtig. Aktuell sind im BQ-Portal Informationen über 14 ausländische Berufsbildungssysteme (z. B. Italien, Kasachstan, Polen, Rumänien, Russland, Spanien und die Türkei) und insgesamt über 140 Berufsprofile aus diesen Ländern abrufbar. Beim weiteren Ausbau des Portals bringt auch das BIBB seine Expertise ein: Im Rahmen einer mit dem BMWi geschlossenen Verwaltungsvereinbarung wird das BIBB Länder- und Berufsprofile zu jeweils zehn prioritären Berufen aus 15 Staaten für das BQ-Portal erstellen.

Die meisten Datenbankinhalte sind öffentlich zugänglich. Für registrierte Nutzer/-innen stehen darüber hinaus Beispiele für Originalurkunden, Fälschungen und übersetzte Urkunden aus verschiedenen Ländern sowie Hinweise zu

² Das BQ-Portal wird durch ein aus drei Organisationen bestehendes Konsortium aufgebaut: Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln übernimmt inhaltlich-konzeptionelle und wissenschaftliche Aufgaben wie die Analyse ausländischer Berufe und Berufsbildungssysteme. Die IFOK GmbH beschäftigt sich mit dem Akteursmanagement sowie der Kommunikation. Die Jinit[AG übernimmt die technische Konzeption und Realisierung der Internetseite sowie des Redaktionssystems.

Echtheitsmerkmalen der Urkunden bereit. Zudem haben registrierte Nutzer/-innen Zugang zu den sogenannten Arbeitshilfen. Dabei handelt es sich um inhaltliche und methodische Informationen, die die Durchführung eines Bewertungsverfahrens erleichtern sollen, wie beispielsweise Textbausteine für die Korrespondenz mit Antragstellerinnen und Antragstellern, Formulare und Checklisten.

Akzeptanz und Nutzung des BQ-Portals

Nach der Konzeptions- und Aufbauphase wurde das Portal im Herbst 2011 mit den statischen Informationen veröffentlicht. Seit März 2012 bietet es zusätzlich Zugriff auf die Datenbank mit Länder- und Berufsprofilen sowie den passwortgeschützten Arbeitsbereich für zuständige Stellen an. In der Zeit von April bis Juli 2012 haben sich bereits 244 Nutzer/-innen aus 136 Institutionen registriert.

Die registrierten Nutzer/-innen können alle Datenbankinhalte im öffentlichen und passwortgeschützten Bereich einsehen, zudem werden sie dazu eingeladen, sich redaktionell am Aufbau des Informationsbestands zu beteiligen. Mit der Registrierung erhalten sie den Status einer Redakteurin/eines Redakteurs im Content-Management-System des BQ-Portals und können neue Inhalte erstellen, bereits bestehende Datensätze bearbeiten und nach einer Qualitätskontrolle veröffentlichen. Denn das BQ-Portal soll nicht nur informieren, sondern auch den systematischen Ausbau und die Archivierung des relevanten Expertenwissens unterstützen. Es stellt somit ein lernendes System dar, das sich durch seinen sukzessiven Ausbau mittels dezentraler Datenerfassung zu einem effizienten Arbeitsinstrument im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung entwickeln soll. Zudem ist das Portal so konzipiert, dass die Vernetzung und Kommunikation der Anerkennungsstellen untereinander und damit der Erfahrungsaustausch sowie eine weitere Vereinheitlichung der Praxis vorangebracht werden. Im Portal stehen dafür Funktionalitäten wie beispielsweise ein Blog und Diskussionsforen zur Verfügung.

Einige Redakteurinnen und Redakteure arbeiten in Kooperation mit den Wissenschaftler/-innen des IW Köln aktiv am Ausbau des Informationsstocks des BQ-Portals mit. Das Prinzip des Portals als eine Kommunikationsplattform und ein lernendes System äußert sich dabei nicht nur in der technischen Perspektive der Erweiterung der vorhandenen Informationsmenge durch dezentrale Informationszulieferung. Vielmehr bringt das Portal die IW-Wissenschaftler/-innen und die Redakteurinnen und Redakteure vor Ort bereits im Vorfeld zusammen: So wurden zwar die ersten Berufsprofile im Portal durch das IW Köln erarbeitet. Mittlerweile sind 15 Prozent aller veröffentlichten Berufsprofile von Redakteurinnen und Redakteuren aus den zuständigen Stellen erfasst worden. Mit wissenschaftlicher Unterstützung lernen

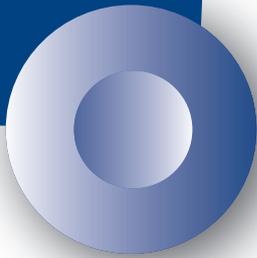
die zuständigen Stellen, mit den neuen Herausforderungen umzugehen und den früher vorhandenen Defiziten mithilfe des BQ-Portals vorzubeugen.

Die in diesem sensiblen Bereich unbedingt notwendige Qualitätskontrolle findet zum einen durch das Wissenschaftlerteam des IW Köln und zum anderen durch ein Vier-Augen-Redaktionsprinzip statt, bei dem ein Redakteur aus einer zuständigen Stelle mit länderspezifischem Wissen beispielsweise ein Berufsprofil eingibt und eine andere Redakteurin es validiert und zur Veröffentlichung freigibt. Die Anforderungen an die Qualität und das Verfahren sind in einem Handbuch zusammengefasst und stehen allen Redakteurinnen und Redakteuren im passwortgeschützten Bereich zur Verfügung.

Schon in den ersten Monaten hat sich gezeigt, dass das Portal ein wichtiges und notwendiges Instrument der für die Bewertung ausländischer Abschlüsse zuständigen Stellen geworden ist. Insbesondere die Berufsprofile werden häufig aufgerufen. Andererseits kann sich der direkte Nutzen erst entfalten, wenn möglichst viele Informationen auffindbar sind. Die tägliche Herausforderung besteht zum einen darin, pro-aktiv beziehungsweise praxisorientiert Informationen anzubieten und zum anderen die zuständigen Stellen vom Mehrwert der aktiven Mitarbeit zu überzeugen, damit die Datenbank schneller wachsen kann. Letzteres ist insoweit nicht immer einfach, da die Mitarbeit im Portal im ersten Schritt einen Arbeitsaufwand für jeden Einzelnen bedeutet und der Vorteil sowie die Arbeitersparnis für alle erst im Zeitverlauf eintreten werden. Allerdings sinkt mit jedem eingegebenen Datensatz der Aufwand und steigt der Nutzen! ■

Literatur

- FOHRBECK, D.; MAIER, R. W.: *Das neue „Anerkennungsgesetz“ des Bundes. Ein Beitrag zur Tagung: Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht. Stuttgart-Hohenheim 2012* – URL: http://downloads.akademiers.de/migration/120128_fohrbeck_maier_berufsqualifikation.pdf (Stand: 24.07.2012)
- KLEMPERT, A. u. a.: *Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen. Köln, Bensheim 2010* – URL: www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=363316.html (Stand: 24.07.2012)
- RIESEN, I.; WERNER, D.; ZETZSCHE, I.: *Kurzstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) zur Erweiterung der Grundlagenarbeit aus der Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migrantinnen und Migranten. Köln, Bensheim 2011* – URL: www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=427254.html (Stand: 24.07.2012)
- WITT, D.: *Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen durch die Handwerkskammern – Umsetzung des neuen Anerkennungsgesetzes im Handwerk. In: Gewerbeinformation (2012) 2, S. 17–26.*



IHK FOSA: Zentrale Anerkennungsstelle der Industrie- und Handelskammern

KATHARINA PFISTER

Stellv. Geschäftsführerin der IHK FOSA (Foreign Skills Approval), Nürnberg

STEPHAN TREU

Wiss. Mitarbeiter der IHK FOSA (Foreign Skills Approval), Nürnberg

► **Die Bewertung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen erfolgt im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel zentral durch die IHK FOSA in Nürnberg. Der Beitrag informiert über Verfahrensabläufe und erste Erfahrungen seit Inkrafttreten des neuen Anerkennungsgesetzes.**

AUFGABEN DER IHK FOSA – VORZÜGE EINER ZENTRALEN STELLE

An dem öffentlich-rechtlichen Zusammenschluss der IHK FOSA beteiligen sich 77 der bundesweit 80 IHKs. Als zentrale Stelle gewährleistet die IHK FOSA eine kammerübergreifende Bewertungspraxis nach bundesweit einheitlich geltenden Maßstäben und Grundsätzen für das Verfahren, was die bisher üblichen freiwilligen Stellungnahmen der örtlichen IHKs nach dem „von Fall zu Fall“-Prinzip ablöst. Aufgrund der Nähe zur Bundesagentur für Arbeit sowie zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge entschied man sich in der Frage nach dem Standort der IHK FOSA für Nürnberg. Daraus entstehen Synergieeffekte, die nicht nur kurze Wege bei Abstimmungsprozessen etwa in Beratungsfragen ermöglichen, sondern auch einen engen Kontakt zum Austausch von Erfahrungswerten erlauben – so z. B. im Zusammenhang mit der Umsetzung sowie Möglichkeiten zur Kooperation bei der Kommunikation der wesentlichen Inhalte des Gesetzes.

Die örtlichen Industrie- und Handelskammern bieten in der Regel eine kostenlose Erstberatung zum Anerkennungsverfahren an und helfen bei der Festlegung des deutschen

Referenzberufes. Sie verweisen dann auf die IHK FOSA; dort müssen die Antragsteller/-innen ihre Unterlagen selbst einreichen.

VERFAHRENSABLAUF UND GRUNDLAGEN DER GLEICHWERTIGKEITSPRÜFUNG

Zunächst prüft die IHK FOSA die Vollständigkeit der eingereichten Unterlagen (Antragsformular, beglaubigte Kopie des ausländischen Ausbildungsabschlusses inkl. Übersetzung, tabellarische Aufstellung der Ausbildungsgänge und Erwerbstätigkeit, Identitätsnachweis, Nachweis über Berufserfahrung sowie ggf. weitere Kenntnisse, z. B. Weiterbildungen). Nach Zahlungseingang der anfallenden Gebühr beginnt anhand der Unterlagen der Vergleich der ausländischen Berufsqualifikation mit der entsprechenden deutschen Referenzqualifikation. Hauptkriterien sind Dauer und Inhalt der Ausbildung. Werden wesentliche Unterschiede festgestellt, beurteilt die IHK FOSA, ob diese durch nachgewiesene Berufserfahrung oder auch weitere Befähigungsnachweise (z. B. Weiterbildungen) ausgeglichen werden. Über das Ergebnis der Prüfung erhalten die Antragsteller/-innen einen offiziellen Bescheid, gegen den beim zuständigen Verwaltungsgericht auch der Rechtsweg beschritten werden kann. Eine vollständige Gleichwertigkeit führt zu einer rechtlichen Gleichstellung mit dem deutschen Referenzabschluss. Die genaue Auflistung der vorhandenen bzw. fehlenden Teilqualifikationen erleichtert Personalverantwortlichen und Beschäftigten der Arbeitsverwaltung die genaue Einschätzung der vorhandenen Qualifikationen und ermöglicht eine passgenaue Auswahl und Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern. Mit einem ausländischen Berufsabschluss verbessern sich ihre Chancen bei der Stellensuche, aber auch auf Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis. Darüber hinaus können sie sich ganz gezielt für Weiterbildungsangebote oder Maßnahmen zur Nachqualifizierung entscheiden und anschließend einen erneuten Antrag auf eine vollständige Gleichwertigkeit stellen.

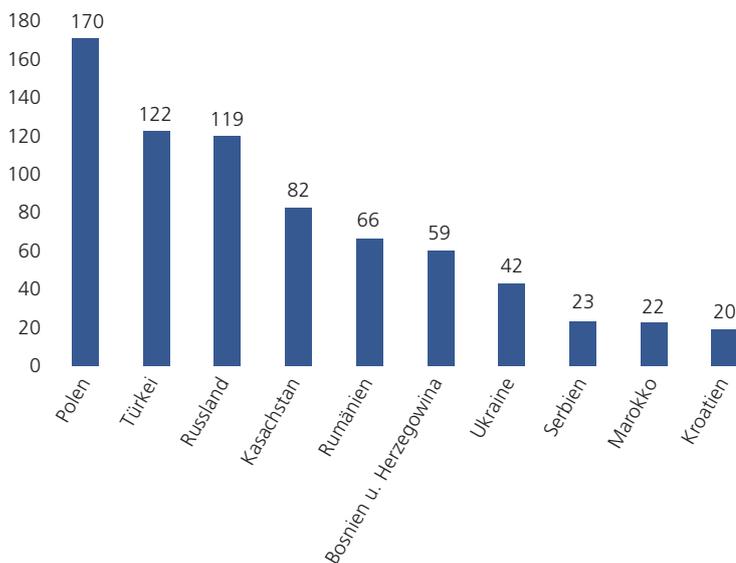
Für die Feststellung der Gleichwertigkeit zieht die IHK FOSA die vom Antragsteller/der Antragstellerin eingereichten Unterlagen heran, u. a. werden die in den Ausbildungszeugnissen aufgeführten theoretischen Lerninhalte sowie praktischen Unterrichtseinheiten inhaltlich und zeitlich mit der Ausbildungsordnung des aktuellen deutschen Berufsbildes verglichen. Weitere wichtige Informationen zu grundlegenden Strukturen des Bildungssystems einzelner Länder, exakten Inhalten der jeweiligen Ausbildungscurricula sowie zu theoretischen und praktischen Ausbildungszeiten werden durch telefonische und schriftliche Anfragen bzw. eigene Recherchen im Internet bei Bildungsinstitutionen oder Ämtern und Behörden sowie Kontaktaufnahmen mit internationalen Netzwerken wie z. B. ENIC-NARIC oder CEDEFOP beschafft.

ERSTE ERFAHRUNGEN BEI DER UMSETZUNG

Bis zum 3.9.2012 sind insgesamt 1.067 Anträge bei der IHK FOSA gestellt worden, davon entfallen rund 960 in ihre direkte Zuständigkeit, die übrigen Fälle sind im Aufgabenbereich der Handwerkskammern bzw. der Länder anzusiedeln. Insgesamt liegen Anträge zu Ausbildungen aus 80 Ländern vor, darunter sind besonders Berufsabschlüsse aus Polen, der Türkei und Russland vertreten, nach Staatengruppen dominieren die GUS-Staaten und das ehemalige Jugoslawien. Die Abbildung enthält die zehn am stärksten vertretenen Herkunftsländer, die 70 Prozent der gestellten Anträge repräsentieren. Insgesamt wurden bis dato 118 Berufe als Referenzqualifikation angegeben, als wichtigste Berufsgruppen kristallisieren sich die kaufmännischen Berufe vor den Metall- und Elektroberufen heraus. Derzeit ist eine Zunahme von Anerkennungsanträgen bei Hotel- und Gastgewerbeberufen zu verzeichnen. Mit 54,4 Prozent sind männliche Antragsteller häufiger vertreten als weibliche (45,6%), dies spiegelt in etwa das Verhältnis der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland wider.

In der Bearbeitungspraxis ist sehr häufig eine Nachforderung von Unterlagen nötig, diese werden allerdings nur sehr schleppend nachgereicht. Darüber hinaus stellen die umfangreichen Recherchen zu Berufsprofilen sowie ausländischen Bildungssystemen und Lehrinhalten eine große Herausforderung dar. Momentan reagieren kontaktierte Institutionen eher zurückhaltend auf Anfragen nach Lehrplänen etc.; hier gilt es, verstärkt Aufklärung über die Arbeit der IHK FOSA zu betreiben.

Abbildung Anzahl der Antragsteller/-innen aus den zehn am stärksten vertretenen Herkunftsländern (im Zeitraum 1.4.–3.9.2012)

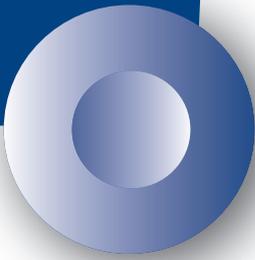


FAZIT UND AUSBLICK

Die IHK FOSA befindet sich in der Anlaufphase, in der der eigentlich erwartete Ansturm an Antragstellungen bislang ausgeblieben ist. Zahlreiche Medien haben zum Inkrafttreten über das BQFG berichtet. Sowohl potenzielle Antragsteller/-innen als auch Unternehmen müssen sich aber noch bewusst werden, welche Möglichkeiten ihnen eine Bewertung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse eröffnet. Um in dieser Richtung einen Anstoß zu geben, stellt die IHK FOSA eine Broschüre in sieben Sprachen allen Beratern der beteiligten Industrie- und Handwerkskammern, der Arbeitsverwaltung sowie den Migrationsberatungsstellen zur Verfügung. Die IHK FOSA legt sehr großen Wert auf einen kontinuierlichen Austausch mit den Beraterinnen und Beratern der örtlichen Industrie- und Handwerkskammern. Auf regelmäßig stattfindenden Beratertagen sowie in Info-Mails werden aktuelle Themen aufgegriffen und auftretende Probleme in der Beratungspraxis erörtert. Mit weiteren wichtigen Multiplikatoren, wie z. B. Verbänden, Migrantenorganisationen oder Gewerkschaften, wird demnächst Kontakt aufgenommen. Dieses Maßnahmenbündel sollte in absehbarer Zeit greifen und zu einer Steigerung der Antragszahlen führen.

Die eigentliche Entwicklungsarbeit des Verfahrens nimmt derzeit noch viel Raum ein und wird bislang vom rund 20-köpfigen Team der IHK FOSA, das insgesamt sechzehn Sprachen spricht und 23 Sprachen versteht, sowie zum Großteil über eigene Auslandserfahrungen verfügt, vorangetrieben. Da ab Dezember 2012 gesetzliche Fristen laufen, müssen bis dahin alle Prozesse reibungslos ineinander greifen. Das heißt, die Eingangsbestätigung muss innerhalb eines Monats verschickt und das Verfahren nach § 6 Abs. 3 des BQFG innerhalb von drei Monaten abgeschlossen sein.

Die Antragstellerinnen und Antragsteller äußern große Hoffnungen, mit der Möglichkeit der Gleichwertigkeitsfeststellung die eigene berufliche Situation zu verbessern. Einige Arbeitgeber legen schon heute explizit Wert auf ein offizielles Schreiben zur Anerkennung der Berufsausbildung; insgesamt sind die Reaktionen von Unternehmerseite aber noch zurückhaltend. Daher tauscht sich die IHK FOSA derzeit intensiv mit den örtlichen Industrie- und Handwerkskammern aus. Gemeinsam werden Ideen entwickelt, wie man Unternehmen und Öffentlichkeit gezielt ansprechen und über die Möglichkeiten informieren kann, die das BQFG bietet. ■



Die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen und anknüpfende Qualifizierungsangebote im Handwerk

BEATE KRAMER

Dr., Abteilungsleiterin der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), Düsseldorf

DAIKE WITT

Referentin in der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Berlin

► **Mit dem neuen Anerkennungsgesetz ist den Handwerkskammern die Aufgabe übertragen worden, Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen mit einem deutschen handwerklichen Referenzberuf durchzuführen. Die neuen Verfahren vermitteln nicht nur ein Bild über die Einordnung der Berufsqualifikation im deutschen Bildungssystem, sondern stellen ggf. auch die wesentlichen Unterschiede zu einer deutschen Berufsqualifikation dar und geben damit Aufschluss über einen individuellen Qualifizierungsbedarf. Welche Wege zur beruflichen Integration von ausländischen Fachkräften führen und wie sie bei der Suche nach Qualifizierungsangeboten im Handwerk unterstützt werden, ist Gegenstand dieses Beitrags.**

UMSETZUNG DES ANERKENNUNGSGESETZES IM HANDWERK

Das Handwerk setzt das neue Gesetz dezentral durch seine 53 Handwerkskammern um. Dies ermöglicht die unmittelbare Betreuung und Kommunikation mit den Anerkennungssuchenden vor Ort. Um eine einheitliche Entscheidungspraxis zu gewährleisten, arbeiten die Handwerks-

kammern in einem Leitkammersystem, in dem einzelne Handwerkskammern für alle anderen die Begutachtung von Qualifikationen aus bestimmten Herkunftsländern übernehmen. Zur Unterstützung des einheitlichen Gesetzesvollzugs stellt der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) umfangreiche Umsetzungshilfen zur Verfügung. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass ein hohes Beratungsinteresse zu den neuen Verfahren besteht. Noch hält sich die Zahl der tatsächlich gestellten Anträge allerdings auf einem überschaubaren Niveau: In den ersten vier Monaten seit Inkrafttreten des Gesetzes sind bundesweit rund 690 Anträge bei den Handwerkskammern gestellt worden.

ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG FÜR ANERKENNUNGS-SUCHENDE

Nicht jedes Anerkennungsverfahren endet mit der Feststellung der vollen Gleichwertigkeit. Soweit festgestellt wird, dass eine ausländische Berufsqualifikation bestimmte Tätigkeitsbereiche eines deutschen Berufsbilds nicht ausreichend abdeckt, stellt sich die Frage, ob und wie ein Defizit ausgleichend stattfinden kann. Hervorzuheben ist, dass eine volle Gleichwertigkeitsfeststellung in der Regel keine rechtliche Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland darstellt. Insbesondere die Ausübung eines anerkannten Ausbildungsberufs ist nicht davon abhängig, dass ein entsprechender Berufsabschluss vorliegt. Nur in den sogenannten reglementierten Berufen bestehen obligatorische Qualifikationsanforderungen für die Berufsausübung. Für reglementierte Tätigkeiten, im Handwerk also für die selbstständige Ausübung eines zulassungspflichtigen Gewerbes nach Anlage A der Handwerksordnung (HwO), muss ein festgestelltes Qualifikationsdefizit durch eine Ausgleichsmaßnahme behoben werden. Nach dem Handwerksrecht kann es sich dabei entweder um eine Eignungsprüfung oder um einen Anpassungslehrgang, der Gegenstand einer Bewertung ist, handeln.

In der politischen Diskussion über das Anerkennungsgesetz haben Qualifizierungsmaßnahmen, durch welche Unterschiede zwischen einer aus- und inländischen Berufsqualifikation ausgeglichen werden sollen, eine bedeutende Rolle gespielt. Für Bildungsdienstleister/-innen und Betriebe, die ihre ausländischen Beschäftigten weiterentwickeln möchten, ist die Bereitstellung bzw. das Auffinden geeigneter Maßnahmen für die hochgradig individuellen Qualifizierungsbedürfnisse schwierig. Dennoch konnten sich politische Forderungen nach einer staatlichen Garantie für ein flächendeckendes Anpassungsqualifizierungsangebot nebst Finanzierung nicht unmittelbar im Gesetz durchsetzen. Die Bundesregierung hat im Rahmen des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (www.netzwerk-iq.de) die Fachstelle Qualifizierung eingerichtet (www.fachstelle-qualifizierung.de), die sich mit den spezifischen Problemlagen der Anpassungsqualifizierung befasst.

Derzeit lassen sich noch keine Aussagen darüber treffen, ob sich in bestimmten Berufen eine größere Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit ausländischen Abschlüssen entwickelt. Entsprechend schwierig ist zurzeit auch noch die Entwicklung eines konzeptionellen Gesamtansatzes. Im Handwerk ist davon auszugehen, dass die handwerklichen Bildungszentren flexibel und zeitnah auf spezielle Nachfragesituationen reagieren können. Die Handwerkskammern stehen bei Bedarf für eine an das Ergebnis des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens anknüpfende Weiterbildungsberatung zur Verfügung.

ABSCHLUSSORIENTIERTE NACHQUALIFIZIERUNG FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN OHNE FORMALE QUALIFIKATION

Das neue Anerkennungsverfahren setzt voraus, dass im Ausland eine Berufsbildung absolviert und ein formaler Abschluss erworben wurde. Berufliche Erfahrungen werden in diesem Prozess zwar ergänzend berücksichtigt; das Anerkennungsverfahren dient jedoch nicht der Validierung von ausschließlich durch Arbeitserfahrung erworbenen Berufsqualifikationen. Für Menschen, die in ihrem Herkunftsland keine formale Berufsbildung erhalten und berufliche Kompetenzen ausschließlich durch praktische Arbeit erworben haben, ist ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren daher nicht zielführend. Für diesen Personenkreis bietet die Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO eine optimale Möglichkeit, einen deutschen Berufsabschluss zu erwerben, ohne eine mehrjährige Ausbildung im deutschen Dualen System durchlaufen zu müssen.

Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sind daher individuell darüber zu beraten, ob ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren oder die Externenprüfung ihren persönlichen Zielen und Voraussetzungen am besten gerecht wird. Diese Beratung ist ein zentraler Bestandteil der Einstiegsberatung für Anerkennungsinteressierte, welche die Handwerkskammern anbieten.

Menschen, die eine Externenprüfung anstreben, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, benötigen i. d. R. Unterstützung, um sich auf eine Berufsabschlussprüfung vorzubereiten. In den letzten Jahren hat das BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ zur abschlussbezogenen modularen Nachqualifizierung wesentliche Impulse für die Nachqualifizierung gegeben und in vielen Regionen den Auf- oder Ausbau nachhaltiger Unterstützungsstrukturen – speziell auch für Migrantinnen und Migranten – gefördert (vgl. www.perspektive-berufsabschluss.de).

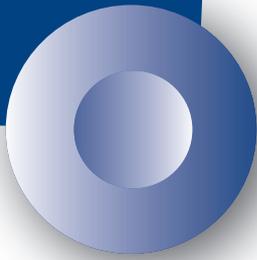
Der im Folgenden skizzierte Ablaufprozess hat sich als Standard für eine gute Nachqualifizierung aus den regionalen Projekten entwickelt: Zu Beginn erfolgt eine differenzierte Beratung über den Zugang zur Externenprüfung. Bei Men-

schen mit Migrationshintergrund müssen dabei die aktuellen Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes einbezogen werden. Im Anschluss werden die Nachweise zur Berufs- und Bildungsbiografie (z. B. Arbeitszeugnisse, Zertifikate) zur Bestimmung des individuellen Nachqualifizierungsbedarfs analysiert und ein Qualifizierungsplan aufgestellt. Dabei werden Nachweise aus dem Ausland einbezogen und zum Teil fachliche Kompetenzfeststellungen durchgeführt. Dieser Prozess weist hohe Überschneidungen zur Dokumentenprüfung und Qualifikationsanalyse im Rahmen von Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren auf (vgl. OEHME in diesem Heft). Ist eine Nachqualifizierung gemäß eines Qualifizierungsplans absolviert worden, werden die erworbenen berufsbezogenen Kompetenzen, häufig modulbezogen, festgestellt und so dokumentiert, dass die berufliche Handlungsfähigkeit für die Zulassung zur Externenprüfung glaubhaft gemacht werden kann. In allen Phasen der Nachqualifizierung werden sprachliche Probleme der Zielgruppe angemessen berücksichtigt und der erforderliche Spracherwerb durch geeignete Maßnahmen unterstützt.

Eine den beschriebenen Standards entsprechende Nachqualifizierung trägt dazu bei, Menschen ohne deutschen Berufsabschluss nachhaltig beruflich zu integrieren. Diese Standards, insbesondere für die Dokumentation der Qualifizierungsinhalte, sind im Wesentlichen auch auf Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen für Personen, die nur eine teilweise Gleichwertigkeitsbescheinigung erhalten haben, übertragbar.

BESTEHENDE OPTIONEN BEDARFSGERECHT NUTZEN

Das Potenzial der Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen ist von hoher Bedeutung und wird daher durch zahlreiche bildungspolitische Maßnahmen gehoben und weiterentwickelt. Neben der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen durch die neuen Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren bleibt auch der Erwerb eines deutschen Berufsabschlusses über den Weg der Externenprüfung attraktiv, um Beschäftigung zu sichern, Karrieren aufzubauen und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Der demografische Wandel und drohender Fachkräftemangel sind gute Gründe dafür, dass sich das deutsche Berufsbildungssystem für Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt öffnet und durchlässig zeigt. ■



PROTOTYPING – ein Verbundprojekt zur Qualifikationsanalyse

ANDREAS OEHME

Dipl.-Kfm., Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags/WHKT-Kompetenz-Zentrum Anerkennung, Düsseldorf

► **Das Anerkennungsgesetz sieht primär eine Gleichwertigkeitsprüfung anhand einer Dokumentenanalyse vor. Ist dies nicht möglich, sind unter bestimmten Voraussetzungen die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen einer sog. Qualifikationsanalyse festzustellen. Hierfür wird im Projekt PROTOTYPING ein Verfahrensprototyp entwickelt. Erste Zwischenergebnisse werden in diesem Beitrag vorgestellt.**

DAS PROJEKT PROTOTYPING UND SEINE ZIELE

Um die zuständigen Stellen für Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren im Bereich der Aus- und Fortbildungsberufe zu unterstützen und gleichzeitig die Grundlage für eine bundesweit einheitliche Verwaltungspraxis (Verfahrensprototyp) zu schaffen, wird das Verbundprojekt PROTOTYPING unter Leitung des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Das Projekt wird unter Beteiligung von sechs Handwerkskammern, der Industrie- und Handelskammer zu Köln, dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln und der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk durchgeführt. Die bildungspolitische Steuerung liegt beim Deutschen Handwerkskammertag. Weitere Informationen zum Projekt sind zu finden unter www.handwerk-nrw.de/prototyping-online.

Grundsätzlich erfolgen Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren nach dem neuen Anerkennungsgesetz auf Basis von Qualifikationsnachweisen, die sich auf formal, non-for-

mal und informell erworbene Qualifikationen beziehen können. § 14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und § 50b Abs. 4 Handwerksordnung (HwO) sehen zusätzlich vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen über „geeignete Verfahren“ berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten individuell festgestellt werden können. Hierfür schafft das vom BMBF geförderte Projekt PROTOTYPING einen Verfahrensprototyp.

ANWENDUNGSBEREICH DER QUALIFIKATIONSANALYSE

Wenn die zuständige Stelle von der Antragstellerin/vom Antragsteller keine ausreichenden Nachweise oder erforderlichen Informationen für ihre Gleichwertigkeitsprüfung erhalten kann, hat sie eine Qualifikationsanalyse zur Feststellung derjenigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durchzuführen, die für die Ausübung des inländischen Berufsbilds maßgeblich sind. Die Qualifikationsanalyse ist damit ein Instrument, das ergänzend zur Dokumentenprüfung herangezogen werden kann, um die Berufskompetenzen von Anerkennungssuchenden zu ermitteln. In folgenden Fällen muss die zuständige Stelle Antragstellenden eine Qualifikationsanalyse anbieten:

- Nachweiserbringung ist völlig unmöglich, wie es z. B. der Fall bei Flüchtlingen ist, die ohne jegliche Papiere einreisen und denen aufgrund ihres Flüchtlingsstatus nicht zugemutet werden kann, Dokumente aus dem Herkunftsland beizubringen.
- Nachweiserbringung ist teilweise unmöglich, weil trotz Nachforderung von Unterlagen z. B. „sonstige Befähigungsnachweise“ oder keine Nachweise für im Lebenslauf aufgeführte Zeiten der Berufstätigkeit (Arbeitszeugnisse) beigebracht werden können.
- Nachweise sind trotz Aufforderung zur Vorlage weiterer Informationen nicht aussagekräftig, weil sie nichts über Inhalt oder Dauer der beruflichen Qualifizierung aussagen.
- Trotz Nachforderung von Unterlagen bestehen Zweifel an der Echtheit oder an der Richtigkeit von Nachweisen, z. B., weil ein begründeter Fälschungsverdacht nicht ausgeräumt werden kann.
- Ungeklärte Identität, sodass nicht festgestellt werden kann, ob die Zeugnisse der Antragstellerin/dem Antragsteller gehören.

EMPFEHLUNGEN ZUR DURCHFÜHRUNG DER QUALIFIKATIONSANALYSE ALS ERSTES PROJEKTERGEBNIS

Die Qualifikationsanalyse ist wie auch die Gleichwertigkeitsfeststellung keine Prüfung im Sinne des BBiG/der HwO (vgl. KRAMER/WITT in diesem Heft)! Es geht nicht um eine ganzheitliche Feststellung und Bewertung der beruflichen Handlungsfähigkeit, indem z. B. Aufgabenstellungen ohne

Hilfe verstanden und selbstständig umgesetzt werden müssen sowie vorgegebene Zeitvorgaben einzuhalten sind. Vielmehr soll i. d. R. nur punktuell ermittelt werden, ob Antragstellende bestimmte – nicht über Dokumente nachgewiesene – Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Im Mittelpunkt des Verfahrens steht die Frage, ob die erforderlichen Qualifikationen für eine sachgerechte Ausübung des Berufes bzw. für wesentliche Tätigkeiten des Berufs im notwendigen Maß bei den Antragstellenden vorhanden sind. Der zuständigen Stelle obliegt es nicht nur, festzustellen, dass eine Qualifikationsanalyse erforderlich ist, sondern auf welche beruflichen Tätigkeitsbereiche diese zu erstrecken ist.

Das Verfahren sollen zwei Personen durchführen, um ein Vier-Augen-Prinzip als Qualitätsstandard sicherzustellen. Dabei soll wenigstens eine Person berufsfachliche Expertise für die Referenzqualifikation besitzen. Die Expertinnen und Experten müssen sensibel und einzelfallgerecht mit Sprachproblemen umgehen. So sind z. B. Hilfestellungen erlaubt (Erläuterung der Aufgabenstellung etc.), die Nutzung von Wörterbüchern ist zulässig und eine angemessene Bearbeitungszeit ist zu gewähren. Die Aufgaben sollen in einfacher und verständlicher Sprache gestellt werden. Antragstellenden ohne sprachliche Kompetenzen in Deutsch ist im eigenen Interesse eine Teilnahme am Verfahren nicht zu empfehlen. Sie können ggf. das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren aussetzen, bis sie sich die notwendigen Deutschkenntnisse angeeignet haben.

Wie die Qualifikationsanalyse im Einzelfall durchzuführen ist, bestimmen die von der zuständigen Stelle ausgewählten Expertinnen und Experten, d. h., sie legen die Testinstrumente sowie die konkrete Aufgabenstellung fest. Um eine angemessene Standardisierung des Verfahrens zu erreichen, haben die Projektpartner sechs mögliche Analyseinstrumente empfohlen. Dies spiegelt einerseits die geforderte Flexibilität im Hinblick auf die Vielfältigkeit der Referenzberufe wider, andererseits wird damit den Ansprüchen an eine handlungsorientierte und valide Überprüfung Rechnung getragen. Zur Feststellung von kognitiven und kommunikativen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten können die Expertinnen und Experten zwischen folgenden Instrumenten wählen:

- Fachgespräch,
- Rollenspiel/Gesprächssimulation,
- Fallstudie oder
- Präsentation von Arbeitsergebnissen.

Die motorischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollten festgestellt werden über

- Arbeitsprobe oder
- Probearbeit im Betrieb.

In Vorbereitung auf die Durchführung der Qualifikationsanalyse füllen die Experten/Expertinnen einen Beobachtungsbogen aus, in den sie mit klaren Formulierungen das zu beobachtende Verhalten (Beobachungskriterien) eintragen, das die Antragstellenden im Rahmen der Überprüfung zeigen sollen. Die Formulierungen sind so zu wählen, dass das geforderte Verhalten für Dritte beobachtbar und nachvollziehbar ist. Außerdem müssen die Experten/Expertinnen festlegen, welche Beobachungskriterien zwingend zu erfüllen sind (sogenannte K.-o.-Kriterien) und welche Kriterien gemeinsam mit anderen in die Gesamtbewertung einfließen (Regelkriterien). In der abschließenden Beurteilung erfolgt keine nach Noten abgestufte Bewertung, sondern es wird nur festgestellt, ob die erforderlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse in ausreichendem Maße nachgewiesen worden sind.

DIE ERPROBUNG DER QUALIFIKATIONSANALYSE

Die ersten Projektergebnisse haben alle zuständigen Stellen erhalten; der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) hat die entwickelten Leitfäden allen Handwerkskammern zur Anwendung empfohlen. Derzeit werden die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Evaluation unterzogen.

Das Evaluationsdesign sieht vor, dass sich Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Berufen zunächst einer Verfahrensschulung unterziehen und sich anschließend der Durchführung der Qualifikationsanalyse mit Probanden stellen. Verschiedene Expertinnen und Experten wählen zur gleichen beruflichen Tätigkeit unabhängig voneinander Instrumente aus und entwickeln Aufgabenstellungen sowie Beobachungskriterien. Dabei wird insbesondere betrachtet, welche Instrumente aus dem Instrumentenpool für welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten gewählt werden und wie Aufgabenstellungen unter Berücksichtigung eventueller Sprachschwierigkeiten formuliert werden.

Ein weiterer Ansatz der Evaluation ist die Durchführung von Qualifikationsanalysen mit verschiedenen Beobachtern, die anschließend unabhängig voneinander beurteilen, ob die Probanden die festzustellenden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse in ausreichendem Maße nachweisen konnten. So können die Projektpartner erfahren, inwieweit das Konzept den Anforderungen aus der Praxis und den Anforderungen an eine einheitliche Umsetzung entspricht.

Die Projektergebnisse werden Anfang des Jahres 2014 vorliegen. ■

Migrant-ready?

Der Nutzen des Anerkennungsgesetzes für Unternehmen

► Laut DIHK-Arbeitsmarktreport 2011 hat sich die Zahl der Betriebe, die im Fachkräftemangel eines der größten wirtschaftlichen Risiken sehen, seit 2010 verdoppelt. Um diesem Problem zu begegnen, werden von Unternehmen verschiedene Strategien erwogen. Dazu zählt sowohl eine verstärkte Beschäftigung von qualifizierten Migrantinnen und Migranten, die bereits in Deutschland leben, als auch von zukünftigen Zuwanderinnen und Zuwanderern. Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit das Personalmanagement in Unternehmen auf diese Beschäftigtengruppe eingestellt ist und welche Möglichkeiten das neue Anerkennungsgesetz bietet, um Unternehmen bei der Suche, Beschäftigung und individuellen Förderung von qualifizierten Fachkräften mit Migrationserfahrung zu unterstützen.

Migrantinnen und Migranten als neuer Rekrutierungspool

Seit dem *Labour Force Survey* 2008 ist bekannt, dass nur rund 15 Prozent der über drei Mio. Inhaber/-innen ausländischer Abschlüsse in Deutschland eine Anerkennung ihrer Qualifikation vorweisen können (vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 297 ff.). Dies liegt allerdings nicht an potenziell fehlender Gleichwertigkeit zwischen ausländischem und deutschem Abschluss. Negative Verfahren waren weit seltener als positive. Vielmehr hat die deutliche Mehrheit der Qualifikationsinhaber/-innen nie ein Verfahren beantragt.

Dass die Lücken im Anerkennungsrecht für die weit überdurchschnittliche Überqualifizierungsquote von Migrantinnen und Migranten in Deutschland ursächlich sein könnten, war ein Grund für das Anerkennungsgesetz des Bundes. Die Verfahrensansprüche für Inhaber/-innen ausländischer Qualifikationen wurden stark ausgeweitet. Zudem ist es seit dem 1. April 2012 erstmals möglich, aus dem Herkunftsland Anträge bei deutschen Anerkennungsstellen einzureichen. Durch beide Faktoren bedingt, könnte sich der Transfer ausländischer Qualifikationen in das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem intensivieren. Nutznießer sollen nicht nur Migrantinnen und Migranten, sondern auch deutsche Unternehmen sein, die bedingt durch den demografischen Wandel zunehmend Fachkräftengpässe wahrnehmen. Sie profitieren, wenn der Rekrutierungspool durch Inhaber/-innen ausländischer Qualifikationen größer wird. Die Anerkennungsforschung der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass ausländische Abschlüsse bei Personalverantwortlichen vielfach unbekannt sind und folglich in Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werden. Anerkennungsbescheide wurden teilweise falsch verstanden oder als zu wenig aussagekräftig beurteilt (vgl. ENGLMANN/MÜLLER-WACKER 2010, S. 91 ff.). Daher wurde im Anerkennungsgesetz eine umfassende Neuregelung für die Erstellung von Bescheiden getroffen: In § 7 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) wurden die Anforderungen für kompetenzorientierte Anerkennungsbescheide festgelegt. Dies bedeutet, dass nicht nur das ausländische



BETTINA ENGLMANN

Dr., Anerkennungsexpertin, Geschäftsführerin bei Global Competences UG, Augsburg

Abschlusszeugnis bewertet wird. Auch die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen, die durch Berufspraxis oder Weiterbildungen erworben wurden, werden gewürdigt und ermöglichen die Beschreibung individueller Kompetenzprofile der Antragsteller/-innen.

Die Neuregelung der Bescheide wurde gezielt auf die Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten. Um deren Informationsinteressen zu untersuchen, hatte das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) im Jahr 2010 mit einer Unternehmensbefragung beauftragt. Empirische Daten zur Nutzung von Anerkennungsbescheiden durch deutsche Unternehmen liegen bisher nicht vor. Kleine und mittlere Unternehmen sollten daher angeben, welche schriftlichen Nachweisformen die Einschätzung der Kompetenzen von Zugewanderten im Bewerbungsprozess ermöglichen bzw. zukünftig ermöglichen könnten. Die Anwendbarkeit und Generalisierbarkeit der Ergebnisse (vgl. Kasten) ist vor diesem Hintergrund auf eine fiktive Situation bezogen. Dennoch werden sie in der Realität getestet werden, da die „geplante Bescheinigung“ grundlegend für die Reform der Anerkennungsbescheide war. Ob die neuen Bescheide von Personalverantwortlichen de facto anerkannt werden, kann zukünftig anhand von Rekrutierungszahlen erhoben werden.

Relevante Informationen zur Beurteilung ausländischer Abschlüsse aus Sicht der Unternehmen

„Am häufigsten werden vertiefende Informationen zum Ausbildungsgang, der im Ausland absolviert wurde, als wichtig erachtet. Zu diesen Informationen zählen beispielsweise die Dauer und die Inhalte der Ausbildung sowie die Bezeichnung des Abschlusses. 92,2 Prozent der Befragten halten diese Informationen für wichtig. Für die Betriebe sind das deutsche Bildungswesen und die Berufsbilder erwartungsgemäß der Referenzrahmen, an dem sie sich orientieren. Die hier erworbenen Abschlüsse und die damit verbundenen Inhalte und Tätigkeiten sind ihnen vertraut und werden bei Einstellungsentscheidungen herangezogen. Vor diesem Hintergrund ist es für sie hilfreich zu erfahren, welchem deutschen Beruf die beruflichen Erfahrungen und/oder der Abschluss zugeordnet werden können (89 %). Auch Informationen zum bisherigen Verantwortungsbereich der beruflichen Tätigkeiten bzw. des Abschlusses sind von großem Interesse (86,6 %)“ (IES 2010, S. 51).

Von ca. 5.000 kontaktierten Betrieben beteiligten sich nur knapp ein Fünftel an der Befragung. Die Autorinnen und Autoren der Studie empfehlen u. a. „umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit“ für KMU, um ihre Informationslage zu verbessern (IES 2010, S. 11). Sichtbar wurde so ein Problem, das auch weiterhin zu berücksichtigen ist: Unternehmen sind kaum über das Anerkennungsgesetz informiert. Obwohl die Formulierungen des Gesetzes zeigen, dass die Bundesregierung annimmt, anerkannte Abschlüsse würden zu Einstellungsverträgen führen, wurden Unternehmen mit dieser Erwartung allein gelassen. Das dänische Anerkennungsgesetz, das eines der Vorbilder für die Reform in

Deutschland war, bietet für Unternehmen einen Vorteil. Nicht nur Migrantinnen und Migranten, sondern auch Arbeitgeber haben hier das Recht, Anerkennungsanträge zu stellen. Dadurch werden Unternehmen zu aktiven Vertretern ihrer Interessen.

Wie demografieorientiert ist die Personalplanung in deutschen Unternehmen?

Es gibt in Deutschland bislang keine Daten zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten. Im Kontext des Anerkennungsgesetzes ist relevant, wie viele Inhaber/-innen ausländischer Abschlüsse in ihren Berufen tätig sind – je nachdem, ob sie über Anerkennungen verfügen oder nicht. Zahlen dazu, welche beruflichen Qualifikationen aus welchen Staaten anerkannt und von Unternehmen akzeptiert werden, liegen ebenfalls nicht vor. Um die Rekrutierung von Erwerbspersonen mit ausländischen Qualifikationen in Unternehmen bewerten zu können, stellen sich verschiedene Fragen:

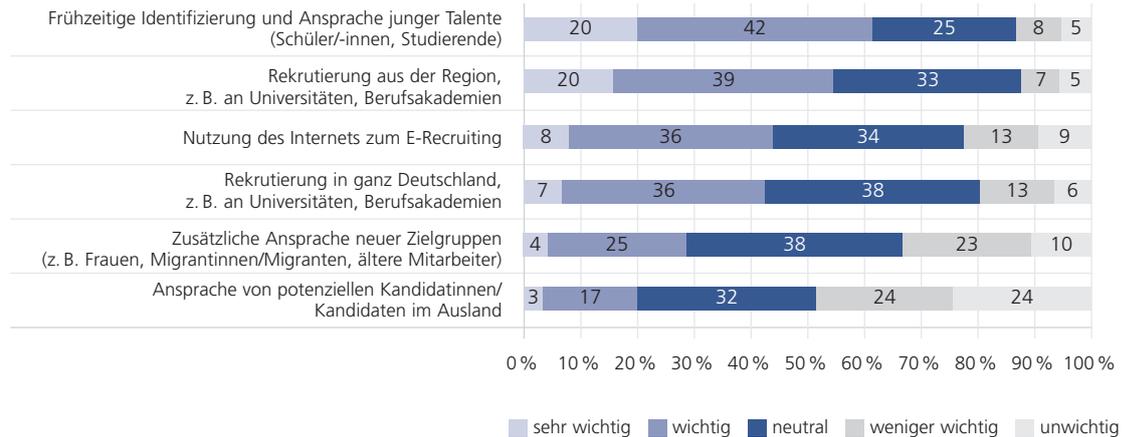
- Wie viele Betriebe beschäftigen Migrantinnen und Migranten auf qualifizierten Arbeitsplätzen?
- Gibt es Unterschiede zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen?

Beides ist zu klären, wenn untersucht wird, ob Personalverantwortliche Strategien für eine erfolgreiche Nutzung des Anerkennungsgesetzes entwickeln. Im Kontext der Besorgnis um Fachkräfteengpässe wurden seit 2010 diverse Unternehmensbefragungen durchgeführt, die in Teilbereichen auch das Personalmanagement in Bezug auf Migrantinnen und Migranten untersuchten. Um zu bewerten, ob Migrantinnen und Migranten einen „neuen“ Fachkräftepool bilden können, ist relevant, dass Angaben von Personalverantwortlichen stammen, die auf einschlägige Kenntnisse bei Rekrutierung und Beschäftigung zurückgreifen können. Dies ist in Deutschland nicht selbstverständlich. Migrantinnen und Migranten sind in der Mehrheit der Unternehmen unterrepräsentiert, insbesondere dann, wenn der Anteil der Führungskräfte, die aus dem Ausland stammen, thematisiert wurde. In großen Unternehmen liegt ihr Anteil bei knapp zehn Prozent, in KMU ist er nicht einmal halb so groß (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2011).

Das „Mittelstandsbarometer“ befragt regelmäßig mittelständische Unternehmen. Im Januar 2011 berichtete die Mehrheit der 3.000 Befragten, dass die Rekrutierung von Fachkräften schwieriger geworden sei. Vertiefend untersuchte Ernst & Young das Thema Rekrutierung in einer zusätzlichen Befragung. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen im Mittelstand auf traditionelle Maßnahmen setzen, indem sie junge und regionale Talente in den Fokus stellen (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1

Wenn Sie extern rekrutieren, wie wichtig sind Ihnen die folgenden Maßnahmen?*



* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Ernst & Young 2011 b, S. 22

Obwohl die demografischen Prognosen bekannt sind, hat die Verknappung der jungen und regionalen Talente noch keine Auswirkungen auf die Personalplanung. Sichtbar wird in der Auswertung auch die fehlende Praxis gegenüber den sogenannten „neuen Zielgruppen“: Nur 29 Prozent der Personalverantwortlichen wollen gezielt Frauen, Ältere und Migrantinnen und Migranten ansprechen und nur 20 Prozent wollen im Ausland rekrutieren. Diese Gruppen sind als Bewerber/-innen keineswegs neu, aber seit vielen Jahren bei der Beschäftigung unterrepräsentiert. Von Interesse ist in diesem Kontext, dass die fehlende Innovationskraft bei der Personalauswahl von Unternehmen durchaus erkannt wird. 45 Prozent der Unternehmen gaben an, dass eine „mangelnde Toleranz“ gegenüber Migrantinnen und Migranten den Fachkräftemangel „verursache oder verstärke“, 65 Prozent sehen eine „mangelnde Bereitschaft“, ältere Fachkräfte zu beschäftigen (ERNST & YOUNG 2011a, S. 19).

Die Ergebnisse machen deutlich, dass eine langfristig wirksame strukturelle Diskriminierung unterrepräsentierter Gruppen neue Maßnahmen erfordert. Einzelne Unternehmen können dieser gesellschaftlichen Herausforderung nur schwer ohne gezielte Programme begegnen. Im Herbst 2011 wurden mehr als 20.000 Unternehmen durch den DIHK zum Thema Fachkräftesicherung befragt. Deutlich wird, dass der Fachkräftemangel bei Ärztinnen und Ärzten, Pflegekräften, Erzieherinnen und Erziehern und Ingenieuren und Ingenieurinnen zu einem neuen Interesse an Migrantinnen und Migranten führt, das in anderen Branchen noch nicht auftritt. „Gerade Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen wollen verstärkt auf ausländische Experten setzen – beispielsweise im Bereich Gesundheits- und soziale Dienste (28 %) und im Fahrzeugbau (23 %)“ (DIHK 2011, S. 3). Die Mehrheit der Branchen, insbesondere kleine Betriebe, setzt

derzeit noch nicht auf die Rekrutierung von Migrantinnen und Migranten. Große und mittelständische Unternehmen können ihre Ressourcen gezielt einsetzen. Sie nutzen nicht nur differenziertere Methoden der Personalauswahl, sondern sie steuern auch ihre Personalentwicklung. Zudem verfügen sie teilweise über Erfahrungen im Feld des internationalen Personalmanagements, dessen Instrumente zukünftig intern auf alle Mitarbeiter/-innen mit Migrationserfahrung ausgeweitet werden könnten.

Internationales Personalmanagement

Die Bundesregierung plant, durch das Anerkennungsgesetz attraktiver für Zuwanderinnen und Zuwanderer zu werden. Erfolgreiche Einwanderungsländer wie Australien und Kanada können migrationspolitisch inspirierend wirken: Hier wird inzwischen neben der Anforderung der Wirtschaft, dass Zugewanderte employment-ready sein müssen, zunehmend der Anspruch an Unternehmen gestellt, migrant-ready zu werden. Relevant für eine langfristig erfolgreiche Beschäftigung ist nicht nur, dass sich ausländische Fachkräfte „integrieren“, auch Management und Belegschaften stehen vor Herausforderungen. Die deutsche Wirtschaft hat Erfahrungen im internationalen Personalmanagement, nämlich im Bereich der Personalauswahl für international kooperierende Teams bzw. der praktischen Unterstützung von Expatriates. Letztere sind Mitarbeiter/-innen, die gezielt für einen befristeten Auslandseinsatz ausgewählt werden, um dort den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens durch ihre internen Kenntnisse voranzubringen. Da die Anpassungsanforderungen an Expatriates in einer ausländischen Umgebung als komplex gelten, werden verschiedene Instrumente eingesetzt, um ihren Erfolg

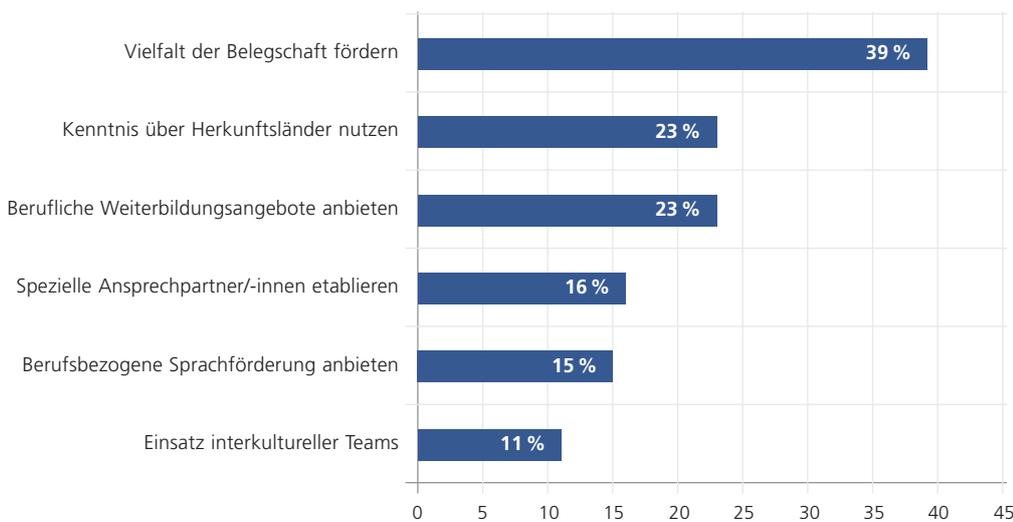
zu sichern, z. B. Sprachkurse und interkulturelle Trainings. Es gibt u. a. Zusatzentgelte, Unterstützung bei Orientierungsfragen wie der Wohnungssuche und Behördengängen, der Beschäftigungssuche von Partnerinnen und Partnern, der Kontakte im Ausland sowie der Wiedereingewöhnung nach der Rückkehr (vgl. FESTING u. a. 2011).

Die Anpassungsleistungen von Migrantinnen und Migranten, die über ausländische Abschlüsse verfügen, sind in der Praxis vergleichbar. Auch sie stehen vor der Herausforderung, ihre Fachkenntnisse und Kompetenzen möglichst optimal in eine ausländische Umgebung zu transferieren. Die neuen Verfahrensansprüche und die verbesserten Anerkennungsbescheide sind hilfreich, damit deutsche Personalverantwortliche sie als qualifizierte Fachkräfte akzeptieren. Die Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Beschäftigung könnten weiter verbessert werden, wenn qualifizierte Migrantinnen und Migranten ebenso auf Sprachkurse, Anpassungsunterstützung und Kontaktaufbau zurückgreifen könnten wie Expatriates. Obwohl eine „Willkommenskultur“ zunehmend von Unternehmerverbänden propagiert wird, stehen die notwendigen Instrumente bisher nur wenigen zur Verfügung. Dies zeigen Daten aus dem IHK-Unternehmensbarometer, das 2011 die „Integration“ von Zugewanderten im Betrieb erhob. 1.500 Unternehmen beteiligten sich. Aufgrund der Fragestellung kann vermutet werden, dass die Teilnehmer/-innen Erfahrungen mit Zugewanderten vorweisen können bzw. Migrantinnen und Migranten beschäftigen. Dies ist von entscheidender

methodischer Relevanz, da Aussagen zu Strategien nur dann verlässlich sind, wenn sie tatsächlich angewendet wurden.

In der Auswertung wird deutlich, dass ein Gefälle existiert (vgl. Abb. 2). Ergänzend ist festzustellen: Während 85 Prozent der Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten zumindest eine Strategie nutzen, nimmt dies der Größe nach ab: „Aber selbst 18 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten fördern gezielt die Vielfalt der Belegschaft“ (DIHK 2012, S. 5). Die Ergebnisse sind auch deshalb von Interesse, weil Fragestellung und Antworten nicht generell passgenau sind. Gefragt wurde nach den „betrieblichen Strategien und Instrumenten zur Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund“. Drei Antwortvariablen bilden Instrumente der Einbindung ab: Weiterbildungs- und Sprachkursangebote können ebenso individuell hilfreich sein wie die speziellen Ansprechpartner, die z. B. in Trainee- oder Mentorenprogrammen eingesetzt werden. Weniger als ein Viertel der Betriebe wendet diese Instrumente an. Hier besteht großes Ausbaupotenzial. Dass 39 Prozent der Befragten die Vielfalt der Belegschaft fördert, ist dagegen nur ein abstraktes Mittel, um neue Mitarbeiter/-innen zu integrieren. Ebenso wie die „Nutzung der Kenntnis über Herkunftsländer“ und der „Einsatz interkultureller Teams“ sind dies betriebswirtschaftlich relevante Strategien, die Absatzmärkte oder Kundengruppen erschließen sowie innovative Entscheidungen sichern sollen. Unternehmen, die migrant-ready sind, unterscheiden diese Strategiebereiche.

Abbildung 2
Betriebliche Strategien und Instrumente zur Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund*



*Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: DIHK 2012, S. 5

Der DIHK fragte auch nach sinnvollen politischen Vorschlägen im Bereich Migration. Die Vereinfachung der Anerkennungspraxis wurde von den Unternehmen an zweiter Stelle genannt, direkt nach der Erleichterung bei Zuwanderungsregelungen. Für einen Teil der deutschen Unternehmen ist die Rekrutierung von Migrantinnen und Migranten Realität. Sie kennen die Hürden des Anerkennungsrechts.

Möglichkeiten der internen Personalentwicklung durch das Anerkennungsgesetz

Im Bereich der Personalentwicklung, der sich durch die Verringerung des Fachkräftepools in den kommenden Jahren ausweiten wird, bietet das Anerkennungsgesetz neue Möglichkeiten. Da Berufspraxis oder Weiterbildungen zukünftig bewertungsrelevant sind, können Anerkennungsanträge wieder aufgenommen oder neu gestellt werden, wenn die Kompetenzen im Hinblick auf die deutschen Berufsstandards ausgebaut wurden. Bislang wurde dieser Aspekt des Gesetzes, der sich auf eine zunächst unvollständige Gleichwertigkeit bezieht, kaum thematisiert. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, Methoden der Personalentwicklung einzusetzen, damit Inhaber/-innen ausländischer Qualifikationen über einen individuellen Kompetenzausbau im Unternehmen die im Bescheid genannten Defizite korrigieren. Sobald durch Training-on-the-job ein gleichwertiges Kompetenzprofil erreicht wurde und vom Arbeitgeber bestätigt wird, kann der Fachkraftstatus in Deutschland im Rahmen des Anerkennungsverfahrens wieder erlangt werden. Ein Effekt dieser neuen Bestimmung könnte sich gerade für KMU ergeben. Zwar haben kleine Unternehmen kaum Ressourcen, um eine strategische Personalauswahl durch zusätzliche Methoden zu verbessern, aber sie haben Erfahrungen mit betriebsinterner Personalentwicklung. Sowohl individuelle Mitarbeiterunterstützung als auch Training-ob-the-job sind ihnen vertraut.

Konsequenzen für die weitere Umsetzung der Anerkennungsgesetzgebung

Die Ziele des Anerkennungsgesetzes sind nur dann in der Praxis erreichbar, wenn alle relevanten Akteure eingebunden werden. Der Verwaltungsakt der Gleichwertigkeitsfeststellung ist ein erster Schritt im Anerkennungsprozess. Wenn Unternehmen die tradierten Formen des Personalmanagements auf den Prüfstand stellen, bietet das Anerkennungsgesetz neue Möglichkeiten für Personalauswahl, Arbeitnehmerbindung und Employer Branding.

Unternehmensbezogene Programme für die Verbesserung des migrationspezifischen Personalmanagements existieren in Deutschland noch nicht. Sie können im Rahmen der Umsetzung der Anerkennungsgesetze des Bundes und der Länder geschaffen werden, wenn Politik und Verbände kooperieren. Leider hat das Anerkennungsgesetz des Bundes keine Einheitlichkeit für alle Qualifikationen geschaffen. Die Transparenz für Unternehmen wird durch die vielfältigen Fachrechtsbestimmungen erschwert. Es bleibt abzuwarten, ob die neuen Anerkennungsgesetze die Neuausrichtung der Personalstrategien in der Praxis unterstützen können. ■

Literatur

- DIHK: *Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung. DIHK-Arbeitsmarktreport 2011. Berlin 2011*
- DERS.: *Integration sichert Zukunft! Ergebnisse IHK-Unternehmensbarometer. Berlin 2012*
- ENGLMANN, B./MÜLLER-WACKER, M.: *Analyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global Competences. Dokumentation 2008 – 2009, Augsburg 2010*
- ERNST & YOUNG: *Mittelstandsbarometer – Januar 2011. Befragungsergebnisse. Stuttgart 2011 a*
- DIES.: *Agenda Mittelstand. Talent Management im Mittelstand – mit innovativen Strategien gegen den Fachkräftemangel. Stuttgart 2011 b*
- FESTING, M. u. a.: *Internationales Personalmanagement. 3. Aufl., Wiesbaden 2011*
- IES: *Deutschlandweite Unternehmensbefragung von KMU zu ihrer Einschätzung von Potenzialen und Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten. Projektbericht. Hannover 2010*
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH: *Unternehmensbefragung 1. Quartal 2011. Zit. in: Migazin: Kaum Ausländer in den Chefetagen deutscher Unternehmen. URL: <http://www.migazin.de/2011/08/25/kaum-auslander-in-den-chefetagen-deutscher-unternehmen/> (Stand 1.6.2012)*
- STATISTISCHES BUNDESAMT: *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden 2010*



Betriebliche Vielfalt fördern und sichtbar machen – das Beispiel einer Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund

JESSICA ERBE

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internet, Anfragenkoordination und internes Wissensmanagement“; AG Migration im BIBB

GERBURG BENNEKER

Wiss. Mitarbeiterin in der Programmstelle JOBSTARTER/KAUSA; AG Vielfalt im BIBB

► **Nicht nur für private Unternehmen, auch für öffentliche Einrichtungen lohnt die Auseinandersetzung mit der Vielfalt ihrer Belegschaft. Ein erster Schritt dahin ist die Selbstvergewisserung, wo man eigentlich steht. Am Beispiel einer am BIBB durchgeführten Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund zeigt der Beitrag auf, wie man dabei konkret vorgehen kann. Damit diese erfolgreich verläuft, bedarf es vor allem guter Kommunikation.**

NUTZEN VON VIELFALT

Von einer Vielfalt der Beschäftigten profitieren Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Dimensionen von Vielfalt können Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Nationalität, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität sein. Den Nutzen von Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt sehen Unternehmen u. a. in einer verbesserten Personalrekrutierung und -bindung sowie in einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit (vgl. KANSCHAT 2009). Bei einer Umfrage der europäischen Kommission gaben 83 Prozent aller befragten Unternehmen an, dass ihnen ihre Bemühungen zur Förderung der Vielfalt ihrer Beschäftigten bei der Verbesserung ihres Geschäftserfolgs geholfen haben (vgl. Europäische Kommission 2005). Eine zweite Untersuchung ergab, dass das Thema ebenso wichtig für kleine und mittelständische wie für große Unternehmen ist (vgl.

Europäische Kommission 2008). Insbesondere die Bedeutung von kultureller Vielfalt wird in Deutschland vermehrt gesehen. Eine beachtliche Anzahl von Unterzeichnern kann die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ inzwischen vorweisen: Von 32 im Gründungsjahr 2006 stieg sie auf 1.250 Unternehmen und Institutionen im Jahr 2012. Sie bekennen sich zu Fairness und Toleranz und setzen sich das Ziel, die kulturelle Vielfalt ihrer Belegschaft zu fördern. Zunehmend sehen auch öffentliche Einrichtungen einen Handlungsbedarf. Die Bundesregierung hat mit dem Nationalen Aktionsplan 2010 die Selbstverpflichtung aufgenommen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst zu erhöhen, und 30 konkrete Maßnahmen beschlossen (vgl. Bundesregierung 2012, S. 140 ff.).

MÖGLICHKEITEN DER KONKRETEN UMSETZUNG AM BEISPIEL DES BIBB

Als eine der ersten Bundesbehörden unterzeichnete das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2007 die Charta der Vielfalt. Mit der Umsetzung dieser Selbstverpflichtung beauftragte der Präsident eine Arbeitsgruppe unter seiner Leitung. Als erstes Ziel sollte die bis dahin geringe Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund erhöht werden. Um Jugendliche mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsmöglichkeiten im Haus aufmerksam zu machen, schloss das BIBB Kooperationsverträge mit Schulen, die besonders Kinder aus zugewanderten Familien besuchen (vgl. BENNEKER 2011). Die Anzahl an Schülerpraktika hat sich von zehn im Jahr 2009 auf 32 in 2011 verdreifacht. Ende 2010 hatten über 14 Prozent der Auszubildenden im BIBB einen Migrationshintergrund. Als zweites Ziel sollte auch in der Gesamt-Belegschaft ein angemessener Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vertreten sein. Hierfür war zunächst der Istzustand zu erheben.

ERGEBNISSE EINER MITARBEITERBEFRAGUNG ZUR HERKUNFT

Im November 2010 befragte das BIBB seine knapp 600 Mitarbeiter/-innen zu ihrer Herkunft. Die Auskunft war freiwillig und anonym. Das Ergebnis überraschte: Der Anteil der Belegschaft mit Migrationshintergrund liegt bei rund 13 Prozent. Die Beschäftigten haben familiäre Wurzeln in 17 verschiedenen Nationen oder Kulturen. Jede bzw. jeder zehnte hat eine andere Muttersprache als Deutsch oder neben Deutsch. Damit übersteigt der Anteil im BIBB den Durchschnitt der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst von 9,9 Prozent, und dies, obwohl Letzterer auch Länder- und Gemeindeverwaltungen sowie vermutlich auch städtische Betriebe umfasst (vgl. Bundesregierung 2011, S. 132 f.). Am höchsten ist der Anteil bei den Beschäftigten mit höherer Qualifikation (17 %) und in bestimmten Bereichen des Instituts, die sich mit internationalen Themen oder mit

heterogenen Zielgruppen befassen (20 %). Hier wird das Potenzial offenbar schon stärker genutzt. Allerdings liegt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund noch weit darüber: In der Altersgruppe von 18 bis unter 65 Jahren liegt er bundesweit bei 20 Prozent, in Nordrhein-Westfalen bei 25 Prozent.¹

Wie erfragt man den Migrationshintergrund?

Anders als die Merkmale Alter und Geschlecht lässt sich ein Migrationshintergrund nicht mit einer einfachen Frage eindeutig abfragen. Vielmehr handelt es sich um ein Konstrukt, also um ein Merkmal, das durch die Kombination von anderen, leichter bestimmbar Merkmalen abgeleitet wird (vgl. SETTELMEYER/ERBE 2010).

Um mit anderen wichtigen Datenquellen vergleichbare² Aussagen zu erhalten, nimmt das BIBB bei seiner anonymen Mitarbeiterbefragung dann einen Migrationshintergrund an, wenn auf die Befragten mindestens eines von drei Kriterien zutrifft:

- sie selbst im Ausland geboren sind,
- sie mindestens einen im Ausland geborenen Elternteil haben und/oder
- nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

FAZIT: ERSTE SENSIBILISIERUNG UND MASSSTAB FÜR WEITERES

Durch die Befragung beschäftigten sich viele Mitarbeiter/-innen erstmalig mit der Bedeutung kultureller Vielfalt im eigenen Haus. Mit Interesse berichteten manche über die Zuwanderungsgeschichte ihrer eigenen Familie. Über diese Sensibilisierung für die Vielfalt der Herkunft hinaus wünschten sich andere auch die Wertschätzung weiterer Vielfalts-Aspekte, wie zum Beispiel Leben in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft oder Patchwork-Familie. Das Wissen über den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund ermöglicht eine spätere Überprüfung der gewünschten Entwicklung sowie den Vergleich mit anderen Institutionen. Die Vielfalts-Aktivitäten setzen auch strukturelle Veränderungen in Gang, von denen das Institut über das eigentliche Ziel hinaus profitiert. Dies wird am Beispiel der durch die AG Vielfalt begonnenen Schulkooperationen deutlich. Das BIBB ist insgesamt als regionale Ausbildungsstätte bekannter geworden, was bei dem prognostizierten Fachkräftemangel von Vorteil ist. ■

HOHE BETEILIGUNG DURCH UMFASSENDE INFORMATIONEN

Der Rücklauf bei der freiwilligen Befragung war mit 71 Prozent überdurchschnittlich hoch. Diese erfreuliche Beteiligung wurde sowohl durch die Art der Durchführung als auch durch eine breite hausinterne Beteiligung im Vorfeld erreicht. Betrieben und anderen Einrichtungen, die einen repräsentativen Anteil ermitteln wollen, empfiehlt sich daher eine ebenso intensive Vorbereitung. Erfolgsfaktoren waren vor allem, dass

- die Abstimmung mit dem Personalrat und der Datenschutzbeauftragten sowie die Wahl eines Papierfragebogens das Vertrauen in die Anonymität der Angaben gewährleistete,
- im Vorfeld Führungskräfte und die Belegschaft über die Ziele der Befragung informiert wurden und Anregungen aus hausinternen Diskussionen sowie einem Pretest in die Fragebogengestaltung mit einfließen,
- Fragen im Intranet (FAQ) beantwortet wurden,
- über die Ermittlung einer Zahl hinaus immer die Wertschätzung von Vielfalt im Vordergrund stand und
- einschließlich der Auszubildenden ein großer Personenkreis in die Durchführung der Befragung einbezogen war.

Literatur

BENNEKER, G.: Umsetzung der Charta der Vielfalt. In: *Bildung für Europa* (2011) 17, S. 14 – URL: www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/journal_17.pdf (Stand 08.08.2012)

BUNDESREGIERUNG: Zweiter Integrationsindikatorenbericht. Erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2011

BUNDESREGIERUNG: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin 2012

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Geschäftsnutzen von Vielfalt. Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg 2005 – URL: www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=666&langId=de (Stand 08.08.2012)

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren. Luxemburg 2008

KANSCHAT, K.: Diversity – Erfolgsfaktor in Unternehmen. Die Charta der Vielfalt. In: *BWP* 38 (2009) 1, S. 20-21 URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1529 (Stand 08.08.2012)

SETTELMEYER, A.; ERBE, J.: Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB Nr. 112, Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf (Stand 08.08.2012)

¹ Ergebnisse des Mikrozensus, Sonderauswertung durch IT.NRW vom 08.03.2011 nach den Kriterien der BIBB-Befragung.

² Insbesondere mit der Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrunds der Bundesagentur für Arbeit – URL: www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mighev/gesamt.pdf (Stand 08.08.2012).



Recognition of foreign qualifications in Denmark

► Since 2003 foreigners have legal access to getting their qualification assessed and recognised in Denmark. There are several methods and initiatives to get foreign qualifications recognised. The article describes the legal basis and procedures for the recognition and assessment of foreign qualifications, both for the labour market and for the Danish educational system. Furthermore, it outlines the role ascribed to qualifications in today's Denmark in the context of the residence permit rule.

The legal framework for recognition of foreign qualifications in Denmark

Qualifications from outside Denmark can be assessed and recognised both for education and training purposes and for general employment purposes. Two laws constitute the main legal framework for recognition of foreign qualifications in Denmark: the "Consolidated Act no. 189"¹ for regulated professions and the "Assessment of Foreign Qualifications etc. Act"².

In addition to compliance with EU regulations, the rationale and justification for preparing and passing the legislation in Danish Parliament originate partly from identified labour market prognoses stating that, in 2020, Denmark will face a huge shortage of persons holding certificates from EQF levels 4 to 7.³ It is expected that foreigners holding a further and higher education qualification from EQF level 6 will contribute to the financing of the Danish public sector⁴ and to the creation of new jobs. Moreover the legislation is seen as a means for promoting open and inclusive behaviour towards foreigners coming to Denmark.

RECOGNITION OF QUALIFICATIONS IN REGULATED PROFESSIONS

The procedures for recognition of qualifications in regulated professions are outlined in the Consolidated Act 189. The Act relates to all cases in which an individual applies for the right to exercise a regulated profession and claims that foreign professional qualifications meet the requirements of a specific profession. Within the so-called regulated professions, authorisation or other formal approval is



JØRGEN OLE LARSEN

Senior Expert, Metropolitan University
College, Copenhagen

¹ Consolidated Act on the Right to Exercise Certain Professions in Denmark: Consolidated Act no. 189 of 12. February 2010

² Assessment of Foreign Qualifications etc. (consolidation) Act no. 371 of 13. April 2007

³ Danish Federation of Industries Fremtiden kalder – uddanner vi nok – 2010

⁴ Copenhagen Business School: Analyse af højtuddannede indvandreteres bidrag til det danske samfund. Copenhagen 2011

required for a person to be able to practise the profession in question based on foreign professional qualifications. A profession is a regulated profession if it is stipulated either directly or indirectly in statutory or administrative provisions that a certificate or diploma is required for a person to practise the profession in question. Regarding citizens from EU and EEA Member States, the right to practise most of the regulated professions is covered by the European Directive 2005/36/EC.⁵ The co-ordinating function for the implementation of the European Directive is handled by the Danish Agency for Universities and Internationalisation (hereafter the Agency).⁶ As the co-ordinating authority, the Agency is responsible for co-ordinating the competent public authorities' activities and for ensuring that the Directives are implemented in a uniform manner in the vocational areas and professions in question. The competent public authorities (i. e. the authorities that administer the professions) decide whether the terms and conditions for practising the profession have been met. In 2011, the authorities made 1,476 decisions on foreigners' applications to be recognised within a specific profession. Compared to 2010, this figure represents a decrease of 23 per cent, on top of the ten per cent decline seen in 2009. The health sector, medical practitioners, dentists, nurses, midwives etc., constitute by far the largest part of the applications, 76 per cent of all cases.⁷

RECOGNITION OF FOREIGN QUALIFICATIONS FOR EDUCATION AND TRAINING AND FOR LABOUR MARKET PURPOSES

The procedures for recognition of foreign qualifications are regulated by and founded on the Assessment of Foreign Qualifications etc. Act, adopted by the Danish Parliament in 2007. The objective of the Act is: "to secure access to have foreign qualifications assessed with a view to easing access to the Danish labour market and the Danish education system and to improve the possibility of obtaining credit and foreign qualifications within a Danish programme of education" (Part One of the Consolidation Act).

According to the existing legislation, all holders of foreign qualifications are entitled to have their qualifications assessed by the Agency. Furthermore the right to obtain an assessment lies with:

- any authority that requires an assessment for its administrative procedures,
- any educational institution, and

- any unemployment insurance fund considering an application for admission from a holder of foreign qualifications.

(§ 2 Assessment of Foreign Qualifications Act)

When applying for assessment/recognition of qualifications, the applicant shall, as general rule, submit the following documents:

- a letter of application or an application form,
- proof of nationality – e. g. copy of pages in passport,
- evidence of formal qualifications (diploma, certificate, attestation of competence, certificate of apprenticeship or the like). In some cases these documents have to be translated into Danish,
- a list of subjects regarding the applicant's education,
- documentation of any relevant professional experience,
- an authorisation certificate from the country of the applicant stating that she/he is qualified to perform the profession applied for in Denmark (this specifically relates to the right to perform regulated professions in Denmark),
- contact with authorities in the country of education.

The assessment offered by the Agency is a brief statement saying what the applicant's foreign qualification corresponds to in Denmark: which educational level and, if possible, which field of education. This can facilitate foreigners' job-seeking in Denmark. Obviously, an assessment does not guarantee that the applicant will obtain employment. It is up to the individual employers to decide whether they can use the educational qualifications and the occupational experience achieved outside Denmark. In addition, the assessment of foreign qualifications can serve the purpose of obtaining admission to vocational training, upper secondary education and to higher education. It is the general rule that the individual educational institution decides on the admission of applicants with foreign qualifications. The educational institution must, however, use any assessment of foreign qualifications by the Agency as a basis, when deciding whether the foreign qualification satisfies the general entry requirements.

In 2011, the Agency completed 3,983 assessments.⁸ Out of these, 1,932 were covered by the so-called Green Card Scheme (see more below). The rest have been labelled "ordinary assessments" by the Agency. 2,051 ordinary assessments were completed in 2011. The figure represents an increase of five per cent compared to 2010. In the period from 2006 to 2011 the number of completed assessments increased by more than 100 per cent, from 1,008 to 2,051 in 2011. The great bulk of the 2011 applications, 65 per cent, were linked to employment purposes while further

⁵ DIRECTIVE 2005/36/EC of The European Parliament and of The Council on The Recognition of Professional Qualifications of 7. September 2005

⁶ www.iu.dk

⁷ Annual report 2011 of the Danish Agency for Universities and Internationalisation (available only in Danish)

⁸ These and the following statistical figures are captured from the annual report of the Danish Agency for Universities and Internationalisation (available only in Danish).

education was the primary purpose in 35 per cent of cases. The proportion of applications aiming at gaining admission to further education institutions has been increasing constantly during the last five years.

In 2011, as in 2009, the biggest cluster of educational pathways to be assessed was composed of social, commercial and business certificates: 30 per cent of the overall assessment. The group of humanities amounted to 14 per cent.

87 per cent of applications for assessment of foreign qualifications are made by the holders themselves and with the purpose of either looking for a job or applying for admission to an educational institution. Seven per cent of the assessment applications were forwarded by public employers in order to be in a better position to determine salaries for newly employed foreigners. 65 per cent of the applications were aimed at providing the applicant with support when applying for job and 35 per cent were related to entry procedures for further education. 63 per cent of the applications related to women.

38 per cent of the assessments from 2011 were made less than five years after the completion of education. 64 per cent of the assessments were made less than ten years after the completion of education.

In 2011 the average duration for the administrative procedures was 33.4 days. 89 per cent of assessments were completed in less than two months (89% in 2010).

The “Green Card Scheme”

For applicants coming from outside EU/EEA countries the Danish Government established a procedure known as the “Green Card Scheme”⁹ as an opportunity for being granted a residence permit for the purpose of seeking work, and subsequently working, in Denmark. A residence and work permit under the Green Card Scheme is issued on the basis of an individual evaluation using a point system designed to assess the likelihood that the applicant will be able to find qualified work in Denmark.¹⁰ If a person is granted a residence permit under the Green Card Scheme, she/he does not need to obtain a work permit. A residence permit under the Green Card Scheme gives the applicant the right to carry out paid or unpaid work. However, a residence permit under the Green Card Scheme does *not* give the applicant the right to work as a self-employed person (run her/his own business).

In order to be granted a residence permit under the Green Card Scheme the applicant must attain a minimum of 100 points. Points are given for: educational level, language skills, work experience, adaptability, and age. The educational level is by far the most important component in the overall application for a residence permit, as listed below:

- Bachelor’s degree/graduated from medium-length education – 30 points,
- Bachelor’s degree followed by one-year Master’s degree – 50 points,
- Master’s degree – 60 points,
- PhD – 80 points.

The level of academic degrees may vary from country to country, even if they have the same title. For example, a Bachelor's degree from another country may not necessarily be equivalent to a Danish Bachelor's degree. The Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment will decide whether it is necessary to have the applicant’s educational level assessed by the Agency. If the applicant’s education is on a level lower than a Danish Bachelor's degree, she/he will not be able to obtain enough points to be granted a residence permit under the scheme.

In this context, brief reference shall be made to a survey from 2010.¹¹ The main conclusions from these papers are:

- 70 per cent of the Green Card holders, 2,100 persons, are either unemployed or working in low skilled jobs. This is stark contrast to the political ambitions of attracting attract highly qualified persons.
- 25 per cent of the Green Card Holders are still looking for a job.

These figures have, obviously, re-opened the discussion on Danish immigration policy and more specifically on the issue of giving foreigners access to the Danish labour market and educational institutions. As already referred to, foreigners outside EU/EEA countries can be granted a residence permit if they attain 100 points on a scale where educational level, language skills, work adaptability and age are the criteria for being awarded points, of which educational level is the most important component overall.

The number of assessments completed in 2011 was 1,932.¹² The figures for 2010 were much higher, 5,455. The big difference between 2010 and 2011 is explained by a backlog of applications from 2009, which were finalised in 2010. In 2011 an application fee (800 EUR) was introduced and this might be another reason for the decline from 2010 to 2011.

⁹ Danish Green Card – www.workpermit.co

¹⁰ Information based on the website: “New to Denmark”, www.nyidanmark.dk/en-us/

¹¹ Integrationsministeriet: *Undersøgelse af Greencard ordning*. København October 2010

¹² Annual report 2011 of the Danish Agency for Universities and Internationalisation

In 2011, the average duration for the administrative procedures was 20.6 days. 98 per cent of the assessments were completed in less than two months (99% in 2010). The reasons for being able to manage the applications within such a short period are primarily explained by the fact that the Agency, temporarily, employed a number of assessors to cope with the high number of applicants.

88 per cent of the foreign qualifications' assessments under the Green Card Scheme originated from Asian citizens: Pakistan 578, India 555, Bangladesh 244 and Nepal 183. 50 per cent of the Green-Card-related assessments from 2011 were made less than five years after the completion of education. 84 per cent of these assessments were made less than 10 years after the completion of education.

Qualifications Board as an intermediary institution

Holders of foreign qualifications may complain about decisions to a special complaints board: the Qualifications Board considers appeals against decisions made by Danish educational institutions regarding credit transfer of non-Danish, and to a certain extent, Danish qualifications and study periods. Furthermore, the Qualifications Board considers appeals against decisions regarding the recognition of prior learning within the Danish adult education system.

The authority and decisions of the Qualifications Board are consultative, in the sense that the board assesses the procedures and content in the credit transfer process. The final decision lies, if need be, within the authority of the Ministry responsible for the actual education.

The Board has a web-site www.iu.dk/kn where on-going cases with decisions are presented, but without reference to the names of persons involved in the procedures.

In 2011, the Board had 33 cases compared to 36 in 2010. 14 appeals were either withdrawn or denied further process. Decisions were made in 18 of the 33 cases; six were granted and twelve rejected.

In spite of visibility campaigns, the Board receives only a limited number of complaints. In addition, the complaints seem to be concentrated within a specific educational area. Apparently students, both Danish and foreign, applying for credit either are satisfied with the assessment of the educational institutions and/or accept possible rejections.

Based on the limited number of cases brought to the Board, the Agency has intensified information and visibility campaigns in order to highlight the options for students, be they Danish or foreign, to complain about decisions con-

cerning the award of credits aimed at either supporting admission to an institution or granting exemptions for subjects/topics on a specific educational pathway.

Preliminary experiences with the recognition system

The system of assessing and recognising foreign qualifications in Denmark is a relatively new phenomenon and hence assessments and evaluations can only be preliminary and based on limited information. It became obvious that verification of the authenticity of the certificates has become a still more important part of the assessment procedures. In 310 cases, the Agency had to reject the applications because of reasonable doubt concerning either the authenticity of the certificate or the validity of the awarding institutions decision. Specific focus has been directed at the so-called "diploma mills", which can be either individuals or companies specialised in producing fake certificates/examination papers. In one case, submission of a fake diploma led to imprisonment of the applicant.

Nevertheless, some trends indicating a development can be discerned, which seems to be valid and to continue in the coming years.

- The numbers of qualification assessments (the Green Card Scheme excluded) seem to be on a constant rise from 1,416 in 2007 to 2,051 in 2011.
- The purpose of going through an assessment procedure is still primarily motivated by getting employment in Denmark (65 % in 2011), but applications related to educational matters (admission to Danish institutions) have been on the rise (22 % in 2007 and 35 % in 2011).
- The number of approvals of regulated professions has been declining since 2008 (1,907) compared to 1,476 in 2011. This development is obviously disappointing, seen in the EU overall context of promoting mobility of labour. Without jumping to hasty conclusions, one may presume that this decline can be explained (mainly) by the economic crisis prevailing in a global context.

Reference has already been made to frequent political discussions concerning the extent and content of services provided to foreigners when it comes to granting recognition of qualifications and giving admission to studies in Denmark. ■



Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen – ein Blick über den nationalen Tellerrand

CHRISTIANE EBERHARDT

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Grundsatzfragen der Internationalisierung/Monitoring von Berufsbildungssystemen“ im BIBB

SILVIA ANNEN

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB

► In einer Reihe von Ländern ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen bereits seit einiger Zeit geregelt. Für die Umsetzung des neuen Anerkennungsgesetzes in Deutschland drängt sich die Frage auf, welche Modelle und Verfahren in anderen Ländern implementiert wurden, um Fachkräfte auf den heimischen Arbeitsmärkten besser zu integrieren und welche Impulse davon für die deutsche Diskussion ausgehen können.

ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER QUALIFIKATIONEN: ANSÄTZE AUS ANDEREN LÄNDERN

Anerkennungsverfahren haben den Zweck, vorliegende (berufliche) Kompetenzen und (im Ausland erworbene) Abschlüsse oder Zeugnisse einer Einzelperson zu bestätigen und im Hinblick auf nationale Referenzprofile zu formalisieren.

Auf der Suche nach Länderbeispielen, die geeignet sein könnten, den Prozess der Umsetzung des deutschen Anerkennungsgesetzes zu flankieren, stößt man auf Modelle und Ansätze, die in ihren Organisations- und Konstruktionsprinzipien z. T. erheblich variieren. Während einige stärker auf den Erwerb von Berechtigungen und auf das formale Bildungssystem ausgerichtet sind, fokussieren andere im

Schwerpunkt auf eine gelungene Arbeitsmarktintegration. Zudem kann tendenziell eine Unterscheidung zwischen Anerkennungsmodellen und -verfahren festgestellt werden, die sich eher an Lernergebnissen orientieren (Norwegen, Dänemark) und solchen, die stärker qualifikationsbezogen vorgehen (Kanada, Österreich, Australien, Deutschland).

Anerkennung in Europa

Das „Lissabonner Anerkennungsübereinkommen“ bildet das Herzstück des dänischen Anerkennungsgesetzes („Assessment of Foreign Qualification ect Act“ vom 13.04.2007). Anerkennung wird in diesem Verständnis auf der Grundlage des Vergleichs von Lernergebnissen ausgesprochen. In Dänemark sind mit der Anerkennung wesentliche Berechtigungen für den/die Einzelne/n verbunden, da sie den Zugang zur Hochschule, zur Weiterqualifizierung und zur Arbeitslosenkasse eröffnet (vgl. PEDERSEN 2010; LARSEN in diesem Heft).

Ähnlich wie in Dänemark steht die Orientierung an Lernergebnissen auch im Vordergrund der norwegischen Anerkennungspraxis. Lernergebnisse werden verstanden als „Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat“ (Europäische Kommission 2008). Bei der Überprüfung und dem Vergleich von Lernergebnissen tritt der institutionelle, nationale oder persönliche Kontext, in dem diese Lernergebnisse erworben wurden, in den Hintergrund. Das Verständnis, dass Lernergebnisse kontextunabhängig erworben werden, ist der Ausgangspunkt für die Gleichstellung von formellen, informellen und non-formalen Bildungswegen. Der gesetzliche Rahmen für die Validierung und Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen macht keinen Unterschied zwischen im Inland und im Ausland erworbenen Qualifikationen (vgl. ANNEN 2012). Zuwandererinnen und Zuwanderer, die in einem nicht regulierten Beruf tätig werden möchten, durchlaufen das in den Verwaltungsprovinzen angebotene und gesetzlich verankerte Verfahren zur Anerkennung von formalem, non-formalem und informellem Lernen. Die jeweiligen regionalen Zentren vergleichen die individuell vom Nachfragenden nachgewiesenen Qualifikationen und Kompetenzen mit dem entsprechenden norwegischen Berufsprofil und sprechen auf dieser Grundlage eine Anerkennung aus.

Anders hingegen in Österreich, wo zwischen Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen (nationalen Abschlüssen) und der Validierung von Kompetenzen (nicht formal oder informell erworbene Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnisse) unterschieden wird (vgl. BIFFL/PFEFFER/SKRIVANEK 2012). Gleiches gilt für die Schweiz. Dort wird die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ebenfalls gesondert von den nationalen Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen betrachtet und durchgeführt.

Anerkennung weltweit

Neben diesen europäischen Beispielen weisen typische außereuropäische Einwanderungsländer wie Kanada und Australien vielfältige Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen vor.

In Kanada wird die Zuwanderung anhand eines Punktesystems gesteuert, auf dessen Grundlage Migrantinnen und Migranten nach ihrer Bildung, Arbeitserfahrungen und sprachlichen Kompetenzen ausgewählt werden. Wenn gleich der Staat hiermit sehr gezielt Einwanderung steuert, steht er vor dem Problem, den Neuankömmlingen nur unzureichend berufliche Positionen zu öffnen, die ihren Qualifikationen entsprechen (vgl. SCHMIDTKE 2009).

Ökonomen begründen diesen Missstand mit der Feststellung, dass auf dem kanadischen Arbeitsmarkt spezifische Standards und Qualifikationen gefordert seien, die in den aktuellen primären Entsendeländern nicht bereitgestellt würden. Der Eintritt in den Arbeitsmarkt soll daher durch die Anerkennung von Bildungstiteln erleichtert werden. Für die einschlägigen Anerkennungsverfahren, die „credential assessments“, sind eine Vielzahl von Akteuren zuständig; der Prozess der Anerkennung wird als „sehr schwierig“ beschrieben (SCHMIDTKE 2009, S. 29). Interessant an dem Länderbeispiel Kanada ist, dass hier die Anerkennung von nicht reglementierten Berufen sehr stark in die Verantwortung der Arbeitgeber gelegt wird. Gegenwärtig arbeitet der kanadische Staat an einer einheitlichen Verwaltungseinheit (Foreign Credentials Recognition Agency), in der 13 Verwaltungsgerichtsbarkeiten, 15 Berufsverbände und über 400 mit der Bewertung von ausländischen Bildungstiteln befassten regulativen Institutionen in einem vereinfachten Verfahren zusammengeführt werden sollen (vgl. ebd.). Die Erfahrungen, die hierbei gemacht werden, könnten auch für Deutschland von großem Interesse sein.

In Australien, das neben Kanada ebenfalls als großes Zuwanderungsland umfassende Erfahrungen mit der Bewertung ausländischer Qualifikationen hat, stellt sich die Situation in verschiedener Hinsicht anders dar. Dort ist die Zuwanderung staatlich reglementiert, sodass Bewerber/-innen ihre Qualifikationen und Kompetenzen in Bezug auf die sogenannte Skilled Occupation List nachweisen müssen (vgl. RIESEN u. a. 2010, S.74 f.). Ebenso wenig wie in Kanada existiert in Australien eine zentrale Anlaufstelle für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Bezogen auf die zugrunde liegenden Verfahren wird in Australien zwischen der Kompetenzbewertung für die Zuwanderung, die Lizenzierung oder Registrierung für die regionale Berufsausübung sowie die gegenseitige Anerkennung bei Regi- onswechsel unterschieden (vgl. ebd.).

HILFT EIN BLICK INS AUSLAND BEI DER BEWÄLTIGUNG DER NATIONALEN HERAUSFORDERUNGEN?

In Deutschland zielt das Anerkennungsgesetz auf die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Antragstellerinnen und Antragsteller müssen eine Ausbildung durchlaufen haben, die bei den zuständigen Stellen zu dokumentieren ist. In der aktuellen Situation sind daher Hinweise und Ergebnisse gefragt, die die Frage nach validen Kriterien für die Einzelfallprüfung von Berufskompetenzen in den Vordergrund stellen. Hierbei kann ein Blick in Länder, die seit Jahren gezielt qualifizierte Fachkräfte für den heimischen Arbeitsmarkt anwerben, die in Deutschland geführte Diskussion bereichern. Darüber hinaus verweist die Betrachtung von im Ausland implementierten Modellen auf den Stellenwert, den die Anerkennung beruflicher Abschlüsse im Hinblick auf ökonomische, politische und/oder gesellschaftliche Zielvorgaben einnimmt und darauf, wie entsprechende Modelle konzipiert und institutionell eingebunden sind. Diese sind im nationalen Kontext verortet und nur bedingt transferierbar. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass sich auch hier Ansätze finden lassen, die die Umsetzung des deutschen Anerkennungsgesetzes flankieren. Ein entsprechendes Forschungsprojekt wird gegenwärtig am BIBB konzipiert und ergänzt die Aktivitäten, die hier im Zusammenhang mit der Einführung und Umsetzung des Anerkennungsgesetzes aufgelegt worden sind. ■

Literatur

ANNEN, S.: *Anerkennung von Kompetenzen. Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa*. Bielefeld 2012

BIFFL, G; PFEFFER, TH.; SKRIVANEK, I.: *Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich*. Donau-Universität Krems. 2012 – URL: www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/biffl-erkennung-validierung-2012.pdf (Stand 09.08.2012)

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2008): *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR)*. URL <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF> (Stand: 09.08.2012)

PEDERSEN, A. B.: *Stellungnahme. Öffentliches Fachgespräch „Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufsqualifikationen am 5. Juli 2010 (deutsche Übersetzung)*, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, A – Drs 17(18)82 h (01.07.2010) – URL: www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/auslaendische_abschluesse/ADrs_17-82_h.pdf (Stand 09.08.2012)

RIESEN, I. u. a.: *Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migrantinnen und Migranten*. Köln, Berlin, Bensheim 2010 – URL: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/machbarkeitsstudie-aufbau-eines-informationsportals-langfassung.property=pdf.bereich=bmwi.sprache=de.rwb=true.pdf (Stand 09.08.2012)

SCHMIDTKE, O.: *Einwanderungsland Kanada – Ein Vorbild für Deutschland?* In: *APuZ* (2009) 44, S. 25–30



Verbindungslinien zwischen DQR und Anerkennungsgesetz

► In der Debatte um den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) im Herbst 2011 drehte sich alles nur noch um den – relativen – Wert des Abiturs im Gefüge des deutschen Qualifikationssystems. Dabei geriet völlig aus dem Blick, dass der Deutsche Qualifikationsrahmen seinen Ursprung im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) hat und dass seine Ziele und Zwecke nicht nur nationale sind. Deutschland hatte sich auf den europäischen Prozess eingelassen, um die Verständlichkeit und Vergleichbarkeit von Qualifikationen der verschiedenen Länder in den jeweils anderen Ländern zu verbessern und so die Mobilität der Bürger zu fördern. Zeitgleich mit der DQR-Diskussion wurde das „Gesetz zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (BQFG) vorbereitet. Beide Prozesse liefen völlig unabhängig voneinander nebeneinander her, obwohl doch die Bezüge auf der Hand liegen. Dieser Beitrag versucht, eben diese Bezüge deutlich zu machen.



GEORG R. HANF

Dr. phil., Leiter des Arbeitsbereichs
„Grundsatzfragen der Internationalisierung/
Monitoring von Berufsbildungssystemen“
im BIBB

Anerkennung – Entsprechung

Wir können unterscheiden zwischen ‚strenger‘ und ‚weicher‘ Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Anerkennung im strengen Sinn meint rechtliche Gleichstellung; daneben gibt es eine weiche Anerkennung im Sinne einer Vereinbarung über die prinzipielle Entsprechung von Qualifikationen.

Die *rechtliche Anerkennung* greift z. B. bei reglementierten Berufen, also solchen, deren Ausübung an einen spezifischen Befähigungsnachweis gebunden ist. Sie ist gebunden an bestimmte Verfahren, wie sie z. B. in der Anerkennungsrichtlinie der EU (2005/36/EG) geregelt sind und hat auch im Rahmen des neuen BQFG Eingang in die deutsche Gesetzgebung gefunden.

Für die nicht reglementierten Berufe wurde auf europäischer Ebene mit dem EQR ein Instrument für die Transparenz und damit für die Feststellung der *Entsprechung* von Qualifikationen geschaffen. Der Ansatz des Qualifikationsrahmens spielt jedoch im BQFG für die nicht reglementierten Berufe keine Rolle; stattdessen wurde der Mechanismus der EU-Anerkennungsrichtlinie auch auf sie übertragen. Zum besseren Verständnis von ‚Anerkennung‘ und ‚Entsprechung‘ im europäischen Kontext erscheint ein Blick in die Historie sinnvoll (vgl. Kasten).

„Anerkennung‘ und ‚Entsprechung‘ im europäischen Kontext – ein Blick in die Historie

In ihren Anfängen versuchte die Europäische Gemeinschaft, Ausbildung in zentralen Bereichen zu harmonisieren. Da die nationalen Systeme jedoch an ihrer curricularen Hoheit festhalten wollten, ging man dazu über, für einzelne Berufe Anerkennungsregelungen zu erlassen. Diese mündeten in die integrierte Richtlinie von 2005. Für die damit nicht abgedeckten Berufsabschlüsse, insbesondere diejenigen auf der Facharbeiter- und Fachangestelltebene, wurde im Jahr 1985 mit der Ratsentscheidung über die „Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen zwischen den Mitgliedsstaaten“ ein Informationssystem mit fünf Niveaus geschaffen, in dessen Beschreibung Bildungsvoraussetzungen und Beschäftigungsdestinationen kurzgeschlossen wurden. Die damit statuierten ‚Entsprechungen‘ von Qualifikationen wurden nur teilweise akzeptiert; von deutscher Seite wurden sie ignoriert. Das Entsprechungsverfahren wurde 1992 eingestellt (vgl. WESTERHUIS 2001).

Die Frage der Anerkennung im Bereich nicht reglementierter Berufe schien damit zunächst erledigt. Die Kommission hat jedoch dieses Ziel unterhalb der Abschlussebene weiterverfolgt und zwar mit einem Paradigmenwechsel von den Qualifikationen zu Kompetenzen und schließlich zu Lernergebnissen. Lernergebnisse und ihre Niveaus sind Konstruktionsprinzipien des Europäischen und aller Nationalen Qualifikationsrahmen. Lernergebnisse werden beschrieben, unabhängig von der Art und Weise, wie sie erworben wurden, und können – so die Grundannahme – im jeweils anderen Kontext angerechnet bzw. ‚anerkannt‘ werden. Dies soll für Lernergebnisse gelten, die in Qualifikationen gebündelt sind, aber auch für Teile solcher Bündel (Credit Transfer); ebenso für non-formal und informell erworbene Lernergebnisse, die auf Qualifikationen bezogen werden können.

Anerkennung und Entsprechung von Qualifikationen gehören also zusammen, repräsentieren jedoch unterschiedliche Prinzipien. „Während das Prinzip der Anerkennung von der sachthemenatischen Übersetzbarkeit ausgeht, geht das Prinzip der Entsprechung und Transparenz vom Prinzip der Aus handlung aus“ (vgl. HARNEY 2000, S. 52).

Anerkennung ist aufwendig: Die EU-Anerkennungsrichtlinie von 2005 umfasst 121 Seiten im Amtsblatt der EU, die Richtlinie zur Änderung der Richtlinie von 2012 71 Seiten. Dagegen kommt die EQR-Empfehlung mit sieben Seiten aus. Der EQR folgt eindeutig dem Entsprechungsprinzip, das Raum gibt für den Einschluss sämtlicher Qualifikationen, allerdings auf einem sehr hohen Abstraktionsniveau.

Anerkennungsrichtlinie EQR – DQR – BQFG

Qualifikationsrahmen enthalten selbst keinen Anerkennungsmechanismus, können aber als Transparenzinstrument grundlegende Informationen für eine individualrechtliche Anrechnung bieten. Welche expliziten Bezüge bestehen nun zwischen Anerkennungsrichtlinie und Qualifikationsrahmen, europäisch und national?

Bereits zu Beginn des Jahres 2005, noch bevor der erste EQR-Entwurf vorlag, ist der Zentralverband des Deutschen Handwerks mit einem entschiedenen Plädoyer für einen NQR an die Öffentlichkeit gegangen (vgl. ESSER u. a. 2005). Der Abteilung Berufsbildung des ZDH erschien die Kompetenzorientierung des Qualifikationsrahmen-Ansatzes geeignet, den Wert deutscher Qualifikationen international angemessen darzustellen. Damit sollte der gleichzeitig verhandelten Anerkennungsrichtlinie entgegengetreten werden, in deren bildungsorientierter fünfstufiger Klassifikation die deutsche Handwerksmeisterin/der deutsche

Handwerksmeister auf dem gleichen Niveau 2 eingestuft wurde wie sein Geselle.¹ Deshalb plädierte man auch in der Folgezeit dafür, den nationalen Qualifikationsrahmen „konsequent arbeitsmarktorientiert“ zu gestalten und ihn zum Maßstab für eine Überarbeitung der Anerkennungsrichtlinie zu nehmen (vgl. SCHLEYER 2008).

Auf europäischer Ebene liefen die Entwicklungen von Qualifikationsrahmen und Anerkennungsrichtlinie unabhängig voneinander in verschiedenen Generaldirektionen (Bildung und Kultur bzw. Binnenmarkt). Die Richtlinie wurde 2005 verabschiedet, als der EQR noch in den Anfängen steckte. Deshalb enthält zwar nicht die Richtlinie von 2005, wohl aber der EQR in seiner endgültigen Fassung einen Hinweis auf das andere Dokument (Europäisches Parlament und Rat 2008). So heißt es bei den Erwägungsgründen, der Ausbau und die Anerkennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen „sollten die transnationale Mobilität von Beschäftigten und Lernenden erleichtern“ (S. 1); die Empfehlung verfolge „das Ziel, einen gemeinsamen Referenzrahmen als Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen und deren Niveaus zu schaffen“ (S. 2). Allerdings: „Diese Empfehlung lässt die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen unberührt. Der Verweis auf die Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens darf keine Auswirkungen auf den Zugang zum Arbeitsmarkt haben, wenn Berufsqualifikationen gemäß der Richtlinie 2005/36/EG anerkannt wurden“ (S. 2).

Im Vorschlag für die Änderung der Anerkennungsrichtlinie (vgl. Europäisches Parlament und Rat 2011) wird nun auf den zwischenzeitlich verabschiedeten EQR Rücksicht genommen. So heißt es, die fünf Niveaus der Anerkennungsrichtlinie sollten keine Auswirkungen „auf die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten haben, auch nicht auf einzelstaatliche Maßnahmen zur Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens“. Die zur Anwendung der allgemeinen Regelung festgelegten Niveaus sollten grundsätzlich nicht mehr als Kriterium für den Ausschluss von EU-Bürgerinnen und -Bürgern aus dem Anwendungsbereich der EU-Anerkennungsrichtlinie herangezogen werden, wenn dies dem Grundsatz des lebenslangen Lernens widersprechen würde (vgl. S. 17).

Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen (BQFG) enthält viele Bezüge zur europäischen Anerkennungsrichtlinie. Im Prinzip werden die europäischen Verfahren im nationalen Kontext generalisiert; das heißt: Geprüft und gegebenenfalls bescheinigt wird die funktionale, formale,

¹ www.zdh.de/presse/beitraege/archiv-beitraege/der-meister-wird-in-der-eu-aufgewertet.html (Stand: 08.08.2012).

materielle Entsprechung zwischen ‚ausländischer‘ und deutscher Qualifikation. Das BQFG enthält aber keinerlei Hinweise auf den Deutschen oder den Europäischen Qualifikationsrahmen.

Im Einführungs-Passus zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) heißt es, es handle sich dabei um die „nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens“, der DQR trage „zur angemessenen Bewertung und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei“ und fördere so „die Mobilität von Lernenden und Beschäftigten“ (Arbeitskreis DQR 2011, S. 1). Gleichzeitig wird betont, dass der DQR das „bestehende System der Zugangsberechtigungen nicht (sic!) ersetzt“ (S. 4). Konsequenzen aus der ‚angemessenen Bewertung‘ bleiben ausgeklammert. Das ist auf das Bildungssystem gemünzt, lässt sich aber auch auf das Beschäftigungssystem, das Terrain des BQFG, übertragen.

Nationale Qualifikationsrahmen weltweit – Bedeutung für Anerkennung

Wie oben bereits erwähnt, können Qualifikationsrahmen als Instrumente einer ‚weichen Anerkennung‘ ausländischer Qualifikationen auf Grundlage einer prinzipiellen Entsprechung von Anforderungsniveaus ausgelegt werden. Und eben dies geschieht in vielen Ländern der Erde, in Einwanderungs- wie in Auswanderungsländern. Heute sind es ca. 120 Länder, die bereits einen Rahmen haben, dabei sind, einen zu entwickeln oder eine solche Entwicklung ins Auge fassen (European Training Foundation 2012).

Manche Länder, die bereits einen nationalen Qualifikationsrahmen entwickelt haben, machen klare Aussagen bezüglich der Nutzung des nationalen Rahmens und des EQR für die Anerkennung von Qualifikationen. So heißt es im Dänischen ‚Referencing Report‘ über die Zuordnung von Qualifikationen zu Niveaus: „The Danish Qualifications Framework is facilitating mutual recognition between Danish and non-Danish qualifications.“ (Danish Evaluation Institute 2011, S. 14)

Gleiches findet sich im Irischen Referencing Report: „The NFQ provides the main reference point for recognising international qualifications in Ireland: the qualifications recognition service, provided by the Qualifications Authority, utilises the NFQ in offering recognition advice to migrants, educational providers and employers“ (vgl. National Qualifications Authority of Ireland 2009, S.12).

Mit der weltweiten Entwicklung von Qualifikationsrahmen konstituiert sich ein Kommunikationszusammenhang zwischen den Ländern; mittelfristig verbessern sich damit die Voraussetzungen für die ‚Anerkennung‘.

Eine ‚gemeinsame Sprache‘ von Lernergebnissen/Kompetenzen?

Für alle, die ‚Anerkennung‘ ihrer Qualifikation/Kompetenz in einem anderen Land suchen, enthält der Qualifikationsrahmenansatz das Versprechen, mithilfe einer gemeinsamen Sprache für Lernergebnisse diesem Ziel näher zu kommen.

In den Deskriptoren des EQR findet sich eine sehr abstrakte Sprache für Lernergebnisse. Mit der ESCO-Initiative (European Typology of Skills, Competences, Occupations) unternimmt die EU Kommission (Europäische Kommission 2010) nun den Versuch, konkreter zu werden und mit einer detaillierten Nomenklatur Anforderungen des (europäischen) Arbeitsmarkts und Ergebnisse von Lernprozessen (in unterschiedlichen Bildungssystemen) aufeinander zu beziehen. Die so ausdifferenzierte ‚gemeinsame Sprache‘ könnte die transnationale ‚Anerkennung‘ von Qualifikationen und Kompetenzen befördern. Doch lassen sich die nationalen Qualifikationen tatsächlich durch diese Sprache von einem nationalen Kontext in den anderen übertragen? Kann es eine solche gemeinsame Sprache überhaupt geben? Die Globalisierung befördert einerseits die Möglichkeit und Notwendigkeit, über Qualifizierung und Qualifikationen zu kommunizieren, andererseits bestehen Verständigungsschwierigkeiten fort. Auch bei sorgfältiger Übersetzung bzw. gleicher Begrifflichkeit sind es die „kulturelle(n) Kontexte, die durch die Übersetzung nur mangelhaft erschlossen werden können“ (vgl. CLEMENT 1999, S. 210).

Der EQR, der über eine gemeinsame Sprache von Lernergebnissen sämtliche Qualifikationen der unterschiedlichen nationalen Systeme nach Art und Niveau in Beziehung setzen soll, wirft Fragen nach der transnationalen Validität der zugrunde liegenden Kategorien auf. Das betrifft schon die Kernbegriffe Knowledge, Skills, Competence – sie haben höchst unterschiedliche Relevanz und Konnotationen in den verschiedenen Systemen. Dies gilt umso mehr, wenn man sie auf einzelne Berufe herunterbricht (vgl. zu dieser Problematik BROCKMANN/CLARK/WINCH 2011).

Eine sinnvolle Nutzung von Qualifikationsrahmen bleibt auf Informationen zu den Kontexten verwiesen, aus denen die Qualifikationen stammen. Im Rahmen des DQR ist davon (bislang) nicht die Rede. Sie werden aber im Zuge der Implementation des BQFG im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln mit den ‚Länder- und Berufsinformationen‘ im Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (BQ-Portal) bereitgestellt und bilden die Wissensbasis für Feststellung und Anerkennung durch die zuständigen Stellen (vgl. MICHALSKI/RIESEN/STRAUCH in diesem Heft).

Qualifikationstypen – Brücke zwischen Niveau und Einzelqualifikation

Der Deutsche Qualifikationsrahmen würde seine Möglichkeiten verfehlen, wenn er reduziert würde auf die Platzierung existierender Abschlüsse auf einem der Niveaus. Vieles ist denkbar, um sein Potenzial voll auszuschöpfen. Es soll hier nur auf *eine* Möglichkeit der Weiterentwicklung hingewiesen werden, mit der sich DQR und BQFG aufeinander zuführen ließen.

Aufgrund der – notwendigerweise – sehr abstrakten Lern- ergebnisdeskriptoren im EQF gibt ein Inbeziehungsetzen von Qualifikationen verschiedener Länder per Zuordnung zu einem Niveau zwar eine Grundinformation über die relative Wertigkeit; diese bleibt jedoch sehr vage. Man käme der Erkenntnis einer ‚Entsprechung‘ näher, wenn (in allen Ländern) für die jeweiligen Niveaus Typen von Qualifikationen definiert und beschrieben würden.

Dies ist beispielsweise in Irland geschehen. Dort wurden im Zuge der NQR-Entwicklung vier Kategorien von Qualifikations- oder Abschlusstypen (award types) definiert:

- **major award types:** Haupt-Abschlüsse (z. B. das Leaving Certificate),
- **minor award types:** Teile von major awards,
- **supplemental award types:** Typen von Zusatzqualifikationen und
- **special purpose award types:** Spezialqualifikationen für ganz bestimmte Zwecke.

Jeder Qualifikationstyp wird anhand eines Sets von Charakteristika bestimmt:

- Für wen ist der Qualifikationstyp?
- Welche Bedeutung, welchen Zweck hat er?
- Wo wird er normalerweise erworben?
- Was sind die typischen Lernergebnisse (Wissen, Fertigkeiten, Kompetenzen)?
- Welche anderen Qualifikationstypen ließen sich daran anschließen?

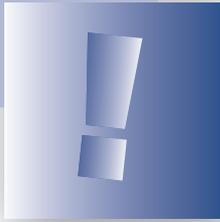
Das Raster, mit dem im BQ-Portal Berufsinformationen erfasst werden, enthält ganz ähnliche Kategorien. Allerdings geht es hier immer um den einzelnen ‚Beruf‘ bzw. Abschluss, die einzelne Qualifikation. Jedoch: Nur in den seltensten Fällen ist eine 1:1-Entsprechung einzelner Qualifikationen vorzufinden. Deshalb erscheint es sinnvoll – als Abstraktionsebene zwischen der einzelnen Qualifikation und dem DQR/EQF-Niveau – Qualifikationstypen zu definieren: Was macht eine Facharbeiterqualifikation aus? Wie werden Teile (‚Bausteine‘) von Qualifikationen definiert? Welche Typen von Zusatzqualifikationen gibt es? Damit könnte das Feststellungsverfahren unterstützt, bei Nichtübereinstimmung von Ausgangs- und Zielqualifikation dennoch (teilweise) Vergleichbarkeit festgestellt wer-

den. Für Anerkennungssuchende (und deren Berater/-innen) würde die Suche nach der Bezugsqualifikation erleichtert.

DAVID RAFFE (2009) hat bei seiner Klassifikation von Qualifikationsrahmen unterschieden zwischen regulativen und ermöglichenden Rahmen. Deutschland hat sich für einen ermöglichenden Rahmen entschieden, der vieles offen lässt. Beim BQFG wurde entschieden, das Verfahren der Anerkennung bei reglementierten Berufen auf alle Qualifikationen auszudehnen. Man könnte jedoch einerseits dem DQR mehr Gewicht geben und andererseits das Feststellungsverfahren für nicht reglementierte Berufe erleichtern, indem man beides im Sinne der Ermöglichung von ‚Anerkennung‘ weiterdenkt. Wäre das möglich? ■

Literatur

- ARBEITSKREIS DQR: *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22. März 2011*
- BROCKMANN, M., CLARKE, L., WINCH, CH.: *Knowledge, Skills, Competence in the European Labour Market – What's in a qualification? London and New York 2011*
- CEDEFOP: *Development of national qualifications frameworks in Europe. Overview and main tendencies. Thessaloniki 2011*
- DANISH EVALUATION INSTITUTE: *Referencing the Danish Qualifications Framework for Lifelong Learning to the European Qualifications Framework. Kopenhagen 2011 – URL: www.nqf.dk und www.eva.dk (Stand: 08.08.2012)*
- ESSER, F. H. u. a.: *Überlegungen für die Konstruktion eines integrierten NQF-ECVET Modells. Berlin 2005*
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: *ESCO, the forthcoming European Skills, Competencies and Occupations taxonomy. EMPL D-3/LK D (2009). Brüssel 2010*
- EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: *Richtlinie 2005/36/EG vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. In: Amtsblatt L 255 vom 30.09.2005, S. 22*
- EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: *Empfehlung vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen. In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2008/C111/01 vom 06.05.2008*
- EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rats zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung über die Verwaltungszusammenarbeit mithilfe des Binnenmarktinformationssystems KOM 883, endgültig 2011/0435 (COD) vom 19.12.2011*
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (ETF): *Qualifications Frameworks – From concepts to implementation. Luxemburg 2012*
- Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen vom 6. Dezember 2011. In: BGBl. 2011 Teil I, Nr. 63 v. 12.12.2011, S. 2515–2551*
- NATIONAL QUALIFICATIONS AUTHORITY OF IRELAND: *Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFQ) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). Dublin 2009*
- RAFFE, D.: *Towards a dynamic model of National Qualifications Frameworks. In: ALLAIS, S.; RAFFE, D.; YOUNG, M. (Hrsg.): Researching Qualifications Frameworks: some conceptual issues. ILO Employment Working Paper No. 44. Genf 2009, S. 23–24*
- SCHLEYER H.-E.: *Positionen. In: Bund-Länder-Konferenz (Hrsg.): Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Berlin 2008, S. 25–27*
- WESTERHUIS, A.: *European structures of qualification levels, volume 1, CEDEFOP Reference Series. Thessaloniki 2001*



Ausbildungsbausteine – nur unter klar definierten Bedingungen

HERMANN NEHLS

DGB Bundesvorstand, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Berlin

KLAUS HEIMANN

Dr., Ressortleiter Bildung der IG Metall, Frankfurt

► **Zurzeit findet eine intensive Debatte über die Notwendigkeit und Wirkung von Ausbildungsbausteinen statt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) treibt die Einführung und Ausdehnung von Ausbildungsbausteinen voran. Diese seien ein Beitrag zur Reform der Berufsbildung. Erste Programm-Evaluationen von JOBSTARTER CONNECT (vgl. Interval 2011) lassen eher Zweifel darüber aufkommen, ob die Bausteine überhaupt positive Effekte erzielen. Bedenklich ist, wenn die Ausbildungsbausteine losgelöst von Zielgruppen und Bildungsphasen diskutiert werden.**

ZUR WEITERENTWICKLUNG DER BERUFSBILDUNG DURCH AUSBILDUNGSBAUSTEINE

Die Debatte um Ausbildungsbausteine ist nicht neu. Im Kontext des Innovationskreises Berufliche Bildung lag der Vorschlag auf dem Tisch, Ausbildungsberufsbilder durch Ausbildungsbausteine zu strukturieren (vgl. EULER/SEVERING 2006). Diese sollten einzeln geprüft und zertifiziert werden. Die Vorschläge stießen seinerzeit nicht nur bei den Gewerkschaften auf Ablehnung. Es fand sich kein Wirtschaftsverband bzw. keine Branche, die bereit gewesen wäre, die Vorschläge umzusetzen (vgl. KLOAS 2007). Die Debatte war bildungstheoretisch abgeleitet, sie hatte nichts mit vermeintlichen Erfordernissen des Beschäftigungssystems zu tun (vgl. EHRKE/NEHLS 2007).

In der Umsetzung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT werden Ausbildungsbausteine vor allem im Kontext des Übergangs Schule – Beruf diskutiert (vgl. EKERT/ROTHOWE/WEITERER 2012). Die Qualität von Übergangsmaßnahmen müsse gesteigert werden, Lernergebnisse transparenter und insbesondere für Betriebe und zuständige Stellen erkennbar gemacht werden. Ausbildungsbausteine sollen vor allem die Anrechnung beruflicher Vorqualifikationen auf die reguläre Ausbildungszeit verbessern. Unnötige Qualifizierungsphasen zu vermeiden, um einen qualifizierten Berufsabschluss zu erreichen, liegt im Interesse der betroffenen Jugendlichen. Doch die Entscheidung, ob eine berufliche Vorqualifikation angerechnet wird, liegt im Ermessen des aufnehmenden Ausbildungsbetriebs. Die Anrechnung wird in § 7 BBiG geregelt und ist auch ohne Ausbildungsbausteine möglich.

Aus den jetzt veröffentlichten Zwischenergebnissen zum Förderprogramm JOBSTARTER CONNECT (vgl. EKERT/ROTHOWE/WEITERER 2012) gibt es keine validen Hinweise, dass Ausbildungsbausteine die Anrechnung attraktiver machen. Die zugrunde gelegten Fallzahlen sind viel zu gering. Nichtsdestotrotz soll die Erprobung ausgedehnt werden: Aktuell will das BMBF die Zahl der Berufe, für die Ausbildungsbausteine entwickelt werden, um weitere 23 erhöhen (zweite Generation Ausbildungsbausteine).

Die Notwendigkeit, dass JOBSTARTER CONNECT die Wirksamkeit von Bausteinen nachweisen muss, bleibt bestehen. Die Wirksamkeit muss daran gemessen werden, ob mehr Jugendliche aus dem Übergang Schule – Beruf und der Nachqualifizierung zu einem Ausbildungsvertragsverhältnis und zu einem Abschluss kommen. Daran sollte die Qualität der Maßnahmen gemessen werden.

Die Kompetenzfeststellung soll im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT keine Prüfung im formal-rechtlichen Sinn sein, sondern eine interne Validierung des Qualifizierungserfolgs (vgl. EKERT/ROTHOWE/WEITERER 2012, S. 30). Sie soll die Möglichkeiten zeitlicher Anrechenbarkeit von Vorqualifikationen verbessern. Diese Klarstellung ist wichtig. Denn gerade Bildungsträger drängen auf eine „Bausteinprüfung“ in Anlehnung an das von EULER/SEVERING 2006 vorgeschlagene Strukturmodell II, das in letzter Konsequenz das bestehende Prüfungssystem unterhöhlen könnte.

Die Gewerkschaften sprechen sich grundsätzlich gegen Kompetenzfeststellungsverfahren aus, wenn sich diese zu einem Parallelsystem zu geregelten Prüfungen gemäß BBiG entwickeln könnten. Die bundesweit einheitliche Prüfungsgestaltung und vor allem die Beteiligung betrieblicher Akteure am Prüfungswesen tragen zur hohen Akzeptanz des Prüfungszeugnisses bei den Betrieben bei. Kompetenzfeststellungsverfahren, wie gut sie auch durchgeführt werden,

haben keine vergleichbare Aussagekraft und helfen Jugendlichen nicht. Insofern begrüßen wir es, dass die Bundesagentur für Arbeit ein ursprünglich geplantes System der Zertifizierung von Teilqualifikationen nicht einführen will. Übergänge aus betrieblicher Berufsausbildungsvorbereitung (z. B. Einstiegsqualifizierung) sind dann wirksam und erfolgreich, wenn deren betriebliche Anteile hoch sind und Betriebe Jugendliche kennenlernen konnten.

Schulische Bildungsgänge an Berufsfachschulen sollen sich inhaltlich und konzeptionell auf Ausbildungsbausteine umorientieren. Diese curriculare Neuausrichtung ist durchaus sinnvoll, aber braucht man dazu Ausbildungsbausteine? Lehrerinnen und Lehrer sind auch jetzt in der Lage, auf der Folie einer Ausbildungsordnung ein passendes Lernkonzept zu entwickeln.

DIE PILOTINITIATIVE DECVET

Die Einführung von Ausbildungsbausteinen in der dualen Ausbildung sollte die horizontale und vertikale Integration der Auszubildenden verbessern (vgl. EULER/SEVERING 2006, S. 33). Das BMBF knüpft an dieser Argumentation an, indem Ausbildungsbausteine als „ein neuer und innovativer Ansatz zur Verbesserung des Übergangs zwischen Teilbereichen des Berufsbildungssystems“ hingestellt werden (vgl. BMBF-Förderprogramm). Also alter Wein in neuen Schläuchen?

Nicht ganz – seit 2007 ist etwas Neues hinzugekommen: Und zwar die BMBF-Pilotinitiative DECVET (Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung) zur Verbesserung der Durchlässigkeit und Mobilität im nationalen Berufsbildungssystem. Dabei geht es um die Entwicklung von Anrechnungsverfahren innerhalb der beruflichen Bildung in Deutschland.

Die in DECVET entwickelten Verfahren zur Prüfung der Äquivalenz von Lernergebniseinheiten unterschiedlicher Bildungsgänge und Ausbildungsberufe sollen eine begründete, systematische und durchschaubare Grundlage zur Anrechnung von Lernergebnissen bilden. Wie Ausbildungsbausteine sollen die Lernergebniseinheiten der Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) aus Ordnungsmitteln anerkannter Ausbildungsberufe abgeleitet werden. Sie sollen zu mehr Transparenz beitragen und damit den Zugang in die duale Berufsausbildung erleichtern. Die Parallele zu den Ausbildungsbausteinen besteht auch im Hinblick auf den Zusammenhang mit Kompetenzfeststellungsverfahren. Lernergebnisse müssten, wenn sie zur Anrechnung gebracht werden sollen, nachgewiesen werden. Dafür seien Kompetenzfeststellungsverfahren notwendig. Generell bleiben gemeinsame oder trennende Ausgangspunkte bei den BMBF-Aktivitäten weitgehend ungeklärt.

FAZIT

Aus Sicht der Gewerkschaften hat eine Berufsausbildung, die sich nicht an Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert und außerhalb der Bestimmungen des BBiG organisiert wird, keine Berechtigung und sie ist ohne gesellschaftliche Legitimation. Die DECVET-Initiative ist eine Absage an eine ganzheitliche, auf gesellschaftliche und betriebliche Anforderungen zugeschnittene Qualifizierung. Sie hat nichts mit Berufsausbildung zu tun.

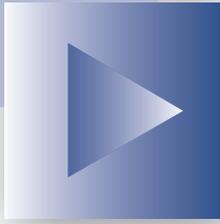
Ausbildungsbausteine, für die keine Zielgruppen und Bildungsphasen definiert werden, bringen die betriebliche Berufsbildung auch nicht voran. Und ob diese „Reforminstrumente“ den Menschen beim Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung helfen, ist mehr als fraglich.

Neue Tarifverträge zur Förderung der Beschäftigungschancen der Metall- und Elektroindustrie unterscheiden zwischen der Qualifizierungsphase, die den Übergang in eine Ausbildung ermöglichen soll, und Berufsausbildung nach der Qualifizierungsphase. Das ist gut so. Wir wünschen uns, dass dieser Ansatz auch zugrunde gelegt wird, wenn Ausbildungsbausteine entwickelt werden. Das Gleiche gilt auch für die Zielgruppe: Der Tarifvertrag gilt nur für Schulabgänger/-innen ohne Abschluss.

Sachverständige der Arbeitnehmerseite haben es bisher abgelehnt, an der Entwicklung der Bausteine mitzuwirken. Das gilt auch für die zweite Generation Ausbildungsbausteine. Die Gewerkschaften sind nicht davon überzeugt, dass Übergänge durch Ausbildungsbausteine verbessert werden. Sie fürchten vielmehr, dass die gesetzlichen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit, Prüfungsbestimmungen) unterlaufen werden, wenn Ausbildungsbausteine im Sinne des Strukturmodells II (vgl. EULER/SEVERING 2006, S. 50) umgesetzt werden. ■

Literatur

- BMBF: Förderprogramm zur Erprobung von Ausbildungsbausteinen zur Ausbildungs- und Berufsintegration. Berlin 2008
- EHRKE, M.; NEHLS, H.: „Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. In: BWP 36 (2007) 1, S. 38–42 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1199 (Stand: 08.08.2012)
- EULER, D.; SEVERING, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg, St. Gallen 2006 – URL: www.bmbf.de/pub/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf (Stand: 08.08.2012)
- Interval: 4. Zwischenbericht: Externe Evaluation von JOBSTARTER CONNECT – Unveröff. Manuskript. Berlin 2011
- KLOAS, P.-W.: Ausbildungsbausteine, Module und anderes „Teufelszeug“. Eine Bewertung der neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung. In: BWP (36) 2007 2, S. 45–49 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1220 (Stand: 08.08.2012)



Der Erfolg beruflich qualifizierter Studierender an Fachhochschulen

► Empirische Untersuchungen an verschiedenen deutschen Universitäten belegen, dass Studierende, die vor ihrem Studium bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen und Berufserfahrung gesammelt haben, einen tendenziell besseren Studienerfolg erzielen. Dieser drückt sich in einer kürzeren Studiendauer oder in einem erfolgreicheren Abschneiden bei Prüfungen aus. Für den Studienerfolg an den tendenziell stärker an der Praxis orientierten Fachhochschulen gibt es bislang noch keinen derartigen empirischen Nachweis. Im Beitrag werden die Ergebnisse einer entsprechenden Untersuchung an der Lehrinheit Wirtschaft der Fachhochschule Bielefeld vorgestellt. Abschließend wird auf weitere Anknüpfungspunkte eingegangen, die diese Ergebnisse bspw. im Rahmen der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge bieten.



HEIKO BURCHERT

Prof. Dr., Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit der Fachhochschule Bielefeld



CHRISTOF MÜLLER

Dipl.-Kfm. (FH), wiss. Mitarbeiter am Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit der Fachhochschule Bielefeld

Zugänge für beruflich qualifizierte Studierende verbessern

Im Rahmen der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ wurde an der Lehrinheit Wirtschaft der FH Bielefeld die Anrechenbarkeit von vier kaufmännischen Fortbildungen auf betriebswirtschaftliche Bachelor-Studiengänge untersucht (vgl. BENNING/MÜLLER 2008). Nach dem Ende der Förderung gab es Überlegungen, weitere Möglichkeiten der Anrechnung beruflicher Kompetenzen zu schaffen. Diese Überlegungen sind Teil eines strategischen Ansatzes, der die Ausweitung der Kooperation mit regionalen Berufskollegs zur perspektivischen Erhöhung des Anteils der bereits beruflich qualifizierten Studierenden¹ umfasst.

Immer wieder berichten Lehrende von ihren Eindrücken, dass diese Gruppe durch ihre Berufs- und Praxiserfahrung deutlich aktiver zu einer positiven Gestaltung der Lehrveranstaltungen beiträgt. Sollte sich nun auch noch ein besserer Studienerfolg für beruflich Qualifizierte nachweisen lassen, ist dies ein weiterer Grund, die Umsetzung dieser Überlegungen mit Nachdruck zu verfolgen.

Untersuchungen der Universität Mannheim (vgl. DANIEL 1996), der TU Berlin (vgl. LUCHTMEIER/WINKLER/HELBERGER 2001) sowie der Universität Erlangen-Nürnberg (vgl. ERDEL 2010) geben Anlass zur Hoffnung, dass ähnliche Tendenzen auch für die praxisnähere Ausbildung an Fachhochschulen festzustellen sind.

Studiendesign und Vorgehensweise

DATENSTRUKTUR

Im Februar 2010 wurden vom zentralen Prüfungsamt für die BWL-bezogenen Bachelor-Studiengänge: Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsrecht, Wirtschaftsinformatik, International Studies in Management sowie Wirtschaftspsycho-

¹ Mit den Formulierungen „beruflich Qualifizierte“ sowie „beruflich qualifizierte Studierende“ sind im Rahmen dieses Beitrages stets solche Studierende gemeint, die vor der Aufnahme ihres Studiums bereits eine (zumeist kaufmännische) Berufsausbildung absolviert haben.

logie alle seit dem erstmaligen Angebot des jeweiligen Studienganges (Wintersemester 2006/2007) erreichten Prüfungsergebnisse bereitgestellt. Die Bereitstellung umfasste insgesamt 6.383 Datensätze mit Informationen zu 23.129 abgelegten Modulprüfungen. Von dieser Gesamtzahl fielen 8.680 auf Studierende mit einer vorangegangenen beruflichen Qualifizierung (37,5 %) und 14.449 auf die andere Gruppe (62,5 %).

Aus Gründen des Datenschutzes wurde eine Anonymisierung der Daten vorgenommen, was einen Verzicht auf die Nutzung der Matrikel-Nummern und somit auch auf die Analyse soziodemografischer Daten bedeutete. Damit geht jedoch eine Einschränkung der Auswertungen einher. Eine studierendenbezogene Längsschnitt-Analyse konnte so bspw. nicht durchgeführt werden. Dies wäre von Interesse, wenn untersucht werden soll, wie viele Versuche ein Student benötigt, um eine Modulprüfung zu bestehen, und in welchen Fachsemestern diese Wiederholungsversuche erfolgen.

VORGEHEN UND AUSGANGSHYPOTHESEN

Über alle fünf Studiengänge hinweg wurden Prüfungen in 133 Grundlagen- und Wahlpflichtmodulen abgelegt. Für die hier vorliegende Auswertung konzentrierte sich die Analyse der zur Verfügung gestellten Datensätze auf dreizehn Module, die in mindestens drei Studiengängen angeboten werden, um auf Basis einer möglichst großen Anzahl von abgelegten Prüfungen möglichst valide Untersuchungsergebnisse erzielen zu können.

Somit blieben 4.211 Prüfungen von Studierenden mit beruflicher Qualifizierung und 6.823 bei der Gruppe der nicht beruflich qualifizierten Studierenden nutzbar. Für diese Module wurden nun entsprechend der folgenden Ausgangshypothesen Analysen durchgeführt:

- *H1: Studierende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung absolvieren die Modulprüfungen tendenziell früher als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne Berufsausbildung.*

- *H2: Studierende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung erreichen bei den Modulprüfungen tendenziell bessere Noten als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne Berufsausbildung.*
- *H3: In Summe besteht der Studienerfolg der beruflich qualifizierten Studierenden in einer früher und besser erbrachten Studienleistung.*

Zeitpunkte und Zeiträume des Ablegens einer Prüfung

Zur Überprüfung der Hypothese 1 war das Fachsemester von Interesse, in welchem die jeweiligen Studierenden mit oder ohne vorherige Berufsausbildung die entsprechende der dreizehn Modulprüfungen absolviert haben. Grundsätzlich kann die Prüfung im jeweiligen Modul am Ende des genau in dem laut Regelstudienverlauf vorgesehenen Semesters (Symbol $t0$), früher ($t-n$) oder später ($t+n$) erfolgen. Die Variable n steht dabei für die Anzahl der Semester, um welche der tatsächliche Zeitpunkt des Ablegens der Prüfung vom empfohlenen Zeitpunkt abweicht.

MODULPRÜFUNGEN IM ERSTEN SEMESTER

Von den hier zu betrachtenden dreizehn Modulen werden drei Module über alle fünf Studiengänge hinweg durchgängig im ersten Semester laut Regelstudienverlaufsplan angeboten. Dies sind die Module Grundlagen der BWL, Rechnungswesen 1 sowie Englisch. Demgemäß kann das Ablegen der zugehörigen Modulprüfung nicht vorher, sondern frühestens am Ende des ersten Semesters erfolgen.

Die beruflich qualifizierten Studierenden absolvieren zu einem größeren Anteil die zugehörigen Prüfungen eher als ihre nicht beruflich qualifizierten Kommilitoninnen und Kommilitonen. Dies zeigt sich zum einen am Anteil der Studierenden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt die Prüfung ablegen, und zum anderen am Zeitraum, den die Studierenden benötigt haben, um die Prüfung endgültig zu bestehen (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1 Analyse der Module im ersten Plansemester

Studierendengruppen nach Modulen	Untersuchte Merkmale							
	Anteil der Versuche in $t0$ (in %)	Diff. zw. den Gruppen (in %-Pkt.)*	Anteil der Versuche in $t0$ und $t+1$ (in %)	Diff. zw. den Gruppen (in %-Pkt.)*	Anteil der Versuche nach $t+1$ (in %)	Diff. zw. den Gruppen (in %-Pkt.)*	Zeitpunkt der spätesten Versuche	Differenz zw. den Gruppen (in Sem.)**
Grundlagen der BWL								
• Studierende mit beruflicher Ausbildung	84,29	- 14,37	94,63	- 6,32	5,37	+ 6,32	t+5	+ 2
• Studierende ohne berufliche Ausbildung	69,92		88,31		11,69		t+7	
Rechnungswesen 1								
• Studierende mit beruflicher Ausbildung	72,19	- 17,27	86,26	- 11,36	13,74	+ 11,36	t+6	+ 5
• Studierende ohne berufliche Ausbildung	54,92		74,90		25,10		t+11	
Englisch								
• Studierende mit beruflicher Ausbildung	77,52	- 12,45	87,92	- 7,28	12,08	+ 7,28	t+5	0
• Studierende ohne berufliche Ausbildung	65,07		80,64		19,36		t+5	

* Eine negative Differenz bedeutet, dass der Anteil der Studierenden ohne berufliche Ausbildung größer ist. Bei einer positiven Differenz ist ihr Anteil entsprechend niedriger.

** Eine positive Differenz bedeutet hier, dass der Zeitpunkt des spätesten Versuches der Prüfung bei den nicht beruflich qualifizierten Studierenden später liegt.

Bezogen auf die Gesamtzahl der beruflich Qualifizierten absolvieren 84,29 % die Prüfung zum Modul Grundlagen der BWL am Ende des ersten Semesters. Der Anteil steigt auf 94,63 %, wenn der zweite mögliche Prüfungstermin am Ende des folgenden Semesters mit einbezogen wird. Von den nicht beruflich Qualifizierten treten nur 69,92 % zum ersten und 88,31 % bis zum zweiten Termin zu dieser Prüfung an. Beim Modul Rechnungswesen 1 sieht dies ähnlich aus. Für das Modul Englisch sind diese Unterschiede zwar in der Tendenz ebenso zu erkennen, liegen jedoch nicht so weit auseinander.

Beim Vergleich der Anteile an Prüfungen, die später als im Zeitpunkt $t+1$ unternommen wurden, stellt sich für die Module Grundlagen der BWL sowie Rechnungswesen 1 heraus, dass der Anteil der nicht beruflich qualifizierten Studierenden, die ein ganzes Jahr später zum ersten oder zum wiederholten Mal zur Prüfung antreten, rund doppelt so

groß ist wie bei den beruflich Qualifizierten. Bei Englisch ist der Unterschied vergleichbar, jedoch geringer.

Wird der Zeitraum betrachtet, in welchem bisher beide Studierendengruppen die Prüfungen abgelegt haben, dann zeigt sich, dass die nicht beruflich Qualifizierten über einen längeren Zeitraum damit beschäftigt sind. Im Fall der Prüfung zu den Grundlagen der BWL ist dieser Zeitraum zwei, bei der Prüfung zum Modul Rechnungswesen 1 sogar fünf Semester länger. Bei Englisch ist keine Differenz zu beobachten.

MODULPRÜFUNGEN SPÄTERER SEMESTER

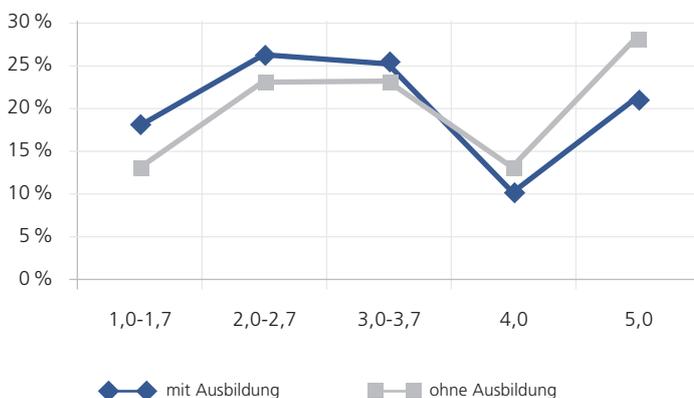
Neben den oben betrachteten drei Modulen gibt es zehn Module, die in ein späteres Semester des Regelstudienverlaufsplanes eingeordnet sind. Somit können sie grundsätzlich bei individueller Studienplangestaltung auch früher belegt und auch mit der Modulprüfung beendet werden. Bezogen auf diese Module konnte beobachtet werden, dass die Prüfungen zu den jeweiligen Modulen bis zu vier Semester früher, als das Angebot es vorsah, nachgefragt wurden. Ein Blick auf den Zeitraum vom ersten bis zum letzten Versuch, die jeweilige Prüfung abzulegen, zeigt Tabelle 2. Der Vergleich der genutzten Prüfungszeiträume der beiden Studierendengruppen zeigt, dass bis auf drei Module die Studierenden ohne berufliche Ausbildung tendenziell länger brauchen, um eine Prüfung zum jeweiligen Modul abzulegen. Maximal beträgt die Differenz drei Semester, wie dies bei den Modulen Finanzierung/Investition sowie Steuerlehre 1 der Fall ist. Bei drei weiteren Modulen brauchen die beruflich qualifizierten Studierenden durchschnittlich zwei Semester weniger, um die Prüfung abzulegen.

Tabelle 2 Vergleich der genutzten Prüfungszeiträume

Modul/Prüfung	Der von den beruflich qualifizierten Studierenden genutzte Prüfungszeitraum			Der von den nicht beruflich qualifizierten Studierenden genutzte Prüfungszeitraum			Differenz der Dauern*
	Frühester Termin	Spätester Termin	Dauer	Frühester Termin	Spätester Termin	Dauer	
Finanzierung/Investition	t-2	t+4	7	t-2	t+7	10	+ 3
Steuerlehre 1	t-1	t+3	5	t-4	t+3	8	+ 3
Rechnungswesen 2	t-1	t+5	7	t-1	t+7	9	+ 2
Mathematik für Ökonomen	t-1	t+5	7	t-1	t+7	9	+ 2
Statistik	t-2	t+4	7	t-3	t+5	9	+ 2
Produktion/Absatz	t-1	t+5	7	t-1	t+6	8	+ 1
Schlüsselqualifikationen	t-2	t+3	6	t-3	t+3	7	+ 1
Management	t-3	t+2	6	t-3	t+2	6	0
Personalführung	t-3	t+2	6	t-3	t+2	6	0
ERP-Systeme	t-3	t+4	8	t-3	t+4	8	0

* Eine positive Differenz bedeutet, dass der genutzte Prüfungszeitraum der nicht beruflich qualifizierten Studierenden um die jeweilige Anzahl der Semester länger ist als der Prüfungszeitraum der beruflich qualifizierten Studierenden.

Abbildung Verteilung der Prüfungsergebnisse auf unterschiedliche Segmente der Notenskala



Erreichte Prüfungsergebnisse

ANALYSE DER PRÜFUNGSNOTEN

Zunächst erfolgte eine Betrachtung der bei den analysierten dreizehn Modulen erzielten Durchschnittsnoten. Danach schneiden die beruflich qualifizierten Studierenden in zwölf der dreizehn Module im Durchschnitt vergleichsweise besser ab als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne berufliche Qualifikation. Der Abstand umfasst dabei im Durchschnitt 0,27. In den Modulen Rechnungswesen 1 (0,42), ERP-Systeme (0,40) und Produktion/Absatz (0,35) geht er sogar deutlich darüber hinaus. Lediglich das Modul Statistik absolvieren die nicht beruflich Qualifizierten im Durchschnitt mit einer um 0,06 besseren Note.

Die Abbildung zeigt eine Verteilung der Prüfungsergebnisse über das gesamte Spektrum der Notenvergabe hinweg. Die Betrachtung wechselt hierbei von einer modulbezogenen Sichtweise auf eine Gesamtbetrachtung sämtlicher Prüfungsergebnisse aus allen dreizehn Modulen, die im Rahmen dieser Analyse eingehend untersucht wurden. Dabei

sind die Prüfungsnoten teilweise geclustert, z. B. von 1,0–1,7 im ersten Segment etc.

Demnach erzielten die beruflich qualifizierten Studierenden (dunkelblaue Linie) im Vergleich zu ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen einen beinahe um fünf Prozentpunkte höheren Anteil an Prüfungsergebnissen im ersten Segment. Auch in den nächsten beiden Segmenten liegt ihr Anteil noch oberhalb der Studierenden ohne Berufsausbildung. Für die Noten 4,0 und 5,0 kehren sich die Verhältnisse entsprechend um. Die Durchfallquote (also Note 5,0) der nicht beruflich qualifizierten Studierenden (27,54 %) liegt um 6,57 Prozentpunkte höher als bei den beruflich qualifizierten Studierenden (20,97 %).

ANALYSE DER DURCHFALLQUOTEN

Bei einer modulbezogenen Betrachtung bestätigt sich diese Tendenz zu einer geringeren Durchfallquote bei den Studierenden mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. Tab. 3). Die bereits beruflich Qualifizierten haben besonders in den Modulen Grundlagen der BWL, Rechnungswesen 1+2, Finanzierung/Investition sowie Produktion/Absatz eine mit jeweils ca. zehn Prozentpunkten niedrigere Durchfallquote. Lediglich in den Modulen Management und Statistik weist die Gruppe der beruflich qualifizierten Studierenden eine höhere Durchfallquote auf.

Anteil beruflich qualifizierter Studierender weiter steigern

Mit Blick auf die im Rahmen dieser Untersuchung analysierten dreizehn Module können die aufgestellten Hypothesen abschließend als voll zutreffend bewertet werden. Danach absolvieren beruflich qualifizierte Studierende die untersuchten Modulprüfungen im Durchschnitt zu einem früheren Zeitpunkt und schneiden dabei mit einem besseren Prüfungsergebnis ab als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne beruflichen Hintergrund. Somit gelten die an Universitäten identifizierten Zusammenhänge zwischen vorangegangener beruflicher Ausbildung und dem Studienerfolg – wie am Beispiel der FH Bielefeld gezeigt – auch für Fachhochschulen.

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, als im Rahmen dieser Untersuchung alle Berufsausbildungen in einer gemeinschaftlichen Betrachtung untersucht wurden, unabhängig davon, ob es sich auch wirklich um einschlägige kaufmännische Berufsausbildungen handelte und ob es sich um vergleichsweise anspruchsvolle Ausbildungen handelt oder um solche mit einem eher niedrigen Anspruchsniveau. Eine Konzentration in der Akquise zukünftiger Studienaspiranten auf Absolventinnen und Absolventen vergleichsweise anspruchsvoller Berufsausbildungen würde den Unterschied zu der Gruppe ohne Berufsausbildung c. p. tendenziell noch deutlicher machen.

Tabelle 3 Vergleich der Durchfallquoten in den unterschiedlichen Modulen

Module	Durchfallquoten von Studierenden ...		Differenz*
	mit Berufsausbildung	ohne Berufsausbildung	
	in %	in %	+/-
Produktion/Absatz	23,44	34,05	+ 10,60
Rechnungswesen 1	29,30	39,66	+ 10,35
Finanzierung/Investition	24,46	34,39	+ 9,93
Rechnungswesen 2	21,16	31,03	+ 9,87
Grundlagen der BWL	17,10	25,43	+ 8,33
Englisch	22,48	28,74	+ 6,26
Steuerlehre 1	21,74	27,21	+ 5,47
Schlüsselqualifikationen	0,37	3,81	+ 3,44
ERP-Systeme	5,02	7,33	+ 2,31
Personalführung	6,40	8,60	+ 2,20
Mathematik	32,68	34,41	+ 1,72
Statistik	26,36	24,22	- 2,14
Management	10,64	7,72	- 2,92

* Eine positive Differenz bedeutet hier, dass die Gruppe der Studierenden ohne Berufsausbildung in einer prozentualen Betrachtung um den ausgewiesenen Wert vergleichsweise häufiger bei den entsprechenden Modulprüfungen durchgefallen sind.

An der Lehreinheit Wirtschaft der FH Bielefeld wurden aufgrund der vorgelegten Analysen die eingangs beschriebenen Überlegungen umgesetzt. In einem ersten Pilotprojekt wurden für die Ausbildung zur/-m Industriekaufrau/-mann Anrechnungsmöglichkeiten von bis zu vier Modulen (je nach Studiengang) identifiziert. Diese Ausbildung gilt als besonders anspruchsvoll und ließ einerseits das größte Anrechnungspotenzial und andererseits eine große Anzahl qualifizierter Studienaspiranten für die Hochschule vermuten. In Kooperation mit der Bezirksregierung Detmold und den Berufskollegs in der Region werden die Auszubildenden gezielt über das bestehende Angebot und die Studienmöglichkeiten an der FH Bielefeld informiert. Das führte in einem Zeitraum von vier Semestern dazu, dass der Anteil der ehemaligen Industriekaufleute unter den Erstsemestern beinahe verdoppelt werden konnte. ■

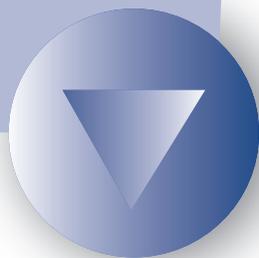
Literatur

BENNING, A.; MÜLLER, C.: Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge und die ökonomischen Auswirkungen auf unterschiedliche Akteursgruppen. In: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* 60 (2008), S. 334–348

DANIEL, H.-D.: Korrelate der Fachstudiendauer von Betriebswirten. Ergebnisse einer Absolventenbefragung an der Universität Mannheim. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 65 (1996) *Ergänzungsheft* 1, S. 95–115

ERDEL, B.: Welche Determinanten beeinflussen den Studienerfolg? Eine empirische Analyse zum Studienerfolg der ersten Kohorte der Bachelorstudenten in der Assessmentphase am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Bericht 2–2010. Nürnberg 2010

LUCHTMEIER, H.; WINKLER, T.; HELBERGER, C.: Studienverläufe von Betriebswirten an der Technischen Universität Berlin – Eine Analyse von Prüfungsamtsdaten. Berlin 2001



Übergang Schule – Ausbildung – Beruf

ANGELIKA PUHLMANN

Zukunft gesucht!

Berufs- und Studienorientierung in der Sek. II



Angelika Schmidt-Koddenberg,
Simone Zorn

Verlag Barbara Budrich, Leverkusen-Opladen 2012, 150 Seiten, 19,90 EUR, ISBN 978-3-86649-381-0

Berufsorientierung und die Gestaltung des Übergangs Schule – Ausbildung – Beruf gelten seit einigen Jahren auch für die Sek. II

als wichtige Themenfelder. Allerdings scheint es, anders als im Sek.-I-Bereich, noch an differenzierten und strukturierenden Handlungskonzepten zu mangeln. Diese Erkenntnis haben die Autorinnen zum Anlass genommen, zwischen 2008 und 2010 eine explorative Studie über Berufswahlorientierungsprozesse von Schülerinnen und Schülern an zehn Kölner Gymnasien und Gesamtschulen durchzuführen. Die Studie versteht sich als anwendungsorientiert und soll die Weiterentwicklung (sozial-)pädagogischer Konzepte und Curricula zur Berufswahlorientierung anstoßen. Denn die zahlreichen gesellschaftlichen Veränderungen stellten heute gleichermaßen an alle Jugendliche große Anforderungen in der Übergangsphase Schule – Ausbildung – Beruf. Vor allem seien es der Wandel der Arbeitswelt sowie steigende Flexibilisierung von Arbeit und Privatleben, die es jungen Frauen und jungen Männern inzwischen gleich schwer machten, eine Berufswahl zu treffen und einen Lebensentwurf zu entwickeln.

Mit Längsschnittbefragung, Gruppendiskussionen und qualitativen Einzelinterviews wurden Vorstellungen über die Zeit nach dem Lebensabschnitt Schule, Umgang mit Informationsfülle und wichtige Entscheidungsfaktoren der Schüler/-innen erhoben. Den „Ungleichheitsdimensionen Geschlecht, ethnische Herkunft und Bildungshintergrund der Eltern“ (S. 65) wurden bei der Untersuchung besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Die Autorinnen können mit ihrer Studie zeigen, dass Berufsorientierungsprozesse nicht linear oder vielleicht gar auf ‚die‘ endgültige Berufsentscheidung ausgerichtet sind, sondern dass in ihren vielen Facetten objektive Möglichkeiten und individuelle Wünsche entdeckt oder konkretisiert und zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Im Vergleich, so zeigt die Studie, haben die Faktoren Geschlecht, ethnische Herkunft und Bildungshintergrund durchaus nicht immer benachteiligende, jedoch differenzierende Wirkungen. So sind etwa junge Frauen zum Ende der Schulzeit häufiger über ihren weiteren Weg klar entschieden, so wählen die Befragten mit Migrationshintergrund häufiger den Weg ins Studium. Befragte aus nicht akademischen Elternhäusern sind beim Schritt in ein Studium seltener, bei der Wahl einer Berufsausbildung häufiger vertreten. Die detaillierte Auswertung der Befragungsthemen liest sich interessant und regt dazu an, landläufige vorgefasste Vorstellungen und Bewertungen von Berufsorientierungsprozessen zu hinterfragen. Der Methodenmix der Untersuchung erweist sich gerade im Hinblick auf die Gruppendiskussionen als ertragreich – wenngleich man sich gewünscht hätte, dass dieser Teil in der Publikation einen breiteren Raum bekommen hätte. Zur Diskussion gestellt, wie die Schüler/-innen die schulische Berufsorientierung bewerten und welche Angebote und Unterstützung sie sich wünschen, treten einige Punkte deutlich hervor: Die schulischen Angebote gelten eher als punktuell, ohne Kontinuität und praxisfern. Die Schüler/-innen wünschen sich mehr Möglichkeit zu eigener Praxiserfahrung, mehr Kontakt mit Menschen aus der Praxis und eine individuelle Beratung, die sie bei ihrer eigenen Auseinandersetzung über ihre Zukunft begleitet.

Ihre Befunde nehmen die Autorinnen schließlich in ihre „Handlungsempfehlungen für gelingende Übergänge in Ausbildung und Studium“ auf. Deren Hauptpunkte – Biografieorientierung, Einbettung in lokales Übergangsmanagement, Differenzierung der Berufswahlorientierung und Einbettung in moderne Jugendpolitik. Damit schließt sich der Bogen zum ersten Teil der Publikation, der sich mit strukturellen und sozialen Veränderungen der Gesellschaft befasst. Er liest sich in seinem großen Rundumschlag kritischer Gesellschaftsbetrachtungen nicht leicht und sein Zusammenhang zum Thema der Studie erschließt sich nicht gleich. Das, wie gesagt, gleicht sich durch die schlüssigen Handlungsempfehlungen aus. ■

DOROTHEA FOHRBECK

Recognition of foreign professional qualifications – the Federal Government's new Recognition Act

Thanks to Germany's new Recognition Act, which entered force on April 1, 2012, standard nationwide procedures and criteria will be available in future for the evaluation of foreign professional qualifications. This will improve the opportunities for people with qualifications obtained in other countries to find employment in the occupation for which they are trained. The article outlines the background to the drafting of the new law, introduces its main regulatory contents, and concludes by noting the next steps that need to be taken in order to implement the Act.

MANUEL SCHANDOCK, FELIX BREMSER

The Recognition Act's contribution to overcoming the shortage of skilled workers

One of the purposes of assessing the equivalence of foreign qualifications with those gained in Germany is to mobilise existing potential to join the skilled workforce. The article shows that skilled migrants offer substantial potential to the German labour market, particularly in relation to skilled-worker shortages. On the other hand, it is found that the split between qualifications regulated nationally by the federal government and those falling under the laws of the individual German Länder is currently leaving part of this potential unrealised.

CLAUDIA MORAVEK

Ways through the jungle of competences

Pre-application information and advisory provision for applicants seeking recognition

People who want to work in Germany and are therefore trying to have their foreign qualification recognised need a great deal of information on the statutory basis of the recognition procedure, the vocational education and training system and the labour market in Germany. The article points out which challenges arise on the way to submitting an application, and which information and advisory services offer the right support.

ARIANE BADERSCHNEIDER, OTTMAR DÖRING

Recognition guidance and networking within the „Integration through Qualification (IQ)“ programme

Recognition applicants have many questions, both before and during the procedure, and these can be answered by a variety of institutions. But it is not always obvious where particular information and advisory services can be accessed. This article introduces the „Integration through Qualification (IQ)“ support programme, which not only supplies information and advice but also integrates and professionalises existing advice services.

CORINNA MICHALSKI, ILONA RIESEN, BEATRIX STRAUCH

The new Recognition Act – new tasks for the chambers and support from the BQ portal

Since April 1, 2012 third-country nationals as well as EU citizens with qualifications in non-regulated professions now have a legal right to a procedure to assess the equivalence of their qualification. For the competent bodies that are responsible for assessment and recognition procedures in the vocational education sector, this gives rise to additional tasks and challenges. How the BP portal supports them in this is the subject of this article.

BETTINA ENGLMANN

Migrant-ready? The benefit of the Recognition Act for companies

One of the strategies to counter the growing problem of the skilled worker shortage is to employ greater numbers of qualified migrants. The question pursued in this article is how far companies are adapting to this group of employees, and what possibilities are provided by the new Recognition Act to support companies in the recruitment, employment and individual support of qualified skilled workers with a migrant background.

GEORG R. HANF

Links between the German national qualifications framework (DQR) and the Recognition Act

The debate about the German qualifications framework (DQR) lost touch with the fact that its origins lay in the European qualifications framework (EQF) and that its aims and purposes were not merely national. Germany had engaged with the European process in order to improve the mutual comparability of qualifications between the different Member States, and thus to foster the mobility of citizens. The preparation of the Recognition Act took place within the same time frame as the DQR debate, but although they ran in parallel, the two processes were entirely independent of one another. This article attempts to make the connections clear.

HEIKO BURCHERT, CHRISTOF MÜLLER

The success of vocationally qualified students at universities of applied sciences

Empirical studies attest to the fact that university students with prior initial vocational training and workplace experience tend to achieve better success in their studies. So far no such empirical evidence has existed regarding attainment at universities of applied sciences. The article presents the findings of a relevant study conducted in the Business Department of Bielefeld University of Applied Sciences.

Translation: Deborah Shannon, Academic Text and Translation, Norwich

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

41. Jahrgang, Heft 5/2012, September 2012

Redaktionsschluss 12.09.2012

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantwortl.),

Christoph Bierkamp, Katharina Reiffenhäuser,

Arne Schambeck

Telefon: 02 28 - 107-17 23/-17 24

E-Mail: bwp@bibb.de

Internet: www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Christiane Eberhardt, BIBB; Prof. Dr. Sandra Bohlinger, Universität Osnabrück; Prof. Dr. Gerhard Christe,

Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ) Oldenburg; Margit Ebbinghaus, BIBB;

Franziska Kupfer, BIBB; Barbara Lorig, BIBB; Dr. Loert de

Riese-Meyer, Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich

geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit

Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion

als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge

stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers

dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare

werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 - 9 11 01 -11, Fax -19

E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €, Jahresabonnement 39,70 €

Auslandsabonnement 44,40 € jeweils

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines

Jahres beim Verlag erfolgen.



■ **ARIANE BADERSCHNEIDER**

Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
baderschneider.ariane@f-bb.de

■ **PROF. DR. HEIKO BURCHERT**

Fachhochschule Bielefeld
Fachbereich Wirtschaft und
Gesundheit
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
heiko.burchert@fh-bielefeld.de

■ **DR. OTTMAR DÖRING**

Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
doering.ottmar@f-bb.de

■ **DR. BETTINA ENGLMANN**

Global Competences UG
Otto-Lindenmeyer-Straße 28
86153 Augsburg
englmann@globalcompetences.de

■ **DOROTHEA FOHRBECK**

Bundesministerium für Bildung und
Forschung
Referat 325 „Integration durch
Bildung“
Hannoversche Straße 28–30
10115 Berlin
dorothea.fohrbeck@bmbf.bund.de

■ **DR. KLAUS HEIMANN**

IG Metall Vorstand
Ressort Bildung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
klaus.heimann@igmetall.de

■ **DR. BEATE KRAMER**

Zentralstelle für die Weiterbildung
im Handwerk
Sternwartstraße 27–29
40223 Düsseldorf
bkramer@zwh.de

■ **JØRGEN OLE LARSEN**

Metropolitan University College
Tagensvej 18
DK- 2200 København N
Dänemark
jola@phmetropol.dk

■ **CORINNA MICHALSKI**

Institut der deutschen Wirtschaft
Köln
Postfach 101942
50459 Köln
michalski@iwkoeln.de

■ **CHRISTOF MÜLLER**

Fachhochschule Bielefeld
Fachbereich Wirtschaft und
Gesundheit
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
christof.mueller@fh-bielefeld.de

■ **HERMANN NEHLS**

DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
hermann.nehls@dgb.de

■ **ANDREAS OEHME**

Westdeutscher Handwerkskammertag
WHKT-Kompetenz-Zentrum
Anerkennung
Sternwartstr. 27–29
40223 Düsseldorf
andreas.oehme@handwerk-nrw.de

■ **KATHARINA PFISTER**

IHK FOSA (Foreign Skills Approval)
Ulmenstraße 52g
90443 Nürnberg
katharina.pfister@ihk-fosa.de

■ **ILONA RIESEN**

Institut der deutschen Wirtschaft
Köln
Postfach 101942
50459 Köln
riesen@iwkoeln.de

■ **BEATRIX STRAUCH**

Bundesministerium für Wirtschaft
und Technologie
Referat II B 5 „Berufliche Bildung im
Dienstleistungsbereich“
53107 Bonn
beatrix.strauch@bmwi.bund.de

■ **STEPHAN TREU**

IHK FOSA (Foreign Skills Approval)
Ulmenstraße 52g
90443 Nürnberg
stephan.treu@ihk-fosa.de

■ **DAIKE WITT**

Zentralverband des deutschen
Handwerks
Abteilung Berufliche Bildung
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin
witt@zdh.de

AUTORINNEN UND
AUTOREN DES BIBB

■ **DR. SILVIA ANNEN**

annen@bibb.de

■ **GERBURG BENNEKER**

benneker@bibb.de

■ **FELIX BREMSER**

bremser@bibb.de

■ **DR. CHRISTIANE EBERHARDT**

eberhardt@bibb.de

■ **DR. JESSICA ERBE**

erbe@bibb.de

■ **DR. GEORG R. HANF**

hanf@bibb.de

■ **HEIKE LEMMERMANN**

lemmermann@bibb.de

■ **CLAUDIA MORAVEK**

moravek@bibb.de

■ **ANGELIKA PUHLMANN**

puhlmann@bibb.de

■ **MANUEL SCHANDOCK**

schandock@bibb.de

■ **PROF. DR. REINHOLD WEIß**

reinhold.weiss@bibb.de

■ **FELIX WENZELMANN**

wenzelmann@bibb.de

methoden- kartothek.de

Spielend Seminare planen für Weiterbildung, Training und Schule

methoden-kartothek.de ist ein Multimedia-Tool zum kreativen Planen von Seminaren, Kursen und Trainings.

methoden-kartothek.de vereint neueste Webtechnologie mit einer praktisch bewährten Systematik für didaktisches Planen.

methoden-kartothek.de ist das ideale Arbeitsmittel für Dozenten/innen und Lehrer/innen, die bei der Seminarplanung auf Individualität setzen, ohne dabei auf Ordnung zu verzichten.

Kostenloser Demozugang zum Online-Tool auf methoden-kartothek.de



Ulrich Müller et al.

methoden-kartothek.de

Spielend Seminare planen für
Weiterbildung, Training und Schule

- Ordner inklusive Begleitbuch, Checklisten, Infokarten und Wegweiser
- Online-Tool zur Seminarplanung inkl. jährlichem Update-Service
2012, 249,- € (D)

Einführungspreis bis zum 30.10.2012: 199,- € (D)

zzgl. Abonnement für die Nutzung
des Online-Tools: 24 €/Jahr
(im ersten Jahr kostenfrei)

ISBN 978-3-7639-4985-4
Best.-Nr. 6004249

methoden-kartothek.de



W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Perspektive E-Learning

Bildungshorizonte erweitern

Mobile Learning, Social Learning und Game Based Learning sind die aktuellen Trends im E-Learning. Die Erwartungen der Nutzer an Lern- und Weiterbildungsangebote werden anspruchsvoller. Neue Ideen, Konzepte und Angebote müssen entwickelt und in bewährte Strukturen integriert werden.

Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis geben notwendige Impulse und stehen für den fachlichen Austausch zur Verfügung. Neben der Information und dem Austausch in Foren stellen ausgesuchte E-Learning-Anbieter Konzepte und Geschäftsmodelle vor.

Alle Programminfos und Anmeldung auf wbv-fachtagung.de



9. wbv-Fachtagung

Perspektive E-Learning

Bildungshorizonte erweitern

Bielefeld, 24. – 25. Oktober 2012

wbv-fachtagung.de



W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

