Bettina Englmann

Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen im Kontext des Lebenslangen Lernens

Migrant/inn/en stehen vor besonderen Herausforderungen, wenn sie gesellschaftliche Anerkennung für ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen erlangen wollen. Sie könnten von einer umfassenden Umsetzung der Strategie des Lebenslangen Lernens profitieren. Die Wertschätzung individuell vorliegender Kompetenzen soll unabhängig davon erfolgen, wo und wie Lernen stattgefunden hat. Für Inhaber/innen ausländischer Abschlüsse ist Erfolg am Arbeitsmarkt ein wichtiges Ziel. Daneben spielen die Verortung im deutschen Bildungssystem und der Zugang zu Weiterbildungen eine zentrale Rolle für Migrant/inn/en.

Seit der Veröffentlichung des „Memorandums über Lebenslanges Lernen" ist nahezu eine Dekade vergangen. Die EU-Kommission hatte ein ehrgeiziges Konzept vorgelegt, um einen Paradigmenwechsel im Hinblick auf zukünftige Qualifikationsbedarfe einzuleiten.

> Lebenslanges Lernen ist nicht mehr bloß ein Aspekt von Bildung und Berufsbildung, vielmehr muss es zum Grundprinzip werden, an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten ausrichten. Im kommenden Jahrzehnt müssen wir diese Vision verwirklichen. Alle in Europa lebenden Menschen – ohne Ausnahme – sollten gleiche Chancen haben (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 3).

Die Strategie des Lebenslangen Lernens soll das Recht auf Teilhabe an effektiven Weiterbildungsangeboten für sämtliche Bevölkerungsgruppen sichern. Um die Bandbreite individueller Kenntnisse und Fähigkeiten sichtbar und damit am Arbeitsmarkt in der gesamten EU nutzbar zu machen, sollen neue Instrumente der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt werden.

1. Auf dem Weg zum EQR

Transparenz und Mobilität im europäischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zu fördern, bleibt weiterhin ein wichtiges Ziel. Ab 2013 soll der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) als Meilenstein im Kontext der Modernisierung von Aus- und Weiterbildung wirken. Er wird unter Einbeziehung nicht formal erworbener Kompetenzen alle Qualifikationen europaweit erfassen, vom Pflichtschulabschluss über Zeugnisse der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis hin zu den akademischen Abschlüssen. Der

EQR impliziert eine Abkehr vom Lerninput in klassischen Bildungsinstitutionen und eine Verschiebung des Schwerpunktes auf die Lernergebnisse, unabhängig davon, ob diese in einer formalen, informellen oder non-formalen Umgebung erworben wurden. Grundlegend ist die Erkenntnis, dass Einzelne ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz und in der Freizeit ständig entwickeln und ausbauen. In diesem Kontext soll die Strategie des Lebenslangen Lernens zum einen den effektiveren Einsatz von Weiterbildungsangeboten für sämtliche Bevölkerungsgruppen sichern; zum anderen werden neue Instrumente der Kompetenzfeststellung benötigt, um die Bandbreite von individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten sichtbar und am Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

Angestrebt wird nicht nur eine stärkere Durchlässigkeit zwischen den beruflichen und akademischen Niveaus mit individuellen Aufstiegsmöglichkeiten im nationalen Bildungssystem; darüber hinaus soll die transnationale Mobilität qualifizierter Migrant/inn/en ermöglicht werden. Dies betrifft EU-Bürger/innen, die von ihrer Freizügigkeit Gebrauch machen ebenso wie Zuwanderer/innen aus Nicht-EU-Staaten. Der EQR soll starre Regeln in Bezug auf Anerkennung aufbrechen und für Bildungsleistungen Vergleichsmaßstäbe konstruieren. Eine Einstufung von weltweit erworbenen Abschlüssen kann durch individuelle Bildungspläne ergänzt und verankert werden (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2002).

Inzwischen zeigen sich in den Mitgliedsstaaten erste Auswirkungen der demografischen Entwicklung und des wirtschaftlichen Strukturwandels, wie Fachkräftemangel in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten oder die hohe Arbeitslosigkeit von gering Qualifizierten. Die Modernisierung der Bildungssysteme, unter anderem durch Modularisierung von Ausbildungen und durch Implementierung von Validierungsverfahren, verläuft dennoch sehr unterschiedlich. Deutschland gehört hier nicht zu den Vorreitern. Der Deutsche Qualifikationsrahmen wurde bislang nicht vorgelegt. In der Diskussion um den EQR wurden hierzulande weniger die Chancen als vielmehr die Schwierigkeiten betont. Anstatt neue Rechte Einzelner auf Teilhabe an Bildungsprozessen zu begrüßen, wurden eine Pflicht zur Weiterbildung und die Reduktion des Menschen auf seine ökonomisch verwertbaren Kompetenzen befürchtet (vgl. Koob 2008). Ängste um die formalen Abschlüsse der Deutschen wurden laut, Gefahren wurden insbesondere für das duale System beschworen. Notwendige Reformen im nationalen Bildungssystem stellen sich als „Baustellen“ dar:

> Sie bestehen überall dort, wo Durchlässigkeit, Übergänge und Akkreditierungen erschwert oder unmöglich gemacht werden. Um Deutschland wirklich zu attestieren, dass es bereits auf einem guten Weg sei, das lebenslange Lernen in das traditionelle Bildungs- und Beschäftigungssystem zu integrieren, bedürfte es jener Mechanismen, mit denen ein flächendeckendes und standardisiertes Akkreditierungs- und Zertifizierungssystem vor allem bei den non-formal und informell erworbenen Kompetenzen etabliert werden könnte (Deißinger 2008, S. 27).

In der deutschen Diskussion um den EQR wurden Zuwanderer/innen bislang wenig berücksichtigt. Ein effizienter Transfer ausländischer Qualifikationen der schulischen, beruflichen und akademischen Bildung sowie die Wertschöpfung individueller Berufserfahrungen sind weitgehend ungeklärt, obwohl die Nutzung der Ressourcen von hoch und gut qualifizierten Migrant/inn/en ein Element in der gewünschten Ausschöpfung der inländischen Qualifikationsreserven darstellt (vgl. Bundesregierung/Regierungschefs der Länder 2008).

2. Transnationale Durchlässigkeit der Bildungssysteme?

Die Erkenntnis, dass die Verknappung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland eine effektivere Politik der beruflichen Integration qualifizierter Zuwanderer/innen nötig macht, hat bisher nicht zu einer Reform der Rahmenbedingungen im Bildungsbereich geführt. Die transnationale Kooperation wird zwar intensiver und vielfältiger, da der Wunsch nach Transparenz und Orientierung über Ländergrenzen hinweg besteht, doch diese Verbindungen führen oft nicht zu einem Ausbau der individuellen Teilhabechancen.

Im vergangenen Jahr wurde der Abschlussbericht des Leonardo-da-Vinci-Projekts „Baltic Education“ veröffentlicht, das sich mit der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen der Berufsbildung im Ostseeraum beschäftigte. Beteiligt waren elf Staaten: Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Norwegen, Polen, Russland, Schweden und Weißrussland. Generell ist zu berücksichtigen, dass die individuelle Anerkennung einer Erstausbildung nicht ohne weiteres erreichbar ist; in Deutschland haben Staatsangehörige der beteiligten Staaten derzeit keine Möglichkeit, eine formale Anerkennung zu beantragen.

Die Kooperationspartner des Projekts hatten ehrgeizige Ziele:

> Angesichts der großen Bedeutung der beruflichen Bildung generell sowie einer gezielten Weiterentwicklung und insbesondere auch Förderung der Mobilität speziell forderten die Partner aus den neuen EU-Ländern (Estland, Lettland, Litauen und Polen) die Entwicklung eines unbürokratischen Verfahrens zur gegenseitigen Anerkennung beruflicher Ausbildungsabschlüsse. Dieser Antrag stieß auf ausdrückliche Zustimmung bei den Partnern der nordeuropäischen Länder (Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden) und wurde mit großem Interesse und Begeisterung von den Partnern aus Russland und Weißrussland aufgenommen. Dagegen äußerten die Handwerkskammern aus Deutschland eine deutliche Skepsis, stimmten jedoch dem Einsatz von zwei Arbeitsgruppen zur Entwicklung von Lösungsvorschlägen schließlich zu und beteiligten sich an diesen Arbeiten (Hogeforster/Stiller/Wedemeier 2008, S. 45).

Ziele des Projekts waren die Herstellung von Transparenz und die Steigerung der Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen im Ostseeraum. Konkret wurden zwei

Berufsbilder – Maler und Tischler – aus vier Staaten – Deutschland, Finnland, Polen und Litauen – untersucht. Jede Qualifikation wurde in acht „Units" unterteilt und beschrieben; durch die Konstruktion eines Referenzberufsbildes war die Berücksichtigung unterschiedlicher nationaler Traditionen möglich. Maximal konnten für die gesamte Qualifikation 180 Credit Points vergeben werden. Der Lernort spielte keine Rolle; auch informell erworbene Kompetenzen wurden einbezogen. Eine Anerkennung sollte erfolgen, wenn national mindestens 153 Punkte (85%) erreicht wurden und wenn die Ausbildung mindestens zwei Jahre dauerte. Alternativ war ein individueller Ausgleich durch doppelte Berufszeiten vorgesehen. Auch potenziell notwendige Weiterbildungsangebote wurden benannt: „Wenn eine dieser Bedingungen nicht erfüllt wird, muss zur gegenseitigen Anerkennung eine entsprechende Nachschulung erfolgen" (ebd., S. 8). Alle vier untersuchten Staaten vermittelten die obligatorischen Kompetenzen für Maler und Tischler in ihrer Ausbildung, alle lagen innerhalb des Spielraums von 15 Prozent. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurde eine „Vereinbarung zur gegenseitigen Gleichstellung von beruflichen Bildungsabschlüssen und Einführung eines Bildungspasses" formuliert. „Die deutschen Mitglieder lehnten eine Beschlussfassung strikt ab, während die Mitglieder aller übrigen 10 Länder zustimmten" (ebd., S. 48). Obwohl durch den detaillierten Vergleich der fokussierten Ausbildungen deutlich wurde, dass nicht nur deutsche Ausbildungen die Qualitätsstandards erfüllen, wurde die Herstellung von Durchlässigkeit im Bereich der Berufsbildung, die positive Auswirkungen für viele Einzelne entfalten würde, nicht umgesetzt. Es bleibt die Erkenntnis, dass der Transfer zwischen Bildungssystemen auf der Grundlage von Kompetenzprofilen gestaltet werden könnte.

3. Inhaber/innen ausländischer Qualifikationen in Deutschland

Nach einer Sonderauswertung des Mikrozensus verfügen 2,8 Millionen Menschen in Deutschland über ausländische Qualifikationen des Hochschulbereichs oder der Berufsbildung (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2009). Aus den Daten geht nicht hervor, inwiefern es gelingt, diese Ausbildungen des Herkunftslandes am deutschen Arbeitsmarkt adäquat einzusetzen. Zwar werden im Mikrozensus Angaben zu Bildungsabschlüssen erhoben, es wird jedoch nicht nach Erwerb in In- und Ausland differenziert.

In Deutschland liegt eine besonders enge Bindung an formale Qualifikationsnachweise vor, die sich nicht nur in der Rekrutierungspraxis am Arbeitsmarkt, sondern auch im Kontext der Durchlässigkeit des Bildungssystems zeigt. Es stellt sich die Frage, in welchem Umfang ausländische Abschlüsse in Deutschland anerkannt werden. Durch erfolgreiche Anerkennungsverfahren werden ausländische Abschlüsse formalisiert, so dass ausländische Fachkräfte auf einer Ebene mit deutschen Qualifikationsinhaber/inne/n stehen und berufliche Rechte wie das Führen der Berufsbezeichnung, den Zugang zu Aufstiegsfortbildungen und tarifliche Bezahlung erhalten. Dabei

ist die komplexe Rechtslage zu berücksichtigen. Ein Überblick über Anerkennungsergebnisse setzt Hintergrundwissen voraus, selbst wenn Zahlen vorliegen, die nach anerkannten oder nicht anerkannten Abschlüssen unterscheiden.[1]
In Deutschland hat nicht jede/r Inhaber/in einer ausländischen Qualifikation Zugang zu einem Anerkennungsverfahren. Die Möglichkeiten hängen aufgrund der Bildungshoheit der Länder vom Bundesland, vom jeweiligen Beruf, der die Anerkennungsform bestimmt sowie von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Migrantengruppe ab. Nur Spätaussiedler/innen können durch Bestimmungen des Bundesvertriebenengesetzes eine Gleichstellung aller ausländischen Abschlüsse beantragen, und zwar sowohl in reglementierten Berufen als auch im nicht reglementierten Bereich. Damit sind sie die einzige Migrantengruppe, für die grundsätzlich eine Verortung im deutschen Bildungssystem vorgesehen ist. EU-Bürger/innen sind in reglementierten Berufen privilegiert, da Bestimmungen der EU-Anerkennungsrichtlinien erweiterte Möglichkeiten der Anerkennung für sie vorsehen. Drittstaatsangehörige haben nur in einigen Berufen – wiederum unterschiedlich in den Bundesländern geregelt – Zugang zu einem Verfahren. Ein Teil der Kammern bietet im gesetzlich ungeregelten Bereich informelle Gutachten für Inhaber/innen von Berufsausbildungen an, zum Teil nur für EU-Bürger/innen, zum Teil auch für Drittstaatsangehörige. Letzteres betrifft 15 Bundesländer; nur in Berlin wurde die Aufgabe der Anerkennung im Bereich der Berufsbildung nicht an Kammern übertragen, sondern liegt bei der Senatsverwaltung.

Bislang sind nur wenige Zahlen zu Anerkennungsanträgen oder -entscheidungen der zahlreichen Anerkennungsstellen in den Bundesländern bekannt (vgl. Englmann/Müller 2007, S. 126ff.). Zwar sammelt die EU-Kommission Daten aus den Mitgliedstaaten zu Fallstatistiken des Anwendungsbereichs der Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG,[2] doch es ist nicht ersichtlich, welche Stellen bzw. Bundesländer die entsprechenden Zahlen geliefert haben.[3] Eine Transparenz der Bewertungen im Vergleich der Bundesländer zu erlangen, ist derzeit quantitativ nicht möglich. Anhand der Kommissionsstatistiken wird allerdings sichtbar, dass positive Anerkennungsfälle durchaus verbreitet sind, vielfach in Verbindung mit Anpassungslehrgängen oder Eignungsprüfungen.

Neben den Fragen, wie durchlässig das deutsche Bildungssystem für Migrant/inn/en gestaltet ist und inwiefern die Teilhabe an Bildungsprozessen im Rahmen von Anerkennungsverfahren ermöglicht wird, ist zu berücksichtigen, ob sich der Zugang zum Arbeitsmarkt erfolgreich darstellt. Barrieren zeigen sich unter anderem in der unter-

1 Eine umfassende Analyse der europäischen Rechtsgrundlagen zur Anerkennung sowie der Berufsqualifikationsgesetze in Bund und Ländern findet sich in der Studie „Brain Waste“, die auch empirische Untersuchungen zur Anerkennungspraxis der zuständigen Stellen sowie zu individuellen Anerkennungserfahrungen enthält (vgl. Englmann/Müller 2007)

2 Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:DE:PDF

3 Statistiken für Deutschland finden sich im Internet. URL: ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=stats.home (Stand: 01.12.2009)

durchschnittlichen Erwerbsbeteiligung und der hohen Arbeitslosenquote von Migrant/inn/en. Die Begründungen dafür werden zunehmend komplexer.

> Im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration ist weiter festzustellen, dass der ungünstige Einfluss der migrationsbedingten Merkmale auf die Chance, beschäftigt zu sein, auch unter Berücksichtigung der Schul- und Berufsausbildung nicht aufgeklärt werden kann. Demnach liegt der Grund für die höhere Erwerbslosigkeit von Migrantinnen und Migranten nicht allein in ihrer niedrigeren schulischen oder beruflichen Bildung. Zukünftige wissenschaftliche Untersuchungen könnten durch die Erhebung von Sprachkenntnissen, von Schlüsselqualifikationen und von Benachteiligungsprozessen den Grund für die ungünstigen Beschäftigungschancen von Personen mit Migrationshintergrund erhellen (Die Beauftragte der Bundesregierung 2009, S. 162).

Dass unzureichende Integrations- und Beratungsangebote zur Exklusion von Migrant/inn/en aus Bildungs- und Beschäftigungsprozessen führen können, zeigt der im November 2009 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Evaluationsbericht zu den Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Aufgrund der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit war die öffentliche Wahrnehmung der arbeitslosen Ausländer/innen durch angeblich fehlende Bildungsabschlüsse geprägt, da ausländische Abschlüsse in der Regel zur Kategorisierung „Unqualifiziert" führten.[4] Bestimmte Herkunftsgruppen, insbesondere aus Mittel- und Osteuropa, berichteten – vorwiegend im akademischen Bereich – häufiger von nicht anerkannten Abschlüssen als vom Fehlen einer Qualifikation. Das wurde durch die Auswertung von Kundenbefragungen deutlich. Insgesamt gaben 30,2 Prozent der männlichen und 27,7 Prozent der weiblichen Kund/inn/en an, über eine nicht anerkannte Qualifikation zu verfügen (vgl. BMAS 2009, S. 146). Eine Begleitung im – insbesondere für Neuzuwanderer/innen undurchschaubaren – Anerkennungsverfahren durch Fallmanager/innen im Kontext ihrer Aufgabe des Förderns erfolgte nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Angaben der SGB-II-Kund/inn/en zu nicht anerkannten Abschlüssen nicht unbedingt bedeuten, dass ein Anerkennungsverfahren negativ verlaufen ist. Migrant/inn/en interpretieren häufig schon eine flapsige Aussage von Arbeitsvermittler/inne/n, wonach ausländische Abschlüsse in Deutschland keinen Wert hätten, als Nicht-Anerkennung ihres Abschlusses. Sogar Personen, die gute Chancen auf eine positive Entscheidung hätten, stellen aufgrund von Informationsdefiziten keine entsprechenden Anträge. Wenn Anerkennungsstellen bestimmte Migrantengruppen wegen der rechtlichen Lücken abweisen, wird auch dies von den Einzelnen als Nicht-Anerkennung gewertet.

---

4 In älteren Datenquellen findet sich zuweilen das Problem der strukturellen Abwertung ausländischer Qualifikationen, auch wenn nicht grundsätzlich die Kategorisierung als unqualifiziert erfolgt, z.B. in Weißhuhns Darstellung der Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung nach Qualifikationsniveau auf der Grundlage von Daten des Sozio-ökonomischen Panels: „Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene (nicht-akademische) Berufsausbildung" (Weißhuhn 2001, S. 77).

Arbeitslose SGB-II-Kund/inn/en wurden nicht entsprechend ihrer ausländischen Qualifikationen und Berufserfahrungen vermittelt. Die fehlende Anerkennung einer Qualifikation wirkte sich in Bezug auf Erwerbstätigkeit mindestens ebenso negativ aus wie das Fehlen eines Abschlusses. Fördermöglichkeiten für das Nachholen des deutschen Abschlusses oder spezifische Anpassungskurse, die eine Brücke in den deutschen Arbeitsmarkt darstellen könnten, wurden von den meisten Grundsicherungsstellen nicht zur Verfügung gestellt. Inhaber/innen ausländischer Qualifikationen wurden systematisch dequalifiziert.

> Die durch die IT-Anwendung VerBIS gesteuerte Erfassung von Bewerberprofilen und die darauf aufbauende Arbeitsvermittlung wirken dem Risiko der Nichtbeachtung und der Entwertung vorhandener Kompetenzen nicht entgegen, sondern unterstützen diese Tendenz (…). Diese institutionelle Sichtweise prägt den Umgang der Integrationsfachkräfte mit nicht anerkannten Qualifikationen, die überwiegend als *de facto* nicht vorhanden betrachtet werden. (…) Aufgrund dieser institutionellen Bedingungen, die in ihrem Zusammenwirken durchaus als institutionelle Diskriminierung von qualifizierten Migrant/innen am deutschen Arbeitsmarkt und durch die deutsche Arbeitsverwaltung gekennzeichnet werden müssen, kommt es zur Brachlegung von Humankapital in relevantem Ausmaß und zu Hilfebedürftigkeit, die vermeidbar wäre, wenn die institutionellen Zugangsbarrieren zu qualifizierten Berufen durchlässiger gestaltet würden (ebd., S. 163f.).

Derzeit wird die Durchlässigkeit des deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystems für Zuwanderer/innen, die Qualifikationen und Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, nicht systematisch organisiert. Neben Anerkennungsverfahren spielen Weiterbildungsangebote eine Rolle, die es Migrant/inn/en ermöglichen, ihre Kompetenzen im Einklang mit den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes zu entwickeln. Von einer konsequenten Umsetzung der Strategie des Lebenslangen Lernens würden sie besonders profitieren.

4. Sonderfall Migration: Anerkennung von formalem, informellem und non-formalem Lernen

Im Zentrum des Lebenslangen Lernens steht ein integrativer, prozessorientierter Lernbegriff. Der wirtschaftliche und technologische Strukturwandel bringt mit sich, dass eine in der Jugend erlangte Qualifikation nicht mehr als ausreichend für ein ganzes Arbeitsleben betrachtet wird (vgl. Bretschneider 2007, S. 4). Jede/r Einzelne erwirbt ständig neues Wissen; berufsrelevante Kompetenzen werden insbesondere am Arbeitsplatz weiterentwickelt. Diese informellen Kompetenzen ausreichend zu dokumentieren, um sich für zukünftige Arbeitgeber attraktiv zu machen, ist ein Aspekt der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit. Auch non-formales Lernen, das in Kursen vermittelt wurde, trägt zu einem Ausbau des individuellen Kompetenzprofils bei. Die

Strategie des Lebenslanges Lernens zielt unter anderem auf Prozesse der Validierung, durch die individuell vorliegende Kompetenzen identifiziert, gewürdigt und im Hinblick auf bestimmte Anforderungen bewertet und zertifiziert werden. Staaten, die einen rechtlichen Rahmen für die Validierung von informellem und non-formalem Lernen implementiert haben, schufen dadurch neue Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Teilzertifizierung einer formalen Qualifikation (vgl. Cedefop 2008).

In Deutschland beschränkt sich die Entwicklung von Instrumenten der Validierung bisher auf rechtlich unverbindliche Kompetenzpässe (vgl. Geldermann/Seidel/Severing 2009, S. 13). Arbeitnehmer/innen müssen individuell eine gesellschaftliche Anerkennung ihrer informell und non-formal erworbenen Kompetenzen erreichen. Noch schwieriger gestaltet sich diese Anforderung für Inhaber/innen ausländischer Qualifikationen. Durch die zusätzliche Anerkennungsebene des formalen Lernens stellen sie einen Sonderfall dar.

Die Anerkennung von Lernergebnissen erfolgt auf zwei Ebenen:

formelle Anerkennung: Der Prozess der formellen Anerkennung des Wertes von Kompetenzen entweder

- durch das Verleihen von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Diplome oder Titel),
- durch das Verleihen von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder Urkunden, die Validierung vorhandener Kompetenzen

und/oder

gesellschaftliche Anerkennung: die Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Cedefop 2009, S. 85).

Eine Qualifikation stellt die offizielle Anerkennung der Kompetenzen dar, die Einzelne in einem strukturierten Bildungsgang erworben haben. Wer Qualifikationen aus dem Herkunftsland mitbringt, wird nach der Migration damit konfrontiert, dass das nationale Bildungssystem des Aufnahmelandes andere formale Abschlüsse hat und eine Akzeptanz der ausländischen Ausbildung nicht vorausgesetzt werden kann. Alle Arbeitnehmer/innen stehen vor der Herausforderung, ihre informell und non-formal erworbenen Kompetenzen glaubwürdig zu machen, die außerhalb der klassischen deutschen Bildungsinstitutionen erworben wurden. Migrant/inn/en müssen darüber hinaus gesellschaftliche Anerkennung für ihre ausländischen Abschlüsse erreichen. Für Neuzuwanderer/innen spielt es eine besondere Rolle, dass ihre Qualifikationen und Kompetenzen überhaupt erkannt werden. Eine noch nicht ausreichende Sprachbeherrschung der Einzelnen und Unkenntnis über die Bedeutung der ausländischen Zeugnisse bei deutschen Arbeitsmarktakteuren sind Ursachen dafür, dass ein defizitorientierter Blick auf Migrant/inn/en die Wahrnehmung ihrer individuellen Stärken und Ressourcen verstellt.

Falls ein rechtlicher Zugang zu einem Anerkennungsverfahren besteht, kann der Transfer der ausländischen Qualifikation in das deutsche Bildungssystem gestaltet werden. Allerdings finden sich diverse Unterschiede in den Verfahren, die unter anderem

auf die vielfältigen, uneinheitlichen Rechtsgrundlagen zurückzuführen sind. Bislang sind deutsche Anerkennungsverfahren oft nicht kompetenzbasiert; dies bedeutet, dass Ausbildungsvergleiche ohne Berücksichtigung individueller Kompetenzen durchgeführt werden, sogar wenn die Ausbildung zwanzig Jahre zurückliegt und Berufserfahrungen vorliegen.

Um die Entwertung und Verschwendung von Bildungsinvestitionen im Migrationsprozess zu vermeiden, wurden im Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/36/EG Prinzipien des Lebenslangen Lernens umgesetzt. Eine Würdigung und Wertschöpfung des informellen Lernens in Form von Berufserfahrungen ist dabei ebenso vorgesehen wie die Orientierung an Lernergebnissen. Eine besondere Rolle spielt das Recht auf Teilanerkennung: Wenn eine vollständige Gleichstellung nicht sofort möglich ist, jedoch fortgeschrittene Kenntnisse gegenüber unqualifizierten Personen vorliegen, hat der/die Antragsteller/in die Wahl zwischen einer Eignungsprüfung, in der vorliegende Kompetenzen beurteilt und einem individuellen Anpassungslehrgang, in dem notwendige Kompetenzen entwickelt werden können. Nach der erfolgreichen Bewältigung dieser Anforderungen erfolgt die volle Anerkennung des Abschlusses. Damit wird die Heterogenität von qualifizierten Migrant/inn/en berücksichtigt, die aus vielen verschiedenen Staaten und Bildungssystemen stammen.

Auch wenn die Nutzung dieser erweiterten Instrumente der Anerkennung derzeit vor allem EU-Bürger/inne/n in reglementierten Berufen zur Verfügung steht, so öffnet ihre Anwendung doch den Blick für grundsätzliche Aspekte der beruflichen Integration qualifizierter Migrant/inn/en. In Deutschland bleiben die Berechtigungen von Migrant/inn/en an Bildungsprozessen eine Herausforderung, da sie „dem Bildungswesen Integrationsleistungen abverlangen, denen es in seiner jetzigen Struktur und Gestaltung nicht gewachsen war und ist“ (Baethge/Buss/Lanfer 2003, S. 19). Um Bildungsexklusion zu vermeiden, ist nicht nur der Ausbau der Zugangsmöglichkeiten notwendig. Von besonderer Bedeutung sind zudem umfassende Beratungsleistungen inklusive einer individuellen Laufbahnplanung, da Orientierung in einem neuen Bildungssystem, dem nationalen Berufsbild und spezifischen Arbeitsmarktsektoren hergestellt werden muss. Auch die vorhandenen Weiterbildungsangebote sollten fokussiert werden, da die besonderen Rahmenbedingungen für Bildungsausländer/innen, die ihre Kompetenzen an deutsche Berufsanforderungen anpassen wollen, bislang zu wenig berücksichtigt wurden. Wenn Migrant/inn/en als weitgehend unbekannte Zielgruppe in der Weiterbildung (vgl. Bilger 2006) betrachtet werden, liegt dies unter anderem daran, dass migrationsspezifische Kurse oder individuelle Anpassungslehrgänge, die an Fachschulen oder im Rahmen von Praktika durchgeführt werden, nicht von der Forschung erfasst werden.

Passgenaue, berufsspezifische Lerngelegenheiten, die für Neuzuwanderer/innen zusätzlich Fachsprache und Kommunikationsfähigkeiten vermitteln sollten, stehen allerdings oft nicht zur Verfügung oder sind zumindest schwer zu finden. Die aktuelle Tendenz zur Ausdifferenzierung und Individualisierung von Weiterbildungswegen könnte für Migrant/inn/en besonders weitreichende, positive Auswirkungen haben.

Literatur

Baethge, M./Buss, K.-P./Lanfer, C. (2003): Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin. URL: www.bmbf.de/pub/nationaler_bildungsbericht_bb_weiterbildung.pdf (Stand: 31.01.10)

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.) (2009): Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht: Erprobung des Indikatorensets und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring. Berlin. URL: www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/2009-07-07-indikatorenbericht,property=publicationFile.pdf (Stand: 31.01.10)

Bilger, F. (2006): Migranten und Migrantinnen – eine weitgehend unbekannte Zielgruppe in der Weiterbildung. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 2, S. 21–31

Bretschneider, M. (2007): Kompetenzentwicklung aus der Perspektive der Weiterbildung. Bonn. URL: www.die-bonn.de/doks/bretschneider0601.pdf (Stand: 01.12.2009)

BMAS (Hg.) (2009): Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Abschlussbericht – Anhang A: Jahresbericht 2008. Duisburg. URL: www.bmas.de/portal/39950/property=pdf/f395_forschungsbericht_anhang_a.pdf (Stand: 31.01.2010)

BMFSFJ (Hg.) (2009): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Berlin

Die Bundesregierung/Die Regierungschefs der Länder (2008): Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland. Dresden

Cedefop (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg. URL: www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_de.pdf. (Stand: 31.01.2010)

Cedefop (2008): Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe. A snapshot 2007. Luxemburg.URL: www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/493/4073_en.pdf (Stand: 02.02.2010)

Deißinger, T. (2008): Von „Berufsprinzip" bis „Zertifizierungshoheit". Spannungsfelder auf dem Weg zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). In: DIE. Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 4, S. 25–28

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

Geldermann, B./Seidel, S./Severing, E. (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld

Hogeforster, J./Stiller, S./Wedemeier, J. (2008): Baltic Education – Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen in der Baltic Sea Region (BSR). Abschlussbericht. Hamburg

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2009): Verschenktes Potenzial. In: iwd, Nr. 28, S. 6–7. URL: www.iwkoeln.de/Portals/0/PDF/iwd28_09.pdf (Stand: 02.02.2010)

Koob, D. (2008): EQF, DQR und Erwachsenenbildung. In: DIE. Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 4, S. 20–21

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2002): Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität. Brüssel. URL: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11056_de.htm (Stand: 31.01.2010)

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel. URL: www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf (Stand: 31.01.2010)

Weißhuhn, G. (2001): Gutachten zur Bildung in Deutschland. Hg. von Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn. URL: www.bmbf.de/pub/gutachten_zur_bildung_in_deutschland.pdf