

Evaluation der „Kompetenzbilanz für Migrant/innen“
des Deutschen Jugend Instituts

im
Rahmen
der EP

FLUEQUAL



Von Dr. Andrea Schindel

EVALUATION DER KOMPETENZBILANZ FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN DES DEUTSCHEN JUGENDINSTITUTS (DJI)

Inhalt	Seite
1. Einleitung	3
1.1. Entstehung der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten des DJI	4
1.2. Zielsetzung und Aufbau der Kompetenzbilanz des DJI	5
1.3. Zielgruppe	6
1.4. Öffentlichkeitsarbeit	7
2. Fragestellungen der Evaluation	9
2.1. Befragte Einrichtungen, Behörden, Personen	9
2.2. Einsatz der Kompetenzbilanz: In welchem Rahmen wurde die Kompetenzbilanz durchgeführt	11
2.3. Zielgruppe der Kompetenzbilanz: Mit welchem Personenkreis wurde die Kompetenzbilanz durchgeführt	12
3. Einsatzmöglichkeiten der Kompetenzbilanz	16
3.1. Einrichtungen und Behörden	16
3.2. Personenkreis	17
3.3. Zeitrahmen	20
3.4. Zeitpunkt des Einsatzes	21
3.5. Alleinarbeit/Einzelgespräch mit einer Beraterin/einem Berater/Gruppenarbeit	22
3.6. Voraussetzungen der Beraterinnen und Berater für den Einsatz der Kompetenzbilanz	25
3.7. Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	27
4. Durchführung der Kompetenzbilanz	30
4.1. Einführung der Kompetenzbilanz	30
4.2. Verständnis	31
4.3. Struktur/Reihenfolge der Themen in der Kompetenzbilanz	32
4.4. Grafische Gestaltung	33
4.5. Themen	34
4.6. Fähigkeiten	36
4.7. Nachweise	39
4.8. Erkennensprozess	40
4.9. Auswertung der Kompetenzbilanz	41
4.10. Selbst- und Fremdeinschätzung	42
4.11. Lerneffekt für Beraterinnen und Berater aus der Kompetenzbilanz	43
5. Wert der Kompetenzbilanz	46
5.1. Motivation für die Teilnahme an der Kompetenzbilanz	46
5.2. Wert der Kompetenzbilanz außerhalb von Beruf und Ausbildung	48
5.3. Wert der Kompetenzbilanz für die Orientierung in Beruf und Ausbildung	51
6. Nutzen der Kompetenzbilanz für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer	57
6.1. Umsetzung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz	57
6.2. Nutzen der Kompetenzbilanz für Arbeitgeber	58

6.3. Grenzen der Kompetenzbilanz	61
7. Empfehlungen	63
7.1. Anwendung der Kompetenzbilanz	63
7.2. Strukturelle Bedingungen	64
7.3. Öffentlichkeitsarbeit	65
7.4. Zertifizierung und Validierung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz	66
7.5. Netzwerke	67
8. Änderungen der Rahmenbedingungen	70
8.1. Validierung informell erworbener Kompetenzen	70
8.2. Schwerpunkte von Qualifizierungsmaßnahmen	71
8.3. Voraussetzungen für den Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt	72
8.4. Änderung rechtlicher Rahmenbedingungen	75
8.5. Sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation Asylsuchender	76
9. Einschätzung der Reformmöglichkeiten	76

1. Einleitung

Im beruflichen Leben fällt der erste Blick auf formal erworbene Kompetenzen, die durch Diplome und Zeugnisse dokumentiert sind. In der Regel werden offizielle Zertifikate herangezogen, wenn es darum geht, sich einen Überblick über die Kompetenzen und Erfahrungen einer Person zu verschaffen. Aber schon Qualifikationen können auf ganz unterschiedliche Weise erlangt und unter mehr oder minder schwierigen Rahmenbedingungen erworben worden sein, so dass sich allein hinter einem Diplom oder sonstigem Abschluss ganz unterschiedliche und vielfältige Kompetenzen verbergen können, die weder in einem Lebenslauf noch in einem Zertifikat zutage treten. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen: Wenn ein Hauptschulabsolvent bei der Vorbereitung eine Vielzahl von Problemen zu bewältigen hatte wie die Prüfungsvorbereitung in einer Sammelunterkunft und die ständige Befürchtung, abgeschoben zu werden, oder ein Azubi sich während seiner Ausbildung monatlich um die Verlängerung seiner Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung bemühen muss, dann werden hier Kompetenzen entwickelt, die in keinem formalen Zeugnis gewürdigt werden. Der Kompetenzerwerb beschränkt sich nicht auf die Ausbildung und Beruf, sondern findet zum großen Teil durch Lebenserfahrungen, ehrenamtliche Tätigkeiten oder Aufgaben, die innerhalb einer Familie oder anderweitig im privaten Bereich übernommen werden, statt. Die Studie von Annemarie Gerzer-Sass zeigte bereits, dass wichtige Schlüsselqualifikationen wie Belastbarkeit, Stressbewältigung, Verantwortungsbewusstsein, Organisationsfähigkeit nicht allein im Beruf, sondern zu einem großen Teil in der Familienarbeit erworben werden.¹

In Deutschland steckt die Bilanzierung der außerhalb der Ausbildung und den beruflichen Erfahrungen erworbenen Kenntnisse noch in den Kinderschuhen und wird in der Arbeitswelt bislang nicht berücksichtigt. In anderen europäischen Staaten wird die Bilanzierung biografisch erworbener Kompetenzen in der Arbeitsvermittlung auf die unterschiedlichen Zielgruppen angewandt und ist dabei fester Bestandteil arbeitgebernaher Institutionen. In Luxemburg beispielsweise wird sie seit 2002 in den Arbeitsämtern zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eingesetzt. Dabei werden die beruflichen Qualifikationen, die Fähigkeiten aus der beruflichen Praxis sowie die sozialen Kompetenzen beleuchtet. Die Kompetenzbilanz beinhaltet einen Persönlichkeitstest sowie Fragebögen über berufliche Fähigkeiten, Gespräche über bisherige berufliche Erfahrungen, die aktuelle Situation und zukünftige berufliche Perspektiven, einen Aktionsplan zur Umsetzung der Fähigkeiten bzw. der Anpassung der Kompetenzen an die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt sowie ein abschließender Kompetenzbericht mit den Ergebnissen und entsprechenden Empfehlungen,

¹ Gerzer-Sass, Annemarie : Die Kompetenzbilanz – ein Instrument zur Erfassung von Kompetenzen aus sozialen Lernfeldern. In: http://www.lern-netzwerk.de/files/pdf/20041217doku/Gerzer-Sass_2.pdf, S.8. Es handelt sich hier um die Kompetenzbilanz, die im Rahmen des Projektes „Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalpolitik“ konzipiert wurde.

die an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aber auch an Auftraggeber weitergereicht werden.²

In Frankreich wurde die Kompetenzbilanz in den 80er Jahren ebenfalls mit dem Ziel der Eingliederung in den Arbeitsmarkt konzipiert. 1986 entstanden die ersten Bilanzierungszentren, deren Zahl inzwischen über 700 beträgt. Seit 1991 besteht ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kompetenzbilanz durchzuführen (bei Arbeitssuchenden mit einer Berufserfahrung von drei Jahren, bei Festangestellten von fünf Jahren und bei befristet Angestellten sowohl Leiharbeitnehmern von fünf bzw. drei Jahren).

In der Schweiz wurde die Kompetenzbilanzierung vom Institut Effe aufgegriffen, um speziell Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.³ Das Centre de Bilan Genève bietet die Möglichkeit, informell erworbene Kompetenzen und Qualifikationen nachweisen zu lassen, während das Schweizer Qualifikationsbuch das Ziel verfolgt, sämtliche Erfahrungen und Kompetenzen zu dokumentieren, ungeachtet dessen, ob sie im Beruf oder in außerberuflichen Bereichen erworben wurden. Hier geht es um die Erstellung eines Kompetenzprofils anhand der Gesamtheit an Lebenserfahrungen.⁴ In diese Richtung geht auch die Zielsetzung der Kompetenzbilanz des Deutschen Jugendinstituts (DJI).

1.1. Entstehung der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten des DJI

Die Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten wurde vom Deutschen Jugendinstitut von Monika Jaeckel und Wolfgang Erler im Rahmen des Projekts „Der soziale Nahraum in seiner Integrationsfunktion für Familien ausländischer Herkunft“ (15.07.2001-31.12.2002)⁵ in der Abteilung Familie und Familienpolitik des Deutschen Jugendinstituts in Kooperation mit dem Bayerischen Netzwerk „Flüchtlinge qualifizieren“ – FLUEQUAL im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, der Initiativgruppe – Interkulturelle Begegnung und Bildung, Frauenprojekt, KIM – Koordinierung interkultureller Projekte München und der Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration, Abteilung Interkulturelle Arbeit und Migration, Fachbereich Interkulturelle Arbeit und der Abteilung Interkulturelle Arbeit und Migration, Fachbereich Rückkehr- und Integrationshilfen, entwickelt und nach einer Erprobungsphase bei Sprachkurs- und Bildungsträgern mit Qualifizierungsprojekten für Flüchtlinge sowie im Pilotprojekt „Orientierungskurse für

² Le bilan de compétences. In Études et Formation. http://www.etform.lu/le_bilan_de_competences.htm, 15.09.2004

³ Hierzu sowie zu den verschiedenen Ansätzen der Kompetenzbilanzierung in den europäischen Staaten vergleiche die Rechercheergebnisse „Kompetenzbegriff und Testergebnisse im europäischen Vergleich der Projektgruppe Kompetenzbilanzen“ anlässlich einer Präsentation vom 25.11.2003 im Zukunftszentrum Tirol

⁴ Jahressachstandbericht 2003 der Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Weiterbildungsforschung e.V. – Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management: Internationales Monitoring – Lernkultur – Kompetenzentwicklung, S.11ff

⁵ Vergleiche hierzu die Homepage des Deutschen Jugendinstituts in <http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=187>.

Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer“ in München⁶, an Beratungsstellen und in einem Fortbildungskurs für hochqualifizierte Frauen aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion in Berlin im Mai 2003 in einer Fachtagung öffentlich vorgestellt. Sie entstand aus dem von der EU und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekt „Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung“, das sich mit der Zielgruppe berufstätige Eltern und deren Erfahrungen und Kompetenzen, die diese im Bereich der eigenen Familie erworben haben, befasst hatte.

Nach einer weiteren Überarbeitungsphase wurde im Herbst 2004 eine neue Version im DinA4-Format (ursprüngliches Format DinA3) auch mit Blick auf eine online-Version herausgegeben. Hierbei wurden einige Kategorien zusammengefasst und gestrafft. Mit Blick auf die Mehrsprachigkeit vieler Migrantinnen und Migranten wurde die Sprachschnecke in das Portfolio eingefügt, in der die im Laufe des Lebens erlernten Sprachen sowie der Rahmen, in dem sie erlernt wurden, dokumentiert werden können.

1.2. Zielsetzung und Aufbau der Kompetenzbilanz des DJI

Der Erfahrungsreichtum und die Ressourcen, die Migrantinnen und Migranten mitbringen, erfahren in Deutschland in den seltensten Fällen eine Wertschätzung. Dies gilt bereits für Zeugnisse, die bei der Einstufung in den meisten Fällen abqualifiziert oder nicht anerkannt werden, für nicht belegbare berufliche Erfahrungen, vor allem aber für biografisch erworbene Kompetenzen. Hier überwiegt immer noch die defizitäre Sichtweise, das heißt, es wird nach dem gefragt, was nicht vorliegt. Dies gilt vor allem für Asylsuchende, die im Anerkennungsverfahren auf Desinteresse gegenüber ihrer Person und ihrer Lebenserfahrung stoßen und vor allem die Grenzen ihrer Möglichkeiten aufgezeigt bekommen. Dies führt dazu, dass sie ihr Potenzial nicht mehr als solches wahrnehmen, sondern sich selbst als unerwünscht und defizitär erleben. Ziel des vom DJI entwickelten Instruments zur Kompetenzbilanzierung ist die Aufwertung der Lebenserfahrung und das Sichtbarmachen des Lerneffektes durch die eigene Biografie.

Die Kompetenzbilanz dient der ganzheitlichen Erfassung der individuellen Lebenserfahrung, die neben der Schulbildung, Berufsausbildung, dem Studium und der anschließenden Berufstätigkeit die außerberuflichen Bereiche abdeckt. Bei der Kompetenzbilanzierung geht es um das Erkennen und Strukturieren vor allem informell erworbener Kompetenzen, die nicht durch Zeugnisse zu belegen sind. Ziel ist zum einen, aus den biografisch erworbenen Kompetenzen berufliche Perspektiven zu entwickeln. In der Arbeit mit der Kompetenzbilanz sollte aber ebenfalls, wie von den Autoren der Kompetenzbilanz Monika Jaekel und Wolfgang Erler hervorgehoben wurde, auf mögliche Betätigungsfelder im außerberuflichen Bereich eingegangen werden, in den ehrenamtliche Tätigkeiten in der Nachbarschaftshilfe,

⁶ Vergleiche hierzu die Evaluation des Pilotprojektes « Orientierungskurse für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer » Sommer 2002 von Monika Jaekel und Wolfgang Erler, Deutsches Jugendinstitut, Dr. Margret Spohn, Stelle für interkulturelle Arbeit, S. 21-22

in Vereinen, Tätigkeiten in Tauschbörsen, in denen der Einsatz von Kenntnissen im Austausch untereinander stattfindet, fallen. Der Einsatz der Kompetenzbilanz sollte demnach nicht auf die arbeitsmarktrelevanten Gebiete reduziert werden, sondern ausdrücklich Alternativen der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Integrationsmöglichkeiten aufzeigen sowie bei der Orientierung in Deutschland oder auch im Herkunftsland unterstützende Arbeit leisten.

Zu den außerberuflichen Bereichen des Kompetenzerwerbs, deren Liste endlos weitergeführt werden könnte, gehört zum einen die Migrationserfahrung, aber auch der Umgang mit schwierigen Situationen wie Flucht, Trauer, Tod, mit denen gerade Flüchtlinge konfrontiert werden. Ein wesentliches Ziel war nach Aussage des Mitautors der Kompetenzbilanz die Entwicklung eines Instruments, das den defizitären Blickwinkel, mit dem Migrantinnen und Migranten in der Beratungs-, Qualifizierungs- oder sozialen Arbeit betrachtet worden seien, durch einen ressourcenorientierten Ansatz ersetzt. Dies sollte durch die Hervorhebung und den Einsatz der Stärken und Potenziale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und durch das Sichtbarwerden dieser Kompetenzen gegenüber Bildungsinstitutionen und potentiellen Arbeitgebern geschehen. Neben einem Perspektivenwechsel in der Migrations- und Integrationsarbeit ist ein Beitrag zur Öffnung des Bildungssystems und zu einer erhöhten Innovationsbereitschaft mit Blick auf die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und Wertschätzung praktischer Berufserfahrung im jeweiligen Herkunftsland ein weiterführendes Ziel. Letzteres ist nur durch ein breites Spektrum an Anwendungsfeldern der Kompetenzbilanz und eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu erreichen.

Die Kompetenzbilanz besteht aus den Teilen „Beschreiben“, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Stationen ihres Lebens darstellen können, „Erkennen“, die Liste der Fähigkeiten, anhand derer die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Kompetenzen einschätzen, „Nachweisen“ zur Dokumentation der Erfahrungen und „Umsetzen“, in dem es um die Einsatzmöglichkeiten der Fähigkeiten geht. In einem anschließenden Umsetzungsplan werden die Einsatzmöglichkeiten der Kompetenzen und Erfahrungen in einem Plan mit den möglichen Schritten, die zur Verwirklichung der Ziele führen können, konkretisiert.

1.3. Zielgruppe

Zielgruppe der Kompetenzbilanz sind Migrantinnen und Migranten unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Bei der Konzipierung der Kompetenzbilanz gingen die Autoren von einem Einsatz bei Erwachsenen aus. Eine Anwendung bei Jugendlichen war nicht vorgesehen. Nachdem Einrichtungen, die mit Jugendlichen arbeiten, sich für das Instrument interessierten, ist die Frage nach der Anwendbarkeit der Kompetenzbilanz für Jugendliche in den Vordergrund gerückt.

Durch die in der Entwicklungsphase des Instruments bereits bestehende Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft Fluequal bilden Asylsuchende (Flüchtlinge im laufenden

Verfahren) einen wesentlichen Teil der Zielgruppe, darunter auch unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Da sie in der Regel keine Zeugnisse mitbringen, bleibt ihnen zur Feststellung ihrer Fähigkeiten eine Methode, durch die biografisch erworbene Kompetenzen an das Tageslicht gebracht und zusammengefasst werden.

Migrantinnen und Migranten haben oft nicht die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten durch formale Zeugnisse zu belegen, sei es, dass ihre Zeugnisse in Deutschland nicht anerkannt oder abgestuft werden oder dass sie – das trifft vor allem auf Flüchtlinge zu – keine Gelegenheit hatten, Zeugnisse aus dem Herkunftsland mitzunehmen bzw. sich diese auch im nachhinein nicht beschaffen können. In der hiesigen, noch sehr auf formale Zeugnisse und einen stringenten Lebenslauf fokussierten Arbeitswelt finden die Fähigkeiten vieler Migrantinnen und Migranten keine Anerkennung, so dass ihre Ressourcen in der hiesigen Gesellschaft nicht zum Einsatz kommen und somit brach liegen. Dies führt gerade bei Asylsuchenden zu einer Sichtweise, die diesen Personenkreis auf ihre Bedürfnisse reduziert und den Fokus auf das richtet, worüber sie in den meisten Fällen nicht verfügen – auf das fehlende formale Dokument als Nachweis ihrer Kompetenzen. Was sie mitbringen, ist ein reicher Erfahrungsschatz und eine Fülle an Kompetenzen, die sie zum einen nicht durch Zeugnisse belegen können, aber die sie auch aus rechtlichen Gründen nicht einbringen können. So stehen sie gleich vor zwei Hürden – der Schwierigkeit, ihre Kompetenzen aufgrund der restriktiven Zeugnisanerkennung oder nicht vorhandener Zeugnissen anerkennen zu lassen und den gesetzlichen Hürden der fehlenden Arbeitsgenehmigung aufgrund ihres unsicheren Aufenthaltstatus. Da die Kompetenzbilanz neben den formellen Abschlüssen sich vor allem aber auf die informell erworbenen Kompetenzen konzentriert, die sozialen Kompetenzen und soft skills hervorhebt, liegt es nahe, sie bei einer Zielgruppe anzuwenden, die die formellen Abschlüsse in den allermeisten Fällen nicht mehr nachweisen kann. Ziel ist es, alternative Wege zu eröffnen, die es ermöglichen, im alten Beruf oder in einen Beruf tätig zu werden, in dem der Teilnehmer/die Teilnehmerin die in der Kompetenzbilanz herausgearbeiteten Kompetenzen einbringen kann, sowie Betätigungsfelder im außerberuflichen Bereich zu eröffnen.

1.4. Öffentlichkeitsarbeit

Die Kompetenzbilanz wurde vom Deutschen Jugendinstitut auf Tagungen (Fachtagung im Mai 2003), auf einem Kongress in Bad Godesberg 2003 (Familien in der Einwanderungsgesellschaft), auf der Bildungsmesse des Handwerks, beim niedersachsenweiter Tag, organisiert von der Stadt Braunschweig in Zusammenarbeit mit der Migrationsbeauftragten von Niedersachsen mit ca. 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Migrationsarbeit im Dezember 2003 sowie Ende 2004 im Rahmen eines Informationstages für ausländische Jugendliche in Bielefeld, an denen Träger der Migrationsarbeit und Sprachkursträger teilnahmen und in Einführungsseminaren vorgestellt. Zur Dokumentation von Erfahrungen und Perspektiven der Kompetenzbilanz wurde

bundesweit das Netzwerk KomBiNet gegründet. Allerdings ist die Anzahl derer, die Rückmeldung über eine Anwendung mit dem Instrument geben im Vergleich zur Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Präsentationen und Schulungen zur Kompetenzbilanz gering. Schwierig gestaltete sich laut Aussage des Mitautors auch der Kontakt zu Arbeitgebern und arbeitgebernahen Institutionen wie beispielsweise die bfz, die den Schlüssel zu der konkreten Umsetzung von Ergebnissen, die aus der Kompetenzbilanz gewonnen werden, bilden.

Die Koordinierungsstelle der Entwicklungspartnerschaft Fluequal bei Tür an Tür, Kooperationspartner des DJI, stellte die Kompetenzbilanz bei folgenden beratenden Einrichtungen, Bildungsträgern und Gemeinden vor: Alevitische Jugend, Ausländerbeirat Augsburg, Deutsches Rotes Kreuz, Abakus Hamburg, Alevitische Gemeinde Augsburg, AWO-München, das Bildungsinstitut Pscherer, CJD Regensburg, ENAIP Stuttgart, EQUAL Mainstreaming Tagung Bonn, ETC München, GATE&Perspektive (Asyl-EPs in Hamburg/Schleswig-Holstein), Initiativegruppe Interkulturelle Bildung und Begegnung, Interkulturelle Pädagogik, In Via Kofiza, Isbera Süd, IUBM Augsburg, JVA Wiesbaden, Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim, OIE, Münchner VHS, Schulreferat in München, Thüringer Asyl-EP, transnationale Partnerschaft NEAR (Equal-Partner). Ebenso präsentierte sie die Kompetenzbilanz bei der Zentralen Handwerkskammer in Düsseldorf und im Bayerischen Staatsministerium beim Referat Ausländerintegration, bei der Agentur für Arbeit Augsburg sowie bei den Unternehmen Galeria Kaufhof, IG-Metall, MAN und dem Weltbildverlag in Augsburg und führte Schulungen unter anderen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Migrantenberatung beim Deutschen Roten Kreuz, die beabsichtigen, das Instrument für ihre Kompetenzanalyse einzusetzen, bei Caritas und bei Jugendmigrationsdiensten durch.

Darüber hinaus wurde die Kompetenzbilanz von weiteren Einrichtungen, die sie einsetzen, weitergeleitet. Genannt wurden die „Jobfüchse“ des Palais Trier durch den JMD Trier, die Hochschule Bildender Künste, das Jugendamt Braunschweig, die Kompetenzagentur, der Jugendmigrationsdienst durch den JMD Braunschweig, die Handwerkskammer München durch die Projektleitung „Bildungsrucksack“ der EP Fluequal, innerhalb der JVA Wiesbaden durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Modellprojekts „Neue Wege der Berufsbildung für junge Migranten in der JVA Wiesbaden“, EP-Partner von AKIM München durch die zuständige Stelle für Qualifizierungsberatung für Flüchtlinge in der Equal-EP AKIM (Arbeitskräfteentwicklung im Großraum München). In Stuttgart wurde die Kompetenzbilanz über das Bildungswerk ENAIP im Projekt Lernwerkstatt und dem Projekt Job-Club der EP Kolibri bekannt gemacht und probeweise eingesetzt.

2. Fragestellungen der Evaluation

Die Evaluation befasst sich mit der Frage, in welchen Einrichtungen unter welchen Rahmenbedingungen mit welchen Zielgruppen die Kompetenzbilanz bislang eingesetzt wurde und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit die Kompetenzbilanz durchgeführt werden kann. Dabei werden folgende Fragestellungen untersucht: Welchen Nutzen und Wert können Teilnehmerinnen und Teilnehmer beruflich aus der Kompetenzbilanz ziehen? Welchen Wert hat die Kompetenzbilanz für die Orientierung und Organisation im außerberuflichen Bereich? Kann sie die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fördern? Inwieweit wird sie ihrem Anspruch des Erkennens verborgener und vergessener Kompetenzen gerecht? Ergeben sich konkrete Pläne und Perspektiven für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Kompetenzbilanzierung? Wie praktikabel ist die Arbeit mit der Kompetenzbilanz für die Fachkräfte in der beratenden Funktion? Inwieweit konnten die aus der Kompetenzbilanz gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis bei Bewerbungen, Suche nach einem Ausbildungsplatz eingesetzt werden und auf welche Hürden sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bzw. die Beraterinnen und Berater dabei gestoßen? Wie stehen Arbeitgeber und Behörden zu der Bilanzierung informell erworbener Kompetenzen und der Kompetenzbilanz des DJI und welche Formen der Zusammenarbeit sind denkbar? Kann die Kompetenzbilanz in Vermittlungsstellen unterstützend einwirken? Welchen Nutzen ziehen Arbeitgeber aus der Kompetenzbilanz und welche Vorbehalte bestehen? Welche Reformansätze sind in diesem Zusammenhang vonnöten, damit die Ergebnisse der Kompetenzbilanz umgesetzt können und informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden?

2.1. Befragte Einrichtungen, Behörden, Personen

Die vorliegende Evaluation stützt sich auf einen quantitativen Teil auf der Grundlage von Fragebögen mit halboffenen Fragen, die von 12 Beraterinnen und Berater, die mit der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten gearbeitet haben, sowie 6 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgefüllt wurden, und einen qualitativen Teil auf der Basis von leitfadengestützten problemzentrierten Interviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Einrichtung Tür an Tür, die am Fluequal-Teilprojekt QuIF teilnahmen oder in der Berufsberatung waren, sowie mit der Koordinierungsstelle der Equal-Entwicklungspartnerschaft Fluequal, den Mitarbeiterinnen der Projekts KomBiMi bei der Einrichtung Tür an Tür, den pädagogischen Fachkräften der Fluequal-Teilprojekte innerhalb von ETC und dem SchlaU-Projekt, der Projektleitung des Fluequal-Teilprojekts „Bildungsrucksack“, der Beraterin für Qualifizierung im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft AKIM sowie dem Mitautoren der Bildungsstudie bei Klientinnen und Klienten des Flüchtlingsamts, in deren Rahmen die Kompetenzbilanz getestet wurde. Darüber hinaus wurden die Mitarbeiterinnen des Projekts „Lernwerkstatt“ beim Bildungswerk ENAIP Stuttgart und die Bildungsreferentinnen des Teilprojekts „Job-Club“ der

Entwicklungspartnerschaft Kolibri im Bildungswerk ENAIP Stuttgart befragt, die die Kompetenzbilanz bei jugendlichen und erwachsenen Italienern/innen einsetzten und aber auch ein eigenes Konzept der Kompetenzbilanzierung, das Schatzkästlein, entwickelten. Experteninterviews wurden mit dem Generalsekretär der Abteilung Migration und Integration, Team 44 des Deutschen Roten Kreuzes mit Sitz in Berlin sowie der Projektleiterin des Projekts „Berufliche Integration von Migranten“ sowie europäischer Projekte und dem Verantwortlichen für den Bereich Ausbildung und Beratung, überbetriebliche Unterweisung, Gesellenprüfungswesen, Meisterprüfungswesen in der Zentralen Handwerkskammer Düsseldorf, mit dem Personalchef des Unternehmens MAN Augsburg und dem Zuständigen für Personal, Beratung und EDV bei Galeria Kaufhof in Augsburg sowie der Agentur für Arbeit in Augsburg sowie über die Projektleitung des Projekts „Bildungsrucksack“ in schriftlicher Form mit dem 1. Sachbearbeiter im Arbeitsgenehmigungsverfahren bei der Agentur für Arbeit in München durchgeführt. Befragt wurde in einem ausführlichen Interview ebenfalls der Mitautor der Kompetenzbilanz Wolfgang Erler.

Sowohl die qualitative als auch quantitative Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschränkte sich auf die Einrichtung von Tür an Tür, so dass hier keine allgemein repräsentativen, sondern lediglich tendenzielle Aussagen getroffen werden können. In den anderen Fluequal-Teilprojekten bestand zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kompetenzbilanz entweder kein Kontakt mehr oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollten ihnen keine weitere Befragung mehr zumuten.

Die Evaluation bezieht sich in erster Linie auf die Einrichtungen von Fluequal und damit den Einsatz der Kompetenzbilanz bei Asylsuchenden mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, aber darüber hinaus wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen befragt, deren Zielgruppe zumindest teilweise über einen gesicherten Aufenthaltsstatus verfügt oder wie bei ENAIP teilweise in Deutschland aufgewachsen ist. So konnten Unterschiede in der Wirkung und Reichweite der Kompetenzbilanz herausgearbeitet werden, die auch auf den unterschiedlichen Status zurückzuführen sind.

Bei folgenden Einrichtungen wurde die Kompetenzbilanz bislang nachweislich eingesetzt.

(Anzahl der Teilnehmer/innen/Anzahl der zu Ende geführten Kompetenzbilanzen)

- Tür an Tür im Rahmen des Teilprojekts QuIF (Qualifizierung und Integration für Flüchtlinge) im Rahmen der Unterrichts zu beruflichen Themen und zur Arbeitswelt in Deutschland: Teilgenommen haben 20 Asylbewerberinnen und –bewerber.
- Tür an Tür im Rahmen von QuIF innerhalb der EP Fluequal in der Erprobungsphase: 2/zu Ende: 2
- Tür an Tür im Rahmen des Projekts KomBiMi: 19/zu Ende: 13
- Teilprojekt SchlaU: 11/ zu Ende: keine
- Teilprojekt ETC (Euro-Trainings-Centre e.V.): 1/zu Ende: keine
- Bildungsstudie: 7/ zu Ende: 7

- EP AKIM: 1/zu Ende: 1
- Teilprojekt Bildungsrucksack der EP Fluequal in der Erprobungsphase: 3/ zu Ende: 2
- Teilprojekt Job-Club der EP Kolibri am Bildungswerk ENAIP, Stuttgart: 2/ zu Ende: 2
- Teilprojekt Job-Club der EP Kolibri am Bildungswerk ENAIP, Stuttgart: 1/ zu Ende: geplant für 2005
- Projekt Lernwerkstatt, Stuttgart: 8/ zu Ende: keine
- Modellprojekt „Neue Wege der Berufsbildung für junge Migranten, JVA Wiesbaden: 20/ zu Ende: 20
- Xenos-Projekt: diversity Hamburg: 124 in Alleinarbeit mit nach Hause gegeben
- Bildungsinstitut Pscherer, Bilanzzentrum bei deutschen Langzeitarbeitslosen
- JMD des Caritasverbandes Trier: 1 / zu Ende: keine (Umsetzung durch Formulierung beruflicher Ziele ersetzt, in Kombination mit Nachbetreuung durch den JMD Trier)
- JMD des Caritasverbandes Braunschweig: Xenosprojekt: Imagekampagne Jugendliche Migranten-Arbeit mit hochqualifizierten Jugendlichen: 10/ zu Ende: 5

Die befragten Beraterinnen und Berater erfuhren durch Tagungen (2), Fortbildungen (2), durch die Einrichtung, für die sie tätig sind (6), über Kolleginnen und Kollegen (1), die Leitung einer Jugendhilfeeinrichtung (1), durch EP-Partner (1), über die Teilnahme an einem Projekt (1), über das Internet (1) sowie über die Kompetenzagentur Braunschweig (1) von der Kompetenzbilanz.

Die Mitarbeiterinnen der AWO und dem Schul- und Kultusreferat Fachabteilung F 5, Fachberatung Interkulturelle Pädagogik Nord haben die Kompetenzbilanz noch nicht eingesetzt. Beim JMD Böblingen sowie In Via Kofiza ist der Einsatz in abgewandelter Form geplant. Beim Deutschen Roten Kreuz wird sie im Rahmen einer Neustrukturierung der Migrationserstberatung als ein mögliches Instrument der Kompetenzanalyse in Betracht gezogen, wofür die Kompetenzbilanz den Beraterinnen und Beratern in einer dreitägigen Schulung vorgestellt wurde.

Aufgrund der geringen Rückmeldungen auf die verteilten Fragebögen kann kein flächendeckender Überblick über die Einrichtungen gegeben werden, in denen die Kompetenzbilanz tatsächlich angewandt wird.

Insgesamt wurden in den befragten Einrichtungen 230 Kompetenzbilanzen durchgeführt, davon 52 Ende geführt und 124 in Alleinarbeit mit nach Hause gegeben wurden, wobei hier unklar bleibt, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Kompetenzbilanz zu Ende gemacht haben.

2.2. Einsatz der Kompetenzbilanz: In welchem Rahmen wurde die Kompetenzbilanz durchgeführt

Die Kompetenzbilanz wurde in den verschiedenen Teilprojekten der Entwicklungspartnerschaft Fluequal sowohl im Rahmen von **Qualifizierungsmaßnahmen** als auch in der **beruflichen Beratung** (KombiMi bei Tür an Tür), der **Qualifizierungsberatung**

(AKIM) sowie in der **Flüchtlingsberatung** (Bildungsrucksack, beides beim Amt Wohnen und Migration in München) eingesetzt. Darüber hinaus war sie Bestandteil einer **Bildungsstudie** bei Klientinnen und Klienten der Flüchtlingsberatung im Amt für Wohnen und Migration. In Stuttgart wurde die Kompetenzbilanz im Teilprojekt Job-Club der Equal-Entwicklungspartnerschaft Kolibri in der **Beratung** jugendlicher italienischer Migrantinnen und Migranten und italienischer Schülerinnen und Schüler ansatzweise erprobt und für die Entwicklung eines eigenen Instruments, das Schatzkästlein mit herangezogen. In der Sprachlernwerkstatt wurde die Kompetenzbilanz als **Unterrichtsmodul** ebenfalls erprobt und zum Vokabeltraining und zur Textproduktion eingesetzt, aber aufgrund des Beginns der Erprobungsphase des Schatzkästleins nicht zu Ende geführt.

Teil des Unterrichts (Ethik) bildete die Kompetenzbilanz auch im Fluequal-Teilprojekt SchlaU. Als Unterrichtsmodul wurde sie beim Jugendmigrationsdienst des Caritas-Verbandes Trier innerhalb eines **Jugendaufbausprachkurses** sowie im Xenosprojekt Imagekampagne Jugendliche Migranten – Arbeit mit hochqualifizierten Jugendlichen beim Jugendmigrationsdienst Caritasverband Braunschweig durchgeführt. Bei ETC fand die Kompetenzbilanzierung im Rahmen eines **berufsvorbereitenden Lehrgangs** statt. Der Mitarbeiter des Xenos-Projektes der ABAKUS GmbH führte in der Unterrichtseinheit „Kompetenzen“ die Kompetenzbilanz ein, die die Jugendlichen anschließend in Alleinarbeit zu Hause durcharbeiten sollten.

2.3. Zielgruppe der Kompetenzbilanz: Mit welchem Personenkreis wurde die Kompetenzbilanz durchgeführt

Der Personenkreis, mit dem die Kompetenzbilanz nachweislich durchgeführt wurde, zeichnet sich durch eine große Bandbreite aus. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Kompetenzbilanz handelte es sich um Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, anerkannte Flüchtlinge, Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge, Migrantinnen und Migranten mit doppelter Staatsangehörigkeit, Asylbewerberinnen und -bewerber mit kleinem Asyl (Aufenthaltsbefugnis von 2 Jahren), erwachsene und jugendliche Italienerinnen und Italiener, jugendliche Migrantinnen und Migranten mit sicherem Aufenthaltsstatus, erwachsene Migrantinnen und Migranten und minderjährige Flüchtlinge. Darüber hinaus wurde die Kompetenzbilanz in Abwandlung auch bei deutschen Erwachsenen eingesetzt.

Die Ergebnisse der Befragung in den Einrichtungen, deren Zielgruppe Migrantinnen und Migranten mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus darstellen, können teilweise auch auf die Zielgruppe der Asylsuchenden angewandt werden. Auf der anderen Seite spielt auch bei der Durchführung der Kompetenzbilanz der ungesicherte Aufenthaltsstatus sowohl bei der Beantwortung der einzelnen Fragen als auch bei den Umsetzungsmöglichkeiten gewonnener Erkenntnisse eine Rolle. Die ungeklärte Identität, die unsichere Perspektive in Deutschland, Traumatisierungen, begrenzte rechtliche Möglichkeiten und die äußeren Lebensumstände in den Sammelunterkünften, aber auch die defizitäre Sichtweise den Asylsuchenden gegenüber

beeinflussen den Blick auf die eigenen Perspektiven sowie die Wertschätzung eigener Erfahrungen.

Auch bezüglich der **Herkunft**, der mitgebrachten **Ausbildung** und **beruflichen Erfahrungen** zeichnen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch eine große Heterogenität aus. Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den folgenden Staaten nahmen bislang an der Kompetenzbilanz teil: Afghanistan, Äthiopien, Bulgarien, Burma, Deutschland, Elfenbeinküste, Eritrea, Irak, Iran, Italien, Ex-Jugoslavien, Kasachstan, Kongo, Kosovo, Marokko, Moldawien, Nigeria, Pakistan, Rumänien, Russland, Ungarn, Sierra Leone, Somalia, Sri Lanka, ehemalige SU, Syrien, Tibet, Togo, Türkei, Uganda, Ukraine, Vietnam, Weißrussland.

Bildungshintergrund

Der Personenkreis umfasst Analphabetinnen und Analphabeten, Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Schulabschluss, mit einem Hauptschulabschluss, einer mittleren Reife, einer beruflichen Ausbildung (Fotografie, Handel mit Obst und Gemüse, Kunsthandel, Geschenkartikel), einem Fachabitur, Abitur und einem abgeschlossenen Hochschulstudium (Ethnologie mit Politische Wissenschaft und romanische Philologie (in Deutschland), Bachelor of Political Science und International Studies, Bauingenieurwesen, Buchhaltung, Mikrobiologie, Soziologie).

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungsstudie hatten zum großen Teil entweder einen Hochschulabschluss oder hatten eine akademische Ausbildung begonnen, verfügten aber über geringe Berufserfahrungen.

Berufserfahrung im Herkunftsland

Vor allem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Fluequal-Teilprojekten wie SchlaU oder QuIF bringen unterschiedliche Berufserfahrung aus ihrem Herkunftsland mit. So weisen manche eine große Vielfalt an Tätigkeiten auf, andere haben in ihrem Herkunftsland noch nicht gearbeitet. Viele haben aufgrund ihres Lebensweges kein klares Berufsbild, insofern sie vor ihrer Flucht nicht die Möglichkeit hatten, eine Ausbildung zu erwerben und in ihrem Beruf zu arbeiten.

Allgemein wurde die Kompetenzbilanz sowohl mit Jugendlichen ohne Berufserfahrung als auch mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einer langjährigen Berufserfahrung im Herkunftsland durchgeführt. Dabei waren sie in den unterschiedlichsten Branchen tätig wie in der Altenpflege, als Aushilfslehrerin, im Berufssport, in der Buchhaltung, als Bürokraft, im Dienstleistungsbereich, als Dolmetscher, Dreher, Fahrer, Fischer, Geschäftsfrau, im Goldhandel, in der Goldschmiede, im Handwerk, Handel, als Haushaltshilfe, im Ingenieurwesen, als Juristin, Koch, im Kosmetikbereich, als Künstler, Lehrkraft, Metallarbeiter, bei der Schneiderei, als Sekretärin, als Angestellter in der eritreischen Botschaft in Berlin, im Verkauf sowie im ungelernten Bereich.

Von 12 Beraterinnen und Beratern gaben 2 an, dass ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Herkunftsland nicht berufstätig waren.

Berufserfahrung in Deutschland

Die beruflichen Tätigkeiten in Deutschland beschränken sich vor allem bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fluequal-Teilprojekte auf den Aushilfsbereich in der Gastronomie (Spüler, Küchenhilfe) und dem Reinigungsgewerbe. Ansonsten waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Bau, als Bürokräft, Dolmetscher, in der Gastronomie, als Hausmeister, Kassiererin, Kfz-Mechaniker, Lagerarbeiter, Servicekraft, Verkauf (Mac Donald's) sowie als Zimmermädchen tätig. Lediglich ein Teilnehmer, der bereits seit 22 Jahren in Deutschland lebt und über einen sicheren Aufenthaltsstatus verfügt, arbeitete zu seiner Tätigkeit als Dolmetscher in der Migrationsberatung und als Deutschlehrer.

Zeugnisanerkennung:

Knapp über die Hälfte der Beraterinnen und Berater gaben an, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer keine Zeugnisanerkennung angestrebt haben. Eine Beraterin gab an, dass bei ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Zeugnisse abgestuft oder nicht anerkannt wurden bzw. kein Anerkennungsverfahren angestrebt wurde. In einer Einrichtung wurden Zeugnisse sowohl als gleichwertig anerkannt als auch abgestuft, 2 Beraterinnen gaben an, dass die Zeugnisse abgestuft wurden. Vor allem bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fluequal-Teilprojekte wurde kein Zeugnisanerkennungsverfahren in die Wege geleitet, da der Großteil der Flüchtlinge nicht mehr über ihre Zeugnisse aus dem Herkunftsland verfügt und sich auch keine Abschrift aus dem Herkunftsland ausstellen lassen kann. Auch aufgrund einer anderen Identität besteht keine Möglichkeit, vorhandene Zeugnisse anerkennen zu lassen oder sich aus dem Herkunftsland nachsenden zu lassen.

In den meisten Fällen werden laut Aussage der Beraterinnen und Berater sowie des Teamleiters des Arbeitsbereichs Migration und Integration des Deutschen Roten Kreuzes die Zeugnisse, wenn sie anerkannt werden, abgestuft. Als Beispiele wurde das iranische Abitur (12 Jahre) sowie das iranische Fachabitur genannt, die als Mittlere Reife anerkannt wurden. Das Abitur einer burmesischen Teilnehmerin, die mit ihrem Studium begonnen hatte und zweijährige Ausbildung an einer Privatwirtschaftsschule abgeschlossen hatte, wurde als Hauptschulabschluss anerkannt. Das Abitur aus der ehemaligen SU würde häufig als Fachhochschulreife, teilweise auch nur als Mittlere Reife anerkannt.

Bei der Anerkennung der Zeugnisse spielt nicht nur der Inhalt der Ausbildung eine Rolle, der mit den Inhalten der Ausbildung in Deutschland vergleichbar sein muss und den Stellenwert im Herkunftsland vorweisen muss, der im Aufnahmestaat angestrebt wird (zum Beispiel unmittelbare Hochschulzugangsberechtigung), sondern auch die Staatsbürgerschaft. So werden bei einem Drittland-Zeugnis eines EU-Bürgers andere Kriterien angelegt, als bei einem Staatsbürger eines Drittstaates, da die Anerkennungsstellen bei der Beurteilung der Zeugnisse von EU-Bürgerinnen und Bürgern an die entsprechenden EU-Richtlinien gebunden sind. Es erfolgt auch keine automatische Anerkennung eines Abschlusses von Nicht-EU-

Bürgern, der in einem anderen EU-Staat anerkannt wurde. Die Anerkennungspraxis der Zeugnisse von Deutschen im Sinne des Grundgesetzes (Art. 116 GG) richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesvertriebenengesetzes. Sie dürfen gegenüber deutschen Staatsbürgern nicht schlechter gestellt werden. Dies führt dazu, dass deren Zeugnisse (überwiegend aus der ehemaligen Sowjetunion und Rumänien) anerkannt werden, dieselben Zeugnisse anderer Bewerberinnen und Bewerber, die nicht Deutsche im Sinne des Grundgesetzes sind, dagegen entweder nicht anerkannt oder abgestuft werden. Hier richtet sich die Zeugnisanerkennung nicht nach den Inhalten einer Ausbildung, sondern nach der Volkszugehörigkeit.

Laut Aussage einer Beraterin seien gerade handwerkliche Abschlüsse oft nicht anerkannt worden, da sich die Ausbildungsgänge und Anforderungen in den meisten Ländern erheblich vom dualen Ausbildungssystem in Deutschland unterscheiden.

Die Anerkennung einer Prüfung als Meisterprüfung aus einem anderen Land ist nur möglich, wenn ein entsprechendes bilaterales Abkommen vorliegt wie mit Österreich über die gegenseitige Anerkennung der Berufsabschlüsse im Handwerk und über Teilanerkennungen mit der Schweiz und Frankreich. Bei Abschlüssen aus anderen Ländern – es bestehen vor allem Anfragen aus den Nachfolgestaaten der SU und den osteuropäischen Staaten – erfolgt eine individuelle Betrachtung des Abschlusses. Dabei werden die Dauer und der Inhalt mit den hiesigen Anforderungen verglichen. Im Anschluss kann ein Analogschreiben erstellt werden, der bestätigt, dass der Abschluss vom Niveau her der hiesigen Gesellenprüfung entspricht. Der Verantwortliche für den Bereich Ausbildung, Beratung, überbetriebliche Unterweisung, Gesellenprüfungswesen, Meisterprüfungswesen bei der Zentralen Handwerkskammer wies auf die Schwierigkeiten beim Vergleich der Berufsbilder aus den verschiedenen Ländern hin, da die Berufsbilder mit derselben Bezeichnung in ihren Inhalten zum Teil erheblich voneinander abwichen. Er nannte das Beispiel eines marokkanischen Frisörs, der seine Prüfung in seinem Herkunftsland abgelegt hatte. Im Gespräch stellte sich heraus, dass er als Hauptfachrichtung „Bartstutzen“ hatte, die es so in Deutschland nicht gibt. Auch aufgrund der technologischen Entwicklungen entwickelten sich Berufsbilder wie das des Elektrikers, Metallbauers, Gas-Wasser-Installateurs oder auch Tischlers auseinander. Abgesehen davon handele es sich in den meisten Ländern bei einer Berufsausbildung meist um eine fast ausschließlich schulische Ausbildung mit ein paar Praktikumsphasen, die sich stark vom dualen Ausbildungssystem in Deutschland unterscheiden.

3. Einsatzmöglichkeiten der Kompetenzbilanz

3.1. Einrichtungen und Behörden

Die Kompetenzbilanz kann in den unterschiedlichsten Kontexten angewandt werden. Laut Aussage der Interviewpartnerinnen und -partner eignet sich die Kompetenzbilanz sowohl für die Berufsberatung, Flüchtlingsberatung, Rückkehrberatung als auch für eine Anwendung im Rahmen eines Unterrichtsmoduls oder einer Qualifizierungsmaßnahme. Wichtig ist ein äußerer Rahmen, in dem die Kompetenzbilanzierung stattfindet, sei es innerhalb einer Maßnahme als Themenmodul oder einer regelmäßigen Beratung. Aufgrund der Ausführlichkeit und der Bandbreite der Bereiche, die bei der Kompetenzbilanz erfragt werden, ist ihr Einsatz in einer einmaligen Beratung nicht durchführbar. Vor allem bei der Zielgruppe der Asylsuchenden wird ein fester Rahmen wie eine regelmäßige Beratung oder die Teilnahme an einer Maßnahme im festen Gruppenverband bevorzugt, da hier ein Vertrauen zur Beraterin oder zum Berater aufgebaut werden kann. Im Unterricht könnte nach Angaben einer Beraterin die Kompetenzbilanz in zeitlichen Abständen immer wieder als Parallelaufgabe mit eingebracht werden. In einem festen Rahmen wird durch die Gespräche in regelmäßigen Abständen und das Reflektieren zwischen den Sitzungen auch der Sinn der Kompetenzbilanz deutlich. Die Motivation und Bereitschaft, sich auf die Kompetenzbilanz einzulassen, wird auch als höher eingeschätzt, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits positive Erfahrungen in einer Einrichtung machen konnten, Unterstützung erfahren haben und ein gewisses Vertrauensverhältnis besteht. Eine Interviewpartnerin berichtete, dass die Anwendung der Kompetenzbilanz bei ihren Klientinnen und Klienten, die sich an sie bezüglich einer Auskunft über mögliche Leistungen an sie wandten, einen willkürlichen Charakter gehabt habe, und der Sinn der Kompetenzbilanz in einem solchen Zusammenhang schwieriger zu vermitteln sei. Hier ist die Motivation, sich erst einmal einem längeren Bilanzierungsprozess zu unterziehen, geringer, da der Kontext für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht klar und der Nutzen nicht gleich ersichtlich war, aber auch hier gab es Fälle, die sich für die Kompetenzbilanz interessierten.

Die Interviewpartnerinnen und -partner betonten, dass der Einsatz der Kompetenzbilanz neben der beruflichen Beratung oder Weiterqualifizierungen auch im Rahmen der Rückkehrhilfe bzw. Rückkehrberatung von nicht anerkannten Flüchtlingen zu empfehlen sei. Die Stärke der Kompetenzbilanz liege gerade darin, dass die Person nicht nur beruflich Erkenntnisse gewinnt, sondern auch Unterstützung bei der Lebensorientierung erhält, die auch die Frage einer Rückkehr in das Herkunftsland, in ein Drittland oder des Verbleibs in Deutschland beinhalten kann.

Eine Interviewpartnerin erwägt, nach Absprache die Kompetenzbilanz bei der Nachhilfe bei 15-16-jährigen Schülerinnen und Schülern anzuwenden und schlug vor, Bilanzierungsinstrumente bei Au-Pairs über Au-Pair-Agenturen anzuwenden. Als weitere

Anwendungsbereiche wurden die Jugendhilfe im Bereich der Drogentherapie, Drogenhilfe allgemein sowie die Traumabehandlung genannt.

Ebenso wurde ihr Einsatz an Vermittlungseinrichtungen wie Job-Center oder auch bei den Agenturen für Arbeit sowie anderen arbeitgebernahen Institutionen empfohlen. Aufgrund des positiven Ansatzes würde sich auch bei den genannten Institutionen die Perspektive von den Defiziten der Klientinnen und Klienten als Arbeitssuchende auf ihre Ressourcen und deren Einsatzmöglichkeiten verschieben. Aufgrund der knappen zeitlichen Bemessung für die Beratung bei den Agenturen für Arbeit wird sie so noch nicht durchführbar sein, aber denkbar ist die Anwendung von einzelnen Teilen. Allerdings müsse der Datenschutz vor allem der persönlichen Daten und auf Wunsch die Anonymität gewährleistet werden. Eine Anbindung an Behörden könne auch die Auskunftsbereitschaft mindern, da gerade für Asylsuchende nicht überschaubar ist, wer letztendlich Einblick in die Daten erhält bzw. ob ihre Angaben das Asylverfahren negativ beeinflussen.

3.2. Personenkreis

Es wurde immer wieder betont, dass die Kompetenzbilanz für einen sehr breiten Personenkreis geeignet sei. Sowohl Asylsuchende, die sich ob der Umstände umorientieren müssen, Migrantinnen und Migranten mit sicherem Aufenthaltsstatus, deren Zeugnisse nicht immer 1:1 anerkannt werden und die sich einen Überblick über die hiesige Berufswelt und die Anforderungen verschaffen wollen als auch Deutsche, die sich neu orientieren, könnten mit Hilfe der Kompetenzbilanz neue Erkenntnisse gewinnen und neue Perspektiven entwerfen. Laut Aussage einer Interviewpartnerin konnte die Kompetenzbilanz mit Erfolg bei der beruflichen Planung junger Erwachsener aus Deutschland eingesetzt werden, denen es ebenso an Orientierung in Deutschland gefehlt hatte. Der Mitautor der Kompetenzbilanz betonte, dass die Kompetenzbilanz nicht als Instrument für Benachteiligte mit geringen Chancen zu betrachten sei, sondern bei all diejenigen, die den Blick auf ihre Chancen schärfen und auch verdecktes Potenzial an die Oberfläche bringen wollen, angewendet werden könne. Er lege Wert auf eine möglichst breite Anwendung und konzipierte sie für unterschiedliche Zielgruppen. In verschiedenen Interviews wurde bestätigt, dass es sich bei der Kompetenzbilanzierung immer um eine Positionierung und Zusammenfassung der eigenen Erfahrungen mit dem Ziel, sich neu zu orientieren bzw. den bisherigen Stand daraufhin zu überprüfen, ob Änderungsbedarf besteht oder Veränderungen möglich sind, handele. Eine Beraterin berichtete von einem Ethnologen, der über Zeugnisse verfügte, aber die Kompetenzbilanz mit dem Ziel durchführte, sich noch mal einen besseren Überblick über seine Kompetenzen zu verschaffen und herauszufinden, wie er sich besser darstellen könne. Gut anwendbar ist sie nach Aussage der Interviewpartnerinnen und -partner bei Personen, die an einem Scheidepunkt ihres Lebens angekommen sind und ihre Zukunft (neu) planen, vor einem Neuanfang stehen, bei dem sie sich komplett neu orientieren und sich etwas Neues aufbauen müssen sowie bei einem Personenkreis mit ungewöhnlichen Lebensläufen,

die auf den ersten Blick nicht in sich schlüssig sind und vor allem bei Personen, die über keine Zeugnisse oder sonstige Belege ihrer Fähigkeiten verfügen. Bei diesem Personenkreis fällt ihre Aussagekraft besonders stark ins Gewicht, aber auch Personen mit einer nachweislichen Ausbildung können von der Kompetenzbilanz profitieren und neue Wege für sich erschließen sowie Erkenntnisse über außerberufliche erworbene Kompetenzen gewinnen.

Es wurde als vorteilhaft angesehen, die Kompetenzbilanz bei Personen einzusetzen, die beruflich und privat bereits über einen gewissen Erfahrungsschatz verfügen, der bilanziert werden könne. Dies war auch der wesentliche Einwand, der auf die Frage nach einem Einsatz bei Jugendlichen vorgebracht wurde. Insgesamt wurde die Frage, ob das Instrument auch für **Jugendliche** geeignet sei, unterschiedlich beantwortet. Drei Beraterinnen und Berater bejahten die Frage vorbehaltlos, darunter die beiden Beraterinnen der Jugendmigrationsdienste, die die Kompetenzbilanz ausschließlich bei Jugendlichen eingesetzt hatten. Die Kompetenzbilanz rege bei Jugendlichen zum Nachdenken an, die zu den Fragen der Kompetenzbilanz durchaus eigene Erfahrungen und Vorstellungen hätten. Eine Beraterin gab an, dass für sie im jugendlichen Alter eine Kompetenzbilanzierung sehr hilfreich gewesen wäre. Es sei ein sinnvolles Instrument für die Orientierung hinsichtlich einer Ausbildung und stelle darüber hinaus eine gute Vergleichsgrundlage für praktische Erfahrungen in einem Praktikum dar.

Zwei verneinten eine Anwendung der Bilanz bei Jugendlichen, da sie für Jugendliche schwer verständlich sei und sie für die Art der Fragen über zu geringe Erfahrungen verfügten. 6 Beraterinnen und Berater gaben an, dass die Kompetenzbilanz nur teilweise auf Jugendliche anwendbar sei. Hierbei sollten laut Aussage der Befragten folgende Komponenten berücksichtigt werden:

- Ein jugendgerechteres Layout und eine jugendgerechte Sprache: Die Sprache könnte nach entsprechender Schulung gegebenenfalls direkt im Bilanzierungsprozess angepasst werden.
- Die Kompetenzbilanzierung setzt einen langen ausführlichen Reflexionsprozess in Gang, der eher auf Erwachsene zugeschnitten sei. Der Einsatz der Kompetenzbilanz müsse bei Jugendlichen schnellere Ergebnisse mit sich bringen. Dies könne durch die Aufteilung der Kompetenzbilanz in Modulen mit Zwischenergebnissen oder eine verkürzte Version erreicht werden. Als Beispiel wurde das Schatzkästlein genannt, das in Themenbereiche gegliedert ist, nach deren Bearbeitung die Jugendlichen eine Ergebniskarte erhalten. Wichtig sei in diesem Zusammenhang, dass der Prozess in kleineren überschaubareren Schritten stattfände.
- Komprimierung des informellen Teils in Form von Fragen, die durch Ankreuzen bejaht bzw. verneint werden könnten
- Eventuell schriftliche Bearbeitung der Fragen

- Einsatz der Kompetenzbilanz in Kombination mit anderen Instrumenten, in denen die Fähigkeiten in der Praxis erprobt werden können
- Zertifikat, größere Messbarkeit durch ein Dokument
- Da Jugendliche in der Regel eine geringe bis gar keine Berufserfahrung vorzuweisen haben, müsste hier eine andere Gewichtung der Themen vorgenommen werden. Der Schwerpunkt könnte hier auf der Zielsetzung sowie Begabungs- oder Eignungstests liegen. Aber auch hier gibt es Ausnahmefälle, die bereits Berufserfahrungen im Familienbetrieb vorweisen können, die nicht dokumentiert sind, wie zum Beispiel das Teppichknüpfen oder die Arbeit auf einem Schlachthof bei zwei jugendlichen Teilnehmern. Hingegen könnten die Themen zum Militärdienst und abgeschlossener Ausbildung knapper behandelt bzw. ganz ausgelassen werden.
- Modularisierung des Instruments, so dass die Teile, die für die Jugendlichen relevant sind, auch herausgenommen und gesondert eingesetzt werden könnten. Sinnvoll sind Module, die vom zeitlichen Rahmen her den Unterrichtseinheiten von 90 Minuten entsprechen.
- Es wurde angemerkt, dass Jugendliche größere Unsicherheiten bei der Selbsteinschätzung zeigen als Erwachsene. Sie könnten sich und ihre Kompetenzen anhand der Fähigkeitenliste nur schwer einordnen. Es wurde von daher empfohlen, die Fähigkeitenliste gemeinsam mit der Beraterin oder dem Berater durchzugehen und gegebenenfalls die Einschätzung durch die Beraterin oder den Berater vornehmen zu lassen. Die Fähigkeiten, die aus Erfahrungen gewonnen werden, bedürfen einer genaueren Erläuterung. Die Jugendlichen sahen teilweise keinen Sinn in den Fragen nach den informellen Fähigkeiten. Hier sind Beispiele zur Veranschaulichung wichtig.
- Es wurde angemerkt, dass Fragen nach intensiven persönlichen Erfahrungen wie Krankheit und Tod von Jugendlichen eher als unangenehm empfunden wurden. Bei italienischen Jugendlichen stieß die Frage nach den Wohnverhältnissen auf eindeutige Ablehnung. Allerdings konnte der Sinn dieser Fragen im Gespräch mit den Beraterinnen und Beratern vermittelt werden.
- Kombination von Einzelgespräch und Gruppengespräch, um den Prozess lebendiger zu gestalten, Abkommen von der frontalen Frage-Antwort-Situation. Als Beispiel für eine Methode der Befragung wurden Rollenspiele genannt.
- Beim Erkennensprozess sollten den Jugendlichen Möglichkeiten, sich beispielsweise in nachgestellten Situationen auszuprobieren, angeboten werden.
- Bewegungsübungen innerhalb der Beratung
- Einfügen von gestalterischen und kreativen Elemente (Bild Darstellungen). Es wurde hierzu vorgeschlagen, die unterschiedlichen Bereiche und das Beratungsstadium durch unterschiedliche Farben und Strukturen zur Veranschaulichung des Beratungsprozesses grafisch hervorzuheben.

- Beim Arbeitstreffen des Berufsbildungswerkes ENAIP in Stuttgart zur Kompetenzbilanz wurde vorgeschlagen, verstärkt auf assoziative Methoden bei den Fragen zurückzugreifen. Als Beispiel wurde das Bild vom Lebensbaum oder Lebensfluss genannt.

3.3. Zeitrahmen

Allgemein wird der Zeitrahmen auf 10-15 Stunden für eine zu Ende geführten Kompetenzbilanz angesetzt, wobei sich der Zeitraum beim Einsatz einer Dolmetscherin oder eines Dolmetscher erheblich verlängert.

Die befragten Beraterinnen und Berater benötigten im Durchschnitt 9,5 Stunden in 3-5 Sitzungen, die in einer Frequenz von 1-2 Sitzungen pro Woche (1x pro Monat in einem Fall) stattfanden, wobei hier nicht alle Kompetenzbilanzen zu Ende geführt wurden. Pro Sitzung wurden ca. 2-3 Stunden veranschlagt.

In den Beraterinterviews war die Dauer der Kompetenzbilanzierung ein zentrales Thema. Es wurde mehrfach angemerkt, dass die Kompetenzbilanz sehr viel Zeit in Anspruch nimmt, die den Beraterinnen und Beratern im Rahmen ihrer Tätigkeit schlicht und ergreifend nicht zur Verfügung steht. Es wurde auf der einen Seite betont, dass in der Ausführlichkeit auch die Stärke der Kompetenzbilanz liegt, da zum einen ein entsprechendes Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann, auf der anderen Seite die Person in ihrer Ganzheit erfasst wird. Die Beraterinnen und Berater befürworteten durchgehend den Einsatz über einen längeren Zeitraum hinweg, damit zwischendurch Zeit zur Reflexion bleibt. Es wurde wiederholt angemerkt, dass es auch eines zeitlich aufwendigeren Prozesses bedarf, bis die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über ihre Fähigkeiten und Erfahrungen sprechen, sich vor allem auch an ihre außerberuflichen Tätigkeiten erinnern und darin den Erwerb bestimmter Kompetenzen sehen. Der Zeitfaktor ist insofern auch von Bedeutung, als er den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit gibt, den Sinn der Befragung besser einzuschätzen und Sicherheit darüber zu gewinnen, dass ihre Daten vertraulich behandelt werden. Zu Beginn standen einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Fragen der Kompetenzbilanz skeptisch gegenüber, aber im Laufe der Bilanzierung konnte das Misstrauen in den allermeisten Fällen abgebaut werden. Von daher macht es nach Ansicht der Interviewpartnerinnen und -partner keinen Sinn, die Kompetenzbilanz innerhalb eines möglichst kurzen Zeitraumes durchführen zu wollen. Die Kompetenzbilanz kann durch eine Zusammenfassung von Wiederholungen oder Doppelungen gestrafft werden, aber es ist nicht empfehlenswert, den Gesamtprozess zu verkürzen, da das Ergebnis darunter leidet.

Arbeitgeber bewerteten den Zeitaufwand im Verhältnis zur Fülle an Erkenntnissen und der Bandbreite an Informationen, die am Ende einer Bilanzierung über eine Person vorliegt, als gerechtfertigt. Auch Fragen, die auf den ersten Blick wenig mit dem Beruf zu tun haben, könnten zur beruflichen Orientierung beitragen. Hier wurde das Beispiel angeführt, dass jemand seine Angehörigen gepflegt hat und dabei Kompetenzen erworben hat, die, wenn

diese deutlich geworden sind, bei der beruflichen Orientierung eine Rolle spielen könnten. Allerdings ist fraglich, welche Gruppe den Zeitaufwand in einer normalen Beratungsfunktion aufbringen kann. Der Anspruch der Kompetenzbilanz, die Ressourcen aus den gesamten biografisch erworbenen Erfahrungen herauszuarbeiten, kann im Grunde nur bei der Schaffung entsprechender Strukturen für die Kompetenzbilanz erfüllt werden wie zum Beispiel bei eigens hierfür eingerichteten Bilanzierungszentren. Zu einer vollständigen Kompetenzbilanzierung gehören ein entsprechendes Zeitbudget und eine klar definierte personelle Zuständigkeit für die Durchführung. Nach Aussage der Beraterinnen und Berater wird ohne eine entsprechende Struktur die Kompetenzbilanz in einer zeitlichen Nische eingeschoben, was der Ausführlichkeit und dem ganzheitlichen Ansatz des Instruments nicht gerecht wird. Das führt dazu, dass zum einen der Rahmen geändert wird – wie zum Beispiel die Verlegung von Teilen der Kompetenzbilanzierung vom Unterricht in die Hausaufgabenzeit an den Nachmittagen, weil die Kompetenzbilanz nicht im Rahmen des Unterrichts durchgeführt werden konnte – zum anderen wurden genau aus diesem Grund etliche Bilanzen nicht zu Ende geführt. Auch im genannten Fall konnte trotz Ausweitung des zeitlichen Rahmens die Kompetenzbilanz nicht fertig gestellt werden, so dass einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die berufliche Beratung weitergeleitet wurden.

Allein der Prozess der Selbsteinschätzung und der Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen erfordert Zeit, auch erschließt sich der Sinn der Kompetenzbilanz den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Verlaufe der Bilanzierung durch die Reflexion und die Gespräche sowie Rückmeldungen durch die Beraterinnen und Berater über einen längeren Zeitraum hinweg. Auch bei der Erstellung eines Umsetzungsplans wirkt sich eine kontinuierliche Zusammenarbeit im Zuge einer Beratung oder innerhalb eines Unterrichtsmoduls positiv aus. So bereitete das Entwerfen des Portfolios im Rahmen der Bildungsstudie nach Aussage des Mitarbeiters der Bildungsstudie Probleme, da er die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nur in einer einmaligen Interviewsituation antraf. Ebenso fehlte hier die Zeit, sich mit den Zukunftsvorstellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern und dem Abgleich mit den realen Möglichkeiten auseinanderzusetzen und dabei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht allein ihre Illusion zu nehmen, sondern Alternativen herauszuarbeiten.

Für einen der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer war der Zeitrahmen zu lang, für die anderen fünf wurde er als angemessen empfunden. Ein Teilnehmer berichtete, dass er die Kompetenzbilanz auch aus Zeitgründen nicht zu Ende gemacht habe. Die Ergebnisse der Befragungen und Interviews zeigen, dass es sinnvoll ist, der Kompetenzbilanz einen festen zeitlichen und kontextuellen Rahmen zu geben, so dass ihre Durchführung nicht am Zeitfaktor scheitert.

3.4. Zeitpunkt des Einsatzes

Der geeignete Zeitpunkt des Einsatzes wird unterschiedlich beurteilt. Zum einen wird mit Blick auf das unabdingliche Vertrauensverhältnis befürwortet, die Bilanzierung erst nach einiger Zeit nach Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme aufzunehmen, auf der anderen Seite fiel das Argument, mit der Kompetenzbilanz möglichst bald zu beginnen, damit für den Prozess der Bilanzierung genügend Zeit zur Verfügung steht. Gerade in der beruflichen Beratung wird meistens nach einem Erstgespräch gleich mit der Kompetenzbilanz begonnen, wenn die Klientinnen und Klienten Interesse zeigen, und ist Teil der beruflichen Orientierung. Im Gruppenverband wurde erst nach zwei drei Monaten bis zu einem halben Jahr nach Beginn des Unterrichts bzw. der Qualifizierungsmaßnahme begonnen, wobei eine Interviewpartnerin auch hier sich für einen möglichst baldigen Beginn aussprach, damit die Teile einzeln besprochen werden könnten. Teilweise bevorzugten die Beraterinnen und Berater einen Einsatz der Kompetenzbilanz, wenn sie die Teilnehmerin oder den Teilnehmer schon kannten, aber es wurde nicht als *conditio sine qua non* angesehen. Der Mitautor merkte an, dass durchaus nach 2 Wochen nach Bildung von Gruppen mit der Kompetenzbilanz begonnen werden kann. Es ist wichtiger, insgesamt einen entsprechenden zeitlichen Rahmen einzuplanen. Ein zeitlicher Abstand zwischen den Teilen wird als sinnvoller erachtet als eine kompakte Durchführung der Kompetenzbilanz.

Bei der Frage nach einem geeigneten Zeitpunkt des Einsatzes gaben drei Viertel der Beraterinnen und Berater den Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme an, die Hälfte einen Zeitpunkt in der Mitte der Qualifizierung, 16% das Ende bzw. einen Zeitpunkt nach Abschluss einer Qualifizierung, drei Viertel innerhalb einer Berufsberatung, ein Drittel innerhalb einer Studie an. Es waren Mehrfachantworten möglich.

3.5. Alleinarbeit/Einzelgespräch mit einer Beraterin/einem Berater/Gruppenarbeit

Von den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern führten etwas mehr als die Hälfte die Kompetenzbilanz im Einzelgespräch, ein Viertel innerhalb einer Gruppe und 16% sowohl im Einzelgespräch als auch innerhalb einer Gruppe durch. 16% gaben an, die Kompetenzbilanz den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur **Einzelbearbeitung** mitgegeben zu haben. Beim Xenos-Projekt Diversity in Hamburg wurde den Jugendlichen die Kompetenzbilanz mit nach Hause gegeben. Es ist nicht bekannt, inwieweit die Jugendlichen Schlussfolgerungen über ihre Fähigkeiten ziehen konnten, da keine Nachbesprechung erfolgte. Im Rahmen der Berufsberatung des Projekts KomBiMi bei Tür an Tür gab eine Beraterin nach eingängiger Erklärung der Kompetenzbilanz und der dort aufgeführten Kompetenzen einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ebenfalls die Kompetenzbilanz als Hausaufgabe zur Selbstreflexion mit, vereinbarte aber gleichzeitig Termine zur Nachbesprechung. Bis zum folgenden Termin hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, Ideen zu den Fragen zu entwickeln, die dann gemeinsam besprochen wurden. Ein Teilnehmer

bearbeitete die gesamte Kompetenzbilanz an einem Wochenende, die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten sich zumindest ausführliche Gedanken zu den Fragen gemacht, die im Gespräch weiter entwickelt werden konnten. Ein sehr gläubiger Teilnehmer hatte den Gedanken, seinen Glauben im Beruf einzusetzen. Im Gespräch mit der Beraterin entstand der Plan, einen Termin mit einem Krankenhauspastor zu vereinbaren und dort Betätigungsmöglichkeiten für den Teilnehmer zu eruieren. Seinen Hochschulabschluss als Soziologe konnte er nicht mehr durch Zeugnisse belegen.

In der Lernwerkstatt in Stuttgart wurde der erste Teil „Wer bin ich“ von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schriftlich ausgearbeitet. Die eingesammelten Fragebögen wurden von den Lehrkräften mit Blick auf Grammatik und Ausdruck korrigiert und dienten somit auch als Material für den Sprachunterricht. Nach jeder Sitzung (insgesamt 3 Abende à 2 Stunden) hatten die Schülerinnen und Schüler Gelegenheit, schriftlich Rückmeldung zu geben. Der zweite Teil „Was kann ich“ erfolgte dann in Partnerarbeit.

Bei entsprechenden Sprachkenntnissen, so eine Interviewpartnerin, und einem Verständnis für das Instrument kann ein selbständiges Reflektieren durch Alleinarbeit gefördert werden. Aber auch hier sind anschließende Gespräche zur Weiterentwicklung von Perspektiven und vor allem für den Umsetzungsplan notwendig, aber auch im Erkennensprozess hilfreich. In den meisten Fällen ist nach Aussage der Beraterinnen und Berater eine Bearbeitung zu Hause allerdings nur eingeschränkt oder gar nicht möglich, da ein hoher Erklärungsbedarf besteht. Abgesehen von der Zielsetzung muss die Bedeutung der meisten Begriffe vor allem im Bereich der Fähigkeiten anhand von Beispielen erläutert werden. Die Beraterinnen und Berater merkten ebenfalls an, dass manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerne über einzelne Frage alleine reflektierten, um sie dann anschließend mit ihnen zu besprechen, andere öffneten sich eher im Gespräch innerhalb der Gruppe oder im Einzelgespräch.

Ein Teilnehmer mit langem Aufenthalt in Deutschland hielt eine Bearbeitung der Kompetenzbilanz ohne Beraterin oder Berater für möglich. Für die anderen befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren die meisten Fragen nur mit Hilfe der Beraterinnen und Berater zu beantworten. Eine Teilnehmerin, die manche Teile erst für sich beantwortete, erklärte, dass es für sie hilfreicher gewesen wäre, gleich mit der Beraterin den Fragebogen durchzugehen, da sie viele Fragen nicht auf Anhieb verstanden hatte.

Die Entscheidung, die Kompetenzbilanz im Einzelgespräch oder innerhalb einer Gruppe durchzuführen, hängt von den einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab. Prinzipiell ist die Kompetenzbilanz komplett im Einzelgespräch durchführbar, vor allem aber wurde empfohlen, den persönlichen Teil „Wer bin ich“, Fragen zur Familie, zur persönlichen Lebenserfahrung, zur Fluchtbiografie, zu persönlichen Krisen und Bewältigung schwieriger Lebensumstände im Einzelgespräch zu behandeln. Eine Beraterin nannte auch den formellen Teil des Fragenkomplexes zum Thema „Was kann ich“ als ein Thema für ein Einzelgespräch. Zum einen wurde die Erfahrung gemacht, dass **Einzelgespräche** zu den persönlichen Themen ein guter Einstieg in das Instrument darstellt. Eine allgemeine Einführung in die

Kompetenzbilanz sowie die Erläuterung einzelner Begriffe kann hingegen auch in der **Gruppe** stattfinden.

Themen zu den eigenen Kompetenzen und Erfahrungen bzw. die diesbezügliche Selbsteinschätzung sind nach den bisherigen Erfahrungen gut im **Gruppengespräch** durchzuführen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erinnerten sich durch die Erfahrungen und Beispiele der anderen aus der Gruppe auch wieder an ihre eigenen Erfahrungen, die schon in Vergessenheit geraten waren. Innerhalb der Gruppe erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch bezüglich der aus ihren Erfahrungen gewonnenen Kompetenzen durch die Beispiele der anderen entsprechende Anregungen.

Für **Gespräche innerhalb der Gruppe** eignen sich laut Aussage der Beraterinnen prinzipiell die Teile, die sich auf die Berufserfahrung beziehen. Genannt wurde sowohl der formelle als auch der informelle Teil des Bereichs „Was kann ich“, die Besprechung der Fähigkeiten im formellen und informellen Teil, die Migrationsgeschichte, Wohn- und Lebenssituation, Schule, Ausbildung, Hobbys, praktische Tätigkeiten, wobei dies nicht auf alle Zielgruppen zutrifft. So sind Teile der Migrationsgeschichte wie auch die Wohn- und Lebenssituation bei Asylsuchenden oft mit Krisensituationen verbunden und beinhalten Daten, die auch für das Asylverfahren relevant seien. Hier ist selbst im Einzelgespräch ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl notwendig, dass, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dies wünschen, diese Bereiche besprochen werden können. Nach Aussage einer Beraterin, die die Kompetenzbilanz unter anderem mit Flüchtlingen durchführte, stellten sich die Themen als geeignet für eine Gruppenarbeit heraus, die nicht in die Tiefe gingen oder sehr persönliche Bereiche betrafen.

Der Vorteil der Gruppenarbeit bestand nach Aussage der Beraterinnen im kulturellen Austausch als auch dem gegenseitigen Kennenlernen innerhalb der Gruppe. Eine Beraterin begann mit dem Teil Beschreiben in der Gesamtgruppe, teilte die Gruppe in kleinere oder Zweiergruppen für die Bearbeitung des Teils Erkennen auf. In ihrer Gruppe führte es aufgrund der vielen Erklärungen, die notwendig waren, zu einer Art Einzelberatung in einer Gruppe.

Der formelle Teil ist für eine Bearbeitung in Gruppen insofern gut geeignet, als auch bezüglich der Einordnung der eigenen Qualifikationen Unsicherheit bestehen, die durch andere Gruppenmitglieder ausgeräumt werden können. Eine Beraterin merkte an, dass im Einzelgespräch auch die Gefahr besteht, dass die Beraterin oder den Berater den Erkennungsprozess zu sehr steuert, indem er oder sie die Beispiele und Fähigkeiten selber nennt. In einer Diskussion innerhalb einer Gruppe kommen die Ideen hingegen eher von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selber. Auf der anderen Seite wurde die Erfahrung gemacht, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer im **Einzelgespräch** offener waren als in der Gruppe. Ein Vorschlag war, **Gruppenarbeit und Einzelgespräch** miteinander zu kombinieren, so dass Ergebnisse aus der Gruppe in die Gespräche einfließen und nachgearbeitet werden können, sofern es das zeitliche Kontingent erlaubt. So könnte beispielsweise der

Gruppenteil durch einen Kursleiter/eine Kursleiterin und die Einzelgespräche durch separate Mitarbeiter in Ergänzung zum Kursteil durchgeführt werden. Eine Interviewpartnerin berichtete, dass die Kompetenzbilanz in der Gruppe begonnen wurde, damit Verständnisfragen in der Gruppe geklärt werden konnten. Im Anschluss habe jede/r einen Termin für ein Einzelgespräch bekommen, in dem vor allem die Kompetenzen besprochen wurden, während Teil 1 Herkunft und Familie schriftlich beantwortet wurde. Es wurde angemerkt, dass es sich vor allem bei Jugendlichen beispielsweise günstig auswirkt, wenn Gruppenarbeit und Einzelgespräch kombiniert werden. Hierdurch würde sich die Bearbeitung der Kompetenzbilanz lebendiger gestalten.

Bei einer Gruppenarbeit sei es von Vorteil, wenn die Lehrkraft mit der Gruppe und auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander vertraut sind. Auf der anderen Seite sollte auch hier die Möglichkeit gegeben sein, die Teile einzeln zu besprechen. Es ist dabei von Vorteil, wenn ein zeitlicher Abstand zwischen den Teilen liegt, der zur Reflexion genutzt werden kann. Es ist wichtig, dass es sich hierbei nicht um zu große Gruppen handelt, so dass jede/r die Möglichkeit hat, sich einzubringen. Eine Beraterin betonte, dass beim Einsatz der Kompetenzbilanz innerhalb einer Gruppe es sich um eine möglichst homogene Gruppe handeln sollte, sowohl vom Bildungshintergrund, eventuell auch mit einer gemeinsamen Muttersprache oder Herkunftsregion, als auch vom Geschlecht, da der Kompetenzerwerb in Bereichen wie zum Beispiel in der Arbeit im Haushalt und Kindererziehung von Männern und Frauen unterschiedlich teilweise unterschiedlich eingeschätzt werden. Frauen nahmen ihre Leistungen und Kenntnisse auf diesem Gebiet oft noch als selbstverständlich wahr und sahen diese nicht als Kompetenzen. Gerade bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Fluequal handelt es sich jedoch meist um extrem heterogene Gruppen.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde der Einsatz der Kompetenzbilanz in der Gruppe bzw. im Einzelgespräch unterschiedlich empfunden. Eine Teilnehmerin zum Beispiel merkte an, dass sie nicht so gerne in der Gruppe ihre Ideen äußerte. Sie befürchtete, dass anderen aus der Gruppe ihre Ideen nachahmen könnten. Eine Teilnehmerin, die die Kompetenzbilanz in einer Gruppe bearbeitet, bemerkte, dass sich das Tempo der Beantwortung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern stark voneinander unterschied. Auf der anderen Seite halfen die Diskussionen der Fragen und der Tätigkeiten bei der Selbsteinschätzung. Eine weitere Teilnehmerin berichtete ebenfalls über lebhaft befruchtende Diskussionen zu den Themen der Kompetenzbilanz.

3.6. Voraussetzungen der Beraterinnen und Berater für den Einsatz der Kompetenzbilanz

Auf die Frage nach den Voraussetzungen, die Beraterinnen und Berater für die Anwendung der Kompetenzbilanz mitbringen sollten, wurden vor allem eine hohe Sensibilität für die jeweilige Zielgruppe und ein hohes Einfühlungsvermögen genannt, um entsprechend

reagieren zu können, wenn ein sensibles Thema angesprochen wird und auf die Ängste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen zu können. Gerade bei Asylsuchenden werden Fragen zu Themen wie schwierige Situationen, Militär- und Fluchterfahrungen aber auch des Teil „Wer bin ich“ teilweise nicht gerne beantwortet. Zum einen betreffen die Fragen die eigene Identität, die Asylsuchende teilweise nicht angeben möchten. Zum anderen werden im Gespräch gerade die Flüchtlinge aus Krisen- und Kriegsgebieten wieder mit traumatisierenden Erfahrungen konfrontiert, die durch die Beraterin/den Berater aufzufangen sind. Hier liegt auch die Verantwortung der Beraterinnen und Berater, gegebenenfalls entsprechende Schritte einzuleiten, Gespräche mit Therapeuten von Refugio oder anderen Einrichtungen, die Traumabehandlungen anbieten, zu vermitteln. Es ist allgemein nicht ratsam, den Fragebogen mechanisch durchzugehen, sondern es sollte individuell entschieden werden, ob die Fragen in der jeweiligen Situation der Personen angemessen sind oder ob man diese später einbringen oder gegebenenfalls ganz auslassen sollte. Bei jedem liegen die Grenzen der Bereitschaft, über die eigene Biografie zu sprechen, an einem anderen Punkt. Manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer finden einen guten Einstieg über die Familie, um sich im Gespräch zu öffnen, bei anderen ist gerade der persönliche Teil ein sensibles Thema, welches die Gesprächsbereitschaft zunichte machen kann.

Die individuelle Anpassung in der Anwendung erfordert seitens der Beraterinnen und Berater auch ein hohes Maß an Flexibilität, Offenheit und Kreativität im Umgang mit dem Instrument, um den individuellen Bedürfnissen und der jeweiligen Ausgangssituation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerecht zu werden.

Auch sind gute Kenntnisse der Kompetenzbilanz gerade für die Einschätzung, welche Teile intensiver behandelt und welche Teile nur gestreift werden, sowie für ihre flexible Handhabung hinsichtlich der Reihenfolge unerlässlich. Hierzu ist es ratsam, die Kompetenzbilanz vor ihrem Einsatz an sich selbst zu erproben. Eine Interviewpartnerin berichtete in diesem Zusammenhang, dass sie bei der Kompetenzbilanz auch an sich Kompetenzen entdeckt habe, die ihr vorher so nicht bewusst gewesen seien. Sie führte als Beispiel ihre nebenberufliche Tätigkeit in der Altenpflege während des Studiums an, aus der sie viel gelernt habe.

Darüber hinaus wurden folgende Voraussetzungen genannt:

- Teilnahme an einer Schulung zur Kompetenzbilanz
- Erfahrung in der Beratungsarbeit
- Erfahrung in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten
- Erfahrung in der biographischen Arbeit bei Beratungen
- Interesse an der jeweiligen Zielgruppe, deren Lebensumstände und Hintergründe, da die Bilanzierung einen sehr (zeit)intensiven und persönlichen Prozess beinhaltet
- interkulturelle Kompetenz

- Fremdsprachenkenntnisse, die es der Beraterin/dem Berater ermöglichen, sich in andere Sprachkonzepte hineinzudenken und Antworten angemessener zu interpretieren.
- Achtung gegenüber den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als gleichberechtigte Gesprächspartner. Das Gespräch sollte als Austausch betrachtet werden, zu dem beide etwas beitragen – die/der eine als Profi seines Lebens und die/der andere als Vertreterin bzw. Vertreter der hiesigen Gesellschaft. Die Beraterinnen und Berater können verschiedene Möglichkeiten aufweisen und anbieten, aber letztendlich sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer soweit es die äußeren Rahmenbedingungen zulassen selbst über den weiteren Weg entscheiden.
- Es ist wichtig, dass das Gespräch ergebnis- und zieloffen geführt wird, so dass gerade die nicht formal erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht gleich spontan einfallen, durch diese im Prozess erarbeitet werden können. Dabei sollte die Beraterin/der Berater das Gespräch nicht zu sehr steuern, so dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Chance haben, sich selber zu erkennen. Die Beraterin/der Berater nimmt hier eine moderierende und beobachtende Rolle ein.
- Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen: Teilweise wurde angemerkt, dass es sich positiv auf die Offenheit des Gesprächs auswirkt, wenn die Beraterinnen und Berater die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon kennen. Dies kann auch in Form von Vorgesprächen geschehen, in denen die Möglichkeiten der Kompetenzbilanz erläutert sowie Sinn und Zweck der Bilanzierung und die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Kompetenzbilanz besprochen werden.
- Freiwillige Anwendung seitens der Beraterinnen und Berater sowie eine innere Überzeugung von den Zielen der Kompetenzbilanz. Die Kompetenzbilanz kann laut Aussage des Mitautors ihre Wirkung nur entfalten, wenn die Beraterin oder der Berater vom Instrument überzeugt ist und sie nicht nur durchführt, weil es in der Einrichtung vorgeschrieben wird. Eine klare personelle Zuständigkeit für Kompetenzbilanzierungen innerhalb einer Einrichtung würde diesem Anliegen entgegenkommen.
- Bereitschaft für den Prozess bei der Kompetenzbilanzierung, der ein gemeinsamer ist
- Bereitschaft zum Umdenken, da in Deutschland das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt nicht auf Kompetenzen aufbaut
- Fähigkeit zur methodischen Selbstreflexion, bei ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form von Supervision
- Als Berufsbild der Beraterinnen und Berater wurden die sozialpädagogischen Bereiche und die der Sprachförderung genannt.
- Kenntnisse über Hilfsangebote in Bezug auf Traumata

- Realistische Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Hierfür sind fundierte Kenntnisse des Bildungssystems und der Arbeitswelt unabdingbar.

3.7. Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Als Voraussetzungen der Teilnahme an der Kompetenzbilanz seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden folgende genannt:

- gute oder ausreichende Deutschkenntnisse bzw. ein Mindestmaß an sprachlichen Verständigungsmöglichkeiten. Eine Kompetenzbilanzierung in der Muttersprache wird unterschiedlich beurteilt. Auf der einen Seite wurde angemerkt, dass der Fragebogen auf die Verhältnisse in Deutschland ausgerichtet ist und in der Übersetzung etliches verloren gehen kann. Eine 1:1 Übersetzung reicht bei der Kompetenzbilanz als nicht selbsterklärendes Instrument von daher nicht aus. Ein weiteres Argument besagte, dass wenn das Ziel eine Orientierung in Deutschland ist, Deutschkenntnisse vorhanden sein sollten, da diese sowohl auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als auch in außerberuflichen Bereichen unabdingbar sind. Geht es um die Frage einer Rückkehr in den Herkunftsstaat, die Organisation und Gestaltung einer Rückkehr oder um eine Migration in ein Drittland, ist eine Durchführung bei fehlenden Deutschkenntnissen in der jeweiligen Muttersprache sinnvoll, ebenso bei einer Tätigkeit in einem ausländischen Unternehmen, in dem Deutschkenntnisse nur sekundär eine Rolle spielen. Auch der Einsatz einer Dolmetscherin oder eines Dolmetschers wurde grundsätzlich nicht abgelehnt, teilweise gegenüber der Übersetzung der Kompetenzbilanz in die jeweilige Muttersprache sogar bevorzugt, da die Kompetenzbilanz Fragen beinhaltet, die auf das hiesige System abgestimmt sind. Es wurde jedoch mehrmals darauf hingewiesen, dass einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Anwesenheit des Dolmetschers nicht im gleichen Maße offen über die Fragen sprachen wie im Einzelgespräch mit der Beraterin/mit dem Berater. Auch ist die Interaktion zwischen dem/der Dolmetscher/in und dem/der Teilnehmer/in schwer einzuschätzen. Dagegen wurde es uneingeschränkt als sinnvoll erachtet, bestimmte Begriffe zu übersetzen wie die Fähigkeiten oder auch die Nachweise. Dies könne zum Beispiel in Form eines mehrsprachigen Glossars geschehen, das bei der Kompetenzbilanzierung hinzugezogen werden könne. Bei manchen Begriffen müsste das dahinter liegende Konzept zusätzlich erläutert werden, wie zum Beispiel das der ehrenamtlichen Arbeit.
- hohe Bereitschaft, sich in das hiesige System und die hiesige Arbeitswelt hineinzudenken
- hohe Bereitschaft, über die eigenen Erfahrungen – auch unangenehmer Natur – zu sprechen und sich auf die Fragen einzulassen.
- Zeit und Geduld
- Kommunikationsbereitschaft

- Offenheit und Bereitschaft, neue Gesichtspunkte an sich kennen zu lernen
- Vertrauen in die Beraterinnen und Berater in Bezug auf die vertrauliche Behandlung der Angaben
- Einbindung in einer Maßnahme oder Beratung: Ohne einen zeitlichen und inhaltlichen Rahmen für die Kompetenzbilanz ist es vor allem für die Gruppe der Asylsuchenden schwierig, an der Kompetenzbilanz teilzunehmen. Sie bringen nach Aussage der Beraterinnen und Berater aus der Flüchtlingsberatung oft die Bereitschaft für eine Kompetenzbilanzierung mit, können diese aber nicht im entsprechenden Umfang wahrnehmen, da sie mit vielen anderen Problemen konfrontiert werden, die vorrangig zu lösen sind und in der Zeitplanung Priorität haben.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten sich bereits eine gewisse Zeit in Deutschland aufgehalten haben, so dass sie vor der Kompetenzbilanzierung Gelegenheit hatten, sich in Deutschland etwas zurechtzufinden und nicht mehr vollauf mit asylrechtlichen Fragen und organisatorischen Belangen beschäftigt sind.
- Kenntnisse über die hiesige Gesellschaft und eventuell das Bildungssystem, so dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Fragesituation besser einschätzen können.
- Sehr sinnvoll ist eine Kompetenzbilanzierung bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden.
- Ein Berater nannte auf diese Frage die Aufenthaltsgenehmigung bzw. eine längerfristige Perspektive in Deutschland, im Herkunftsland oder in einem Drittland. Nur bei einem gesicherten Aufenthaltsstatus oder gesicherten Verhältnissen im Herkunftsland oder einem Drittland besteht die Chance, dass die Erkenntnisse der Kompetenzbilanz auch umgesetzt werden. Andernfalls kann das Bewusstsein fehlender Umsetzungsmöglichkeiten der eigenen Kompetenzen zusätzliche Frustration hervorrufen.
- Freiwillige Teilnahme: Die Ergebnisse der Kompetenzbilanz hängen stark von der Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab, sich ausführlich befragen zu lassen und sich intensiv mit der eigenen Vergangenheit zu beschäftigen. Eine Beraterin berichtete, dass ein Teilnehmer auf Wunsch der Schwiegermutter mit der Kompetenzbilanz begonnen habe. Seine Motivation war entsprechend gering, so dass er nach dem ersten Gespräch nicht mehr kam.
- Ein Teilnehmer nannte den Besuch eines Sprachkurses, gewisse Kenntnisse von Deutschland und Vertrautheit mit der hiesigen Kultur als Voraussetzungen für eine Kompetenzbilanzierung. Seiner Ansicht nach könnten ansonsten die Fragen oder auch die Vielzahl an Fragen irritierend auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirken.

4. Durchführung der Kompetenzbilanz

4.1. Einführung der Kompetenzbilanz

Laut Aussage der Beraterinnen und Berater hängt die Bereitschaft, an der Kompetenzbilanz teilzunehmen sowie die an sie geknüpften Erwartungen davon ab, wie sie bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingeführt und inwieweit Sinn und Zweck ausführlich erläutert werden. Vor ihrem Einsatz sollte die Kompetenzbilanz mit einer ausführlichen Erklärung zu den Zielen der Kompetenzbilanz vorgestellt werden. Zwei Beraterinnen von Tür an Tür führten die Kompetenzbilanz bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einem Wegweiser – „die vielen Wege durch das Job-Land“ – ein, in dem die verschiedenen Laufbahnen, Umschulungsmöglichkeiten und Ausbildungsgänge dargestellt sind. Dahinter steht das Bild von einer Person mit einem großen Rucksack mit Erfahrungen und Kompetenzen, die es gilt sichtbar zu machen. Anhand dieses Wegweisers erklären die Beraterinnen das deutsche Bildungssystem, in dem viel Wert auf Zeugnisse gelegt wird. Sie betonen dabei gegenüber den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, dass durch die Kompetenzbilanz auch bei nicht vorhandenen Zeugnissen bisherige Erfahrungen zusammengefasst, Kompetenzen ermittelt und nachgewiesen werden können und anschließend eine Mappe als Zusammenfassung ihrer Kompetenzen erstellt wird, mit der sie sich bewerben können. In diesen Gesprächen wird den Klientinnen und Klienten vermittelt, dass in ihnen aufgrund der unterschiedlichen Lebenserfahrungen, die sie auch außerhalb ihres Berufes machten, sehr viel Potenzial steckt. Die Klientinnen und Klienten können sich bis zum darauf folgenden Termin entscheiden, ob sie an der Kompetenzbilanz teilnehmen, wobei die Resonanz bislang positiv gewesen ist.

Es ist unerlässlich, darauf hinzuweisen, dass die Kompetenzbilanz nicht ausschließlich eine berufliche Orientierung zum Ziel hat, sondern auch eine Orientierung in der Gesellschaft sowie das Aufweisen von Betätigungsfeldern und Integrationsmöglichkeiten im außerberuflichen Bereich. Auch der Ansatz des biografischen Kompetenzerwerbs ist den meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmern fremd. Vor allem Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine Ausbildung durchlaufen und abgeschlossen hatten, aber auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Ausbildung sehen in ihren außerberuflichen Erfahrungen erst einmal keinen Erfahrungswert und keine Grundlage für eine berufliche Planung, so dass dieser Ansatz einer Erläuterung bedarf. Um Enttäuschungen vorzubeugen, ist es ebenso wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Kompetenzbilanz nicht automatisch die Vermittlung in Arbeit oder eine adäquate Umsetzung der eigenen Kompetenzen nach sich zieht. Dieser Aspekt spielt vor allem bei Asylsuchenden eine Rolle, da ihre beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten ungeachtet ihres Erfahrungsschatzes und ihrer Kompetenzen gering bleiben. Auf den ersten Blick kann erst einmal der Eindruck entstehen, dass es sich um ein arbeitsvermittelndes oder zumindest rein berufsorientiertes Instrument handelt. Eine Beraterin berichtete, dass dem Jugendlichen, mit denen sie die Kompetenzbilanz durchgeführt habe, der Sinn der Kompetenzbilanz im außerberuflichen

Bereich verborgen geblieben sei. Im Nachhinein vertritt sie die Ansicht, dass eine Vorarbeit in Form einer Präsentation vor der Teilnehmergruppe geleistet werden muss.

Wichtig ist auch die Betonung der freiwilligen Teilnahme und der Möglichkeit, Fragen der Kompetenzbilanz nicht zu beantworten. Im Projekt Lernwerkstatt stellte die Lehrkraft die Kompetenzbilanz vor und überließ es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, sich für oder gegen die Teilnahme an der Kompetenzbilanz zu entscheiden. Die Resonanz war durchgängig positiv.

4.2. Verständnis

Der Sinn und die Chancen der Kompetenzbilanz waren den Teilnehmerinnen und Teilnehmern laut Aussage der Befragten nur teilweise klar. Von den befragten Beraterinnen und Beratern gaben 16% an, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Sinn der Kompetenzbilanz verstanden haben, nach Angabe von drei Viertel der Beraterinnen und Beratern war der Sinn teilweise verständlich, eine Beraterin gab an, dass der Sinn der Kompetenzbilanz dem Teilnehmer verborgen geblieben war. Das Verständnis der Kompetenzbilanz hing dabei nicht unmittelbar mit den Sprachkenntnissen zusammen, da auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Pscherer-Institut, die allesamt deutsche Staatsbürger und in Deutschland aufgewachsen sind, den Sinn nur teilweise verstanden.

Zum Teil wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Sinn der Kompetenzbilanz nach eingängiger Erklärung deutlich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einer höheren Qualifikation sahen den Schwerpunkt der zu beleuchtenden Erfahrungen erst einmal in ihrer formalen Ausbildung und im Beruf. Der Sinn der Fragen nach den Nebentätigkeiten ergab sich oft erst nach und nach im Laufe des Bilanzierungsprozesses. Die Potenziale aus der Lebenserfahrung und der Lerneffekt der eigenen Biografie wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unabhängig von ihren Deutschkenntnissen erst im Verlaufe der Kompetenzbilanz ersichtlich, oft auch erst durch die Beispiele der Beraterinnen und Berater zu den jeweiligen Kompetenzen. Erst nachdem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer neue Kompetenzen an sich entdecken und neue Wege für sich erschließen konnten, wurden die Chancen der Kompetenzbilanz deutlich.

Das Konzept des biografischen Kompetenzerwerbs ist in Deutschland nicht sehr verbreitet und strukturell nicht verankert, weshalb auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Deutsch als Muttersprache Verständnisschwierigkeiten aufweisen. Aufgrund der geringen Wertschätzung, die biografisch erworbenen Kompetenzen allgemein, aber vor allem auch der Lebenserfahrung von Migrantinnen und Migranten entgegengebracht wird, bedarf es eines Prozesses, Erläuterungen durch die Beraterinnen und Berater sowie einer gewissen Zeit der Reflexion, bis sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ihre Erfahrungen besinnen und selbst wieder einen Wert und Gewinn in ihrer Biografie erkennen.

Eine Beraterin berichtete von Verständnisschwierigkeiten, als sie die positiven Seiten von bestimmten Situationen erläutern wollte, die in anderen Kulturen unterschiedlich bewertet

werden. In ihrem Fall ging es um den Ansatz, eine abweichende Meinung als Chance zu begreifen.

Nach Aussage der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer war der Fragebogen mit Hilfe der Beraterinnen und Berater gut zu verstehen. Ein Teilnehmer gab an, dass die Kompetenzbilanz teilweise verständlich gewesen sei. Er wünschte sich einfachere und klarere Formulierungen. Seiner Aussage nach wiederholten sich manche Fragen, und er konnte diese nicht recht voneinander unterscheiden. Ein Bedarf an einer Version in der Muttersprache bestand bei den Befragten nicht, aber sie bestätigten alle, dass ihnen ohne Erläuterung der Beraterinnen und Berater der Sinn der Kompetenzbilanz verborgen geblieben wäre.

4.3. Struktur/Reihenfolge der Themen in der Kompetenzbilanz

Die Kompetenzbilanz ist nicht als Fragebogen zu sehen, der stringent auch in der vorgegebenen Reihenfolge auszufüllen ist. Beraterinnen und Berater haben die Kompetenzbilanz auch als Leitfaden oder Grundlage zur Gesprächsstrukturierung verwendet, ohne genau nach der vorgegeben Reihenfolge vorzugehen. Teilweise entwickelten sie anhand der Kompetenzbilanz kürzere Varianten, fassten Fragen zusammen oder ließen Teile auch aus. So wurden beispielsweise Teile, die Erwachsene betreffen, beim Einsatz der Kompetenzbilanz bei Jugendlichen übersprungen. Die Kompetenzbilanz diente auch als Grundlage zur Ausarbeitung von Konzepten, die für die jeweilige Einrichtung durchführbar sind und den spezifischen Belangen der Einrichtung entsprechen (Kürzung, Anpassung an die Bedürfnisse Jugendlicher, Verschiebung der Gewichtung bei den Themen je nach Zielgruppe).

Je nach Teilnehmerin oder Teilnehmer wurden auch die Schwerpunkte der Fähigkeiten unterschiedlich gesetzt. Die Kompetenzbilanz wird als flexibles Instrument betrachtet, die an die individuellen Bedürfnissen oder Bedürfnissen einer Zielgruppe angepasst werden kann. Beraterinnen und Berater der Fluequal-Teilprojekte berichteten, dass obwohl manche Teile wie der Herkunftsteil bei Asylsuchenden ausgelassen wurden oder die Reihenfolge dahingehend geändert wurde, dass der persönliche Teil an das Ende gestellt wurde, der Erkennensprozess bei der Kompetenzbilanzierung gleichermaßen in Gang gesetzt wurde und Ergebnisse hervorbrachte.

Die Lehrkräfte der Lernwerkstatt wiederum berichteten, dass sie von der Idee, die Kompetenzbilanz nur teilweise einzusetzen, abgekommen seien, da ihrer Meinung nach die Teile nur im Zusammenhang mit der gesamten Kompetenzbilanz einen Sinn ergeben.

Allgemein aber wird gerade in der Flexibilität die Stärke der Kompetenzbilanz gesehen: Sie bietet die Möglichkeit, einzelne Teile auszulassen oder zusammenfassend zu bearbeiten. Die Handhabung wird von Fall zu Fall unterschiedlich ausfallen, was von den Beraterinnen und Beratern ein hohes Einfühlungsvermögen erfordert. Es kann nicht allgemeingültig festgehalten werden, dass eine bestimmte Reihenfolge gegenüber einer anderen

vorteilhafter ist. Die vorgegebene Form entspricht der Struktur eines Lebenslaufes. Der Teil Herkunft und Familie wurde als guter Einstieg bewertet, aber nicht als zwingend notwendiger Beginn einer Kompetenzbilanzierung gesehen. Die tatsächliche Vorgehensweise wird je nach Situation und Vertrauen unterschiedlich gestaltet werden. Manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen im Teil Herkunft und Familie eine Möglichkeit, um von sich zu erzählen, empfinden es als hilfreich, über schwierige Situationen zu sprechen und sehen sich durch das Interesse, das ihnen entgegengebracht wird, in ihrem Selbstwert bestärkt, wohingegen andere sich bei Fragen nach der Herkunft und Familie verschließen. Eine Beraterin tastete sich langsam in intensiver Vorarbeit zu den persönlichen Bereichen vor, um vorab zu klären, wo eventuell Grenzen liegen könnten. Ihre Kollegin ließ die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst auswählen, mit welchem Teil sie beginnen wollten.

Ansonsten wurden folgende Anregungen zur Struktur der Kompetenzbilanz angebracht:

- Untergliederung der beruflichen Erfahrungen und der im Anschluss der Bilanzierung in Frage kommenden Berufsbilder in verschiedene Tätigkeitsbereiche
- Es wurde der Vorschlag eingebracht, einen Teil, der stärker auf die Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten zugeschnitten sei, als ein Modul von mehreren einzufügen, das man je nach Zielgruppe flexibel einsetzen kann.
- Stärkere berufliche Ausrichtung und gegebenenfalls Straffung des Familienteils: Gerade bei höher qualifizierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern liegt der Interessenschwerpunkt auf dem beruflichen Teil, der Familienteil spielt für diese Zielgruppe eine geringere Rolle. Ein Interviewpartner berichtete von einem gut ausgebildeten Teilnehmer, der in seinem Bekannten- und Freundeskreis eine Ratgeberposition einnimmt. Der Vorschlag, einen Dankesbrief zur Untermauerung des Briefes als Nachweis dieser Kompetenz heranzuziehen, war für ihn weniger relevant als die Frage, wie er sein abgebrochenes Psychologiestudium wieder aufnehmen kann. Allerdings besteht hier die Gefahr, dass das Ziel der außerberuflichen Orientierung verloren geht.

4.4. Grafische Gestaltung

Die grafische Gestaltung wurde positiv beurteilt. Allgemein wurde die Din-A4 Version gegenüber der Din-A3 Version bevorzugt: Sie sei handlicher und besser in Mappen einzuordnen. Es wurde der Wunsch geäußert, die englische Version vom Format her der deutschen Din-A4-Version anzupassen.

Die Sprachschnecke wurde als Element zur Veranschaulichung der Mehrsprachigkeit vieler Migrantinnen und Migranten als sinnvolle Ergänzung eingeschätzt. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer stammten aus multikulturellen Ländern mit einer Kolonialvergangenheit, so dass für diese Zielgruppe Mehrsprachigkeit eine Selbstverständlichkeit ist, die oft nicht zum tragen kommt. Bei deutschen Jugendlichen wird sie dagegen als ungeeignet betrachtet, da die meisten kaum vielfältige Fremdsprachenkenntnisse vorzuweisen haben.

Es wurde eine Online-Version befürwortet, wobei gleichzeitig angemerkt wurde, dass die Eingaben bei Asylsuchenden insofern problematisch sein dürften, als sie nicht einschätzen können, inwiefern die Behörden miteinander vernetzt sind und insofern das Erfassen persönlicher Daten im PC Misstrauen hervorrufen kann. Außerdem wird durch die Möglichkeit, die Kompetenzbilanz aus dem Internet zu beziehen, es zusätzlich erschwert, sich einen Überblick über die Einrichtungen, die die Kompetenzbilanz einsetzen, zu verschaffen und Rückmeldung über deren Erfahrungen mit dem Instrument zu erhalten.

4.5.Themen

Allgemein wurde kein bestimmtes Thema genannt, dass per se Anstoß erregte, sondern eher Themenbereiche, die je nach der Situation der Zielgruppe Schwierigkeiten bereiten könnten. Dies hängt nicht mit der Formulierung der Themenbereiche, sondern mit der Situation der jeweiligen Zielgruppe zusammen.

Auf die Frage nach Themen, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lieber nicht beantwortet hätten, wurden die Fragen zu Angaben, die das Asylverfahren betreffen, Familie, Stationen des eigenen Lebens, Wohnsituation, der rechtliche Stand des Verfahrens sowie der Umgang mit schwierigen Situationen, Tod, Trauer, Krankheiten und die Fluchtgeschichte genannt.

Zum Teil bereiteten bei Asylsuchenden Themen wie Familie, persönliche Erfahrungen, Fluchterfahrungen, Armut Probleme, da ein Teil der Asylsuchenden mit einer falschen oder keiner nachweisbaren Identität eingereist ist und von daher vor allem auch der schriftlichen Aufnahme persönlicher Angaben skeptisch gegenüber steht bzw. auf Grund der ungeklärten Identität und der unsicheren aufenthaltsrechtlichen Lage keine persönlichen Angaben machen kann. Auf diesen Teil konnte in diesen Fällen nicht in der gegebenen Ausführlichkeit eingegangen werden. Es kam, wenn auch selten, vor, dass Personen gar keine Auskunft über sich erteilen wollten. Wenn Bedenken bestanden, wurden Fragen, die asylspezifische Themen berühren, zum Teil ausgelassen oder gegebenenfalls später gestellt. Es bestand auch hin und wieder die Befürchtung, dass die Auskünfte das Asylverfahren negativ beeinflussen könnten. Es war für viele Asylsuchende schwer zu durchschauen, ob die Informationen an Behörden gelangen oder vertraulich behandelt würden. Die persönlichen Themen wurden in diesen Fällen ganz ausgelassen oder nur mündlich besprochen. Teilweise bearbeiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese Teile zu Hause, wollten aber die schriftliche Ausarbeitung nicht vorlegen, sondern nur mündlich zusammenfassen, weil Angst und Misstrauen gegenüber den Behörden vorherrschte. Es gab aber auch Beispiele, bei denen die Beraterinnen über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diesbezüglich Informationen erhielten und Seiten entdeckten, die ihnen bisher verborgen geblieben waren. Allerdings war die Voraussetzung bei einer falschen Identität die Zusicherung der Anonymität.

Es wurde die Befürchtung geäußert, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die detaillierten Fragen an Befragungen auf den Behörden erinnert würden. Die Beraterinnen und Berater beugten dem vor, indem sie zum einen die freiwillige Teilnahme betonten, zum anderen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Option offen ließen, Fragen nicht zu beantworten. Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten, dass die Themen keine Befürchtungen in ihnen ausgelöst hatten und Fragen, über die sie nicht sprechen wollten, ausgelassen wurden. Das Interesse an der Kompetenzbilanz sowie ihr Nutzen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden ihrer Aussage nach hierdurch nicht gemindert.

Bei der Gruppe der italienischen Jugendlichen und Erwachsene wurden Fragen zur Wohnsituation („Wie haben wir gelebt“) als unangemessen empfunden, und Fragen zur Familie, Eltern Freunden als zu intim. Auch die Frage nach der Erwerbstätigkeit bei einer kaum bekannten Person ist in vielen Kulturkreisen nicht üblich, wobei die Beraterinnen und Berater oder Lehrkräfte außer bei der Gruppe italienischer Erwachsener und Jugendlicher nicht auf Ablehnung stießen. Eine Beraterin merkte an, dass im Grunde jede Frage als unangemessen gesehen werden könne, je nach individuellen Empfinden der Teilnehmerin/des Teilnehmers. Es ist auch nicht immer ersichtlich gewesen, wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Fragen empfunden hätten, da sie sich nicht immer dazu äußerten. Soweit dies zu beurteilen war, wurden die Fragen an sich selten als unangenehm empfunden, eher war die große Anzahl an detaillierten Fragen für manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer ungewohnt.

Der Umgang mit Tod, mit schwierigen Situationen oder Themen, die die Fluchtsituation berühren, können gerade bei Asylsuchenden ein sensibles Thema darstellen, auf das nicht gerne eingegangen ist bzw. an Traumata rührt. Eine Beraterin berichtete, dass es oft schwierig ist, zu vermitteln, dass auch aus solchen Situationen Kompetenzen entwickelt werden können. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer handelt es sich in erster Linie um eine schmerzhaft Erfahrung. In abgeschwächter Form gilt dies auch für den persönlichen Teil bzw. die Familie.

Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer nannten keine bestimmten Themen, die prinzipiell nicht in die Kompetenzbilanz hinein genommen werden sollten. Manche wollten über bestimmte Themen aus individuellen Gründen nicht sprechen. Eine Teilnehmerin wollte zum Beispiel nicht über den Ehemann sprechen, so dass dieses Thema ausgelassen wurde. Ihrer Meinung nach wurde der Fortlauf der Bilanzierung dadurch nicht beeinträchtigt. Ein weiterer Themenbereich, der ihr Schwierigkeiten bereitete, betraf die Erfahrungen im Herkunftsland, aber im Nachhinein sah sie es als positiv an, darüber doch gesprochen zu haben. Bezüglich der beruflichen Erfahrungen regte eine Teilnehmerin an, die Gründe für den eigenen Berufswunsch zu erfragen. Zudem wurde vorgeschlagen, den Themenbereich zu spezifisch handwerklichem Wissen hinzuzufügen.

Bei der Frage, welche Themen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht ansprechen wollten, wurden folgende angegeben: Angaben zum Asylverfahren, Familie/Stationen des

eigenen Lebens (Flucht), Wohnsituation, rechtlicher Stand des Asylverfahrens, Umgang mit schwierigen Situationen, Tod, Trauer, Krankheiten, Fluchtgeschichte. Das heißt nicht, dass die Themen für eine Kompetenzbilanz ungeeignet sind. Es ist diesbezüglich lediglich ein flexibles Vorgehen je nach individueller Auskunftsbereitschaft erforderlich.

4.6. Fähigkeiten

Die Kompetenzbilanz eignet sich vor allem für die Erfassung sozialer Kompetenzen, die während des Bilanzierungsprozesses klar zutage treten. Auch interkulturelle Fähigkeiten wie der Respekt für Andersartigkeit und Sensibilität im Umgang mit anderen können nach Aussage der Interviewpartnerinnen und -partner aus der Kompetenzbilanz gut herausgearbeitet werden. Dabei fiel der Vorschlag, die interkulturellen Fähigkeiten mit Blick auf die Frage nach den kulturellen Unterschieden zum Herkunftsland sowie nach Unterschieden in den verschiedenen Lebensbereichen und auch Bewerbungsstrategien zu konkretisieren. Angesichts der Fokussierung der Kompetenzbilanz auf die sozialen Kompetenzen, die oftmals den Biografien von Frauen entsprechen, die Kompetenzen in außerberuflichen Bereichen wie in der Familienpause erworben haben, schlug der Mitautor der Kompetenzbilanz vor, bei der Bilanzierung Betätigungsfelder zu berücksichtigen, aus denen Männer Kompetenzen außerhalb des beruflichen Werdegangs erworben haben.

Bezüglich der aufgeführten Fähigkeiten wurde der Vorschlag eingebracht, zusätzlich fachbezogener Fähigkeiten wie technische und handwerkliche Fertigkeiten in die Liste mit aufzunehmen. Vor allem für handwerkliche Berufe wird die Liste mit den Fähigkeiten als nicht aussagekräftig genug angesehen. Allerdings kann die Kompetenzbilanz hier lediglich einen Überblick über eine Selbsteinschätzung zu den technisch-handwerklichen Fähigkeiten geben, messbar werden die Fähigkeiten erst in entsprechenden Eignungstests oder Arbeitsproben.

Es wurde angemerkt, dass gerade bei einem Personenkreis mit hoher Qualifikation der Bedarf besteht, dass die Kompetenzen, die mit der Ausbildung in direktem Zusammenhang stehen, im Verlauf der Kompetenzbilanz zum Tragen kommen. So reagierten Hochschulabsolventen teilweise irritiert, wenn ihr Studium nur am Rande Thema war, hingegen Tätigkeiten außerhalb des Studiums ein wesentlich größerer Raum eingeräumt wurde. Diesbezüglich wurde vorgeschlagen, die Frage nach der Fächerkombination bzw. den jeweiligen Fachbereich von Hochschulabsolventen mit in die Liste aufzunehmen. Auf der anderen Seite besteht schon allein aufgrund der hohen Hürden, in Deutschland das Studium wieder aufzunehmen oder anerkennen zu lassen, die Notwendigkeit der Suche nach Alternativen, die sich aus außerberuflichen Erfahrungen ergeben können. Ebenso wurde der Vorschlag eingebracht, betriebsbezogene Fähigkeiten wie unternehmerische Kompetenz, Kundenorientierung und das Einhalten von Vereinbarungen, die in den unterschiedlichsten Bereichen erworben werden können, in die Liste einzufügen. Darüber hinaus wurden auf die Frage, welche Fähigkeiten ergänzt werden sollten, räumliches Vorstellungsvermögen,

Körpergefühl, Farb- und Rhythmusgefühl, Stilsicherheit, logisches Denken, mathematische Kenntnisse sowie Geschick genannt.

Darüber hinaus wurde angeregt, im Anschluss der Kompetenzbilanz einen stärkeren Bezug zwischen den einzelnen Fähigkeiten und den entsprechenden Berufsbildern herzustellen. Eine Möglichkeit bestünde darin, einen Anhang mit möglichen Berufsbildern zusammen zu stellen, die sich aus den erkannten Fähigkeiten ergeben.

Ein weiterer Aspekt der durchgeführten Interviews betraf die Struktur der Fähigkeitenliste. So fiel der Vorschlag von der Arbeitgeberseite, die Fähigkeiten unter Fachkompetenzen, Führungskompetenzen, Veränderungskompetenzen, Sozialkompetenzen und unternehmerische Kompetenzen in Anlehnung an das Modell von MAN Augsburg zu untergliedern. Als Schlüsselkompetenzen wurden hier die Leistungsmotivation, die Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen Ziele zu verfolgen und das analytische Denkvermögen genannt, die eventuell hervorgehoben werden und einen Anhaltspunkt für eine Kategorisierung der Fähigkeiten bieten könnten.

Es wurde auch empfohlen, eine detaillierte Einstufung der Fähigkeiten wie „stark ausgeprägt“, „vorhanden“, „nicht vorhanden“ vorzunehmen. Ein Berater hatte eine Einstufung in „gut“, „weniger gut“, „schlecht“ erstellt, um den Jugendlichen einen optischen Eindruck ihrer Stärken zu vermitteln. Durch diese Kategorisierung der Fähigkeiten sollten sie sich festlegen.

Eine Beraterin kopierte die Fähigkeiten auf eine Folie und legte sie an jede Seite an, um so im Anschluss die Schwerpunkte herauszufiltern. Sie habe so einen besseren Überblick bekommen, welche Kompetenzen vermehrt genannt wurden.

Auf die Frage, welche nicht fachbezogenen Fähigkeiten in Deutschland für wichtig erachtet wurden, nannten die befragten Personen folgende:

Aktivität, analytisches Denkvermögen, Arbeits- und Leistungsmotivation, Auffassungsgabe, zuverlässiges Erledigen von Aufgaben, Befolgen von Arbeitsanweisungen, Akzeptanz von Hierarchien, Belastbarkeit, Disziplin, Durchhaltevermögen, Durchsetzungsvermögen, Ehrlichkeit, Eigeninitiative, Eigenverantwortung, Einordnung in eine Hierarchie (vor allem im Handwerk), Empathie, Engagement, Eigenständigkeit bei der Erfüllung einer Aufgabe (nicht nur Erfüllen von Arbeitsanweisungen), Einhalten von Vereinbarungen, die Fähigkeit Kontakte aufzubauen, Flexibilität, Informationsbeschaffung und -verarbeitung, Improvisation, Innovationsbereitschaft, Integrierbarkeit in einen zeitlich geregelten Arbeitsablauf, interkulturelle Kompetenz, interkulturelles Verständnis (Umgang mit Andersartigkeit und Meinungsvielfalt), interdisziplinäres Denken, Kommunikationsfähigkeit (Verständnis der Belange des Gegenübers sowie klare Artikulation der eigenen Belange), Nachfrage bei Verständnisschwierigkeiten, Konfliktfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Leistungsmotivation, Lernbereitschaft, Mobilität, Neugierde am Umgang mit Menschen, Offenheit, Organisationstalent, Pädagogische Fähigkeiten, Positionierung der eigenen Fähigkeiten, Pünktlichkeit, Qualitätsbewusstsein, Sauberkeit, soziale Kompetenzen,

Sprachkompetenz, Selbstbewusstsein, Stressresistenz und Stressbewältigung, Teamfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Vertretung der eigenen Position, Vielseitigkeit im Denken, Wirtschaftlichkeit, Zeitmanagement, Zuverlässigkeit.

Jeweils ein Drittel der befragten Beraterinnen und Berater sahen die Fähigkeiten durch die Liste in der Kompetenzbilanz abgedeckt, teilweise abgedeckt bzw. machten hierzu keine Angaben.

Als in Deutschland notwendige fachliche Fähigkeiten nannten die Befragten ausreichende Deutschkenntnisse für den Umgang mit Kunden, die Entgegennahme von Arbeitsanweisungen und das Verständnis von Bedienungsanleitungen, Fremdsprachenkenntnisse (Mehrsprachigkeit), Führerschein, mathematische Grundkenntnisse (Kenntnisse der Grundrechenarten und des Dreisatzes), PC-Kenntnisse, Textverständnis

Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer nannten auf die Frage nach den in Deutschland wichtigen informellen Fähigkeiten Aktivität, Eigeninitiative, Fleiß, Flexibilität, Kommunikation, Kontaktfähigkeit (Fähigkeit, Kontakt zur deutschen Bevölkerung herzustellen), Kreativität, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit, Toleranz, Fähigkeit im Umgang mit Menschen. Als notwendige fachliche Fähigkeiten nannten sie vor allem die aktiven und passiven Sprachkenntnisse sowie fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten auf einem spezifischen Gebiet. Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten oft eine wesentlich genauere Vorstellung von den Erwartungen, die in Deutschland im gesellschaftlichen Zusammenleben und in der Arbeitswelt an sie gestellt werden als über die in ihrem Herkunftsland erforderlichen Fähigkeiten.

Auf die Frage, welche Fähigkeiten Migrantinnen und Migranten aufgrund ihres Migrationshintergrundes mitbringen, nannten die befragten Beraterinnen und Beratern sowie Arbeitgeber unter dem Vorbehalt, dass die Menschen unterschiedliche Schlussfolgerungen aus ihren Erfahrungen ziehen und unterschiedliche Lernprozesse durchlaufen, folgende:

Andersartigkeit als Reichtum, Anpassungsbereitschaft in einem anderen Kulturkreis, wodurch eigene Vorurteile abgebaut werden können, Anpassung an neue Situationen und Gegebenheiten, Aufbrechen von eingefahrenen verfestigten Gewohnheiten, Bereitschaft, sich auf das hiesige System einzulassen, breiter Horizont und die Einnahme verschiedener Perspektiven aufgrund der Kenntnisse mehrerer Sprachen und Kulturen, Durchhaltevermögen und Eigeninitiative in einer schwierigen Situation, Eingliederungsvermögen in einer hierarchischen Struktur, hohes Maß an Eigeninitiative, Informationsbeschaffung über die verschiedenen Wege und Möglichkeiten in Deutschland, Integration in eine neue Gesellschaft, Mut zum Neuanfang, Offenheit und Toleranz, Organisationstalent, Spiegel für Identität und Definition der hiesigen Gesellschaft, breites Spektrum an kulturellen Erfahrungen und Hintergründen, Veränderungsmanagement, Wachheit in Bezug auf die Regeln in Deutschland. Vor allem der Gruppe der Asylsuchenden wurde eine hohe Flexibilität zugesprochen, da sie sich aufgrund ihrer unsicheren Lage ständig neu orientieren müssen.

Dies zeigt sich auch in der beruflichen Orientierung, bei der der Wunsch im Vordergrund stand, sich überhaupt zu betätigen und einer Arbeit nachzugehen. Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren hinsichtlich ihrer Berufswünsche nicht auf eine bestimmte Tätigkeit festgelegt. Bei der Frage nach den angestrebten Berufen nannten sie oft eine ganze Bandbreite unterschiedlichster Berufe wie zum Beispiel Krankenschwester, Verkäuferin, Arzthelferin, Hotelfachfrau, Buchhalterin. Die Flexibilität zeigt sich auch in der notwendigen Fähigkeit, sich innerhalb eines neuen Systems komplett umzustellen. In Bezug auf diese Personengruppe wurden auch die hohe Leistungsbereitschaft sowie die hohe Motivation, sich in das Arbeitsleben zu integrieren, sich weiterzubilden bzw. sich jede ihnen bietende Chance zu ergreifen, genannt. In Bezug auf Asylsuchende wurden auch Durchsetzungsfähigkeit, die Fähigkeit auch in schwierigen Situationen eigene Ziele zu verfolgen, die Asylsuchende bereits bei ihrer Lebensgestaltung in Deutschland, wobei durch die Rechtslage etliche Hürden zu überwinden sind, entwickeln müssen, Neugierde und Bildungsinteresse genannt. So finanzierte sich eine Teilnehmerin solange es ihr möglich war, ihren Deutschkurs selber, obwohl sie einen Anspruch auf Finanzierung gehabt hätte, aber diesen Anspruch aufgrund von Budgetproblemen bei der Agentur für Arbeit nicht geltend machen konnte. Sie wollte nicht aufgrund fehlender Unterstützung auf das Erlernen der deutschen Sprache verzichten. Bei politisch Verfolgten wurde ein hohes Maß an Verantwortungsbereitschaft und Bereitschaft zur politischen Artikulation als Fähigkeit genannt.

Bei der Frage nach vorhandenen fachlichen Kenntnissen wurde vor allem die Mehrsprachigkeit genannt. Viele stammen aus mehrsprachigen Gebieten oder Staaten, sprechen in den meisten Fällen zu den Landessprachen auch Englisch oder Französisch.

Die Mehrsprachigkeit kommt in der Sprachschnecke gut zum Ausdruck. Die sozialen Fähigkeiten sind in der Kompetenzbilanz berücksichtigt werden. Sie könnten durch eine entsprechende Gliederung noch übersichtlicher gestaltet werden, so dass bei einer Präsentation der eigenen Stärken die Schwerpunkte ersichtlich werden. Konkrete fachbezogene Fähigkeiten müssten zusätzlich durch entsprechende Tests, Arbeitsproben oder Simulationen von Arbeitssituationen untermauert werden.

4.7. Nachweise

Nachweise spielen eine geringere Rolle, allerdings betonten Arbeitgeber, dass Nachweise dem Inhalt einer Bewerbung durchaus Nachdruck verleihen könnten. Solange diese übersichtlich aufbereitet werden, tragen sie dazu bei, sich von der Masse der Bewerberinnen und Bewerber hervorzuheben. Je höher das Berufsniveau, desto mehr Nachweise sind erforderlich. Ein Nachweis könnte bei einer großen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern ein Erinnerungsanker für den Arbeitgeber darstellen. Eine Teilnehmerin, die im Herkunftsland eine Altenpflegeausbildung absolviert hatte, konnte dies zum Beispiel durch Fotos belegen. Auch ihre Tätigkeit im Lager einer Asylbewerberunterkunft konnte sie durch

Fotos, die sie bei ihrer Arbeit zeigen, dokumentieren. Ihre Fähigkeit, Geschichten zu erzählen, war in einem Album dokumentiert worden. Für die Leiterin der Altenpflegeschule, in der die Klientin die Ausbildung begann, waren allerdings vor allem die Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz ausschlaggebend, wobei die Nachweise diese noch untermauern konnten.

4.8. Erkennensprozess

Eine wesentliche Fragestellung der Evaluation bezog sich auf den Erkenntniswert der Kompetenzbilanz.

Die Interviewpartnerinnen und -partner bejahten mehrheitlich die Frage, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Hilfe der Kompetenzbilanz Schlussfolgerungen über ihre Fähigkeiten ziehen konnten. Ein Viertel der Befragten konnte darüber keine Aussagen bzw. verneinte die Frage. In den qualitativen Interviews wurde der hohe Selbsterkennungswert als eine der wesentlichen Stärken der Kompetenzbilanz genannt.

Durch die intensive Beschäftigung mit der eigenen Vergangenheit im beruflichen, aber vor allem im außerberuflichen familiären Bereich wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Fülle an Kompetenzen bewusst, die sie auch im außerberuflichen Bereich erworben haben, die sie wiederum im Beruf einsetzen können. Sie erhalten einen detaillierten Überblick über die eigenen Stärken. So fiel in einem Interview mit einer Beraterin das Beispiel eines Teilnehmers, der jahrelang seine Großmutter gepflegt hatte. Für ihn war die Erfüllung dieser Aufgabe selbstverständlich, weshalb er ihr auch keine größere Bedeutung beimaß. Durch das Gespräch mit der Beraterin wurde ihm bewusst, dass er hierbei Kompetenzen entwickelt hatte, die andere, die einer ähnlichen Aufgabe nicht nachgekommen sind, nicht vorweisen können. Ein Teilnehmer berichtete, dass er durch die Fähigkeitenliste der Kompetenzbilanz auf seine Stärken wie Kreativität, das Verfolgen von Zielen sowie langfristiges Planen aufmerksam wurde. Allerdings war es zu Beginn seines Aufenthaltes als Asylbewerber aufgrund der Unsicherheit über das Ergebnis seines Asylantrags kaum möglich gewesen, mittel- oder langfristig zu planen. Ein anderer bezeichnete die Erkenntnisse über sich als regelrechte Überraschung. Er unterrichtete am Wochenende eritreische Kinder, hatte aber in dieser Tätigkeit vor der Kompetenzbilanzierung keinen weiteren Wert gesehen. Sie kam ihm auch nicht gleich in den Sinn, als er nach seinen Tätigkeiten befragt wurde. Er antwortete zunächst, dass er die ganze Zeit zu Hause säße. Durch Nachfragen der Beraterin erinnerte er sich an seine Lehrtätigkeit und konnte im Gespräch den eigenen Lerneffekt erkennen, den er hieraus gewonnen hat. Mehrere Beraterinnen bestätigten, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Frage nach ihren Tätigkeiten zunächst kaum etwas nennen. Erst nach und nach fällt ihnen ein, dass sie im Laufe ihres Lebens doch eine ganze Menge gemacht haben und hierbei Fähigkeiten entwickelt haben, die andere nicht vorweisen könnten. Der Fokus ist zunächst auf die formale Ausbildung und den gegenwärtigen Beruf gerichtet, biografische Erfahrungen treten dagegen in den Hintergrund und werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erst einmal nicht als Lernfeld betrachtet. Im Verlauf der

Bilanzierung ist aber zu beobachten, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Prozess des Erkennens an ihren Erfahrungen regelrecht wachsen. Laut Aussage von Teilnehmerinnen und Teilnehmer stießen sie auf viele Aspekte ihrer Biografie, an die sie vorher nicht gedacht hatten. Für den Erkennensprozess und die Reflexion war das Gespräch mit den Beraterinnen und Berater sowie deren Rückmeldung sehr hilfreich. Mit Beispielen der Beraterinnen, aber auch aus der Gruppe fiel die Schlussfolgerung über eigene Kompetenzen oft leichter.

Der Erkenntnisprozess verläuft individuell unterschiedlich ab, manchen ziehen sehr viele Erkenntnisse aus ihren bisherigen Erfahrungen, anderen fällt es schwerer, vor allem in ihren Tätigkeiten außerhalb des Berufes einen Lerneffekt zu sehen. Dies ist vor allem der Fall, wenn eine höhere Qualifikation vorliegt.

Der Erkennensprozess wurde in den meisten Fällen (bei je drei Vierteln der befragten Beraterinnen und Berater sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer) durch Beispiele und Anregungen durch die Beraterin oder den Berater in Gang gesetzt. Für ebenso viele Teilnehmerinnen und Teilnehmern war die Liste der Fähigkeiten hilfreich. Laut Aussage der Beraterinnen und Beratern regten auch das Aufzählen der beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen und die Liste mit den Fähigkeiten den Erkennensprozess an (je zwei Drittel bzw. knapp über der Hälfte der befragten Beraterinnen und Berater). Die Nachweise spielten eine geringe bis keine Rolle.

Die Frage nach geschlechtsspezifischen Unterschieden im Erkennensprozess wurde in den meisten Fällen verneint oder konnte nicht beantwortet werden, wenn die Zielgruppe nur aus Männern oder Frauen bestand. Es wurde in manchen Fällen angemerkt, dass die Kompetenzen, die Frauen im Haushalt und in der Kindererziehung oder der Vereinbarung dieser Aufgaben mit beruflichen Tätigkeiten oder der Pflege von Angehörigen erworben hatten, nicht als solche wahrgenommen wurden bzw. ihnen kein Wert beigemessen wurde, was der geringen Wertschätzung dieser Tätigkeiten in der Gesellschaft entspricht. Im Verlauf der Kompetenzbilanzierung konnten diese Kompetenzen erarbeitet und auch wertgeschätzt werden, dass, auch wenn sie nicht umgesetzt wurden, zumindest den Frauen zu einer größeren Selbstsicherheit verhalf.

4.9. Auswertung der Kompetenzbilanz

Bei der Bilanzierung schrieben entweder die Beraterinnen und Berater oder die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Beantwortung der Fragen die Ergebnisse nieder, sofern keine Vorbehalte gegenüber einer schriftlichen Erfassung der Ergebnisse bestanden. Eine Beraterin berichtete, dass sie mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Kompetenzen sowie die Ergebnisse bezüglich der stärksten Kompetenzen durchging und zusammen mit dem Lebenslauf ein Portfolio erstellte, das sie durch das Soziogramm, auf dem die sozialen Kontakte und die Bedeutung dieser Kontakte dargestellt werden, ergänzte. Sie empfiehlt, bei einer Bewerbung dem Portfolio ein Empfehlungsschreiben der Einrichtung bzw. eine Bescheinigung über die Ergebnisse der Einrichtung beizufügen, da die

Kompetenzbilanz oder das Portfolio in Deutschland aufgrund des geringen Bekanntheitskreises dieser Bilanzierungsmethode allein noch keine ausreichende Aussagekraft bei Arbeitgeber entfaltet. Die Auswertung der im Prozess der Kompetenzbilanzierung gewonnenen Erkenntnisse bedarf nach übereinstimmender Aussage der Beraterinnen und Berater in den meisten Fällen ihrer Hilfe.

4.10. Selbst- und Fremdeinschätzung

Die Frage, inwieweit die Selbsteinschätzung und die Einschätzung durch die Beraterinnen und Berater differierten, wurde unterschiedlich beantwortet. Es kam relativ häufig vor, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich ihrer Kompetenzen und ihres Potenzials nicht bewusst waren und ihr Können relativ niedrig einschätzten oder auf eine Einschätzung der Beraterin bzw. des Beraters warteten. Die Frage nach dem Verhältnis Selbst- und Fremdeinschätzung wurde für 86 Teilnehmerinnen und Teilnehmern beantwortet. Demnach stimmte bei einem Drittel der befragten Beraterinnen und Beratern Selbst- und Fremdeinschätzung in 39 Fällen in etwa überein, bei über 50% der Beraterinnen und Berater stimmte sie bei 39 Fälle teilweise überein, in 4 Fällen klafften Selbst- und Fremdeinschätzung auseinander.

Es gab sowohl Übereinstimmungen als auch Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der Beraterin/des Beraters und der Befragten, die im Gespräch aber teilweise geklärt werden konnten. Nach Aussage der Beraterinnen und Berater gab es sowohl Unter- als auch Überschätzungen, die durch das Gespräch und die Rückmeldung durch die Beraterinnen und Berater aufgefangen werden konnten. Selbst- und Fremdbild entwickelten sich im Laufe des Bilanzierungsprozesses. Die Beraterinnen oder Berater fragten bei Erfahrungen nach, welche Fähigkeiten die Teilnehmerin oder der Teilnehmer durch die eine oder andere Erfahrung gewonnen haben könnten und brachten bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dadurch einen Reflexionsprozess in Gang.

Schwieriger war es in den Fällen, in denen das Selbstbild vom Bild der Beraterin oder des Beraters auch beim Abschluss der Bilanzierung in beide Richtungen stark differierte. Ein Interviewpartner berichtete von einem Fall, der eine große Bandbreite an beruflichen Erfahrungen hatte, aber bei der Frage nach den daraus gewonnenen Fähigkeiten als seine einzige Stärke die Reparatur von Kraftfahrzeugen nannte, wobei sich herausstellte, dass der Teilnehmer sich nur in diesem Bereich Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ausrechnete. Der Interviewpartner sah dessen Stärken auf vielen anderen Gebieten, aber da sich der Teilnehmer nicht darauf einließ, hielt der Berater es für problematisch, diese von ihm wahrgenommenen Kompetenzen auch so in die Fähigkeitenliste einzutragen. Es sei eine Gradwanderung, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Erkennensprozess zu unterstützen, ohne ihnen gleichzeitig die Möglichkeit zu nehmen, sich selbst ihrer Stärken und ihres Erfahrungsreichtums bewusst zu werden. Es ist in jedem Fall hilfreich, wenn die Beraterin oder der Berater die Teilnehmerin oder Teilnehmer bereits eine zeitlang kennt.

Hinsichtlich der Umsetzung und der Zukunftsplanung entsprachen die genannten Berufswünsche in der Regel den Fähigkeiten, die sich aus der Kompetenzbilanz ergaben, waren aber in der Praxis aufgrund der äußeren Rahmenbedingungen nicht umsetzbar, wobei die Voraussetzungen für die Umsetzung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht immer bekannt waren. In vielen Fällen waren die Abschlüsse, die für die angestrebten Berufe Voraussetzung sind, noch nicht anerkannt worden. Im Gespräch mit den Beraterinnen und Berater konnte eine realistischere Sichtweise über die Möglichkeiten gewonnen werden, wobei diese nicht mehr im Zusammenhang mit den Kompetenzen im Zusammenhang stehen, sondern mit den erschwerten bis nicht vorhandenen Zugang nicht bevorzogter Migrantinnen und Migranten sowie Asylsuchender zum Bildungs- und Arbeitsmarkt. Hier kann nicht von einer Überschätzung der eigenen Fähigkeiten gesprochen werden. Eine Beraterin berichtete von einem künstlerisch begabten Teilnehmer, der im Verlauf der Kompetenzbilanz die Idee entwickelte, eine berufliche Laufbahn zum Designer oder Maler einzuschlagen. Von seinen Kompetenzen her betrachtet war dies nach Ansicht der Beraterin realistisch, allerdings hätte er aufgrund seines Status dennoch nicht die Chance gehabt, an der Fachhochschule ein entsprechendes Studium aufzunehmen. Trotz dieser Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz arbeitet dieser Teilnehmer nach wie vor in einer Reinigungsfirma. Die konkrete Umsetzung, die jetzt ansteht und die der Erkennensprozess auch fordert, ist hier aus fachfremden Gründen nicht möglich. Dieses Missverhältnis hat oft eine demotivierende Wirkung auf die Zielgruppe der Asylsuchenden.

Teilweise wird die Einschätzung der Fähigkeiten in Bezug auf ihre Einsatzmöglichkeiten in Deutschland aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen und Inhalte der jeweiligen Berufsbilder in Deutschland und im Herkunftsland erschwert. Diesbezüglich wurde das Beispiel eines Baustellenleiters genannt, dessen Profil nicht mit den hiesigen Anforderungen eines Baustellenleiters übereinstimmte.

Beraterinnen, die mit Jugendlichen arbeiteten, stellten fest, dass bei Jugendlichen eine größere Unsicherheit bei der Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten und ihres beruflichen Weges besteht. Es bedarf hier einer stärkeren Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater bei der Entwicklung eines realistischen Selbstbildes und beruflicher Vorstellungen.

Es wurde empfohlen, die Ergebnisse in der Praxis im Rahmen eines Praktikums oder bei einer Simulation von Arbeitssituationen oder Arbeitproben in den jeweiligen Unternehmen auszutesten. Die Überprüfung des Selbstbildes anhand von Arbeitsproben ist ein Aspekt, der in der Folgerunde von Equal auch im Rahmen einer stärkeren Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer stärker berücksichtigt werden soll. Laut Aussage einer Beraterin besteht bereits ein Angebot seitens der Handwerkskammer München, Adressen von Arbeitgebern zu vermitteln, bei denen zum Beispiel Arbeitsproben durchgeführt würden, anhand derer die Erkenntnisse aus der Kompetenzbilanz in der Praxis überprüft werden können.

4.11. Lerneffekt für Beraterinnen und Berater aus der Kompetenzbilanz

Die Frage nach dem Lerneffekt für Beraterinnen und Berater bei der Durchführung der Kompetenzbilanz wurde durchweg bejaht. Der gewonnene Lerneffekt bezieht sich ihren Angaben zufolge sowohl auf die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten als auch auf das Instrument der Kompetenzbilanzierung selbst. Darüber hinaus erfuhren die Beraterinnen und Berater auch neue Erkenntnisse über ihren eigenen Lebensweg. Genannt wurden folgende Aspekte des Lerneffekts bei der Durchführung der Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten:

- Einblick sowohl in die Kultur der Befragten als auch in deren aktuelle Situation, so dass eine Sensibilisierung für die Belange der jeweiligen Zielgruppe stattfindet. Es handelt sich dabei um einen Austausch, der einen Reflexionsgang auf beiden Seiten in Gang setzt.
- Entwicklung interkultureller Kompetenzen, die bereits bei den Begrüßungsmodalitäten und der Resonanz auf die Fragen, die gestellt werden, erforderlich sind
- Entwicklung von Coachingfähigkeiten
- Erkennen von Ressourcen von Migrantinnen und Migranten
- Erfahrung des Ressourcenreichtums, den die Gesprächspartner mitbringen
- Einblick in ein breites Spektrum an Lebensgeschichten, Biografien und den daraus erworbenen Kompetenzen
- neuer Blickwinkel auf das, was Kompetenzen sein können
- differenziertere Kenntnisse über die Fähigkeiten einzelner Jugendlicher
- Erkenntnis, dass die Reflexion den Jugendlichen auf ihrem Weg der Integration und beim Rückgriff auf eigene Ressourcen hilfreich ist
- Selbstreflexion
- Bewusstwerden über die Komplexität des eigenen Lebenslaufes
- Gelegenheit, andere Facetten der Klientinnen und Klienten kennen zu lernen, die im normalen Unterrichtsablauf oder in einer Beratung so nicht zutage treten würden. Eine Interviewpartnerin berichtete in diesem Zusammenhang von einem Teilnehmer, der im Verlauf der Kompetenzbilanzierung erzählte, dass er ein Klavierstück komponiert und dies selbst vor einem Publikum im Raum Stuttgart vorgetragen habe. Ihre Einschätzung dieses Teilnehmers war vor der Kompetenzbilanzierung eine vollkommen andere gewesen als nach den Gesprächen.
- Positive Fokussierung in der Gesprächsführung (stärkenorientierte Bilanzierung anstelle der Thematisierung von Defiziten und Schwächen)
- Flexible Handhabung der Fragetechnik je nach Person und Situation. Die Beraterinnen und Berater gaben an, die vorgegebene Reihenfolge verlassen zu haben, wofür fundierte Kenntnisse des Instruments Voraussetzung waren.

- neue Methodik
- Anregung zu Reformanstößen und Veränderungsvorschlägen struktureller Art
- Gerade in der Beratung und Qualifizierung von Asylsuchenden werden die Beraterinnen und Berater dazu angeregt, neue Wege der Umsetzung und Qualifizierung ausfindig zu machen und zu gehen. („institutionelle Fantasie“)

5. Wert der Kompetenzbilanz

5.1. Motivation für die Teilnahme an der Kompetenzbilanz

Auf die Frage nach der Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Kompetenzbilanz zu durchlaufen, gaben die befragten Beraterinnen und Berater mehrheitlich das Interesse am Thema sowie die Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz an. Auch die Verbesserung der Chancen auf einen Arbeitsplatz und der Wunsch, die eigenen Stärken kennen zu lernen, spielten bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach Aussage knapp über der Hälfte der befragten Beraterinnen und Berater eine wesentliche Rolle. Darüber hinaus wurde das Interesse an der Person der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers seitens der Beraterinnen und Berater, die Hoffnung, eine Maßnahme finanziert zu bekommen, der Wunsch, etwas Neues auszuprobieren sowie das Bestreben, der Beraterin oder dem Berater einen Gefallen zu tun, als Gründe für die Teilnahme genannt. Aber auch im zuletzt genannten Fall entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Verlauf der Bilanzierung durch das Erkennen ihres Erfahrungsschatzes und ihrer Kompetenzen, die sie vor der Bilanzierung nicht bewusst wahrgenommen hatten, ein Eigeninteresse am Instrument.

Laut Aussage der Hälfte der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde das Interesse durch die Erklärungen der Beraterinnen und Berater geweckt. Ein Drittel der Befragten gab das Interesse am Thema Kompetenzen als Motivation für die Teilnahme an der Kompetenzbilanz an. Auch entstand das Interesse durch andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer (ein Drittel) sowie im Verlauf der Kompetenzbilanzierung. Wenn die Kompetenzbilanz nicht zu Ende geführt wurde, dann aufgrund einer beginnenden Maßnahme, der Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Es gab aber auch Beispiele, bei denen die Kompetenzbilanz auch nach Antritt einer Arbeitsstelle weitergeführt wurde, was bei zweien der Fall war.

Der Prozess wurde nicht abgebrochen, weil die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Interesse verloren. Es war eher zu beobachten, dass nach einer anfänglichen Skepsis das Interesse während der Bilanzierung durch das Erkennen neuer Fähigkeiten, die neue Betrachtungsweise der eigenen Biografie oder die Eröffnung neuer Perspektive durch ein Praktikum oder eine Qualifizierungsmaßnahme zunahm. Auch bei den Asylsuchenden stieg das Interesse, als im Laufe der Gespräche tatsächlich bislang unbeachtete verdeckte

Kompetenzen zutage traten. Hier bestand ein starkes persönliches Interesse, das eigene Leben noch einmal zu durchleuchten

Bezüglich der Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Kompetenzbilanz gaben die Beraterinnen und Berater mehrheitlich die Hoffnung, neue Erkenntnisse über die eigenen Fähigkeiten zu gewinnen, eine Orientierungshilfe in Deutschland zu erhalten sowie sich besser auf ein Bewerbungsschreiben oder Vorstellungsgespräch vorbereiten zu können, an (jeweils knapp über der Hälfte der befragten Beraterinnen und Berater). Die am häufigsten angegebene Erwartung bezog sich jedoch auf die Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bzw. nach einer Arbeitsstelle. Ein Berater gab an, dass die Teilnehmer keinerlei Erwartungen an die Kompetenzbilanz gehabt hatten.

Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern gaben übereinstimmend an, dass sie die Hoffnung hatten, mit der Kompetenzbilanz ihre Fähigkeiten zu erkennen, die meisten (zwei Drittel) erwarteten sich zudem eine Orientierungshilfe in Deutschland sowie eine Unterstützung bei der Vorbereitung von Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgesprächen und bei der Suche nach einer Arbeitsstelle oder einem Ausbildungsplatz, eine Teilnehmerin auch eine Orientierungshilfe in ihrem Herkunftsland. Erfüllt wurden die Erwartungen bei einem Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Teilweise erfüllt wurden die Erwartungen ebenfalls bei einem Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Wiederum ein Drittel gab an, keine konkreten Erwartungen gehabt zu haben. Auch in den qualitativen Interviews stand die Hoffnung, durch die Kompetenzbilanz einen erleichterten Zugang zu einem Arbeitsplatz oder einer Ausbildungsstelle zu bekommen, im Vordergrund. Vor allem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich in der Bewerbungsphase befinden, sahen den Sinn in der Kompetenzbilanzierung darin, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland durch eine Orientierung und Zusammenfassung ihrer bisherigen Erfahrungen zu erhöhen. Eine Teilnehmerin berichtete, dass sie nach ergebnislosen Gängen zum Arbeitsamt hoffte, mittels der Kompetenzbilanz eine Stelle oder durch ein Praktikum die Chance zu erhalten, ihre Fähigkeiten auch ohne Zeugnisse unter Beweis zu stellen. Eine Beraterin berichtete von einem Teilnehmer, der explizit sagte, er habe keine Zeugnisse und wolle die Kompetenzbilanz nutzen, um seine Fähigkeiten im Bewerbungsverfahren darzustellen. Eine Teilnehmerin berichtete, dass sie sich abgesehen von einer Arbeitsstelle auch erhoffte, andere Betätigungsfelder durch die Kompetenzbilanz aufgezeigt zu bekommen, die das zermürbende Nichtstun beenden würden. Ihr war es wichtig, sich aktiv zu betätigen, auch um aus ihrer Isolation herauszufinden.

Ansonsten wird das Interesse, das den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entgegengebracht wird, geschätzt, was ihr Selbstvertrauen steigert und auch die Bereitschaft fördert, sich mit den eigenen Perspektiven zu beschäftigen und neue Wege zu eruieren, die die eigene Situation verbessern können. Dies ist immer vor dem Hintergrund des eng eingegrenzten Spielraums, der Asylsuchenden zur Verfügung steht, zu sehen. Auch neue Erkenntnisse zu den eigenen Fähigkeiten und das Erstellen von Zukunftsperspektiven sowie das Bestreben,

sich über die eigenen Ziele auszutauschen und Alternativen zum Status quo zu entwickeln, waren Faktoren, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu veranlasste, an der Kompetenzbilanz teilzunehmen.

Eine Beraterin berichtete, dass sie die Kompetenzbilanz auch als Möglichkeit darstellte, die Aufmerksamkeit auf die Ressourcen der Personen zu lenken, die im hiesigen Bildungssystem keine Anerkennung finden. Sie erklärte diesen Gesichtspunkt einer Klientin und fragte sie, ob diese bereit sei, an diesem übergreifenden Ziel mitzuwirken, was bei der Klientin auf eine positive Resonanz stieß.

5.2. Wert der Kompetenzbilanz außerhalb von Beruf und Ausbildung

Die Kompetenzbilanz ist nicht als Instrument eines beruflichen Profilings zu verstehen. Die Interviews sowohl mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergaben, dass die Kompetenzbilanz in vielen Bereichen eine Orientierung bieten konnte. Die Hälfte der befragten Beraterinnen und Berater gab an, dass die Kompetenzbilanz bei der Vorbereitung auf ein Bewerbungsschreiben bzw. Vorstellungsgespräch hilfreich sei, zwei Drittel sah sie als geeignet zur Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle, knapp über der Hälfte bei der Suche nach einer Arbeitsstelle an. Die Stärkung des Selbstbewusstseins durch die Kompetenzbilanz wurde durch alle befragten Beraterinnen und Berater bejaht. Die überwiegende Mehrheit gab an, dass die Kompetenzbilanz zur Reflexion über die eigenen Stärken durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anregt und fast alle der befragten Beraterinnen und Berater sahen den Wert der Kompetenzbilanz darin, dass der Fokus auf den Ressourcen und nicht auf den Defiziten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer liegt bzw. bei der Gruppe der Asylsuchenden die Person nicht auf ihren Status als Flüchtling reduziert wird. Dies beeinflusst auch die Betrachtungsweise der eigenen Person: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen sich selbst nicht mehr als Problemfall, sondern als Menschen mit etlichen Erfahrungen und Lernschritten, die sie im Laufe ihres Lebens durchlaufen haben und die sie positiv nutzen können. Das Interesse an ihrer Person und ihrer Lebensgeschichte stärkt ihr Selbstbewusstsein, das im Asylanerkennungsverfahren und den Befragungen auf den Behörden oft in Mitleidenschaft gezogen wird. Eine Interviewpartnerin berichtete, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Frage, womit sie sich beschäftigt haben, dann auch erst einmal mit „nichts“ antworteten. Erst wenn sie die Gelegenheit erhalten, über sich im positiven Sinne zu erzählen, kommen oft sehr vielfältige Erfahrungsschätze ans Tageslicht. Für die Asylsuchenden war es trotz der geringen Umsetzungsmöglichkeiten von Interesse, die Kompetenzbilanz zu machen, da sie hier zeigen konnten, dass sie als Flüchtlinge Bildung, Erfahrungen und Ressourcen mitbringen. Sie sehen hierin auch eine Möglichkeit, das defizitäre Bild von den Flüchtlingen zu korrigieren.

In den Interviews wurde immer wieder die Funktion des Empowerments betont, die die Kompetenzbilanz ausübt. Sie erhöht die Motivation und Bereitschaft, sich mit den eigenen Perspektiven und Möglichkeiten auseinanderzusetzen, da die Teilnehmerinnen und

Teilnehmer hier die Chance haben, sich an ihre Kenntnisse und ihr Leben im Herkunftsland mit Blick auf ihren Erfahrungsschatz – und nicht auf ihre Bedürfnisse – zu erinnern. Es wurde hervorgehoben, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich ihrer Stärken nach der Kompetenzbilanz sehr viel mehr bewusst sind und durch dieses Bewusstsein ihre Ziele entschlossener und auch langfristig verfolgen. Eine Interviewpartnerin berichtete von einer Teilnehmerin, die, obwohl sie herausgefunden hatte, dass sie in ihrem Berufsfeld bleiben wollte, großen Wert darauf legte, die Kompetenzbilanz zu Ende zu führen, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken und eine andere Position innerhalb ihres Berufsfeldes zu erlangen. Konkret ging es um eine Gehaltserhöhung, die sie anstrebte, wobei ihr das Selbstbewusstsein gefehlt hatte, diese einzufordern. Für diese Teilnehmerin war es von daher sehr hilfreich, ihre Stärken schwarz auf weiß zu sehen. Ein Teilnehmer bestätigte, dass er allein durch das Bewusstwerden seiner Fähigkeiten selbstsicherer geworden sei. Eine Beraterin berichtete ebenfalls von einer Teilnehmerin, die die Kompetenzbilanz machte und trotz der aufgrund ihres Aufenthaltsstatus geringen Aussichten, einen Ausbildungsplatz oder eine Anstellung zu erhalten durch die Kompetenzbilanz selbstsicherer wurde. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer trauen sich nach der Kompetenzbilanz allgemein wesentlich mehr zu und sind auch im Anschluss verstärkt dazu bereit, neue Wege auszuprobieren.

Hinsichtlich der Gruppe der Asylsuchenden wurde hervorgehoben, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Durchführung der Kompetenzbilanz durch die Möglichkeit, aus einer positiven Sichtweise heraus ihre Erfahrungen zu beleuchten, auch von ihrer Asylproblematik abgelenkt wurden. Sowie die Person als auch die Erfahrungen aus dem Herkunftsland werden durch die Kompetenzbilanz wertgeschätzt und gewürdigt. Der Migrationshintergrund wird als Stärke und nicht als Hindernis oder Benachteiligung betrachtet.

Die Kompetenzbilanzierung hat laut Aussage der Durchführenden einen hohen Selbsterkennungswert. Die Beteiligten finden nach Aussage der Beraterinnen und Berater zu sich selber und kennen sich und ihre Stärken nach der Kompetenzbilanzierung besser. Verborgene Kenntnisse und Potenziale werden sichtbar gemacht. Hierdurch bietet sich die Chance, aufbauend auf den Erkenntnissen nach neuen Möglichkeiten und Zielen zu suchen. Viele schätzen ihre Kenntnisse zunächst nicht, vor allem wenn sie zeitlich weiter zurückliegen. Es wurde das Beispiel eines Teilnehmers genannt, der jahrelang Autos repariert hatte, darüber aber über Jahre mit niemandem mehr gesprochen hatte und erst im Beratungsgespräch wieder auf diese Kompetenz und ihre Einsatzmöglichkeiten gestoßen wurde. Ein Teilnehmer berichtete, dass ihm durch die Kompetenzbilanz die Fülle seiner bisherigen Tätigkeiten deutlich geworden ist. Interviewpartnerinnen berichteten, dass durch die Kompetenzbilanz Erfahrungen ihrer Gesprächspartnern zutage treten, die sie außerhalb der Kompetenzbilanz nicht erfahren würden. Im Gespräch einer Beraterin mit einem jungen Afghanen stellte sich heraus, dass er während seiner Schulzeit als Teppichknüpfer gearbeitet habe, worüber er zuvor nicht gesprochen hatte. Die Kompetenzbilanz weckt laut Aussage

mehrerer Beraterinnen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zudem die Neugier auf sich selber. Sie ist eine Entdeckungsreise in die eigene Person. Nach der Kompetenzbilanzierung können allgemein die eigenen Möglichkeiten besser eingeschätzt sowie die Grenzen und Konsequenzen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachvollzogen werden.

In der Kompetenzbilanz wird die Biografie und die Gesamtheit der hier gesammelten Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Bilanzierung einbezogen, zusammengefasst und strukturiert. Sie ermöglicht eine systematische Aufarbeitung der eigenen Potenziale, die sie in den verschiedenen Tätigkeits- und Lebensbereichen entwickelt haben, die, wenn sie nicht konkret an einem Arbeitsplatz Anwendung finden, oft in Vergessenheit geraten. Durch die Kompetenzbilanz wird der rote Faden in der eigenen Biografie wieder ersichtlich.

Ein Teilnehmer berichtete, dass er über sich und seinen Weg sich im Klaren gewesen war, dennoch war die Kompetenzbilanz ein nützlicher Check seiner Leistungen und Kompetenzen. Auch der Blick von außen (durch die Beraterinnen und Berater) war hilfreich und verlieh seiner Einschätzung eine größere Objektivität.

Die Kompetenzbilanz ist nicht auf das Leben in Deutschland festgelegt, sondern unterschiedlich einsetzbar. Sie gibt Hilfestellung bei einer Orientierung in unterschiedlichen Lebenslagen. Eine Teilnehmerin äußerte sich positiv über die Bandbreite der Fragen, die sowohl den privaten als auch den beruflichen Raum im Herkunftsland und in Deutschland umfassen sowie Raum für Zukunftspläne und Ideen bieten.

Die Hauptstärke liegt in der Herausarbeitung der sozialen Kompetenzen und des biografischen Kompetenzerwerbs durch den umfassenden Rückblick auf die Lebenserfahrungen sowie die Schlussfolgerung auf das dabei Erlernte. Eine Interviewpartnerin nannte das Beispiel einer Klientin, die durch die Aufarbeitung ihrer Lebensgeschichte wie die Trennung von ihrem Mann und dem Kampf um die Kinder, die in ihrem Herkunftsland laut Aussage der Teilnehmerin in den meisten Fällen dem Vater zugesprochen werden, sowie ihrer Reise nach Deutschland, um den Kindern eine Bildung zu ermöglichen, erkannte, dass sie hierdurch Fähigkeiten wie Durchhaltevermögen und Durchsetzungsvermögen entwickelte und diese unter Beweis stellen konnte. Vor allem die durch schwierige Lebenssituationen erworbenen Kompetenzen werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Allgemeinen erst durch das Gespräch im Rahmen der Kompetenzbilanzierung bewusst. Ein Berater berichtete beispielsweise von einem Teilnehmer, der als Spüler im Krankheitsfall seinen Lohn nicht ausgezahlt bekam und sich sein Recht vor dem Arbeitsgericht ohne Anwalt erstritt.

Die Kompetenzbilanz hat ebenso eine integrationsfördernde Wirkung, da die Befragten abgesehen vom Bildungssystem und der Arbeitsmarktsituation sowie den hier üblichen Bewerbungsstrategien mit dem hiesigen Wertesystem vertraut werden. Durch die Fragen wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch klar, welche Möglichkeiten der Teilhabe am

gesellschaftlichen Leben außerhalb des Berufs bestehen. Nach der Kompetenzbilanz sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer besser in der Lage, die eigenen Fähigkeiten zu benennen und wissen, wo sie diese in Deutschland einsetzen können.

Auch fördert die Kompetenzbilanz die Deutschkenntnisse sowie das Sprachbewusstsein und die Fähigkeit, Gefühle und Erfahrungen zu artikulieren.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sahen den wesentlichen Wert der Kompetenzbilanz in der Orientierung und Klärung eigener Perspektiven und Pläne, die Stärkung des Selbstbewusstseins, das Erkennen neuer Fähigkeiten, Stärkung der Eigeninitiative, das Aufweisen von Alternativen sowie die Zusammenfassung und Check der eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen. Eine Teilnehmerin bejahte die Frage, ob sie die Kompetenzbilanz weiter empfehlen würde mit der Begründung, dass weiteren Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Orientierungslosigkeit genommen werden könnte. Sie jedenfalls habe sich vorher „wie blind“ gefühlt.

5.3. Wert der Kompetenzbilanz für die Orientierung in Beruf und Ausbildung

Die Kompetenzbilanz ermöglicht eine offene Herangehensweise an die eigenen beruflichen Perspektiven. Sie bietet die Möglichkeit, Ideen zu entwickeln und ein breiteres Spektrum an Alternativen zu beleuchten, um diese weiter zu entwickeln. Eine Teilnehmerin berichtete, dass sie sich vor der Kompetenzbilanz hauptsächlich für Malerei interessiert hatte. Im Verlauf der Kompetenzbilanz sah sie, dass sie auch in anderen Bereichen der Handarbeit sowie in der Krankenpflege Stärken vorweisen kann. Hilfreich dabei waren die in der Kompetenzbilanz aufgeführten Beispiele. Eine andere Teilnehmerin änderte ihren Berufswunsch, nachdem sie mit dem angestrebten Ausbildungsgang vertraut gemacht worden war. Eine Beraterin berichtete von einem Tierarzt, der in Deutschland nicht in seinem Beruf arbeiten kann. Durch die Kompetenzbilanz kam er auf die Alternative, in einem Schlachthof zu arbeiten und sich gleichzeitig weiterzuqualifizieren. Vorher hatte er keinen Weg gesehen, der ihm eine Zukunftsperspektive eröffnet hätte. Die Beraterin nutzte die Kompetenzbilanz in ihrer Beratung, um mehrere Ziele zu entwickeln, um auf Alternativen zurück zu greifen, falls ein Ziel sich nicht erfüllen lässt. Allein die Entwicklung von Zielen durch die Kompetenzbilanz wird abgesehen von rechtlichen Barrieren als Schritt in Richtung Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gesehen, weil die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wesentlich zielgerichteter und motivierter suchen. Die klaren Vorstellungen über die eigenen Ziele und das eigene Potenzial ist für das Bewerbungsverfahren bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und -schreiben hilfreich.

Die Kompetenzbilanz bietet unabhängig von der jeweiligen Ausbildung die Chance einer Resümierung bisheriger Erfahrungen, der Überprüfung bisheriger Pläne sowie einer Umorientierung. Ein Teilnehmer berichtete beispielsweise, dass die Kompetenzbilanz seine beruflichen Pläne bestätigt habe. Gerade Asylsuchende sind jedoch aufgrund der nur sehr eingeschränkten Möglichkeiten einer ihrer bisherigen Ausbildung oder Berufstätigkeit

entsprechenden Arbeit nachzugehen oder ihre Ausbildung fortzusetzen, darauf angewiesen, nach Alternativen zu suchen, die nicht mit ihrem formalen Werdegang im Zusammenhang stehen, sondern auf informell erworbene Erfahrungen aufbauen. Eine Teilnehmerin, die ihren Hochschulabschluss der Mikrobiologie nicht belegen kann, berichtete, dass sie sowohl in ihrem Bereich versuche, Fuß zu fassen, als auch nach Alternativmöglichkeiten Ausschau hielte. Sie entwickelte die Idee, einen Orientierungsleitfaden mit Erläuterungen zu relevanten Themen, Gesetzen und Fragen zum Leben in Deutschland in Arabisch herauszugeben oder muttersprachliche Radioprogramme zu konzipieren. Die Kompetenzbilanz bestärkte sie in ihrem Vorhaben bzw. zeigte ihr Alternativen zu ihrem Beruf als Mikrobiologin auf. Ebenso wurde das Beispiel einer Frau genannt, die in ihrem Heimatland ein Studium aufgenommen hatte, dies in Deutschland nicht fortsetzen konnte, aber eine Tätigkeit in einem Verlag erhielt. Ein weiteres Beispiel betrifft eine Aussiedlerin, die einen Abschluss als Ingenieurin hatte, in Deutschland aber in diesem Beruf nicht arbeiten konnte. Bei der Bearbeitung des informellen Bereichs stellte sie fest, dass sie sich gerne mit Kosmetikartikeln beschäftigte, so dass sie sich auch in diesem Bereich bewarb. Laut Aussage des Geschäftsführers von Galeria Kaufhof, an die sie ihre Bewerbung schickte, hätte er sie, wenn Bedarf bestanden hätte, aufgrund ihrer exzellenten Deutschkenntnisse und ihres guten Erscheinungsbildes sofort in der Parfümerie eingestellt. In diesem Zusammenhang fiel ihm allerdings auf, dass viele Migrantinnen und Migranten für die Stellen, um die sie sich bei ihm nun bewerben, überqualifiziert sind, aber aufgrund der fehlenden Zeugnisanerkennung und anderer Hürden nicht mehr in ihrem alten Beruf arbeiten könnten.

Auch mittels der Sprachschnecke kamen die Teilnehmer darauf, ihre Sprachkenntnisse, die auch aufgrund der Vielsprachigkeit ihres Herkunftslandes als selbstverständlich betrachtet wurden, in einer Beraterfunktion oder als Dolmetscherin bzw. Dolmetscher einzusetzen. Ein weiteres Beispiel für eine Umorientierung betrifft eine Aussiedlerin, die eine Anstellung bei einem Ikonenhändler als Übersetzerin und Bewerterin der Ikonen fand. Bei einer Teilnehmerin, die ursprünglich den Beruf der Bürokauffrau anvisiert hatte, traten im Verlauf der Kompetenzbilanz starke soziale Kompetenzen zutage, so dass sie sich im Nachhinein für den Beruf der Ergotherapeutin entschied. Manche hatten ihre Ideen ansatzweise vor der Kompetenzbilanz entwickelt und durch die Kompetenzbilanz angeregt, ihre Ideen auf ihre Umsetzbarkeit im Gespräch mit der Beraterin oder dem Berater zu überprüfen. Gekoppelt mit Eignungstests und Arbeitsproben kann die Kompetenzbilanz auch zur Bestimmung einer geeigneten Berufsgruppe herangezogen werden.

Eine Interviewpartnerin berichtete von einer Klientin, die keinerlei formellen Abschlüsse vorzulegen hatte, weder lesen noch schreiben konnte, aber über einen reichen Erfahrungsschatz in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen verfügte. So hatte sie unter anderem als Goldhändlerin, Haushaltshilfe, Babysitterin gearbeitet, ohne dies durch entsprechende Zeugnisse nachweisen zu können. In diesem Fall erwies sich die

Kompetenzbilanz als optimales Instrument, um ihre Fähigkeiten sowie Möglichkeiten zu eruieren, die außerhalb des formalen Bildungsweges liegen. In der Beratung wurden im Laufe der Gespräche unter anderem Weiterbildungsmöglichkeiten im kaufmännischen Bereich an einer Abendschule im Anschluss an die Alphabetisierung und Qualifizierung innerhalb der Projektlaufzeit des Fluequal-Teilprojektes Bildungsrucksack besprochen. Dieses Beispiel zeigt deutlich, wie alleine aufgrund der Erarbeitung informell erworbener Kompetenzen die Eröffnung beruflicher Perspektiven möglich wird.

Die Kompetenzbilanz kann auch einen Anstoß geben, in Deutschland den Wiedereinstieg in den ursprünglichen Beruf anzuvisieren. So hatte beispielsweise ein Teilnehmer der Bildungsstudie mit einem sicheren Aufenthaltsstatus und Bildungsabschlüssen, der als Hausmeister arbeitete, die Möglichkeit, seine Abschlüsse in Deutschland anerkennen zu lassen, noch gar nicht in Betracht gezogen.

In den geführten Interviews wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass sich die Kompetenzbilanz nicht für eine kurzfristige Jobsuche oder Ergänzung der Bewerbungsunterlagen eigne. Hier geht es um die Erarbeitung einer längerfristigen Perspektive oder Einschätzung des derzeitigen Standes, eine Analyse der eigenen Stärken, deren Einschätzung eines ausführlicheren Beratungsprozesses bedarf. Eine Beraterin berichtete, dass sie prüft, ob eine Klientin oder Klient schnell eine Arbeit sucht oder ob sie/er eine umfassendere berufliche und auch außerberufliche Orientierung anstrebt. Im Vordergrund steht die Bilanzierung der eigenen Kompetenzen. Die Kompetenzbilanz ist weniger darauf ausgerichtet, konkret eine Arbeitsstelle zu vermitteln, sondern beinhaltet das Angebot, sich mit Blick auf die eigenen Stärken, Erfahrungen und Perspektiven zu orientieren und entsprechende Schritte in die Wege zu leiten. Aber es kam auch vor, dass während der Kompetenzbilanzierung eine Vermittlung stattfand. Es wurde auch von Fällen berichtet, die aus dem Prozess der Kompetenzbilanzierung in Arbeit oder Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt wurden, da die Beraterinnen während des Prozesses die sich bietenden Alternativen aufgriffen und nach Einsatzmöglichkeiten Ausschau hielten. So erhielt ein Teilnehmer mit einer künstlerischen Begabung ein Praktikum bei einer Ausstellung in Augsburg. Es folgte zwar keine Festanstellung, aber er konnte auf diesem Gebiet, auf dem er seine Stärken und Interessen erkannt hatte, Erfahrungen sammeln.

Darüber hinaus ermöglicht die Kompetenzbilanz die eigene Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Sie verdeutlicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern den derzeitigen Standort in ihrem beruflichen und außerberuflichen Werdegang sowie ihre Stärken und ihr Potenzial. Es wurde von Beraterinnen bestätigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Chancen und Perspektiven nach der Kompetenzbilanzierung realistischer einschätzen und dementsprechend ihre Ziele an der Realität orientieren und klarer formulieren könnten, um dann mit dem entsprechenden Selbstbewusstsein auf den Arbeitsmarkt zuzugehen. Dieser Einschätzung schloss sich die Agentur für Arbeit in Augsburg als auch Arbeitgeber an. Im Vergleich zu einem ausgefüllten Werdegangbogen ist die Kompetenzbilanz aufgrund ihrer

wesentlich höheren Aussagekraft für Arbeitsvermittler und Arbeitgeber von größerem Interesse. Wichtig ist die Erstellung einer komprimierten Fassung der Ergebnisse, da viele Arbeitgeber für ein Bewerbungsverfahren wenig Zeit anberaumen.

Die Kompetenzbilanz bietet die Möglichkeit, durch alternative Nachweise in Ergänzung zur Kompetenzbilanz ihre Qualifikationen zu dokumentieren. Dies wird vor allem bei unüblichen Qualifikationen geschätzt. Auf der einen Seite bietet sich die Chance, sich durch informelle Nachweise aus der Masse hervorzuheben. Auf der anderen Seite wurde auch von Arbeitgebern angemerkt, dass angesichts des Zeitdrucks bei der Durchsicht von Bewerbungen erst einmal die Formalia überprüft würden. Letztendlich kommt es auf den Arbeitgeber und die Schwerpunkte an, die er bei der Auswahl setzt. Eine Beraterin berichtete von einem Tierarzt, der in seinem Herkunftsland eine Praxis leitete. Sie erklärte, dass die Nachweise wie Fotos auch dazu beitragen könnten, um ein Bild davon zu vermitteln, wie und unter welchen Bedingungen er gearbeitet hat. Bei ihm ging es um eine Anerkennung seiner Qualifikation und die Möglichkeiten einer Weiterqualifizierung. Die Nachweise könnten auch dazu dienen, Vorbehalte auszuräumen. Um diese Möglichkeiten der Kompetenzbilanz einsetzen zu können, sollte zusätzlich ein persönlicher Kontakt bestehen oder hergestellt werden. In einem Bewerbungsverfahren mit 60-70 Bewerbungen stehen die Chancen schon wesentlich schlechter, dass Alternativen zu den formalen Zeugnissen im ausreichenden Maße berücksichtigt werden, es sei denn, sie heben sich eklatant hervor.

In Kombination mit einer persönlichen Anfrage bei Kleinbetrieben oder im Vorstellungsgespräch kann sie die Chancen eines Bewerbers oder Bewerberin erhöhen, da diese/r in der Lage ist, seine Stärken genau zu benennen und durch Beispiele zu untermauern. Dabei geht es nicht darum, die Kompetenzbilanz als solche Arbeitgebern zu präsentieren, sondern das Portfolio so aufzubereiten, dass hier die Ergebnisse der Kompetenzbilanz, die nicht aus den anderen Unterlagen hervorgehen, nachvollziehbar dargestellt werden. Beraterinnen bestätigten, dass ihrer Erfahrung nach über persönlichen Kontakt zu Arbeitgebern Bewerbern und Bewerberinnen ohne Zeugnisse trotz der prekären Arbeitsmarktlage Türen geöffnet werden könnten. Es ist durchaus vorstellbar, dass bei Bestehen eines persönlichen Kontakts eine Bewerberin bzw. ein Bewerber die Kompetenzbilanz als Alternative zu seinen nicht vorhandenen Zeugnissen präsentiert und seine daraus hervorgehenden Kompetenzen einem Arbeitgeber überzeugend anhand von Beispielen darlegt. Dies zeugt von Kreativität und Eigeninitiative, die auch nach Aussage von Arbeitgebern je nach Branche geschätzt wird. Hier wurde das Beispiel der Arbeit mit älteren Personen angeführt, die Fähigkeiten voraussetzt, die nicht durch Diplome zu belegen ist. Hier könnte es hilfreich sein, entsprechende Erfahrungen (Geschichten erzählen, Zuhören) im außerberuflichen Bereich zu belegen. Bei Herstellung eines persönlichen Kontaktes kann die Kompetenzbilanz beispielsweise den Zugang zu einem Praktikum erleichtern, in dem die in der Kompetenzbilanz erarbeiteten Kompetenzen erprobt und unter Beweis gestellt werden könnten. Die Kompetenzbilanz alleine führt in den seltensten Fällen

zu einem Arbeitsplatz, sondern gibt eine Orientierung und Strategien bei dessen Suche an die Hand. Ein Teilnehmer berichtete, dass er durch die Kompetenzbilanz auch hinsichtlich der Bewerbungsanforderungen hinzugelernt hat (zum Beispiel die Unterschrift mit Datum unter einen Lebenslauf). Ebenso bekam er Anregungen, wie die Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz sich am effektivsten in eine Bewerbung einfügen ließen. Eine Teilnehmerin bestätigte, dass ihr die Kompetenzbilanz bei der Formulierung einer Bewerbung half. Es besteht ein immenses Interesse seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Informationen über mögliche Ausbildungs- und Arbeitsbereiche sowie die in Deutschland gängigen Bewerbungsstrategien zu erhalten. Oft sehen sie keine Möglichkeiten, ihre Kompetenzen in Deutschland einzubringen. Die Ressourcen, die sie mitbringen und die der hiesigen Gesellschaft zugute kommen bzw. die Tatsache, dass sie über einen Erfahrungsschatz verfügen ist ihnen vor der Kompetenzbilanzierung oft nicht bewusst. Im Rahmen der Kompetenzbilanzierung wird thematisiert, welche Möglichkeiten und Alternativen sich aus den Kompetenzen ergeben, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anbieten können, und wie sie diese mit Hilfe der Kompetenzbilanz auch einem Arbeitgeber überzeugend präsentieren können. Hierbei erhalten sie einen Einblick in das deutsche Bildungssystem und die Anforderungen der Arbeitswelt.

Die Kompetenzbilanz konnte ebenfalls als Orientierungshilfe für junge Erwachsene bei der Entscheidung der beruflichen Laufbahn herangezogen werden, allerdings sollten hier praktische Elemente hinzukommen, damit sich die/der junge Erwachsene ein adäquates Bild über den angestrebten Beruf machen kann.

Bei Berufen, zu deren Ausführung sehr spezifische Kenntnisse erforderlich sind, könnte nach Aussage der Agentur für Arbeit in Augsburg die Kompetenzbilanz auch als Nachweis dieser Spezialkenntnisse bei einer entsprechenden Begründung vor der Ausländerbehörde und intern auch vor dem Arbeitsamt herangezogen werden. Hierfür müssten die Ergebnisse der Kompetenzbilanz mit Hilfe der Beraterinnen und Berater entsprechend aufbereitet werden. Allerdings muss zusätzlich immer der Beweis erbracht werden müsse, dass kein/e Deutsche/r, EU-Bürger/in oder bevorrechtigte/r Migrant/in die angestrebte Stelle antreten kann.

Der Einsatz der Kompetenzbilanz im Rahmen der Rückkehrhilfe wurde auch hinsichtlich der beruflichen Orientierung übereinstimmend befürwortet. Sie ermöglicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine zielgerichtete Planung der Rückkehr und zeigt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Möglichkeiten der Qualifizierung auf, die sie im Herkunftsland oder auch einem Drittland einsetzen können.

Die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben jeweils mehrheitlich an, dass die Kompetenzbilanz bei der Erstellung der Bewerbungsmappe hilfreich war und dass sie ihre Fähigkeiten in Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen einbringen konnten. Bei einer bzw. einem war dies teilweise der Fall. Ein Drittel gab an, Hemmschwellen bei Bewerbungen

durch die KB überwunden zu haben. Bei einer Teilnehmerin führte die KB zu einem Ausbildungsplatz.

Die überwiegende Mehrheit (über 80%) der befragten Beraterinnen und Berater halten die Kompetenzbilanz für geeignet, informell erworbene Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt glaubhaft darzustellen. 16% machten hierzu keine Angaben. Knapp ein Viertel der Beraterinnen und Berater bejahte die Frage nach dem Entstehen neuer Pläne für die Ausbildung oder die Berufswahl, bei knapp der Hälfte bzw. einem Drittel waren teilweise neue Pläne für Ausbildung bzw. Beruf entstanden.

Nach Aussage der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatte sich ihre Situation durch einen Ausbildungsplatz (16%), durch bessere Kenntnisse ihrer Fähigkeiten (33%), das Entwerfen von Zukunftsplänen (50%), das nochmalige Durchdenken der eigenen Fähigkeiten und Pläne (16%) sowie durch eine größere Selbstsicherheit (16%) verbessert.

Hinsichtlich der Pläne für die Zukunft nannten die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Stellensuche, eine eventuelle Rückkehr und Lehrtätigkeit an einer Universität, die Absolvierung der DSH-Prüfung (der Teilnehmer war zum Zeitpunkt des Interviews in einem Vorbereitungskurs und hat die Prüfung inzwischen bestanden) mit anschließendem Studium der Politischen Wissenschaft, eine Schulung, wenn keine Möglichkeit besteht, im eigenen Beruf zu arbeiten sowie den Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme von Fluequal mit anschließender Stellensuche.

Es kann allgemein festgehalten werden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im positiven Sinne auf sich aufmerksam werden und vor allem ihre Stärken klar benennen können. Sie sind eher in der Lage, Zukunftspläne zu entwickeln und hierbei auch Alternativen zum ursprünglich geplanten Weg ins Auge zu fassen.

Die Kompetenzbilanz übt primär keine Vermittlungsfunktion aus, sondern dient vor allem der Zusammenfassung bisheriger biografischer Erfahrungen unter dem Gesichtspunkt des Kompetenzerwerbs. Dabei holt sie vor allem informell erworbene und deshalb verborgene Stärken und Potenzial an die Oberfläche und eröffnet dadurch neue Wege, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschreiten können. Durch die Kompetenzbilanz wird darüber hinaus auf einen Personenkreis aufmerksam gemacht, deren Kompetenzen aufgrund fehlender formaler Belege nicht anerkannt werden und folglich im hiesigen Bildungssystem kaum weiterentwickelt werden können.

6. Nutzen der Kompetenzbilanz für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

6.1. Umsetzung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz

Ogleich der Fokus der Kompetenzbilanz nicht in erster Linie auf dem konkreten Arbeitsplatz oder der Ausbildungsstelle liegt, gab es Beispiele, bei denen die Kompetenzbilanz den Weg zur Praktikumsstelle, Arbeit oder Ausbildung ebnete. Dies betraf allerdings vorrangig Personen mit einem sicheren Aufenthaltsstatus.

Nach den Erfahrungen der Beraterinnen des Projekts KomBiMi ebnete die Kompetenzbilanz vor allem Wege zu einem Praktikum. Dies trifft vor allem auf Asylsuchende zu, die aus rechtlichen Gründen keine Ausbildung beginnen oder Arbeitsstelle antreten können. Durch den Kontakt zu Galeria Kaufhof in Augsburg konnte eine Teilnehmerin ein Praktikum absolvieren und hätte mit einem sicheren Aufenthaltsstatus auch im Anschluss an das Praktikum eine Ausbildung beginnen können. Seitens der Geschäftsführung besteht allgemein das Angebot, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einrichtung Tür an Tür e.V. mit Interesse an einem Praktikum sich dort vorstellen können. Aber oft stoßen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne formale Zeugnisse bei Arbeitgebern auf Vorbehalte. Dies gilt vor allem für Bereiche, die eine höhere Qualifikation voraussetzen. Eine Beraterin berichtete von einer Mikrobiologin, die ohne Abschluss nach Deutschland eingereist war und sich erhoffte, durch ein Praktikum in einem Labor in ihren Beruf wieder einzusteigen, aber bislang keine Praktikumsstelle erhielt, da sie ihre Qualifikation nicht nachweisen kann.

Bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einem sicheren Aufenthaltsstatus gelang es immer wieder, mit Hilfe der Kompetenzbilanz Möglichkeiten aus den biografisch erworbenen Kompetenzen herauszuarbeiten und diese in einer Ausbildung oder Arbeitsstelle umzusetzen. Eine Teilnehmerin konnte im Anschluss an die Kompetenzbilanz unter Rückgriff auf ihre beruflichen Erfahrungen als Händlerin einen Lehrgang als Naturkostverkäuferin beginnen, den sie auch abschloss. Eine Interviewpartnerin nannte das Beispiel eines tibetischen Mönches, dessen Vermittlung zunächst aussichtslos erschien. Bei der Kompetenzbilanzierung und näherem Nachfragen der Beraterin stellte sich heraus, dass er lange als Koch im Kloster gearbeitet hatte. Er bekam eine Anstellung in einem Restaurant und besucht gleichzeitig einen Sprachkurs. Bei einer anderen Teilnehmerin entstand durch die Kompetenzbilanz der Plan, eine Ausbildung als Krankenschwester zu machen, der auch umgesetzt werden konnte. Auch bei einem ehemaligen Geschäftsführer einer Schuhfabrik brachte die Kompetenzbilanz dessen Kenntnisse als Schuhmacher ans Tageslicht. Er konnte als orthopädischer Schuhmacher Fuß fassen.

Es gab auch Beispiele von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die anhand der Kompetenzbilanz außerberufliche Betätigungsfelder im Bereich Freizeit, Sportvereine, Gemeindefarbeit und Kurse für sich erschließen konnten. Es wurde das Argument vorgebracht, dass vor allem Asylsuchende aufgrund ihrer Situation keine Motivation für ein Ehrenamt aufbrächten, aber es gibt Gegenbeispiele. So übernahm eine Asylbewerberin bei der Einrichtung Tür an Tür einen Teil der Dateneingabe. Eine weitere Teilnehmerin

berichtete, dass ihr die Kompetenzbilanz geholfen habe, soziale Kontakte herzustellen und im Privaten anderen beratend zur Seite zu stehen. So übernahm sie zum Beispiel eine vermittelnde Funktion bei Gesprächen im Jugendamt mit Eltern aus dem arabischsprachigen Raum. Darüber hinaus hat die Kompetenzbilanz ihr geholfen, selbst Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu knüpfen. Von Arbeitgeberseite wurde angemerkt, dass ein außerberufliches Engagement zumindest vorhandene Kenntnisse erweitern und schulen kann. Die positiven Erfahrungen in der Tätigkeit sowohl die Ablenkung von der Situation als Asylsuchende steigern wiederum das Selbstbewusstsein.

Bei 93 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, für die die Frage nach der Umsetzung der Ergebnisse im Anschluss der Kompetenzbilanzierung beantwortet wurde, wirkte nach Aussage der befragten Beraterinnen und Berater die Kompetenzbilanz bei 38 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei der Vorbereitung von Bewerbungen, bei 37 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz und bei 8 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützend ein. 25% der befragten Beraterinnen und Berater gaben an, dass die Kompetenzbilanzierung zu einem konkreten Arbeitsplatz verholfen hatte und laut Angabe einer Beraterin verhalf sie zu einem geeigneten Ausbildungsplatz.

6.2. Nutzen der Kompetenzbilanz für Arbeitgeber

In den Interviews mit Arbeitgebern sowie der Agentur für Arbeit in Augsburg wurde bestätigt, dass die Kompetenzbilanz ein ganzheitliches Profil der Bewerberinnen und Bewerber präsentiert und einen fundierten Überblick und umfassendere Information über den Menschen gibt, als ein Bewerbungsanschreiben oder eine Bewerbungsmappe, die sich allein auf die fachliche Ausbildung und den beruflichen Werdegang bezieht. Aufgrund der ausführlichen Gespräche und der daraus folgenden Selbstreflexion können die Bewerberinnen und Bewerber ihre Kompetenzen nicht nur aufzählen, sondern auch darlegen, wie sie diese erworben haben und warum sie glauben, dass die genannten Fähigkeiten zu ihren Stärken gehören. Auch durch das Portfolio erhält der Arbeitgeber ein genaues Bild sowohl über die Fähigkeiten als auch die Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber und vor allem einen ausführlichen Überblick über deren soziale Kompetenzen. Die Kompetenzbilanz leistet eine Vorarbeit, die den Informationsaustausch im Gespräch zwischen der Bewerberin oder dem Bewerberin und dem potentiellen Arbeitgeber wesentlich erleichtert, da den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Kompetenzbilanz Bewerber im Bilanzierungsprozess deutlich wird, welche Kompetenzen sie den Arbeitgebern anbieten können und was diese wiederum von ihnen erwarten. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin können wiederum auf eine Einschätzung zurückgreifen, die im Rahmen eines längeren Prozesses zustande gekommen ist. Er wird mit Aspekten konfrontiert, die nicht unmittelbar mit dem beruflichen Werdegang im Zusammenhang stehen, aber berufsrelevant sein können. Zu überprüfen sind die Fähigkeiten aber dennoch in der Praxis.

Auf der einen Seite wurde von der Arbeitgeberseite her angemerkt, dass Zeugnisse nicht unweigerlich die entscheidende Rolle bei einer Einstellung spielen, da sie oft nicht genügend über eine tatsächliche Eignung am Arbeitsplatz aussagen. Ihrer Ansicht nach kommt es vor allem auf die praktischen Kenntnisse, die für den Arbeitsablauf relevant sind, an. Praktika oder Arbeitsproben, Simulation am Arbeitsplatz oder die Beschreibung der in bisherigen Arbeitsstellen durchgeführten Arbeitsschritte durch die Bewerberinnen und Bewerber wurden als Methoden genannt, mit deren Hilfe eine Eignung für eine Arbeitsstelle herausgefunden werden kann. Wenn die Bewerberinnen und Bewerber die gestellte Aufgabe bewältigen können und Bedarf an ihrem Einsatz besteht, werden sie auch genommen. Eine Interviewpartnerin, die Honorarkräfte einstellt, bestätigte, dass die Zeugnisse nicht an erster Stelle den Ausschlag für oder gegen eine Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers geben. Ein Kompetenzprofil, aus dem hervorgeht, dass der/diejenige zum Beispiel Verantwortung übernehmen kann, würde ebenso ins Gewicht fallen.

Auf der anderen Seite haben schriftliche Zeugnisse und Diplome gerade bei höher qualifizierten Stellen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt einen vergleichsweise hohen Stellenwert, wodurch der Personenkreis, der aus verschiedenen Gründen keine Zeugnisse vorlegen kann, auf entsprechende Hürden stößt. Auch aufgrund des Zeitdrucks, unter dem die Bewerbungsunterlagen oft geprüft werden, gehen Personalchefs erst einmal in einer Schnelldurchsicht die angeforderten Formalia wie das Anschreiben, die Nachweise über die verlangten Abschlüsse, der Lebenslauf und das Bewerbungsfoto durch. Hierbei fallen Personen ohne die geforderten schriftlichen Unterlagen schon bei der ersten Durchsicht aus dem Kreis der in Betracht gezogenen Kandidatinnen und Kandidaten, so dass sie oftmals keine Gelegenheit erhalten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Ein Interviewpartner bemerkte, dass die Bewerberinnen und Bewerber in der Regel schon in einem Bewerbungsanschreiben auf die sozialen Kompetenzen sowie auf außerberufliche Engagements eingehen. Allerdings sind diese in der Kompetenzbilanz ausführlich belegt.

In einem großen Betrieb mit klaren Arbeitsabläufen werden nach Einschätzung eines Arbeitgebers aller Wahrscheinlichkeit nach fachliche Qualifikationen den Ausschlag geben, bei einem kleineren Betrieb in erster Linie der persönliche Eindruck, in dem ein Arbeitgeber sich eine Vorstellung davon macht, was der oder diejenige in Zukunft zu leisten imstande ist. Hierfür ist eine Kompetenzbilanz nicht unbedingt Voraussetzung, kann aber die Einschätzung aus einem persönlichen Gespräch positiv untermauern.

Eine entsprechende Aufbereitung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz wird auch als eine Möglichkeit gesehen, sich aus der Masse der Bewerberinnen und Bewerber hervorzuheben und dadurch die Chance zu erhalten, im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs die eigenen Kompetenzen mit Hilfe der Kompetenzbilanz klar und überzeugend zu präsentieren. Die Kompetenzbilanz selbst wird als zu umfangreich für eine Bewerbungsmappe gesehen, abgesehen davon enthält sie sehr viele persönliche Daten. Es ist ratsamer, die wichtigsten und relevantesten Punkte überschaubar darzustellen. Dies könnte in Form einer

übersichtlichen klar strukturierten Zusammenfassung der aus der Kompetenzbilanz gewonnenen Erkenntnisse in grafischer Form oder als Text auf einer Din-A4 Seite geschehen, so dass sich ein Arbeitgeber in relativ kurzer Zeit ein Bild von den Bewerberinnen und Bewerbern machen könne. Eine überzeugende Präsentation und fundierte Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und Zielen stellt in jedem Fall einen Nachweis für eine hohe Motivation dar.

Die interviewten Arbeitgeber standen sowohl der Kompetenzbilanz und ihrem ressourcenorientierten Ansatz als auch der Anerkennung biografisch erworbener Kenntnisse prinzipiell offen gegenüber. Nach ihrer Aussage kommt diese aber erst zum tragen, wenn die Bewerberinnen und Bewerber in die engere Auswahl kommen und die Chance erhalten, die angegebenen Kenntnisse mit Beispielen zu untermauern und auch in der Praxis unter Beweis zu stellen. Die fehlenden Zeugnisse müssen in der Regel mit anderen Spezialkenntnissen ausgeglichen werden wie zum Beispiel spezielle Sprachkenntnisse, die für eine Firma relevant sein können. Eine andere Möglichkeit sind entsprechende Praktika innerhalb des Unternehmens. Ein Interviewpartner berichtete, dass in der Regel zunächst die Vollständigkeit schriftlicher Unterlagen geprüft würde. Wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber jedoch bereits vorher ein Praktikum absolviert hat und die erforderlichen Abschlüsse nicht nachweisen kann, besteht in jedem Fall dennoch eine Chance, angestellt zu werden, wenn sie oder er sich beim Probearbeiten, das jede Bewerberin/jeder Bewerber in seinem Unternehmen durchlaufen muss, bewährt.

Auf die Frage nach dem Nutzen der Kompetenzbilanz für Arbeitgeber abgesehen vom ganzheitlichen Informationsgehalt und die Möglichkeit, nach Durchsicht der Kompetenzbilanz gezielter nachzufragen, nannten die Beraterinnen und Berater folgende Aspekte:

- Kontakt mit anderen Kulturen und Wertschätzung der Vielfalt und Ressourcen von Migrantinnen und Migranten.
- Die Kompetenzbilanz vermittelt ein realistisches Bild über den Beitrag, den die Bewerberinnen und Bewerber in einem Unternehmen leisten können. Sie zeigt, dass der Nutzen gegenseitig ist und dass es sich vor allem bei der Einstellung von Asylsuchenden nicht um eine rein soziale Maßnahme handelt, sondern dass diese Zielgruppe für ein Unternehmen einen Gewinn darstellen kann.
- Die Kompetenzbilanz bietet eine gute Vorlage für Fragen, die ein Arbeitgeber stellen kann, um sein Bild über die Bewerberinnen und Bewerber zu vervollständigen.
- Mit der Kompetenzbilanz wird Arbeitgebern eine kreative Methode in die Hand gegeben, die bei einem Auswahl- oder Einstellungsverfahren eingesetzt werden kann.
- Nach Aussage einer Interviewpartnerin sowie des Mitautors der Kompetenzbilanz wird das Interesse angesichts eines zu erwartenden Fachkräftemangel in manchen Handwerksbereichen an Nachwuchs auch ohne nachweislichen Abschluss und hiermit der Bedarf an einer Bilanzierung biografisch erworbener Kompetenzen steigen. Die befragte

Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit wie auch der Verantwortliche für den Bereich Ausbildung, Beratung, überbetriebliche Unterweisung, Gesellenprüfungswesen, Meisterprüfungswesen der Zentralen Handwerkskammer in Düsseldorf bestätigten allerdings die These über einen Mangel an Fachkräften zumindest für die nähere Zukunft nicht.

- Die ausführliche Beschäftigung mit der eigenen Person, Kompetenzen und Ziele sowie die Selbstdarstellung zeugen von einer hohen Motivation und auch Kreativität.

25% der befragten Beraterinnen und Berater gaben an, die Kompetenzbilanz bei Arbeitgebern vorgestellt zu haben, wobei bei dreien eine positive Resonanz erfolgte und mit zweien eine neue Form der Zusammenarbeit in Gang gesetzt wurde. Ein potentieller Arbeitgeber zeigte kein Interesse an der Kompetenzbilanz und bei einem war die Resonanz auf die Vorstellung der Kompetenzbilanz mit Verweis auf die große Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern in seinem Unternehmen negativ. Allgemein wurde die Kompetenzbilanz im zu geringen Maße bei Arbeitgebern bekannt gemacht, als dass über eine tendenziell offene oder ablehnende Haltung gegenüber der Aufarbeitung und Berücksichtigung biografisch erworbener Kompetenzen auf der Arbeitgeberseite eine Aussage getroffen werden kann. Es besteht nach wie vor die Notwendigkeit, das Instrument gezielt an die einzelnen Unternehmen heranzutragen, zu präsentieren und zu erläutern. Aus bisherigen Erfahrungen geht hervor, dass allein über eine schriftliche Einladung zu Einführungsveranstaltungen kaum Arbeitgeber erreicht werden konnten. Vorstellbar ist dagegen, betriebsinterne Schulungen und Einführungsseminare abzuhalten, wenn ein bestimmtes Unternehmen konkret Interesse zeigt, nachdem das Instrument dort vorgestellt wurde.

6.3. Grenzen der Kompetenzbilanz

Gerade bei Asylsuchenden können die Ergebnisse der Kompetenzbilanz und die Vielzahl an erarbeiteten Möglichkeiten aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen und die damit verbundene Perspektivlosigkeit nicht adäquat umgesetzt werden. Eine Teilnehmerin berichtete, dass sie aufgrund ihres unsicheren Aufenthaltsstatus keinerlei Zukunftspläne, auch nicht mit Blick auf eventuelle Einsatzmöglichkeiten ihrer Kompetenzen machen konnte. Die Fülle an Ergebnissen steht hier allgemein im eklatanten Missverhältnis zu den eingeschränkten Möglichkeiten in Deutschland. Diese Diskrepanz zwischen dem Erkennen des eigenen Ressourcenreichtums und der geringen Auswahlmöglichkeit unabhängig von den eigenen Kenntnissen wurde auch von vielen Beraterinnen und Beratern als Motivationsbremse betrachtet.

Der Status spielt zum einen bei der Auskunftsbereitschaft im persönlichen Bereich eine Rolle, aber vor allem bei den Erfolgsaussichten der Kompetenzbilanz in der konkreten Umsetzung. Die Kompetenzbilanz wirft Alternativen auf und bringt aus der Lebenserfahrung erworbene Kompetenzen an die Oberfläche und bietet eine Grundlage für die Entwicklung von Zielen und Umsetzungsschritte. Für deren Verwirklichung bedarf es entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen, deren Schwerpunkte im Rahmen einer Kompetenzbilanzierung

festgestellt werden können, aber vor allem Erleichterungen im Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Perspektivlosigkeit vieler Asylsuchender wirft zumindest die Frage auf, wozu sie eine Kompetenzbilanz durchlaufen, wenn sie die Ergebnisse nicht umsetzen können. Sie sehen sich aufgrund der rechtlichen Barrieren allein schon mit Blick auf einen Ausbildungsvertrag in einer Sackgasse, aus der ihre Fähigkeiten und ihr Reichtum an Ressourcen sie nicht heraus führen können. Die asylsuchenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind sich über die rechtlichen Beschränkungen ihrer Möglichkeit und der Tatsache bewusst, dass die Umsetzung nicht von ihnen und der Entwicklung ihrer Kompetenzen, sondern von den Entscheidungen der Behörden über eine weitere Bleibeperspektive und über Betätigungsmöglichkeiten in Deutschland abhängt. Ein Teilnehmer sagte im Interview, dass die Erkenntnisse aus der Kompetenzbilanz für ihn neu und interessant gewesen seien, aber die Ergebnisse nichtsdestotrotz „in der Mappe blieben“. Bei den Flüchtlingen mit einer unklaren Zukunftsperspektive dient die Kompetenzbilanz vor allem der Zusammenfassung des bisherigen Lebens sowie der Erarbeitung und Wertschätzung ihrer Kompetenzen, eventuell der Entwicklung von Perspektiven im Herkunftsland und dem Aufzeigen außerberuflicher Betätigungsfelder, jedoch nur sehr beschränkt der Verwirklichung beruflicher Ziele in Deutschland, auch wenn die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine außerordentliche Flexibilität bei ihren Zukunftsentwürfen an den Tag legen. Dadurch, dass schon Weiterqualifizierungen und Ausbildungen oft nur mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus möglich werden, stellt sich für sie erst einmal die Frage nach dem Nutzen der Eruierung ihrer Stärken, wenn sie, wenn überhaupt, dennoch nur im ungelerten Bereich tätig werden können, bei deren Ausübung keinerlei Kompetenzen gefragt sind.

Die Umsetzung der Erkenntnisse aus der Kompetenzbilanz steht im angemessenen Verhältnis zur ausführlichen Erarbeitung eines Kompetenzprofils bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einer langfristigen Perspektive in Deutschland, im Herkunftsland oder einem Drittland. Eine weitere Grenze stellen Traumatisierungen dar, die der Umsetzung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanzierung im Wege stehen, wenn sie nicht behandelt werden. Die Teilnehmerin, die eine Ausbildung als Altenpflegerin begonnen hatte, konnte diese aufgrund ihrer durch Traumata bedingte Krankheit nicht zu Ende führen.

7. Empfehlungen

7.1. Anwendung der Kompetenzbilanz

Aus den bisher genannten Ergebnissen ergeben sich folgende Aspekte, die bei der Anwendung der Kompetenzbilanz wesentlicher Natur sind.

Der Einsatz der Kompetenzbilanz ist lediglich sinnvoll, wenn sie sowohl seitens der Beraterinnen und Berater als auch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer freiwillig geschieht. Dabei sollte es den Teilnehmerinnen und Teilnehmer offen stehen, auf Fragen nicht zu antworten oder zumindest nicht schriftlich oder im PC festzuhalten. Es ist für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht nachzuvollziehen, wer letztendlich die Angaben die Hand bekommt und – mit Blick auf die Anwendung innerhalb von Ämtern – inwieweit die Behörden untereinander vernetzt sind. Von daher ist es vor allem beim Einsatz bei Asylsuchenden, aber auch bei den anderen Zielgruppen wichtig, die Anonymität zu gewährleisten und auch zu betonen, dass sie Eigentümer der Kompetenzbilanz sind und bestimmen können, was mit den Angaben letztendlich geschehen soll.

Es empfiehlt sich, die Kompetenzbilanz möglichst flexibel einzusetzen und den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzupassen. Sie bietet die Möglichkeit, die Reihenfolge der Themen zu variieren und Bereiche unterschiedlich zu gewichten sowie Fragen, über die der Teilnehmer oder die Teilnehmerin nicht sprechen möchte, ganz auszulassen. Die Kompetenzbilanz kann in den unterschiedlichen Kontexten eingesetzt werden wie beispielsweise im Einzelgespräch in der Berufsberatung, Flüchtlingsberatung oder Rückkehrhilfe als auch innerhalb einer Gruppe als Unterrichtsmodul oder auch in Kombination mit anderen Bilanzierungsinstrumenten wie das in Stuttgart entwickelte Schatzkästlein oder Eignungstests. Es ist hierbei wichtig, dass die Durchführung in einem festen Rahmen stattfindet, in dem die Beraterin bzw. der Berater oder die Lehrkraft die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über einen längeren Zeitraum im Bilanzierungsprozess begleiten kann. Dazu muss ein entsprechendes Zeitbudget zur Verfügung stehen sowie eine personelle Zuständigkeit erfolgt sein. Es ist möglich, dass ein Teil durch die Lehrkraft im Unterricht behandelt wird und ein weiterer in der Einzelberatung, nur sollte der Ablauf inhaltlich begründet und für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachvollziehbar sein. Als schwierig erwies sich die Einführung der Kompetenzbilanz in einer Beratungssituation, die nicht mit dem Thema der Kompetenzbilanz im Zusammenhang steht wie zum Beispiel die Anfrage nach einem Leistungsbezug. In diesen Fällen waren den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Sinn und das Ziel der Kompetenzbilanz nicht klar. Innerhalb einer Behörde erregten verstärkt durch den willkürlichen Einsatz der Kompetenzbilanz die detaillierten Fragen erst einmal Misstrauen.

Auch in einer einmaligen Beratung ist die Kompetenzbilanz nicht durchführbar. Der Erkenntnisgewinn aus der Kompetenzbilanz erfordert einen zeitlichen Prozess, in dem sowohl im Gespräch als auch für sich alleine über eigene Erfahrungen und den Lerngewinn

hieraus reflektiert werden kann. Auch der Erinnerungsprozess erfordert Zeit und eine Kontinuität in der Bearbeitung.

Eine ausführliche Erläuterung der Ziele, Möglichkeiten und auch Grenzen der Kompetenzbilanz sollte gleich zu Beginn stattfinden, da ansonsten die Erwartung geweckt werden könnte, dass im Anschluss an die Bilanzierung eine Arbeitsvermittlung erfolgt.

Es fiel der Vorschlag einer Nachbetreuung und des Entwurfs eines Fragebogens, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach einer gewissen Zeit Bilanz ziehen können, inwieweit sie ihre Ziele und Erkenntnisse aus der Kompetenzbilanz ein- und umsetzen konnten.

Es wurde übereinstimmend bestätigt, dass Schulungen vor dem Einsatz der Kompetenzbilanz unerlässlich sind.

Die Kompetenzbilanz kann nach ausführlicher Einweisung und Erläuterung auch durch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden. Zum einen muss dabei eine kontinuierliche Arbeit mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gesichert sein, zum anderen bedarf es vor allem beim Einsatz bei traumatisierten Flüchtlingen entsprechender Erfahrungen oder einer Supervision.

Eine Alleinarbeit ist bei entsprechenden Sprachkenntnissen prinzipiell möglich, aber der bisherige Einsatz hat gezeigt, dass das Gespräch auch im Anschluss an eine Bearbeitung durch die Teilnehmerin/den Teilnehmer den Prozess des Erkennens wesentlich gefördert hat.

7.2. Strukturelle Bedingungen

Es wurde mehrfach eine flächendeckende, breit angelegte Anwendung und auch Institutionalisierung des Instruments befürwortet. In Schulungen stößt die Kompetenzbilanz durchweg auf eine positive Resonanz und auf reges Interesse. Sie wird aber entweder nicht vollständig oder gar nicht eingesetzt, da vor allem die zeitlichen Rahmenbedingungen nicht vorliegen. Unter den jetzt gegebenen Bedingungen musste die Bilanzierung in andere Arbeitsprozesse eingeschoben werden, was dem Anspruch des Instruments nicht gerecht wird. Es ist von daher zum einen empfehlenswert, abgesehen von einem festen Rahmen innerhalb eines Bildungsträgers oder Beratungsstelle der Kompetenzbilanz einen strukturellen Rahmen in Form eines Bilanzierungsverantwortlichen innerhalb einer Institution oder eines Bilanzierungszentrums oder durch die Einbettung in Regelstrukturen der Arbeitsverwaltung sowie im Rekrutierungsverfahren von Unternehmen zu geben. Förderlich ist hier auch eine Zusammenarbeit und Anbindung an ein wissenschaftliches Institut. Durch eine strukturelle und personelle Zuweisung der Kompetenzbilanzierung sind der Prozess und das Zustandekommen der Ergebnisse auch für Außenstehende transparenter und leichter einzuordnen. Laut Aussage des Rechtsexperten der Zentralen Handwerkskammer in Düsseldorf wäre zum Beispiel bei einem Einsatz der Kompetenzbilanz zur Beurteilung der Frage, inwieweit jemand zur Externenprüfung eines bestimmten Ausbildungszweiges zugelassen werden kann, auch die Frage von Bedeutung, wer bzw. welche Stelle die Kompetenzbilanz durchgeführt hat.

Es wurde betont, dass die Kompetenzbilanz ein Instrument ist, von dem all diejenigen profitieren können, die sich neu orientieren wollen oder müssen. Es ist von daher begrüßenswert, wenn die Kompetenzbilanz an arbeitgebernahen Institutionen und Beratungsstellen bei Bedarf zur Verfügung steht bzw. diese Interessierte an Stellen verweisen könnten, die eine Kompetenzbilanzierung anbieten.

Es wurde allgemein befürwortet, mehrere Bilanzierungsinstrumente zu entwickeln bzw. ausführlichere und kürzere Varianten zu erstellen, die eine Einrichtung je nach Zielgruppe und Kapazitäten anwenden könnte. Die Kompetenzbilanz könnte auch in Kombination mit anderen Bilanzierungsinstrumenten wie zum Beispiel in Teilen als Ergänzung zum Profilinginstrument von der Agentur für Arbeit eingesetzt werden. Der Mitautor der Kompetenzbilanz nannte als zu spezifizierende Zielgruppe vor allem die Jugendlichen, für die es Sinn mache, ein eigenes Instrument oder eine abweichende Version der Kompetenzbilanz zu entwickeln. Hingegen würde er die Instrumente nicht nach Alter oder Bildungsstand aufteilen. Für die Beratungsstellen wäre es generell hilfreich, einen Überblick mit den verschiedenen Bilanzierungsinstrumenten und ihren Zielschwerpunkten zu erstellen.

7.3. Öffentlichkeitsarbeit

Die Kompetenzbilanz kann vor allem hinsichtlich der Umsetzung ihrer Ergebnisse eine größere Wirkung erzielen, wenn sie auch bei Arbeitgebern und arbeitgebernahen Institutionen bekannt gemacht wird. Die Bereitschaft, die Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz anzuerkennen und zu berücksichtigen ist höher, wenn bekannt ist, welchem Konzept die Bilanzierung zugrunde liegt, von wem und in welchen Einrichtungen und Zusammenhängen sie durchgeführt wird. Durch einen höheren Bekanntheitsgrad und eine breitere Anwendung der Kompetenzbilanz verschiebt sich zudem der Blickwinkel allgemein mehr auf informell erworbene Fähigkeiten, ein Aspekt, der ebenso etlichen Deutschen zugute kommen würde. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit unter Einbeziehung von Verbänden, Kammern, Gewerkschaften, Unternehmen sowie politischen Entscheidungsträgern und Einrichtungen mit multiplikatorischen Möglichkeiten könnte darüber hinaus zu einer Sensibilisierung der Belange aber auch einer Wertschätzung der Ressourcen der Zielgruppen, vor allem der der Asylsuchenden beitragen – einer Gruppe, deren Potenzial und Gewinn, den sie für die hiesige Gesellschaft sowie für Unternehmen darstellen können, immer noch nicht ausreichend erkannt wurde. Dabei ist es wichtig, auf bestehende Vorbehalte auf der Arbeitgeberseite einzugehen und diese zu klären sowie Anregungen bei der Weiterentwicklung des Instruments zu berücksichtigen.

Von den Mitarbeiterinnen von Tür an Tür e.V. wurde bestätigt, dass die Vorstellung ihrer Einrichtung, der Projekte sowie der Kompetenzbilanz sich positiv auf die Bereitschaft auswirkte, Asylsuchenden eine Chance zu geben, ihre Kenntnisse unter Beweis zu stellen. Wie bereits erwähnt, signalisierte der Geschäftsführer von Galeria Kaufhof in Augsburg Bereitschaft, Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Einrichtung Tür an Tür bei Bedarf

Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Eine Interviewpartnerin berichtete ebenfalls von einer Teilnehmerin, die in ihrem Herkunftsland eine Ausbildung in der Altenpflege gemacht hatte und deren Kompetenzprofil aus der Kompetenzbilanz auch diesem Beruf entsprach. Die Leiterin der Altenpflegeschule stand dem Instrument sehr offen gegenüber, so dass die Teilnehmerin dort eine Ausbildung beginnen konnte. Allerdings wurde auch mehrfach von Schwierigkeiten gesprochen, die Arbeitgeberseite anzusprechen, wobei gerade ihre Rückmeldung in die Weiterentwicklung des Instruments mit einfließen müsste und durch sie Möglichkeiten der Überprüfung des Kompetenzprofils in der Praxis geschaffen werden könnten. Die Aussagekraft der Kompetenzbilanz würde schon allein durch positive Erfahrungen von Arbeitgebern mit Bewerberinnen und Bewerbern, die die Kompetenzbilanz durchlaufen haben, erheblich erhöht werden.

Auch eine Weiterverbreitung unter potentiellen Anwenderinnen und Anwendern ist weiterhin zu verfolgen. Der Mitautor merkte an, dass bei der Präsentation des Instruments vor potentiellen Anwenderinnen und Anwendern bislang nicht detailliert auf Aspekte der Anwendung zum Beispiel in Form von Gruppenarbeit oder Partnerarbeit eingegangen werden konnte. Zur Bearbeitung von Problemen bei der Anwendung bedarf es von daher einer direkten Rückmeldung durch die Personen, die die Kompetenzbilanz anwenden. Die Anzahl der Rückmeldungen in Bezug auf die Kompetenzbilanz als auch auf die Fragebögen zur Kompetenzbilanz war bislang sehr gering im Verhältnis zur Anzahl derer, die an Schulungen und Präsentationen teilgenommen haben, so dass auch kein Überblick darüber besteht, in welcher Einrichtung sie nun tatsächlich zur Anwendung gekommen ist, mit welchem Ergebnis sie eingesetzt wurde und auf welche Schwierigkeiten die Beraterinnen und Berater gestoßen sind. Hier ist die Wiederbelebung des Netzwerkes KomBiNet zu empfehlen.

7.4. Zertifizierung und Validierung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz

In den Interviews wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse der Kompetenzbilanz nicht messbar seien und gegenüber formalen Zeugnissen kein Gewicht haben. Zum einen könnte eine Anbindung an arbeitgebernahe Institutionen, Kammern sowie an die Agentur für Arbeit oder an ein Bilanzierungszentrum den Ergebnissen der Kompetenzbilanz auch vor Arbeitgebern ein größeres Gewicht verleihen. Auf der anderen Seite könnte eine Bescheinigung über die Zielsetzung, das Bilanzierungsverfahren sowie die Ergebnisse die Kompetenzbilanz für Außenstehende greifbarer machen und Vorbehalte abbauen. Eine solche Bescheinigung ist nicht als Ersatz für fehlende Zeugnisse zu sehen, vielmehr hat sie Referenzcharakter. In Bezug auf Jugendliche wurde angemerkt, dass der Sinn der Kompetenzbilanz aufgrund der Tatsache, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der Kompetenzbilanz keinen konkreten Nachweis in der Hand hielten, schwerer zu vermitteln ist.

Eine Zertifizierung der Ergebnisse aus der Kompetenzbilanz sollte neben dem Portfolio auch auf Ergebnissen von Eignungstests, die einen Querschnitt der Arbeitsanforderungen testen

wie zum Beispiel räumliches Vorstellungsvermögen oder Geschicklichkeit im Umgang mit bestimmten Werkzeugen beruhen. Konkrete handwerkliche oder technische Fähigkeiten sollten zusätzlich durch ergänzende Methoden wie Arbeitsproben, Simulationen von Arbeitssituationen, Praktika oder Assessmentcenter, in denen die Kompetenzen angewandt und erprobt werden, belegt werden. Die Anerkennung beruflicher Fähigkeiten durch die Kompetenzbilanz in Kombination mit Arbeitsproben und Simulationen von Arbeitssituationen bedarf einer Anbindung eines solchen Modells an arbeitgebernahe Institutionen wie die Kammern, Arbeitgeberverbände und auch Unternehmen, bei denen die Arbeitsproben abgelegt werden könnten. Laut Mitautor würde durch die Kombination mit berufsbezogenen Profilingmethoden der Aussagewert für potentielle Arbeitgeber erheblich steigen.

7.5. Netzwerke

Netzwerke mit Einrichtungen und Instituten

Seitens der Beraterinnen und Berater wurde ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch über die Arbeit mit der Kompetenzbilanz im Rahmen eines Netzwerkes der Einrichtungen, die mit der Kompetenzbilanz arbeiten sowie ein Austausch mit Einrichtungen, die andere Bilanzierungsinstrumente einsetzen, befürwortet. Ein funktionierendes Netzwerk ist für eine Weiterentwicklung sowie einen adäquaten Einsatz unabdinglich. Es wurde immer wieder der hohe Lerneffekt durch einen Austausch wie zum Beispiel in Bezug auf die Fragetechnik betont. Darüber hinaus wurde eine Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten im Bereich der Sozialpsychologie oder einer ähnlichen Fachrichtung vorgeschlagen, auch mit dem Ziel der Erarbeitung einer wissenschaftlich fundierten Definition von Kompetenzen.

Kooperation zwischen Einrichtungen, die die Kompetenzbilanz anwenden, und arbeitgebernahen Institutionen wie das bfz, Agentur für Arbeit

Für die Umsetzung der Ergebnisse der Kompetenzbilanz ist eine Kooperation zwischen Einrichtungen, die die Kompetenzbilanz einsetzen und arbeitgebernahen Institutionen und der Arbeitsvermittlung, aber auch Bildungsträger mit Weiterqualifizierungsmaßnahmen notwendig und hilfreich. Gerade bei Asylsuchenden herrscht eine große Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen. Bei einer bestehenden Kooperation könnten diese im Anschluss der Kompetenzbilanzierung bei Bedarf an die entsprechenden Bildungsträger weiter verwiesen werden.

Für die Agentur für Arbeit sind in Bezug auf die Arbeitsvermittlung der aufenthaltsrechtliche Status und die beruflichen Erfahrungen vorrangig von Bedeutung. Die Kompetenzbilanz könnte dennoch laut Agentur für Arbeit in Augsburg den Arbeitsvermittlern bei der Einschätzung der Fähigkeiten und Erfahrungen von Arbeitssuchenden eine Orientierungshilfe sein. Aufgrund der ausführlichen Beratung erhält der Arbeitsvermittler ein umfassendes Bild der Arbeitssuchenden und kann sich eine genauere Vorstellung machen, in welche Richtung

die oder der Arbeitssuchende sich bewegen könnte. Für einen Einsatz der Kompetenzbilanz bei der Agentur für Arbeit fehlen allerdings die zeitlichen und personellen Kapazitäten. Hier wäre eine Zusammenarbeit mit Bilanzierungszentren oder Einrichtungen, die die Kompetenzbilanz einsetzen, an die die Agentur für Arbeit im Anschluss an ein Profiling potentielle Klientinnen und Klienten auf deren Wunsch hin weiter verweisen könnte, sinnvoll. Es ist ebenso vorstellbar, dass mit dem Einverständnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kompetenzprofile an arbeitsvermittelnde Stellen weitergeleitet werden, die bei Bedarf auf diese zurückgreifen könnten.

Netzwerke zwischen Bildungsträgern, Sprachkursträgern und Arbeitgeber könnten ebenfalls dazu dienen, gerade bei Asylsuchenden über diese Kontakte den Einstieg in die Arbeitswelt durch Praktika zu erleichtern. Ein positives Beispiel ist diesbezüglich das erwähnte Beispiel der Zusammenarbeit der Einrichtung Tür an Tür e.V. mit Galeria Kaufhof, die auch auf weitere potentielle Arbeitgeber ausgeweitet werden sollte.

Es wird angestrebt, dass durch eine verstärkte Zusammenarbeit der Fluequal-Teilprojekte mit der Handwerkskammer als strategischer Partner in der 2. Equal-Runde Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine längere Berufserfahrung nachweisen, Abschlüsse nachholen können. Generell ist die Ausweitung des Netzes an strategischen Partnern von Equal-Entwicklungspartnerschaften ein wesentlicher Faktor für einen erleichterten Zugang von Migrantinnen und Migranten zur Bildung und zum Arbeitsmarkt.

Ebenso wurde der Wunsch geäußert, eine Beratung durch das Arbeitsamt in den Klassen der Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu lassen und eine genauere Auskunft bezüglich der Berufe, bei der die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber geringer sein könnte als die Anzahl der Ausbildungsplätze und demnach nicht das Vorrangrecht greifen würde, zu erhalten. Dies müsste auf Grund der wechselnden Arbeitsmarktlage in regelmäßigen Abständen geschehen. Es wurde auf das Problem hingewiesen, dass Jugendliche in ihren Praktika auf bestimmte Berufe vorbereitet würden, die sie dann aber auf Grund der Vorrangregelung nicht ausüben könnten.⁷ Bei konkreteren Angaben der Agentur für Arbeit könnte die Arbeitsmarktlage bei der Auswahl der Praktika berücksichtigt werden, und den Jugendlichen würden vorprogrammierte Enttäuschungen erspart.

Transnationale Netzwerke

Aufgrund der Tatsache, dass in europäischen Ländern wie Frankreich, der Schweiz, Luxemburg die Kompetenzbilanz ein institutionalisiertes Instrument darstellt, das

⁷ Bei der Vorrangprüfung, die im internen Verfahren zwischen der Ausländerbehörde und der Agentur für Arbeit stattfindet, wird über einen Zeitraum von 4 Wochen geprüft, ob die Stelle mit einer oder einem Bevorrechtigten zu besetzen ist. Der Arbeitgeber kann bei seinem Antrag detailliert begründen, weshalb er die Stelle mit einer bestimmten Person besetzen will, wobei die Beschreibung auf die Stelle passen muss. Die Agentur für Arbeit gibt intern eine Stellungnahme über den derzeitigen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt. Dasselbe gilt für einen Antrag auf einen Ausbildungsplatz. Hierbei muss die Ausbildungsstellenvermittlung zustimmen, wobei sie zuvor ebenfalls prüft, ob es für den Ausbildungsplatz bevorrechtigte Personen gibt. (Aussage des 1. Sacharbeiter im Arbeitsgenehmigungsverfahren in der Agentur für Arbeit München)

Bestandteil in der Arbeitsvermittlung oder beruflichen Beratung ist, sollten bestehende Kontakte durch transnationale Partnerschaften ausgebaut und zum Erfahrungsaustausch auch in Bezug auf die Bilanzierung biografisch erworbener Kompetenzen und deren Umsetzung genutzt werden.

In Schweden beispielsweise wurde die Kompetenzbilanz ebenfalls für Asylsuchende im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft RE-KOMP eingesetzt. Ein Teilnehmer, der in seinem Herkunftsland ein Medizinstudium abgeschlossen und auch als praktizierender Arzt tätig war, erhielt, nachdem festgestellt wurde, dass die Entscheidung über seinen Asylantrag über 4 Monate in Anspruch nehmen würde, eine Arbeitserlaubnis. Von seinem Migrationsberater wurde er an die EP RE-KOMP weitervermittelt, welche mit ihm eine Kompetenzbilanzierung in Gruppen- und Einzelgesprächen durchführte, auf deren Grundlage ein Umsetzungsplan aufgestellt wurde. Dieser umfasste die Zertifizierung seiner Schwedischkenntnisse, eine Ausbildung im Krankenhaus und eine Zusatzqualifizierung im Fach Medizin. Der Teilnehmer bestätigte, dass er sich zum einen durch die Kompetenzbilanzierung schnell einen Überblick über die Anforderungen in seinem Beruf in Schweden sowie die Möglichkeiten, seinen Beruf auszuüben, verschaffen konnte. Die Ausbildung hatte zudem den erfreulichen Nebeneffekt, dass er sich gedanklich nicht ständig mit seinem Asylantrag beschäftigte.⁸

Zudem wurde die Kompetenzbilanz auf Initiative der Mitautorin ins Holländische übersetzt und den niederländischen kulturellen Gegebenheiten angepasst. Angewendet wird sie in Mütterzentren. Auch hier sind eine Vernetzung und ein Austausch sinnvoll.

8. Änderungen der Rahmenbedingungen

Die Arbeit mit der Kompetenzbilanz zeigte, dass Gründe für die fehlende Umsetzung ihrer Ergebnisse nicht in ihrem Konzept zu suchen sind, sondern vor allem in den gegebenen äußeren Rahmenbedingungen. Es muss von daher zusätzlich der Frage nachgegangen werden, welche Veränderungen außerhalb der Kompetenzbilanz stattfinden müssten, um zum einen eine Anerkennung biografisch erworbener Kenntnisse in Deutschland zu erreichen und auf der anderen Seite Einsatzmöglichkeiten dieser Kompetenzen zu schaffen. Welcher Unterstützungsbedarf besteht mit Blick auf den Erwerb sonstiger erforderlicher Kompetenzen und welche Hürden bestehen auf dem Weg bei der Umsetzung der Kompetenzen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt?

8.1. Validierung informell erworbener Kompetenzen

Es wurde an mehreren Stellen festgehalten, dass formell nicht belegte, biografisch erworbene Kenntnisse in Deutschland nicht anerkannt werden. Die Kompetenzbilanz stellt eine Methode dar, um diese Kenntnisse erst einmal ans Tageslicht zu befördern und der Person, die über diese verfügt, ins Bewusstsein zu rufen. Mit Blick auf die Messbarkeit der

⁸ Aus: Equal – Demandeurs d’asile dans l’UE: Les défis de l’intégration. Document de référence pour la conférence européenne de Dublin, 1^{er} avril 2004, S.14

Ergebnisse wurde die Einrichtung einer Zertifizierungsstelle, an der nach Abgabe von Arbeitsproben, dem Durchlaufen einer Arbeitssimulation oder Prüfung sowie im Anschluss einer Kompetenzbilanzierung der Antragstellerin/dem Antragsteller eine Bescheinigung auch über biografisch erworbene, nicht formell bescheinigte Kompetenzen auf einem bestimmten Gebiet ausgestellt würde, prinzipiell befürwortet. Eine Zertifizierungsstelle könnte dabei Brücken zu einer Weiterbildung oder auch einer Vermittlung in Arbeit schlagen. Die befragten Interviewpartnerinnen und -partner sprachen sich dabei für eine Stelle aus, die nicht nur für Migrantinnen und Migranten zuständig sei, sondern allgemein für Personen, die ihre Kompetenzen und Erfahrungen prüfen und zertifizieren lassen wollen, so dass die Belange der Migrantinnen und Migranten nicht getrennt von der hiesigen Gesellschaft betrachtet würden. Es wurde der Vorschlag gemacht, auch die Zeugnisanerkennungsstelle an die zu konzipierende Zertifizierungsstelle anzugliedern. Die Gesprächspartnerinnen und -partner waren sich einig, dass die Zertifizierung von biografischen Kompetenzen durch Arbeitsproben und Kompetenzbilanzierungen mit anschließender Vermittlung in Weiterqualifizierungsmaßnahmen oder in Arbeitsverhältnisse eine zunehmende Bedeutung erlangen wird. Allerdings würde die Umsetzung ein Umdenken in Deutschland erfordern. Die Befragten äußerten sich weniger optimistisch dazu, dass dies in nächster Zukunft geschehen könne. Eine Veränderung der Arbeitsmarktlage, Nachwuchsmangel sowie ein Reformierungsdruck seitens der EU könnten diesen Prozess in Bewegung setzen bzw. beschleunigen.

8.2. Schwerpunkte von Qualifizierungsmaßnahmen

Die Kompetenzbilanz diene zum einen der Erinnerung und Aufarbeitung der Lebenserfahrung, zum anderen aber auch der Entwicklung von Perspektiven, die, wie das schwedische Beispiel schon zeigte, aufbauend auf den Erkenntnissen der Kompetenzbilanz eine Weiterqualifizierung bedeuten kann, die Suche nach Praktika oder die Vorbereitung auf konkret anstehende Bewerbungen. Bei einer Weiterqualifizierung ist die Frage nach den Schlüsselkenntnissen, die eine Qualifizierung beinhalten sollte, von grundlegender Bedeutung. Bei der Frage nach den Schwerpunkten von Qualifizierungsmaßnahmen als auch der Kompetenzbilanz wurde empfohlen, eine praxisbezogene Komponente einzubauen. Vor allem die interviewten Arbeitgeber sprachen sich für eine möglichst praxisnahe Maßnahme mit integrierten Praktika aus. Es sollten möglichst viele Gelegenheiten geboten werden, theoretische Kenntnisse in der Praxis auszuprobieren (training on the job). Als hilfreich wurden in diesem Zusammenhang Rollenspiele, in denen unterschiedliche Situationen aus der Arbeitswelt in Anlehnung an den Stärken und beruflichen Zielen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer simuliert werden, genannt.

Ansonsten wurde einhellig die zentrale Bedeutung der Sprachkenntnisse betont. Ohne entsprechende Grundkenntnisse, die notwendig sind, um Absprachen mit Kunden auf Deutsch abwickeln zu können, Aufträge entgegen zu nehmen oder Arbeitsanweisungen,

technische Dokumentationen oder auch Arbeitsschutzbestimmungen zu verstehen, bestehen kaum Chancen auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt.

Darüber hinaus wurden folgende Schwerpunkten genannt, die Qualifizierungsmaßnahmen nach Einschätzung der Interviewpartnerinnen und -partner setzen sollten:

- Kenntnisse der hiesigen Gesellschaft
- Vermittlung interkultureller Kompetenzen sowie der Abbau von auch bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestehenden Vorurteilen
- Kenntnisse des hiesigen Arbeitsmarktes
- Kenntnisse der Bewerbungsstrategien und Simulation von Bewerbungsgesprächen (wird beispielsweise in der Einrichtung Tür an Tür e.V. durch ehrenamtliche Mitarbeiter durchgeführt)
- Kenntnisse des hiesigen Bildungssystems und der jeweiligen Ausbildungsgänge
- Wertschätzung der Muttersprache bei Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland aufwachsen
- eventuell Doppelqualifikation (in Verbindung mit einem Praktikum im Herkunftsland und zweisprachigem Unterricht)
- Computerkenntnisse
- Bei einer Bleibeperspektive von 2-3 Jahren sollte die Zeit genutzt werden, anhand bisheriger Erfahrungen in Frage kommender Berufsbilder herauszuarbeiten und der- oder demjenigen eine berufliche (Weiter)qualifizierung mit Hilfe der Handwerkskammer, der Agentur für Arbeit oder der IHK zu ermöglichen.
- Kenntnisse im personenbezogenen Dienstleistungsbereich, die im Zusammenhang mit dem medizinischen und pflegerelevanten Bereich stehen
- kaufmännische und managementbezogene Kenntnisse im Bereich der Gastronomie
- kurze berufsvorbereitende Intensivschulungen
- Erproben und Zertifizieren vorhandener Kompetenzen und deren modulare Weiterentwicklung
- Sprachliche, berufliche und soziale Orientierung
- Arbeitsrechtliche Kenntnisse
- Spezifische Kenntnisse über Hygiene
- Lebensmittelkunde

8.3. Voraussetzungen für den Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt

Gerade die Zielgruppe der Asylsuchenden hat, wenn überhaupt, einen sehr eingeschränkten Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Laut Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner stehen Asylsuchenden ungeachtet ihrer Bildung und ihrer hohen Flexibilität in ihrer Berufswahl nur der ungelernete Sektor bzw. der Aushilfsbereich im Baubereich, in der Gastronomie und im Gaststättengewerbe,

Hotelgewerbe, Reinigungsgewerbe, in der Gebäudereinigung, im Ladenauffülldienst, Lager und allgemein in Bereichen, in denen schwere körperliche Arbeit abverlangt wird, offen. Umschulungen setzen eine Anerkennung des Asylantrags voraus. Bei höher qualifizierten bedarf es eine Anerkennung des Asylantrags und darüber hinaus eine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation, die sich ohne Zeugnisse in Deutschland schwierig gestaltet. So sind die Chancen beispielsweise eines Ingenieurs oder Arztes aus dem Irak gering, in seinem ursprünglichen Beruf wieder einzusteigen. Aber auch bei einer nur vorübergehenden oder kurzen Bleibeperspektive sollte die Zeit, die Asylsuchende in Deutschland verbringen, durch Weiterqualifizierungen in Form von Kurzlehrgängen genutzt werden können. Asylsuchende, die planen, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, würden von Qualifikationsmodulen profitieren, da diese Zielgruppe keine dreijährige Ausbildung in Deutschland mehr durchlaufen kann, die zudem auch eine Arbeitsgenehmigung voraussetzt. Durch Kurzlehrgänge könnten sie Zusatzqualifikationen erwerben, die sie auch in ihrem Herkunftsland einbringen könnten. Indirekt würde hier auch gleichzeitig eine Aufbauhilfe der Herkunftsländer geleistet.

Die Nachfrage an Qualifizierungsmaßnahmen ist bei dieser Zielgruppe sehr hoch, und ein in Deutschland absolvierter Lehrgang könnte bei einer Bleibeperspektive mit dazu beitragen, dieser Zielgruppe andere Berufsfelder zu öffnen als den Niedriglohnsektor.

In den Experteninterviews wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass es in Deutschland aber gerade an Anpassungslehrgängen, Kurzlehrgängen und Qualifikationsmodulen fehlt. Migrantinnen und Migranten, die ihren Abschluss in einem Land außerhalb der EU absolviert haben und deren Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wird, müssen oft die gesamte Ausbildung wiederholen, auch wenn ihnen nur bestimmte Teile einer Ausbildung fehlten. Sie würden von einer Modulisierung der Ausbildungsgänge insofern profitieren, als sie lediglich die Bereiche besuchen müssten, die von ihrer Ausbildung nicht abgedeckt wurden. Dies könnte in Form einer Prüfung sowie Zertifizierung von Kompetenzen bei der Handwerkskammer im kaufmännischen, gewerblichen und handwerklichen Bereich mit anschließender Beratung bezüglich Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in auch individuell angepassten Modulen geschehen. Bislang kann eine Ausbildung nur verkürzt werden, wenn ein höherer Schulabschluss vorliegt (Abitur oder Fachabitur) , eine andere Lehre in einem verwandten Bereich bereits abgeschlossen wurde (Vorlehre) oder innerhalb der Ausbildung in Form einer vorzeitigen Zulassung. Es gibt in der Praxis vereinzelt Beispiele, dass Ausbildungsgänge verkürzt wurden. Zum Beispiel wurde nach Aussage der Agentur für Arbeit in Augsburg die Ausbildung zur Krankenpflege für Krankenschwestern mit ausländischen Abschlüssen, die hier nicht anerkannt wurden, in Absprache mit der Regierung von Schwaben von drei Jahren auf ein Jahr verkürzt. Voraussetzung waren Praktika, die während eines bestimmten Zeitraumes geleistet werden mussten.

Es ist allgemein zu empfehlen, verstärkt mit Eignungstests und Arbeitsproben zu arbeiten, so dass eine Brücke zwischen beruflichen Erfahrungen und Werdegang im Herkunftsland und

dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geschlagen werden kann. Die Möglichkeit, die Fähigkeiten im Praktikum zu prüfen, wird von vielen Arbeitgebern bei fehlenden formalen Belegen nach wie vor nicht genutzt. Gerade die sozialen Kompetenzen wie Pünktlichkeit, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit erweisen sich aber erst im Laufe der praktischen Arbeit.

Laut Aussage der Agentur für Arbeit Augsburg wird ein Bewerber oder eine Bewerberin große Schwierigkeiten haben, ohne einen Hauptschulabschluss eine Ausbildung zu beginnen. Am ehesten bestünde bei Handwerksberufen diese Möglichkeit, in denen praktische Kenntnisse einen hohen Stellenwert haben.

Eine weitere Hürde bezüglich einer Weiterbildung stellt die Praxis der Zeugnisanerkennung dar. Laut Aussage der Interviewpartnerinnen und -partner werden Zeugnisse größtenteils abqualifiziert. Es ist dabei nicht immer ersichtlich, nach welchen Kriterien die Anerkennung erfolgt und ob sie sich auch den Entwicklungen in den einzelnen Ländern anpasst. Wie eingangs erwähnt wurde, spielen hier nicht nur die Inhalte einer Ausbildung eine Rolle, sondern die Staatsbürgerschaft bzw. die Volkszugehörigkeit. Aus fachlicher Sicht ist die Ungleichbehandlung von identischen Abschlüssen aufgrund der Staatsbürgerschaft oder einer Volkszugehörigkeit weder nachvollziehbar noch aufrecht zu erhalten.

Allgemein wird eine Zusammenfassung der Kriterien, nach denen die Zeugnisanerkennung stattfindet, aus welchen Ländern welche Zeugnisse als welchen Abschlüssen äquivalent anerkannt werden und welche Nachqualifizierungen notwendig bzw. auch möglich sind, befürwortet, so dass der Vorgang für den Antragstellerin bzw. Antragsteller transparenter wird.

Es findet zumindest bei der Berufsausbildung bereits eine Verschiebung hin zur Anerkennung beruflicher Erfahrungen statt. Es bestehen im Handwerk Möglichkeiten, ohne den formalen Ausbildungsgang zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden. Die geänderten Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes im April 2005 schreiben vor, dass Berufserfahrungen im Ausland bei der Zulassung zu Abschlussprüfungen oder zu Fortbildungen, die an Zulassungsvoraussetzungen geknüpft sind, zu berücksichtigen sind, wenn sie durch Zeugnisse oder in anderer Weise nachgewiesen werden können. (§45 bzw. 55 BBiG). Bei nachweislicher Berufserfahrung – der zeitliche Umfang einschlägiger Berufserfahrung sollte ein 1,5 bis 2-faches der Ausbildungszeit betragen, wobei es sich um eine entsprechend qualifizierte Tätigkeit handeln muss – ist es möglich, die Gesellenprüfung in der Externenprüfung abzulegen. Dabei kann die Kompetenzbilanz durchaus auch als Nachweis der Berufserfahrung fungieren. Mit entsprechenden praktischen Erfahrungen und theoretischen Kenntnissen werden Bewerberinnen und Bewerber in der Regel zur Externenprüfung zugelassen. Der Verantwortliche für den Bereich Ausbildung, Beratung, überbetriebliche Unterweisung, Gesellenprüfungswesen, Meisterprüfungswesen betonte, dass bei der Zulassung zur Gesellenprüfung in der Regel möglichst großzügig verfahren wird, um den Bewerberinnen und Bewerbern den Wiedereinstieg in den eigenen Beruf zu ermöglichen.

Nach den bisherigen Erfahrungen ist allerdings die Zahl der bestandenen Externenprüfungen eher gering. Die meisten Schwierigkeiten bestehen im theoretischen Teil, der auf Deutschland bezogene Inhalte wie beispielsweise im Fach Wirtschafts- und Soziallehre umfasst. Auch hier sind kürzere Lehrgänge, in denen die theoretischen Kenntnisse nachgearbeitet werden können, zu empfehlen. Der Besuch der entsprechenden Berufsschule erweist sich als schwierig, da dieser an einen Lehrvertrag gekoppelt ist.

Besonders prekär bleibt der Zugang zur Ausbildung auch bei Asylsuchenden, die eine Ausbildung beginnen dürfen, da ihnen aufgrund der Vorrangregelung nur der Bereich offen steht, der von Deutschen, EU-Bürgern oder bevorrechtigten Migrantinnen und Migranten nicht beansprucht wird. Die Anzahl der Branchen, in denen Mangel an Arbeitskräften herrscht, nimmt laut Aussage der Mitarbeiterin bei der Agentur für Arbeit Augsburg jedoch immer weiter ab. Auch im Handwerk geht die Anzahl der Mangelberufe zurück, da viele aufgrund der prekären Lage auf dem Arbeitsmarkt sich breiter orientieren und Ausbildungsgänge beginnen, die vorher nicht angestrebt wurden wie zum Beispiel in der Bäckerei, im Nahrungsmittelhandwerk und in der Metzgerei.

Es gibt vereinzelte Beispiele in Bereichen wie die Pflege, bei denen Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Es wurden Beispiele von Frauen genannt, die einen Hilfsjob in der Pflege annahmen, eine Ausbildung als Krankenschwester absolvierten und durch Weiterqualifikationen sich weiter hocharbeiten konnten. Die Pflegeberufe stehen aufgrund der niedrigen Bezahlung, den hohen körperlichen Anforderungen und der dadurch bedingten hohen Fluktuationsrate teilweise noch offen. Selten bieten sich Nischenberufe, in denen spezifische Kenntnisse verlangt werden, die die bevorrechtigten Arbeitssuchenden nicht mitbringen wie zum Beispiel spezielle Sprachkenntnisse, spezifische landeskundliche Kenntnisse oder auch Kenntnisse einer landestypischen Küche. Viele Asylsuchende sind sich der beschränkten Berufsauswahl bewusst und richten ihre Ziele danach (eine Teilnehmerin berichtete, dass sie fast eine Stelle als Bürokauffrau bekommen habe, sich jetzt nach der Absage auf einen Job als Küchenhilfe einrichtet, den sie aus ihrer Sicht jederzeit antreten kann). Laut Aussage des 1. Sacharbeiters im Arbeitsgenehmigungsverfahren in der Agentur für Arbeit München stellen Asylsuchenden oft nur Anträge in Bereichen, in denen sie sich eine Chance auf eine positive Entscheidung ausrechnen. Von den genannten Wunschberufen wie Buchhaltung, der kaufmännische Bereich, Bäckerei, Büro, Hotelfach, Konditorei, Kosmetik, Krankenpflege, Berufe im pädagogischen und sozialen Bereich, Verkauf, der Beruf als Friseur oder Dolmetscher/in sind sie dabei weit entfernt.

8.4. Änderung rechtlicher Rahmenbedingungen

In den geführten Interviews wurde einstimmig die rechtliche Situation und die eingeschränkten Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Asylsuchende als wesentliches Hindernis für die konkrete Umsetzung der Kompetenzbilanz genannt. Schon allein die allgegenwärtige Bedrohung einer plötzlichen Abschiebung mindert die Qualität einer jeden

Qualifizierung und beeinträchtigt auch die Qualität der Kompetenzbilanzierung. Eine Mitarbeiterin des SchlaU-Projekts berichtete, dass die asylrelevanten Fragen sowie die drohende Abschiebung das Interesse an einer Kompetenzbilanzierung überlagerten, abgesehen von der Schwierigkeit, unter diesen Bedingungen der Qualifizierungsmaßnahme gezielt und konzentriert zu folgen. Bei den Teilnehmern der Bildungsstudie stand das Ziel oder die Erwartung einer beruflichen Weiterentwicklung in Deutschland durch die Kompetenzbilanz nicht im Vordergrund, da sie mit konkreten aufenthaltsrechtlichen Problemen beschäftigt waren und teilweise Mühe hatten, regelmäßig ihre Deutschkurse zu besuchen. Bei einem zumindest während einer Qualifizierungsmaßnahme gesicherten Aufenthalt könnte die Zeit im Sinne einer Ausbildung und auch Orientierung genutzt werden, die den Beteiligten in Deutschland, in ihrem Herkunftsland oder einem Drittland sowie der Gesellschaft, in der die Beteiligten ihren Lebensmittelpunkt legen, zugute kommt. Eine Änderung, die erforderlich ist, betrifft den bereits im 1. Evaluationsbericht zur Arbeit von Fluequal geforderten Abschiebestopp bei der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme.⁹

Eine weitere Änderung betrifft eine Lockerung der Vorrangregelung: Es ist schwierig, eine Zielgruppe für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, die durch entsprechende Bestimmungen an dessen Zugang gehindert werden soll. De facto stehen Asylsuchenden nach Aussage der Befragten nur Hilfstätigkeiten im ungelernten Bereich bzw. dem Niedriglohnsektor offen. So entsteht die Frage auf Seiten der Asylsuchenden nach dem praktischen Nutzen der Kompetenzbilanz, wenn die entsprechenden Arbeitsstellen von Asylsuchenden nicht ausgeübt werden können, selbst wenn Nachfrage von der Arbeitgeberseite besteht. So wurde das Beispiel einer Asylsuchenden genannt, die laut Aussage des Arbeitgebers bei Galeria Kaufhof ideal dem Profil des zu dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung zur Verfügung stehenden Ausbildungsplatzes mit der Aussicht auf anschließender Übernahme entsprochen hat. Die Person konnte auch trotz mehrfacher Anfragen durch den Arbeitgeber nicht eingestellt werden, da ihr die Arbeitsaufnahme trotz zugesichertem Arbeitsplatz und fehlender sonstiger geeigneter Personen nicht genehmigt wurde. Es bedarf seitens des Arbeitgebers eine hohe Bereitschaft, Geduld und Nachhaltigkeit, um eine/n Asylsuchende/n einzustellen, ungeachtet der Qualifikationen, die der/die Betreffende mitbringt. Bei den gegenwärtigen Bestimmungen gekoppelt an der großen Auswahl an Arbeitssuchenden ist es fraglich, ob ein Arbeitgeber eine ursprünglich angestrebte Einstellung eines Asylsuchenden bis zum Ende verfolgt und das langwierige ergebnisoffene Procedere auf sich nimmt. Laut Aussage von Mitarbeitern der Agentur für Arbeit in München und Augsburg, aber auch von Beraterinnen und Berater stehen den Asylsuchenden bis auf wenige Fälle genau die Berufe offen, für die es keinerlei spezifischer Kenntnisse bedarf. Auf dem Niedriglohnsektor ist es laut Aussage des 1. Sacharbeiter im Arbeitsgenehmigungsverfahren in der Agentur für Arbeit München

⁹ Wolfgang Erler/Martina Früchtel/Margret Spohn: 1. Evaluationsbericht zur Arbeit von Fluequal – Flüchtlinge qualifizieren, März 2004, S. 65

aber im Grunde kaum möglich, glaubwürdig zu begründen, weshalb ein arbeitssuchender Deutscher, EU-Bürger oder ihnen Gleichgestellte nicht dieser Tätigkeit nachgehen könnten. Abgesehen davon, dass die Qualifikationen der Asylsuchenden mit der Zeit versickern, wird auch der hiesigen Gesellschaft die Möglichkeit genommen, von den Ressourcen Asylsuchender zu profitieren, was den Blick der Gesellschaft auf die Ressourcen der Asylsuchenden richten würde, anstatt sich auf die Defizite im Blickwinkel und der Beurteilung zu konzentrieren.

8.5. Sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation Asylsuchender

Darüber hinaus wurden folgende Bedingungen genannt, welche die Situation Asylsuchender abgesehen von den bisher erwähnten verbessern könnten:

- Kontakt zur deutschen Bevölkerung durch Einbindung in Qualifizierungsmaßnahmen bzw. in einer Ausbildung. Eine Teilnehmerin berichtete, dass der fehlende Zugang zur Weiterbildung und zum Arbeitsmarkt einher ginge mit der Isolierung von der hiesigen Gesellschaft, mit der sie nicht in Berührung käme.
- Sprachtraining
- Mehr Beratungsstellen mit interkulturell kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Zugang zu weiterführenden bzw. höheren Schulen bei allgemeinbildendem Interesse

9. Einschätzung der Reformmöglichkeiten

Eine breitere Anerkennung alternativer Nachweise und informeller Kompetenzen wie zum Beispiel in Zertifizierungsstellen wurde befürwortet, allerdings sprachen sich die meisten skeptisch hinsichtlich der Umsetzung aus. Die Interviewpartnerinnen und -partner gingen von einem längerfristigen Umdenkungsprozess, der erst noch stattfinden müsse, aus.

75% der befragten Beraterinnen und Berater halten eine Reformierung dahingehend, dass Kompetenzen auch ohne ein formales Zeugnis anerkannt werden, für möglich. 25% verneinten diese Frage.

Eine Offenheit bei Arbeitgebern könnte im Handwerk zu erwarten sein, eine Branche, in der zumindest von einem Teil der befragten Personen mit einem Mangel an Fachkräften gerechnet wird, oder auch in kleineren Betrieben, die sich leichter umstrukturieren lassen und in der Regel keinen strikten Prozessen unterworfen sind. Es ist in jedem Falle eine Testphase vonnöten, in der Bilanzierungsinstrumente auch bei Unternehmen und Behörden eingesetzt werden. Zum Teil entwickeln die Unternehmen eigene Kompetenzbilanzierungsinstrumente wie MAN, was zeigt, dass hier Bedarf und Interesse besteht.

Die Bereitschaft zu Reformen des Systems, das auf durch Zeugnisse belegte Qualifikationen aufbaut, wird als gering eingeschätzt, allerdings wurde mehrfach betont, dass Reformen im Bildungssystem aufgrund des Drucks seitens der Europäischen Union unausweichlich werden.

Es wurde mehrfach betont, dass jede/r von einer Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen profitieren könnte und dass aufgrund ihrer mangelnden Wertschätzung bislang die Ressourcen ungenutzt und somit auch der hiesigen Gesellschaft durch die geringe Bereitschaft, Alternativen zum formalen Bildungsweg anzuerkennen, vorenthalten werden. Es wird als notwendig angesehen, den gegenseitigen Nutzen hervorzuheben. Es handelt sich nicht um eine reine Hilfsmaßnahme für Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Defiziten benachteiligt sind, sondern um ein Sichtbarmachen von Ressourcen und einem Kompetenzenreichtum, der aufgrund rechtlicher Schranken und fehlender Strukturen im Ausbildungs- und Zertifizierungssystem brach liegt. Eine Beraterin bezeichnete die Funktion der Kompetenzbilanz dabei als Übersetzen der Lebenssituation in Kompetenzen. Sie könnte allgemein einen Reformanstoß hinsichtlich der Anerkennung biografisch erworbener Kompetenzen und speziell des Zugangs zum Bildungs- und Arbeitsmarkt von Migrantinnen und Migranten geben.