

In der Praxis zeigt sich schnell, was eine Fachkraft kann (hier ein Teilnehmer im Flüchtlingsprojekt „Arrivo“). Doch auch vorgelagerte Tests helfen bei der Einschätzung.



Kompetenzen testen, Vertrauen gewinnen

Mit dem „Migrationspaket“ hat die Bundesregierung das Recruiting von Mitarbeitern aus dem Nicht-EU-Ausland und die Integration von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt vereinfacht. Doch in den Unternehmen bleibt die praktische Frage, wie sie die Kompetenzen dieser Bewerber auf Basis ausländischer Abschlüsse und teils ohne offizielle Qualifikationen besser einschätzen können. Welche Tests helfen.

Von Ruth Lemmer

● Der Tischler in spe muss es wissen: Welchen Schliff hat das Sägeblatt, das er für den richtigen Schnitt der Sichtblende benötigt? Der Maler sollte verstehen, ob er Zange oder Pinsel, Spachtel oder Schraubendreher aus der Werkzeugkiste holen muss. Und der Landwirt muss Weizen, Roggen oder Hafer den Kästchen der Erntemonate zuordnen können. Für diese und 27 weitere Berufe hat die Bertelsmann Stiftung das Tool „My Skills“ entwickelt. Das Programm testet berufliche Kompetenzen am PC. Die Probanden sitzen mit Kopfhörern davor und lösen die Aufgaben. Wenig und einfache Sprache gekoppelt mit vielen Bildern erleichtert es ihnen, die korrekte Lösung zu finden.

Viele Anbieter mit neuen Tests auf dem Markt

Wie „My Skills“ versucht eine Reihe unterschiedlicher Anbieter mit ihren Tests, berufliche Fähig- und Fertigkeiten zu erfassen, um Menschen, die nach Deutschland kommen, in die Arbeitswelt zu integrieren. Viele gerade geflüchtete Menschen kommen ohne Nachweise und Zeugnisse hier an. Andere – Asylbewerber mit Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitssuchende aus dem Ausland – legen Belege und Papiere vor, deren Übertragbarkeit auf deutsche Berufsbilder und Branchen schwer einzuschätzen ist. Erhalten sie im Asylverfahren eine Ausbildungs- und Arbeitserlaubnis, werden ihre beruflichen Fertigkeiten oder ihre Berufsrichtung eruiert. Menschen aus der Europäischen Union

(EU) können seit 2016 in ihrem erlernten Beruf arbeiten, wenn – etwa bei Ärzten, Apothekern oder Architekten – die Abschlüsse ohnehin EU-weit als gleichwertig angesehen werden, oder sie lassen sich ihre Ausbildung von den Handwerkskammern oder der IHK in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur anerkennen.

Fachkräfteeinwanderung neu geregelt

Die Anerkennung der Berufsqualifikation von Menschen außerhalb der Asylverfahren, die in Deutschland Arbeit suchen, aber nicht aus der EU kommen und damit keine Niederlassungsfreiheit genießen, wurde mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz neu geregelt. Fachkräfte mit Berufsausbildung sollen so leichter einwandern können. Sie können sich aus ihrer Heimat heraus bewerben oder befristet zur Jobsuche einreisen. Das Anerkennungsverfahren für Ausbildungsberufe kann in Absprache mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Deutschland absolviert werden. Das gilt nicht mehr nur für Engpassberufe in der Altenpflege oder im Tiefbau, sondern für alle Ausbildungsberufe. IT-Spezialisten können in bestimmten Fällen sogar ohne formalen Abschluss Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Für Einwanderer mit Hochschulabschluss ändert sich nichts, ihre Anerkennung liegt weiter bei den Hochschulinstitutionen. Aber die Voraussetzung für einen längerfristigen Aufenthalt bleibt auch nach Inkrafttreten des Gesetzes Anfang 2020 die Anerkennung der Qualifikation als gleichwertig oder teilweise gleichwertig, sodass über Anpassungs- und Nachqualifizierungen eine spätere Anerkennung möglich wird.

Auch wenn es im Berufsvergleichs- und Anerkennungssystem Erleichterungen gibt und für Asylsuchende Qualifizierungswege geglättet werden, sind die BA und ihre Dienstleister auf stimmige Ersteinschätzungen der beruflichen Vorlieben und Qualifikation angewiesen, um Berufserfahrene in die richtigen Branchen einzuordnen und jungen Menschen zu den Auszubild-

gen zu raten, die zu ihren Interessen passen. Genau da setzen die Berater und Vermittler Tests ein. Stefanie Kulla, Referentin in der Koordinierungsstelle Flüchtlinge der BA in Nürnberg, betont: „Das Gespräch steht im Mittelpunkt, die Computertests sind eine Beratungsunterstützung.“ Nach einem Test haben die Bewerber kein Zeugnis in der Hand, aber eine Bescheinigung über ihr berufliches Können. Die Arbeitserfahrung spielt hier auch ohne formalen Abschluss eine wichtige Rolle.

Was bei allen angebotenen Tests beachtet wird, sind die oft geringen Deutschkenntnisse. Entweder sind die Tests zweisprachig oder es wird einfaches Deutsch benutzt. Arabisch und Farsi, Türkisch und Englisch werden häufig angeboten, da die Entwicklung der Tests in die Hochzeit der Flüchtlingsbewegungen fiel. Auch der Einsatz von Zeichnungen und Fotos soll die Verständlichkeit erhöhen. Die Berater in der BA genauso wie in den Institutionen – vom Tüv Rheinland über die Dekra bis zu kleineren, regionalen Vermittlern – werden von den Anbietern in der Anwendung der Testverfahren geschult. Die Testergebnisse kommen online nach ein bis zwei Stunden. Doch damit enden die Gemeinsamkeiten. Offenbar hat niemand einen kompletten Überblick über die Verfahren. Die Bildungsträger entscheiden selbst darüber, was sie nutzen.

Lisa O'Reilly berät bei der Tüv Rheinland Akademie in Chemnitz Menschen aus Myanmar, Syrien und der EU. 16 Wochen lernt die Dozentin ihre bis zu neun Schützlinge pro Kurs kennen. „Lalid“ nennt der Tüv den Lehrgang: Lernen, Arbeiten und Leben in Deutschland. Deutsch, Bewerbungcoaching und praktische Arbeitsproben in den Tüv-eigenen Werkstätten gehören zum Programm. Seltener der Eignungstest. O'Reilly beschreibt ihre Entscheidung für das drei- bis vierstündige Verfahren: „Ich teste nur die Teilnehmer, die noch nicht genau wissen, in welche Richtung sie gehen wollen.“ Dann greift sie zur Kompetenzanalyse des Münchener Geva-Instituts. Diese be-

BRZ: BESTÄNDIG UND ZUKUNFTSSICHER

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

webbasierte Entgeltabrechnung
 Druckdatenarchivierung / Digitale Personalakte
 grafisches Bescheinigungswesen
 Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
 Employee Self Service / Manager Self Service
 Personalmanagement- und Planungs-System
 Zeugniserstellung / Meldemanagement
 Payroll und HR-Kommunikation
 mobile Endgeräte

BRZ-HR

geprüft nach IDW PS 880



b | r | z

Telefon: 0421 / 20152-0
 E-Mail: vertrieb@brz.ag
 Web: www.brz.ag

urteilt handwerkliche Begabung und mathematisches Können, digitale Kompetenz und Einfühlungsvermögen, aber auch Verantwortungsbereitschaft und Durchhaltevermögen. „Um etwas über den Umgang der Teilnehmer mit Stress zu erfahren, sind einige Aufgaben in der vorgegebenen Zeit kaum zu schaffen“, so die Beraterin. „Dann sieht man, wie strukturiert jemand vorgeht“. Die Tüv-Rheinland-Mitarbeiterin beobachtet und bewertet auch, wie die Teilnehmer während des Tests agieren. Michael Kratzmair, Geva-Geschäftsführer und seit 30 Jahren Testentwickler, hält es für entscheidend, dass die „Tools von Menschen beurteilt werden, die aus der jeweiligen Kultur kommen“. Eine reine Sprachübersetzung reiche nicht. Ob auf Deutsch oder zweisprachig, die Interpretation der Ergebnisse liegt dann bei Beratern wie O'Reilly: „Wir kennen die Teilnehmer und gehen mit ihnen die Analyse durch.“

IHK und Uni bieten eigene Tests

So funktioniert auch „Check Work“. Der Test, den die IHK München und Oberbayern einsetzt, wird fachkundig von Beratern aus den Agenturen für Arbeit, Jobcentern und ausgewählten öffentlichen Institutionen sowie Lehrkräften der Berufsschulen und Unternehmen betreut. Diese werden kostenlos geschult. „Check Work“ hat zwei Stufen: Modul 1 erlaubt ein erstes Screening der beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen von Geflüchteten und Migranten und kann schon sehr früh im Prozess der Arbeitsmarktorientierung eingesetzt werden. Es steht den Getesteten in den Sprachen Hocharabisch, Farsi, Französisch, Englisch und Deutsch zur Verfügung. Modul 2 setzt Deutsch auf B1-Niveau voraus. Es eignet sich zur Berufsorientierung für Jugendliche und junge Erwachsene. Gemessen werden wichtige Softskills wie Leistungsbereitschaft, Selbstständigkeit, Ordnungssinn oder Teamfähigkeit. Die Bildungsträger führen den Test im Auftrag der Jobcenter und Agenturen für Arbeit durch, wenn Maßnahmen geplant sind. Die Ergebnisse werden an die Berater zurückgespielt und mit den Getesteten in Integrationsklassen oder direkt im Unternehmen besprochen. Firmen können die Tests mit eigenen potenziellen Bewerbern auch direkt durchführen, wenn sie eine Lizenz erworben haben. „Die IHK sieht das Ziel von ‚Check Work‘ ganz klar in einer möglichst treffsicheren Arbeitsmarktintegration, indem individuelle Kompetenzen aufgezeigt werden und Transparenz über zumeist informell und nonformal erworbene Fähigkeiten und Potenziale geschaffen wird“, fasst IHK-Integrationskoordinatorin Linda Jaculi zusammen.

Nicht nur privatwirtschaftliche Institute, auch die Universitäten entwickeln Tests für Geflüchtete und Migranten. Professor Martin Kersting, Lehrstuhl für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen, der sich für die Wissenschaftlichkeit bei der Entwicklung von Eignungstests und die Anwendung der DIN 33430 einsetzt, hat sich dieser Zielgruppe zugewandt. In Kooperation mit der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen mbH (GWAB) in Wetzlar entwickelt er einen Test zur Potenzialdiagnostik mit dem Namen „Refu-Gi-KKT“ – Gießener kognitiver Kompetenztest für Refugees. Er umfasst zwei Aufgaben zum schlussfolgernden Denken mit figuralem Aufgabenmaterial, zwei Aufgaben zum schlussfolgernden Denken mit numerischem Aufgabenmaterial, eine Aufgabe zur Bearbeitungsgeschwindigkeit mit figuralem Aufgabenmaterial und eine Aufgabe zur Be-

arbeitungsgeschwindigkeit mit numerischem Aufgabenmaterial. Die benötigte Zeit für den Test beträgt insgesamt eine Stunde. Einen Probelauf hat das Instrument schon hinter sich. Nach dem letzten Feinschliff geht der Test im GWAB an den Start, und zwar im Projekt „Chance Arbeitsmarkt“, gefördert durch das Land Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Geflüchtete aus Drittstaaten mit einer positiven Bleibeperspektive sollen in den regionalen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integriert werden – mit Erstgespräch, Kompetenz- und Neigungsanalyse und praktischen Qualifikationen in Betrieben.

Der Test „Refu-G-KKT“ wird nicht exklusiv von der GWAB genutzt. Der Wissenschaftler will das Werkzeug freigeben für „alle berechtigten Interessenten“. Kersting versteht unter dieser Gruppe Bildungsinstitutionen und Lehrer, Arbeitsmarktberater und eingewiesene Tester. Sie können sich an ihn direkt wenden, denn vollständig ins Netz stellen will der Diagnostiker sein Werk nicht. „Wir können den Test ja nicht komplett ‚open‘ auf die Webseite stellen, sonst können auch die zu testenden Personen sich den Test und die Lösungen herunterladen“, erklärt der Professor.

Nicht alle Tests sind professionell gestaltet

Als Forscher sieht der Gießener Uniprofessor am Testmarkt viel Unsinniges. Auch an den Anteilen über die Persönlichkeit in einigen Berufskompetenztests hegt er Zweifel, dass sie wissenschaftlichen Kriterien standhalten. „Die Aussagekraft kann durch Fehler bei der Testkonstruktion erheblich gemindert werden“, betont er – und weist auf drei Aspekte hin: Qualität der Übersetzungen, kulturelle Äquivalenz bei Themen wie Leistungsmotivation oder Konfliktverhalten, Vergleichbarkeit der Vergleichsgruppen je Sprache.

Diesen Schwierigkeiten um Persönlichkeitsmerkmale geht „My Skills“ dadurch aus dem Weg, dass allein berufliche Kompetenzen gewichtet werden. Zwar wird bei Altenpflegern, die mit Demenzzkranken umgehen, Empathiefähigkeit erfasst, aber allgemeine Fragen nach der Motivation und dem Leistungswillen sind kein Thema. „Wir haben uns auf das konzentriert, was es noch nicht gab: berufsfachliche Kompetenz“, erklärt Frank Frick, Direktor Programm Lernen fürs Leben in der Bertelsmann-Stiftung. Zum Jahresende sollen die 30 Berufstests, die es bisher in sechs Sprachen gibt, darunter Farsi und Türkisch, auch auf Bulgarisch und Rumänisch erscheinen. Die „My Skills“-Bewertung zeigt in vier Stufen, ob der Jobsuchende lediglich die Basis-handgriffe kennt oder schon tiefergehende Qualifikationen besitzt – ob er etwa als Koch eigenständig eine Suppe ansetzen und abschmecken kann. Sarah Wiener, Gastronomieunternehmerin mit mehreren Lokalen und rund 200 Mitarbeitern sowie seit der vergangenen Wahl EU-Parlamentsabgeordnete, lässt sich dazu begeistert im Youtube-Werbevideo zitieren: „Das Zertifikat gibt Arbeitnehmern und Arbeitgebern Vertrauen.“



RUTH LEMMER ist freie Journalistin in Duisburg. Bei ihrer Recherche wurde ihr schnell klar, dass – wie immer bei Persönlichkeitstests – auch einige unseriöse Anbieter auf dem Markt sind.