

Telefon: 233-24795
Telefax: 233-25090

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungs-
politik und Qualifizierung
Programmentwicklung und
Programmpflege

Berufliche Förderung und Entwicklung von geflüchteten Menschen – Durchführung von Kompetenzanalysen

Antrag Nr. 14-20 / A 02870 der Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung vom 10.02.2017

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08484

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 20.06.2017 (SB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Beschlussvorlage

Anlass	Antrag Nr. 14-20 / A 02870 der Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung vom 10.02.2017
Inhalt	In der Vorlage wird der Sachstand zur beruflichen Förderung und Entwicklung von geflüchteten Menschen durch Kompetenzanalysen dargestellt
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	(-/-)
Entscheidungsvorschlag	Der Antrag Nr. 14-20 / A 02870 der Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung vom 10.02.2017 ist geschäftsordnungsgemäß erledigt
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Geflüchtete Menschen, berufliche Förderung, Kompetenzanalysen, Fachkräfteengpässe
Ortsangabe	(-/-)

**Berufliche Förderung und Entwicklung von geflüchteten Menschen – Durchführung von
Kompetenzanalysen**

Antrag Nr. 14-20 / A 02870 der Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürger-
beteiligung vom 10.02.2017

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08484

**Vorblatt zur Beschlussvorlage des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am
20.06.2017 (SB)**
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Hintergrund: Kompetenzen und Kompetenzfeststellungsverfahren	1
2. Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen im europäischen und nationalen Kontext	2
3. Fokus Kompetenzfeststellung bei Geflüchteten. Aktueller Stand des Vorgehens in München	4
4. Zusammenfassung und Fazit	10
II. Antrag des Referenten	11
III. Beschluss	11

Berufliche Förderung und Entwicklung von geflüchteten Menschen – Durchführung von Kompetenzanalysen

Antrag Nr. 14-20 / A 02870 der Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung vom 10.02.2017

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08484

6 Anlagen

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 20.06.2017 (SB) Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung hat am 10.02.2017 den Antrag Nr. 14-20 / A 02870 gestellt (Anlage 1), wonach die Landeshauptstadt München in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, den Kammern etc. ein Konzept entwickeln soll, um geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es sollen Kompetenzanalysen (z.B. mit CAIDANCE-R) durchgeführt und nach entsprechender Evaluierung ein Bericht erstellt werden. Begründet wird der Antrag mit Fachkräftengpässen insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie den Schwierigkeiten, berufliche Kompetenzen von Geflüchteten zu erfassen.

In der vorliegenden Beschlussvorlage wird zunächst auf Kompetenzanalysen allgemein sowie auf nationale und internationale Anstrengungen eingegangen, das Potenzial informeller Kompetenzen von (ausländischen) Arbeitskräften ganz grundsätzlich zu erfassen. Es folgt eine Darstellung der Aktivitäten zur Kompetenzfeststellung und -beratung der Landeshauptstadt München sowie – auf Grundlage der jeweiligen Stellungnahmen – des Angebotes der Kammern, der Agentur für Arbeit München und des Jobcenters München. Die Ausführungen schließen mit einer Übersicht (Tabelle 1, Seite 9), in der die verschiedenen Kompetenzanalyseverfahren und vielfältigen Kooperationsbeziehungen der zentralen Arbeitsmarktakteure in München aufgeführt werden.

1. Hintergrund: Kompetenzen und Kompetenzfeststellungsverfahren

Der Begriff „Kompetenz“ bezieht sich auf die Handlungsfähigkeit eines Menschen im Rahmen einer Anforderungssituation. Es geht um die Kompetenz, in einer Situation selbstorganisiert zu handeln, d.h. im Vordergrund steht nicht das Wissen, sondern dessen Anwendung. Neben Fähigkeiten und Fertigkeiten können Kompetenzen auch Emotionen,

Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen umfassen. Wichtig ist dabei, dass Kompetenzen zwar zu einer Person gehören, aber keine Persönlichkeitseigenschaften sind.¹ Kompetenzen entwickeln sich in Auseinandersetzung mit einer Arbeits- oder Lernumgebung. Die Ausbildung von Kompetenzen ist wesentlich abhängig von den jeweiligen Aneignungsmöglichkeiten, die sich einer Person bieten. In dieser Handlungsorientierung ist auch begründet, dass sich Kompetenzbündel je nach Handlungsräumen entwickeln und verändern. Die individuelle Kompetenz ist nicht statisch, sondern passt sich dynamisch den Anforderungen und Möglichkeiten an.

Kompetenzen zeigen sich durch Verhaltensweisen, daher lassen sie sich gut durch handlungsorientierte Verfahren untersuchen, z. B. durch Methoden aus dem Assessment-Center. Hier werden Menschen durch Aufgaben zum Handeln aufgefordert und dabei ihre Verhaltensweisen systematisch beobachtet und bewertet. Untersucht werden Merkmale zu sozialen, personalen und methodischen Fähigkeiten. Neben der direkten Beobachtung können auch Rückschlüsse auf Kompetenzen gezogen werden, z. B. im Rahmen biografischer Verfahren.

Kompetenzfeststellungsverfahren sind bereits seit den 1990er Jahren Gegenstand von umfangreichen Forschungsaktivitäten und in der Bildungs- und Weiterbildungslandschaft fest etabliert. Eine Vielzahl von Verfahren und Instrumente existieren nebeneinander her. Neben der Unterschiedlichkeit hinsichtlich Inhalt, Ausrichtung und Methodik variieren auch die Zielgruppen. Die meisten Verfahren setzen den Fokus auf die berufliche Verwertbarkeit der Kompetenzen und sind eng mit der Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Personen verknüpft.

2. Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen im europäischen und nationalen Kontext

Ein wichtiger Referenzrahmen für die Feststellung von berufsfachlichen und berufspraktischen Kompetenzen sind die Curricula des Berufsausbildungssystems und der Hochschulausbildungen. Im Ausland erworbene Berufs- und Hochschulabschlüsse können von den zuständigen Stellen anerkannt werden.² Dagegen haben es Menschen ohne formalen Berufsabschluss schwer in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Ihnen fehlt ein anerkannter Nachweis über ihr fachliches und methodisches Know-how. Personen mit Erwerbserfahrung, aber ohne Berufsbildungs- oder Hochschulabschluss werden von Unternehmen unterschätzt oder erst gar nicht als potenzielle Arbeitskräfte in Betracht gezogen.

¹ Vgl. Erpenbeck/Grote/Sauter (2017): Einführung. In: Erpenbeck et al.. (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 3. Auflage, Stuttgart: IX-XXXVII.

² Die Anerkennung von über 600 Berufen ist im „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ geregelt, das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist. Im Hochschulbereich sind vor allem die entsprechenden Länderministerien zuständig, vgl. auch <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/>.

Ganz grundsätzlich und mit Blick auf alle erwerbsfähigen Personen ist die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen seit 2002 eine europäische Berufsbildungspriorität. Laut EU-Ratsempfehlung sollen alle EU-Mitgliedsstaaten bis spätestens 2018 Regelungen zur Validierung eingeführt haben.³ Auch auf nationaler Ebene ist das Thema von hoher politischer Bedeutung. Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien von 2013 ist u.a. auf die Bedeutung hingewiesen, informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen. Allerdings verfügt Deutschland derzeit noch nicht über ein einheitliches System zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Im Gegenteil, es existieren viele parallele Zertifikate, Kompetenzpässe, Modelle und Verfahren, die unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen und auf verschiedenen Referenzsystemen basieren. Im Bereich der Erwachsenenbildung sind diverse Validierungsmodelle und -verfahren nicht ausschließlich auf eine Anerkennung ausgerichtet, sondern es handelt sich auch um Instrumente zur Bewusstmachung und Erfassung von Kompetenzen, beispielsweise in der Beratung und/oder zur Durchführung einer Potenzialanalyse.

Gleichwohl gibt es bereits Ansätze auf dem Weg zu einer einheitlichen Validierung und Anerkennung von non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen besonders in beruflicher Hinsicht:

- Diese basieren auf dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), der die Qualifikationen der verschiedenen Bildungsbereiche acht Niveaus zuordnet, die durch Lernergebnisse beschrieben werden (vgl. <https://www.dqr.de>).
- Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes wurden die Verfahren zur Bewertung und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht und vereinheitlicht. Wenn dabei für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse schriftliche Nachweise fehlen, können die notwendigen Kompetenzen alternativ durch eine sogenannte Qualifikationsanalyse nachgewiesen werden.
- Durch die sogenannte Externenprüfung erhalten Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung die Möglichkeit, an einer offiziellen Abschlussprüfung teilzunehmen und einen formalen Berufsabschluss zu erreichen.
- Um Kompetenzen von Menschen ohne formalen Berufsabschluss sichtbar zu machen, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit November 2015 die Pilotinitiative ValiKom. Das Ziel dieser Initiative besteht darin, Standards, Verfahren und Instrumente zur Feststellung und Bestätigung berufsrelevanter Kompetenzen im Vergleich zu formalen Abschlüssen zu entwickeln und zu erproben.⁴ Sowohl die Handwerkskammer für München und Oberbayern (HWK) als auch die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK) sind an diesem Pilotprojekt beteiligt.

Eine zukunftsfähige Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen

³ Vgl. Rat der Europäischen Union (EU-Ratsempfehlung 2012/C 398/01 vom Dezember 2012, S. C 398/3).

⁴ Quelle: Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Online (04.04.2017): <https://www.na-bibb.de/themen/validierung-von-kompetenzen/bildungspolitische-massnahmen/>.

muss zweierlei gewährleisten: einerseits die Standards der formalen Qualifikationen (z.B. Berufsabschlüsse) sichern und andererseits die vorhandenen Zugangsbarrieren im Bildungs- und Beschäftigungssystem abbauen. Mit dem Validierungsprojekt ValiKom vom Deutschen Handwerkskammertag, dem Westdeutschen Handwerkskammertag und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag verfolgen zentrale Akteure des Berufsbildungswesens gemeinsam diesen Prozess der Anerkennung (www.valikom.de).

3. Fokus Kompetenzfeststellung bei Geflüchteten. Aktueller Stand des Vorgehens in München

3.1. Altersstruktur, Deutschkenntnisse, Bildungs- und Qualifikationsniveau

Die bislang vorliegenden Daten zu Altersstruktur, der Sprachkenntnisse sowie der Qualifikationsniveaus von in München lebenden Geflüchteten erfolgt auf Basis verschiedener Quellen und Datensätze, die wegen der unterschiedlichen Erhebungs- und Datenaustauschsituation nicht immer kongruent zueinander sind. Die aktuell verfügbaren Zahlen der *Bundesagentur für Arbeit* zu Alter, Bildungs- und Qualifikationsniveaus von geflüchteten Personen in München zeichnen folgendes Bild auf (Rechtskreis SGB III und SGB II, Stand Dezember 2016):

Die 9.634 Personen im Kontext „Fluchtmigration“⁵ verteilen sich nach Alter wie folgt:

- 39 Prozent sind zwischen 15- und 25 Jahre alt,
- 34 Prozent sind 25 bis 35 Jahre alt und
- 27 Prozent sind älter als 35 Jahre.

Betrachtet man die Angaben zur Bildung, so zeigt sich folgende Verteilung:

- 31 Prozent sind mit ihrem Bildungshintergrund unterhalb des Hauptschulabschlusses einzuordnen,
- 18 Prozent verfügen über einen dem Hauptschulabschluss entsprechenden Bildungsabschluss,
- 5 Prozent haben einen der mittleren Reife entsprechenden Schulabschluss,
- 2 Prozent können eine Fachhochschulreife vorweisen,
- 17 Prozent verfügen über eine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur) und von
- 27 Prozent ist das Bildungsniveau nicht bekannt.

Die Angaben zum Ausbildungshintergrund sind folgendermaßen aufgeschlüsselt:

- 60 Prozent verfügen über keine Ausbildung,
- 4 Prozent sind beruflich oder schulisch qualifiziert,
- 6 Prozent haben eine akademische Ausbildung und von
- 30 Prozent ist nicht bekannt, ob sie über eine Ausbildung verfügen.

⁵ Der Begriff „Kontext Fluchtmigration“ umfasst drittstaatenangehörige Ausländer_innen mit Aufenthaltserlaubnis Flucht, Aufenthaltsgestattung und Duldung.

Nach Angaben des *Jobcenters München* (Rechtskreis SGB II) verfügt nur gut ein Drittel (33 Prozent) der dort betreuten Personen mit Fluchthintergrund⁶ über die notwendigen Sprachkenntnisse zur Integration in Arbeit und Ausbildung, d.h. Deutschsprachniveau A2 oder höher, knapp 44 Prozent haben keinerlei Deutschkenntnisse. Im beruflichen Bereich verfügen 73 Prozent der Kundinnen/Kunden des Jobcenters mit Fluchthintergrund lediglich über Erfahrungen im Helferbereich, 15 Prozent haben als Fachkraft bzw. als Spezialist_in gearbeitet und drei Prozent sind Expert_innen in ihrem Berufsfeld.

Es wird deutlich, dass bei der Anerkennung von (berufsbezogenen) Kompetenzen, auch die in konkreter Erwerbstätigkeit erworbenen informellen und non-formalen Kompetenzen bei diesem Personenkreis eine wichtige Rolle spielen. Kompetenzfeststellungsverfahren müssen die spezifischen Anforderungen dieser Zielgruppen berücksichtigen und sind idealerweise in verschiedenen Sprachen bis hin zu sprachfreien Varianten durchzuführen.

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, welche Konzepte mit Schwerpunkt Kompetenzfeststellungsverfahren die relevanten Akteure des Münchner Arbeitsmarktes verfolgen, um geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

3.2. Landeshauptstadt München

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten kann sinnvollerweise und nachhaltig nur in Verbindung und Kooperation mit allen relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt verfolgt werden. Mit dem gesamtstädtischen Plan zur Integration dieser Personengruppe in die Stadtgesellschaft, im Herbst zur Diskussion im Stadtrat, werden zur Zeit die dafür notwendigen Strategien und Maßnahmen erarbeitet. Das Handlungsfeld „Qualifizierung und Arbeitsmarkt“ des Gesamtplans Integration von Flüchtlingen verfolgt exakt die im Antrag Nr. 14-20 / A 02870 geforderte Kooperation, um die Integration der Zielgruppe mit Blick auf die Anforderungen der Betriebe und die Potenziale der Geflüchteten zu unterstützen und voranzutreiben.

Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW)

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft folgt der Maxime, dass eine rasche Einmündung der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ein wesentliches Kriterium für den Erfolg oder Misserfolg von Integrationsbemühungen darstellt.

Zunächst ist hervorzuheben, dass für die Zielgruppe der Geflüchteten schon seit geraumer Zeit in allen Programmbereichen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) geeignete Qualifizierungsangebote vorliegen und genutzt werden können. Über das Jugendsonderprogramm im MBQ werden Geflüchtete unter 25 Jahre (Altersgruppe U 25) erreicht. Projekte in anderen MBQ-Teilbereichen richten sich an erwachsene Geflüchtete (Altersgruppe Ü 25). Ergänzende Maßnahmen wie das Modellprojekt

⁶ N= 4.900; Personen mit Fluchthintergrund in Betreuung des Jobcenters LHM. Quelle: Präsentation Jobcenter LHM „Branchenübergreifendes Kooperationsmodell“ vom 19.01.2017.

berufsorientierte AGH in Sozialen Betrieben („Schulter an Schulter“) sowie das Bundesprogramm FIM (Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen) sind neu in das MBQ aufgenommen und werden aktuell umgesetzt (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00345). Hier werden über einen Zeitraum von sechs Monaten Geflüchteten Berufsfelder nahe gebracht und betriebliche Abläufe vermittelt. Für den oben erwähnten Gesamtplan wird aktuell eine Übersicht bestehender, für das Handlungsfeld 4 „Qualifizierung und Arbeitsmarkt“ relevanter Angebote erstellt. In allen Projekten des Qualifizierungsprogrammbereiches VPA des MBQ werden seitens der beauftragten Träger Kompetenzfeststellungsverfahren eingesetzt, um Langzeitarbeitslosen zu einer realistischen Einschätzung ihrer eigenen Kompetenzen zu verhelfen und zur besseren Bewältigung ihrer beruflichen Situation. Somit werden auch bei Geflüchteten die spezifischen Erfordernisse, die an die Erstellung einer Kompetenzbilanz gerichtet sind, bereits berücksichtigt.

Sozialreferat

Beim Sozialreferat sind im Amt für Wohnen und Migration sowohl das Integrationsberatungszentrum Sprache und Beruf (IBZ) sowie die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen angesiedelt (Anlage 2). Hier werden seit seit vielen Jahren geflüchtete Menschen beschäftigungs- und bildungsorientiert beraten, gefördert, in der Entwicklung einer beruflichen Perspektive unterstützt und an passgenaue Qualifizierungs- und Deutschkursangebote vermittelt.

Die Ratsuchenden können unterschieden werden nach Personen,

- die eine Ausbildung | ein Studium im Herkunftsland abgebrochen haben und wieder aufnehmen möchten.
- die über eine abgeschlossene Ausbildung | ein abgeschlossenes Studium verfügen und ihre Qualifikationen anerkannt haben möchten.
- die sich beruflich (neu) orientieren.

Die zuständigen Stellen beim Sozialreferat setzen seit vielen Jahren zielgruppenadäquate Kompetenzfeststellungs- und Bilanzierungsinstrumente ein. Wie der Stellungnahme der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen zu entnehmen ist, bestehen enge Kooperationsbeziehungen mit den jeweiligen Kammern und regionalen wie überregionalen Stellen, die Qualifikationsanalysen entwickeln, erproben und durchführen. Über die Einbindung in verschiedene Netzwerkstrukturen sind sie an der (Weiter-)Entwicklung von Instrumenten beteiligt (aktuell z.B. Projekt „Prototyping Transfer“ oder „check.work“).

3.3. Münchner Wirtschaft

Die Münchner Wirtschaft ist offen für internationale Arbeitskräfte und die Unternehmen sehen die Chancen, die Geflüchtete hinsichtlich der Versorgung mit Fachkräften bieten. Eine erste Aufgabe auf dem Weg zur Integration in die Arbeitswelt ist die Feststellung der vorhandenen Kompetenzen der Geflüchteten. Die Stellungnahmen der Handwerkskam-

mer für München und Oberbayern (HWK, Anlage 3) und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK, Anlage 4) zeigen die breiten und vielfältigen Anstrengungen der Münchner Wirtschaft und ihrer Kammern bei Kompetenzanalysen, aber vor allem auch beim Kompetenzaufbau und der konkreten Integration in das Ausbildungssystem und die Arbeitswelt.

Ohne im Detail auf die einzelnen Maßnahmen und aufeinander aufbauenden Module einzugehen, wird anhand der Ausführungen der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer deutlich, dass die Kompetenzfeststellung von Geflüchteten mit erprobten Methoden und (Online-)Tools bei den zentralen Akteuren der Münchner Wirtschaft bereits gelebte Praxis ist. Die IHK gibt zudem an, dass von den bayerischen IHKs zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung, gefördert durch das Bayerische Ministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie, ein Online Tool unter dem Namen „check.work“ entwickelt wurde, das in fünf Sprachen zur Verfügung steht. Dieser Kompetenzcheck wird gerade gemeinsam mit den Partnern der IHK, den Arbeitsagenturen, den Jobcentern, den Berufsintegrationsklassen in Bayern – auch in München – und dem IBZ-Sprache und Beruf beim Sozialreferat ausgerollt.

Das Angebot des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), das von den Antragstellern explizit eingebracht wurde, ist den Kammern bekannt und wird – wo hilfreich – auch in Anspruch genommen (vgl. Anlage 3). Das Kompetenzzentrum KOFA verfolgt das Ziel, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit zu unterstützen (www.kofa.de). Das Projekt wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert, die aktuelle Laufzeit geht von 01.01.2017 bis 31.12.2019. KOFA hat die Aufgabe, KMU frühzeitig für das Thema Fachkräftesicherung zu sensibilisieren, etwa durch die Beschreibung der aktuellen Fachkräftesituation, ihnen Lösungen im Rahmen von Handlungsempfehlungen aufzuzeigen und sie auch durch das Angebot von Praxisbeispielen zu motivieren, ihre Personalarbeit strategisch auszurichten.

Mit Blick auf die Zielgruppe der Geflüchteten bietet KOFA vor allem Fakten und Handlungsempfehlungen dazu an, wie der Integrationsprozess in die Betriebe gelingen kann. Zudem werden über KOFA Willkommenslotsen geschult. Diese Lotsen sind überwiegend an Kammern und Bildungswerken der Wirtschaft angestellt und werden im Rahmen einer zentralen Schulung in Köln systematisch auf ihre Rolle als Mittler zwischen Unternehmen und Flüchtlingen sowie weiteren Vermittlungs- und Förderinitiativen vorbereitet. In München gibt es derzeit drei Willkommenslotsinnen und -lotsen, die beim Beruflichen Fortbildungszentrum der Bayerisch Wirtschaft (bfz) gGmbH angesiedelt sind. Diese Willkommenslotsen unterstützen Unternehmen in folgenden Punkten:

- Besetzung von offenen Stellen und Erarbeitung von Anforderungsprofilen für Auszubildende bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Vorauswahl passender Bewerberinnen/Bewerber aus dem Kreis der Geflüchteten,
- Beratung bei rechtlichen und praktischen Fragen zur Integration,
- Hilfe bei verwaltungstechnischem Aufwand,
- Beratung zu regionalen oder nationalen Förderungs- und Unterstützungsprogrammen für Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden und beschäftigen,
- Vermittlung von Kontakten zu relevanten regionalen Institutionen, Organisationen und Projekten, die bei einer Ausbildung unterstützen und
- Unterstützung beim Aufbau einer Willkommenskultur in den Unternehmen.

Über den Integrationspakt der Bayerischen Wirtschaft mit der Bayerischen Staatsregierung sind die Willkommenslotsinnen und -lotsen aktiv in die Integration von Geflüchteten in München eingebunden. Gleichwohl stellt dieses bundesweit agierende Angebot für KMU vor allem Informationen bereit, insofern ist es eher eine Ergänzung des umfangreichen und praxisnahen Unterstützungsgebots sowie der Vor-Ort-Kenntnisse der Kammern und ihrer Fachkräfte. Beide Kammern sehen deshalb keinen Bedarf, das vorhandene Angebot an Kompetenzfeststellungsinstrumenten, das zum Teil durch den Freistaat Bayern gefördert wird, zum Teil als Eigenleistung in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Praxis erarbeitet wird, um ein zusätzliches proprietäres Angebot zu ergänzen.

3.4. Jobcenter München und Agentur für Arbeit München

Die beiden zentralen Akteure der Arbeitsverwaltung und Arbeitsvermittlung in München, die Agentur für Arbeit München (Anlage 5) und das Jobcenter München (Anlage 6), wenden eigene, mehrsprachige Test- und Kompetenzfeststellungsverfahren an und fördern – in Kooperation mit Praxispartnern und den für München zuständigen Kammern – handlungsorientierte Verfahren. Gleichzeitig bestehen enge Kooperationsbeziehungen mit der IHK bzw. dem Bayerischen Industrie- und Handelskammertag sowie dem Forschungsinstitut für Berufliche Bildung und der Bertelsmann Stiftung hinsichtlich der Feststellung von non-formalen und informellen Kompetenzen (vgl. Abschnitt 2).

In der folgenden Tabelle sind, zugeordnet nach den wichtigen Akteuren in München, die dort zur Anwendung kommenden Verfahren zur Kompetenzfeststellung und die jeweiligen Kooperationsbeziehungen exemplarisch dargestellt. Diese Darstellung erhebt ausdrücklich keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Tabelle 1 Überblick zu Kompetenzfeststellungsverfahren nach Akteuren und deren Kooperationsbeziehungen

	Verfahren	Kooperation
Akteure		
Agentur für Arbeit München	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarktprogramm Flucht • Bayern Turbo • BKE – Berufliche Kompetenzen erkennen • Clearing-Center, Grundkompetenzen • IdA – Integration durch Arbeit • Initiative „Integration durch Ausbildung und Arbeit“ • Integration + • Kompetenzcheck „check.work“ • Programm „Integration in Ausbildung und Arbeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> • BAMF • Bayer. Staatsregierung • Bayer. Industrie- und Handelskammertag • Bertelsmann Stiftung • Forschungsinstitut für Berufliche Bildung • HWK • Jobcenter München • Landkreis München • LH München • Sozialpartner München • Spitzengespräch Asyl/Flucht • vbw • Zentrum Flucht
HWK IHK	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung Berufsqualifikationen • Anerkennung von non-formalen und informellen beruflichen Kompetenzen (ValiKom) • Ausbildungsakquisiteure • Initiative „Integration durch Ausbildung und Arbeit“ • Potenzialanalyse • praktische Berufsorientierung • Praxislernwerkstatt 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsagenturen • Bay. Staatsregierung • BIHK • IHK • Jobcenter • LH München • Unternehmen • vbw
Jobcenter München	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt „Berufliche Kompetenzen erkennen“ • Kompetenzcheck für Flüchtlinge „check.work“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Agentur f. Arbeit München • Bertelsmann Stiftung • Forschungsinstitut Berufliche Bildung • IHK • LH München
LH München	<p>IBZ Sprache & Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • check.work • KomBi-Laufbahnberatung • Kompetenzbilanz des DJI • Kompetenzbilanz für MigrantInnen • Kompetenzbilanz PerformPartner 	<ul style="list-style-type: none"> • HWK • IHK • DJI • MigraNet • Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) • iNAQ – HWK Oberfranken • Berufsbildende Institutionen

4. Zusammenfassung und Fazit

Die Ausführungen machen deutlich, dass die lokalen Akteure der berufsfachlichen und berufspraktischen Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsverwaltung und Arbeitsvermittlung, der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Unterstützung bereits vielfältige und bewährte Kompetenzanalysen zur beruflichen Förderung und Entwicklung von geflüchteten Menschen einsetzen.

Gerade für Unternehmen, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen, sind die Kammern und deren Kompetenzanerkennungsverfahren wichtige Referenzgrößen, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von potenziellen Arbeitskräften einschätzen zu können. Die Kammern gestalten die Curricula der Berufsbilder – auf Basis der Anforderungen aus der beruflichen Praxis – mit. Deren Zertifizierungen und Anerkennungsverfahren genießen das Vertrauen der Unternehmen, da sie einheitliche berufsbezogene Standards etablieren und umsetzen. Damit haben vor allem Kompetenzanalyse- und Anerkennungsverfahren, die in Zusammenarbeit mit den Kammern entwickelt werden und zum Einsatz kommen, eine hohe Chance, im Sinne der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten positive Signalwirkung am Arbeitsmarkt zu entfalten.

Die Zielstellung der Kompetenzanalyse und -feststellung bestimmt, ob eher subjektorientierte Verfahren (Empowerment, Entwicklung beruflicher Perspektiven) oder anforderungsorientierte Verfahren (Berufswegeplanung, Fachkompetenzfeststellung) zur Anwendung kommen.⁷ Innerhalb dieser groben Zweiteilung gibt es weitere, notwendige Differenzierungen der einzusetzenden Instrumente. Die Stellungnahmen (Anlagen 2 bis 6) der einschlägigen Akteure am Arbeitsmarkt zeigen eindrücklich, dass die Wahl der Verfahren und Instrumente abhängig von der jeweiligen Zielgruppe (z.B. abgebrochene Ausbildung| Studium, Erwerbserfahrung ohne Zertifikate, Berufs-, Aus- und Bildungsorientierung) und dem Anliegen (Beratung, Auswahl von Förderinstrumenten, Vermittlung, Selbsteinschätzung) ist. Aus Sicht der Akteure gibt es keinen Grund für den Einsatz und die Priorisierung eines weiteren Produkts (z.B. CAIDANCE-R). Weder ein Mangel an Verfahren zur Kompetenzanalyse noch die Qualität der bereits genutzten Instrumente geben Anlass, ein weiteres – proprietäres – Verfahren einzuführen.

Die Stellungnahmen der Kammern, der Agentur für Arbeit München und des Jobcenters München sowie die Aktivitäten der Landeshauptstadt München heben zudem hervor, dass auch beim Thema Kompetenzanalysen für Geflüchtete auf bewährte und verlässliche Partnerschaften und Kooperationen gesetzt wird (vgl. Tabelle 1). Die Landeshauptstadt München bietet mit den dargestellten Aktivitäten eine Vielzahl von Programmen und Angeboten, um die Kompetenzfeststellung zu unterstützen. Weitergehende Maßnahmen

⁷ Vgl. Bauer/Früchtl/Triebel (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte. Expertise im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Augsburg/München. Online (03.05.2017): http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/Expertisen/kompetenzfeststellungsverfahren-expertise.pdf?__blob=publicationFile.

werden daher derzeit nicht für angezeigt erachtet.

Anhörungsrechte eines Bezirksausschusses sind nicht gegeben.

Die Sitzungsvorlage ist mit dem Sozialreferat abgestimmt.

Der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Richard Quaas, und die Verwaltungsbeirätin für Kommunale Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, Frau Stadträtin Simone Burger, das Sozialreferat und die Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung haben jeweils einen Abdruck der Sitzungsvorlage erhalten.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 14-20 / A 02870 der Stadtratsfraktion Freiheitsrechte Transparenz Bürgerbeteiligung vom 10.02.2017 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Josef Schmid
2. Bürgermeister

IV. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. RAW - FB 3

zur weiteren Veranlassung.

Zu V.

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An die Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München
An das Sozialreferat | Amt für Wohnen und Migration
z.K.

Am