

DHI

Anke Köhn
Rolf R. Reibold
Susanne Rotthege
Tanja Zimmermann

**Verfahren zur Feststellung der
Gleichwertigkeit im Ausland erworbener
Berufsqualifikationen (PROTOTYPING)**

Abschlussbericht zur Evaluation

Arbeitshefte zur berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung

Heft A 21

Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln



Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

ISSN 2193-5882

Köln, April 2014

Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der
Universität zu Köln (FBH)

(Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die
Wirtschafts-
ministerien der
Bundesländer

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
TABELLENVERZEICHNIS	VI
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VII
KURZZUSAMMENFASSUNG FÜR DEN SCHNELLEN LESER	VIII
1 RECHTLICHER RAHMEN UND AKTEURE IM PROJEKT PROTOTYPING	1
2 KONZEPTION DER QUALIFIKATIONSANALYSE ALS SONSTIGES GEEIGNETES VERFAHREN NACH § 14 BQFG	4
2.1 DIE EINSTIEGSBERATUNG.....	4
2.2 DIE QUALIFIKATIONSANALYSE.....	5
2.2.1 Grundvoraussetzungen für die Entwicklung der Qualifikationsanalyse.....	8
2.2.2 Generierung von Kriterien.....	9
2.2.3 Auswahl von Instrumenten für ein Musterverfahren.....	13
2.2.4 Auswahl von Experten.....	16
3 ENTWICKLUNG EINES EVALUATIONSKONZEPTS FÜR DIE QUALIFIKATIONSANALYSE 25	
3.1 PROZESSPHASEN IM EVALUATIONSKONZEPT.....	26
3.2 DAS UNTERSUCHUNGSDESIGN.....	28
3.3 DIE EVALUATIONSBAUSTEINE.....	32
3.3.1 Baustein 1: Entwicklung von Aufgaben.....	36
3.3.2 Baustein 2: Durchführung der Qualifikationsanalyse.....	41
3.3.3 Baustein 3: Die Einstiegsberatung.....	45
3.3.4 Baustein 4: Das Expertenseminar.....	46
3.3.5 Baustein 5: Einbindung realer Fälle.....	47
3.3.6 Baustein 6: Der Expertenworkshop.....	49
4 ERGEBNISSE AUS DER EVALUATION DER QUALIFIKATIONSANALYSE	50
4.1 EVALUATION DER BERATUNG.....	53
4.1.1 Einstiegsberatung.....	54
4.1.2 Statistische Daten zur Einstiegsberatung.....	57
4.1.3 Beratung zur Qualifikationsanalyse.....	59
4.2 ERPROBUNG DER VORBEREITUNG DER QUALIFIKATIONSANALYSE.....	61
4.2.1 Finden und Schulen von Experten.....	62
4.2.2 Kostenkalkulation für eine Qualifikationsanalyse.....	64
4.2.3 Vorbereitung der Experten mittels Handreichung.....	67
4.2.4 Expertenseminar.....	71
4.2.5 Auswahl der Instrumente.....	74
4.2.6 Erstellung von Aufgaben durch die Experten.....	83
4.2.7 Formulierung von Beobachtungskriterien durch die Experten.....	99
4.3 ERPROBUNG DER DURCHFÜHRUNG DER QUALIFIKATIONSANALYSE.....	108
4.3.1 Auswirkungen von Sprachproblemen.....	109
4.3.2 Hilfestellungen durch Experten.....	119
4.3.3 Abfrage von Fachwissen und Fachbegriffen.....	122

4.4	ERPROBUNG DER NACHBEREITUNG DER QUALIFIKATIONSANALYSE	124
4.4.1	<i>Dokumentation</i>	125
4.4.2	<i>Beurteilung</i>	128
4.4.3	<i>Rückmeldung an Antragsteller</i>	138
4.4.4	<i>Sicht der Antragsteller auf die Qualifikationsanalyse</i>	140
4.5	REALFÄLLE	142
4.6	ANALYSE NOTWENDIGER STANDARDS	147
5	ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT	159
5.1	ERGEBNISSE ZUM LEITFADEN „DIE EINSTIEGSBERATUNG IN DAS GLEICHWERTIGKEITSFESTSTELLUNGSVERFAHREN“	160
5.2	ERGEBNISSE ZUR QUALIFIKATIONSANALYSE BEZIEHUNGSWEISE ZUR EMPFEHLUNG „DIE QUALIFIKATIONSANALYSE – EMPFEHLUNG AN DIE ZUSTÄNDIGEN STELLEN“ ZU DER „HANDREICHUNG FÜR EXPERTEN“:	160
5.3	ERGEBNISSE ZUM SEMINARKONZEPT ZUR VORBEREITUNG DER EXPERTEN AUF DIE QUALIFIKATIONSANALYSE	163
	LITERATURVERZEICHNIS	164
6	ANHANG	168
6.1	TABELLE STATISTIK ERSTBERATUNGEN	168
6.2	BEOBACHTUNGSBOGEN	169
6.3	ABLÄUFE DER ERPROBUNG IN DEN ZUSTÄNDIGEN STELLEN	170
6.4	ERGEBNISDOKUMENTATION	175
6.5	BEOBACHTUNGSBOGEN FBH	176
6.6	TABELLE ZUR SPRACHEINSCHÄTZUNG VON ANTRAGSTELLERN	177

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: DIE PROZESSSCHRITTE DER QUALIFIKATIONSANALYSE	6
ABBILDUNG 2: EBENEN DER KRITERIENSETZUNG	10
ABBILDUNG 3: ANFORDERUNGSKATEGORIEN ZUR AUSWAHL VON EXPERTEN	18
ABBILDUNG 4: KONZEPTION DES ERPROBUNGSDESIGNS.....	28
ABBILDUNG 5: ZEITPLAN DER ERPROBUNG AM BEISPIEL DER HWK AACHEN	36
ABBILDUNG 6: ERPROBUNGSAUFBAU VON BAUSTEIN 1	37
ABBILDUNG 7: ERHEBUNGSINSTRUMENTE VON BAUSTEIN 1	39
ABBILDUNG 8: ERPROBUNGSAUFBAU VON BAUSTEIN 2	43
ABBILDUNG 9: ERHEBUNGSINSTRUMENTE VON BAUSTEIN 2	44
ABBILDUNG 10: ERHEBUNGSINSTRUMENTE VON BAUSTEIN 3	46
ABBILDUNG 11: ERHEBUNGSINSTRUMENTE VON BAUSTEIN 4	47
ABBILDUNG 12: ERHEBUNGSINSTRUMENTE VON BAUSTEIN 5	48
ABBILDUNG 13: ERHEBUNGSINSTRUMENT VON BAUSTEIN 6.....	49
ABBILDUNG 14: ZEITPLAN ZUR ERHEBUNG DER EVALUATIONSERGEBNISSE	50
ABBILDUNG 15: ERGEBNISSE DER ONLINE-UMFRAGE ZUR ZUFRIEDENHEIT MIT DEM LEITFADEN ZUR EINSTIEGSBERATUNG	56
ABBILDUNG 16: HÄUFIGKEITEN VON HERKUNFTSLÄNDERN DER ANTRAGSTELLER BEI DER EINSTIEGSBERATUNG	58
ABBILDUNG 17: ENTWICKLUNG VON AUFGABENSTELLUNGEN IM RAHMEN DES EXPERTENWORKSHOPS	96
ABBILDUNG 18: BEOBACHTUNGSBOGEN BLANKO.....	101
ABBILDUNG 19: BEISPIELE FÜR BEOBACHTUNGSKRITERIEN.....	101
ABBILDUNG 20: ERGEBNISDOKUMENTATION	104
ABBILDUNG 21: BEISPIELE FÜR BEGRÜNDUNGEN IN DER ERGEBNISDOKUMENTATION	104

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: VORAUSSETZUNGEN ZUR EINSETZUNG EINES SONSTIGEN GEEIGNETEN VERFAHRENS.....	2
TABELLE 2: ZUORDNUNG DER INSTRUMENTE ZUR FERTIGKEITEN UND KENNTNISSEN.....	14
TABELLE 3: AUSZUG AUS DEM KRITERIENRASTER.....	15
TABELLE 4: KOMBINATION VON INSTRUMENTEN UND KENNTNISSEN / FERTIGKEITEN	16
TABELLE 5: ANFORDERUNGEN AN EXPERTEN	23
TABELLE 6: ZUORDNUNG VON PROZESSPHASEN ZU THEMENSCHWERPUNKTEN.....	27
TABELLE 7: ZUORDNUNG VON ZUSTÄNDIGEN STELLEN ZU ERPROBUNGSBERUFEN.....	35
TABELLE 8: ZEITPLAN ZUR DURCHFÜHRUNG DER BAUSTEINE 1 UND 2	35
TABELLE 9: AUSWERTUNG DER INTERVIEWS MIT DEN ANTRAGSTELLERN	44
TABELLE 10: AUSWERTUNG DER INTERVIEWS MIT DEN EXPERTEN UND DER FRAGEBÖGEN FÜR ZWEITBEOBACHTER.....	45
TABELLE 11: IN DEN BAUSTEINEN 1-6 EINGESetzte INSTRUMENTE.....	51
TABELLE 12: STRUKTUR DER AUSWERTUNG DER EVALUATIONSERGEBNISSE.....	52
TABELLE 13: ERGEBNISSE DER ONLINE-UMFRAGE ZUM LEITFADEN ZUR EINSTIEGSBERATUNG	54
TABELLE 14: ERGEBNISSE DER ONLINE-UMFRAGE ZU DEN BEREITGESTELLTEN DOKUMENTATIONS- UND INFORMATIONSunTERLAGEN.....	55
TABELLE 15: ZUSTIMMUNG DER EXPERTEN ZU DEN INSTRUMENTEN.....	74
TABELLE 16: VERGLEICH DER ERGEBNISSE PRAKTISCHER UND SCHRIFTLICHER AUFGABEN	114
TABELLE 17: SPRACHPROBLEME DER ANTRAGSTELLER BEIM LESEN UND SCHREIBEN.....	115
TABELLE 18: ZUSAMMENHANG ZWISCHEN SPRACHNIVEAU UND ERGEBNIS DER QUALIFIKATIONSANALYSE .	116
TABELLE 19: VERGLEICH DER ERGEBNISSE ZWEIER EXPERTENTEAMS	131
TABELLE 20: REALFÄLLE.....	143

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe(n)
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BS	Baustein
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DIN	Deutsches Institut für Normung
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FAQ	Frequently Asked Questions (häufig gestellte Fragen)
FB	Fragebogen
FBH	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
FKF	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
FOSA	Foreign Skills Approval
Hrsg.	Herausgeber
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
K	Kriterium/Kriterien
QA	Qualifikationsanalyse
VBG	Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
VLK	Verband der Landwirtschaftskammern
WHKT	Westdeutscher Handwerkskammertag
WT	Wesentliche Tätigkeit
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Kurzzusammenfassung für den schnellen Leser

Im Projekt PROTOTYPING wurde unter der Konsortialführerschaft des WHKT gemeinsam mit sechs Handwerkskammern, einer IHK, der ZWH und der wissenschaftlichen Begleitung des FBH ein Musterverfahren zur Analyse von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Rahmen des Gleichwertigkeitsverfahrens entwickelt, erprobt, evaluiert und verbessert. Dabei wurden für die konkrete Umsetzung Handreichungen, Vordrucke und Informationsmaterialien zur Beratung erstellt.

Die Erprobung und Evaluation wurden nach dem durch das FBH entwickelten Evaluationskonzept in den fünf Berufen Bürokaufmann/frau, Elektroniker/in, Friseur/in, Maurer/in und Metallbauer/in anhand von sechs Bausteinen durchgeführt. Dabei sollten Fragen beantwortet werden, die den gesamten Prozess von der Beratung zur Qualifikationsanalyse über die Aufgabenerstellung und die Durchführung bis hin zur Rückmeldung der Ergebnisse an die zuständige Stelle abdeckten. Auch das Expertenseminar, der Expertenworkshop sowie die Einbindung realer Fälle wurden evaluiert.

Zur Datenerhebung wurden als Erhebungsinstrumente schriftliche Befragungen, Interviews, teilnehmende Beobachtung, Dokumentenanalyse und ein Expertenworkshop eingesetzt. Die Datenauswertung erfolgte größtenteils qualitativ.

Als zentrales Ergebnis lässt sich festhalten, dass sich das Musterverfahren der Qualifikationsanalyse in der Praxis bewährt hat und die Materialien und Dokumentationsformulare – insbesondere nach weiterer Überarbeitung auf Basis der formativen Evaluation – eine fundierte Qualifikationsanalyse ermöglichen.

Weitere Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die statistische Auswertung von 830 Beratungssuchenden zeigte, dass diese mit Qualifikationen aus 98 Ländern weltweit Rat suchten. Hier zeigte sich der hohe Anspruch an eine kompetente Erstberatung, die geeignet sein muss, auf unterschiedliche Hintergründe eingehen zu können.
- Für die Antragsteller ist die Transparenz darüber, was sie im Verfahren erwartet, besonders wichtig.
- Die zuständigen Stellen meldeten keine erheblichen Schwierigkeiten bei der Akquise fachlich geeigneter Experten für die Qualifikationsanalyse. In der Erprobung zeigte sich, wie wesentlich auch die 'weichen' Faktoren der Anforderungen an Experten sind.

- Die Kostenvoranschläge für die Durchführung wiesen auch innerhalb eines Berufs Schwankungen auf. Als hauptsächliche Kostentreiber konnten die Personalkosten in Verbindung mit der veranschlagten Zeit identifiziert werden.
- Die Experten zeigten sich mit der Verständlichkeit und dem Inhalt der entwickelten Handreichung für Experten grundlegend zufrieden. Anregungen flossen in die Überarbeitung ein. Auch für Zweitbeobachter stellte die entwickelte Handreichung eine sinnvolle Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse dar.
- Die zu Projektbeginn in das Konzept aufgenommenen sechs Instrumente zur Qualifikationsanalyse (Arbeitsprobe, Probearbeit im Betrieb, Fachgespräch, Rollenspiel/Gesprächssimulation, Präsentation von Arbeitsergebnissen und Fallstudie) bewährten sich. Schriftliche Tests konnten insbesondere aufgrund der sprachlichen Probleme nicht empfohlen werden.
- Die Analyse der 49 von den Experten entwickelten Aufgabenstellungen zeigte, dass die Experten mit der Aufgabenkonzeption vor große Herausforderungen gestellt wurden. Obwohl die inhaltliche Passung zu den wesentlichen Tätigkeiten von Fachexperten bis auf wenige Ausnahmen bestätigt wurde, wurden viele Aufgaben unvollständig eingereicht. Ebenfalls fehlte in einigen Aufgaben die geforderte Handlungs- und Situationsorientierung. Die zuständigen Stellen wählten die Aufgaben primär nach den Gesichtspunkten Praxisbezug und Validität, organisatorische Rahmenbedingungen und sprachliche Angemessenheit aus.
- Die Experten leiteten für die Feststellung der wesentlichen Tätigkeiten bei den Antragstellern Beobachtungskriterien ab. Diese konnten in einem Gewerk vom Konkretisierungsgrad und der Anzahl stark variieren. Die vorherige Reflexion auf die Erwartungen an den Antragsteller und die strukturierte Beobachtung und Dokumentation wurden von vielen Experten als hilfreich für die spätere Qualifikationsanalyse empfunden. K.O.-Kriterien wurden darüber hinaus als sinnvoll erachtet und von den Experten nur in wesentlichen arbeitsorganisatorischen oder sicherheitsrelevanten Bereichen gesetzt.
- Die Sprachschwierigkeiten der Antragsteller waren das prägende Merkmal in der Qualifikationsanalyse und stellten die Experten vor die Herausforderung, umfassende Hilfestellungen im sprachlichen Bereich zu leisten. Ein Mindest-Sprachniveau für das Absolvieren einer Qualifikationsanalyse konnte nicht festgestellt werden, allerdings stieg mit steigendem Sprachniveau auch die Anzahl der Antragsteller, die eine erfolgreiche Ausübung wesentlicher Tätigkeiten nachweisen konnten.
- Das Vier-Augen-Prinzip bewährte sich in allen Fällen der Qualifikationsanalyse.

- Die Analyse der Realfälle stützte die im Erprobungsverfahren erzielten Evaluationsergebnisse.
- Die Evaluation des Expertenseminars zur Vorbereitung der Experten auf die Qualifikationsanalyse erzielte herausragende Evaluationsergebnisse und wurde von den Experten als sinnvolle und notwendige Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse eingestuft. Die Experten wünschten sich Nachbesserungen bei der Formulierung von Beobachtungskriterien und bei der Behandlung von sprachlichen Hilfestellungen.

1 Rechtlicher Rahmen und Akteure im Projekt PROTOTYPING

Am 1. April 2012 trat das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)¹ in Kraft, welches Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen die Möglichkeit eröffnet, ihre erworbenen Qualifikationen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss überprüfen und anerkennen zu lassen.

Das Anerkennungsgesetz gilt grundsätzlich für eine Vielzahl von Berufen.² Für die Anerkennung zuständig sind – abhängig vom Referenzberuf – unterschiedliche zuständige Stellen³, an welche die Antragstellerinnen und Antragsteller⁴ sich wenden können, um Informationen zur Anerkennung zu erhalten und einen Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung zu stellen. Dabei wird als Referenzberuf der deutsche Beruf bezeichnet, zu dem eine Gleichwertigkeit mittels im Ausland erworbener Qualifikationsnachweise festgestellt werden soll. Um solche Qualifikationen, welche nicht mittels einer Dokumentenprüfung nachgewiesen werden können, festzustellen, wird im Rahmen des Projekts PROTOTYPING ein Verfahren entwickelt, auf Grundlage dessen die Qualifikationen, die den wesentlichen Tätigkeiten des Referenzberufs entsprechen, festgestellt werden können. Diese wesentlichen Qualifikationen werden als Referenzqualifikationen bezeichnet. Dabei kann der Antragsteller durch ein *sonstiges geeignetes Verfahren*⁵ eine Teilanerkennung der Referenzqualifikationen des Berufs erhalten, die nicht durch eine Dokumentenvorlage nachgewiesen werden konnten.

Als Grundlage für die Anerkennungsentscheidung dienen die von dem Antragsteller vorgelegten Dokumente, wie Zeugnisse und Lebenslauf, in denen die bislang erworbenen Qualifikationen ausgewiesen sind. Sollten diese Dokumente im Rahmen einer Dokumentenprüfung die Angaben des Antragstellers nicht ausreichend belegen, so gibt § 14 BQFG/§ 50b Absatz 4 Handwerksordnung (HwO) die Möglichkeit vor, dass der Antragsteller die berufliche Qualifikation durch sonstige geeignete Verfahren analysieren und feststellen lassen kann. Diese sonstigen geeigneten Verfahren werden entweder bei den zuständigen

¹ Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.

² Hierunter fallen nicht die folgenden, nach Landesrecht reglementierten, Berufe: Architekten, Ingenieure, Lehrer, Erzieher sowie Tätigkeiten im öffentlichen Dienst. „Vergleichbare Anerkennungsgesetze der jeweiligen Bundesländer sind derzeit noch in Planung.“ IHK zu DÜSSELDORF, 2013, S. 1.

³ Als zuständige Stelle werden diejenigen Stellen bezeichnet, die in den 16 Bundesländern in Deutschland für die Durchführung von Anerkennungsverfahren zuständig sind. Dies können beispielsweise die Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern oder Bezirksregierungen sein. Welche Stelle für die Anerkennung zuständig ist, hängt vom anzuerkennenden Beruf und vom Wohnsitz des Anerkennungssuchenden ab. In einigen Ländern existieren Leitfäden, die beim Finden der zuständigen Stelle helfen. Vgl. u.a. WHKT, 2012b.

⁴ Im Folgenden wird zu Gunsten einer besseren Lesbarkeit auf das getrennte Ausweisen von männlicher und weiblicher Form verzichtet und das generische Maskulinum gewählt. Ausdrücklich sind jedoch beide Geschlechter impliziert.

⁵ § 14 (1) BQFG.

Stellen vor Ort durchgeführt oder von eigens dafür eingerichteten Stellen organisiert.⁶
Hierfür muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:⁷

Voraussetzung	Konkretisierung
Nachweiserbringung ist völlig unmöglich	Dies ist zum Beispiel der Fall bei Flüchtlingen, die ohne jegliche Papiere einreisen und denen aufgrund ihres Flüchtlingsstatus nicht zugemutet werden kann, Dokumente aus dem Herkunftsland vorzulegen.
Nachweiserbringung trotz Nachforderung ist teilweise unmöglich	Ein Antragsteller hat Dokumente zur Überprüfung eingereicht, jedoch bleiben Nachweislücken trotz Nachforderung von Unterlagen, weil zum Beispiel keine Nachweise für »Sonstige Befähigungsnachweise« oder für im Lebenslauf aufgeführte Zeiten der Berufstätigkeit (»Arbeitszeugnisse«) vorgelegt werden können.
Nachweise sind nicht aussagekräftig trotz Nachforderung	In diesem Fall wurden Dokumente zur Überprüfung eingereicht, jedoch bleiben trotz Nachforderung von Unterlagen Nachweislücken, weil eingereichte Nachweise zum Beispiel nichts über den Inhalt oder die Dauer der beruflichen Qualifizierung aussagen.
Trotz Nachforderung bestehen Zweifel an der Echtheit	Wenn Dokumente zur Überprüfung eingereicht wurden, die sich nicht als »Fälschung« beweisen lassen, aber trotz Nachforderung von Unterlagen ein begründeter Fälschungsverdacht nicht ausgeräumt werden kann.
Trotz Nachforderung bestehen Zweifel an der Richtigkeit von Nachweisen	In diesem Fall wurden Dokumente zur Überprüfung eingereicht, bei denen sich der Verdacht trotz Nachforderung von Unterlagen nicht ausräumen lässt, dass unwahre Aussagen enthalten sind (zum Beispiel bei dem Verdacht auf ein zur Gefälligkeit ausgestelltes Arbeitszeugnis).
Ungeklärte Identität	Dies ist der Fall, wenn sich die Identität des Antragstellers nicht feststellen lässt und somit nicht geklärt werden kann, ob die Zeugnisse dem Antragsteller gehören.

Tabelle 1: Voraussetzungen zur Einsetzung eines sonstigen geeigneten Verfahrens

Aufgabe dieses Projekts war es, einen Prototypen eines sonstigen geeigneten Verfahrens zu entwickeln, an dem sich die zuständigen Stellen deutschlandweit orientieren können. Dies sollte eine deutschlandweit transparente und einheitliche Verfahrenspraxis gewährleisten und gleichzeitig die zuständigen Stellen bei der Durchführung der Anerkennungsverfahren unterstützen.

Im Rahmen dieses Projekts waren an der Entwicklung dieses Verfahrens die folgenden Institutionen beteiligt:

- Deutscher Handwerkskammertag (DHKT) – bildungspolitische Führung
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT) – Projektleitung
- Sechs Handwerkskammern (HWKs):

⁶ Zum Beispiel werden im IHK-Bereich die sonstigen Verfahren von der IHK-FOSA für den Großteil der Industrie- und Handelskammern organisiert.

⁷ Vgl. WHKT (Hrsg.), 2012a, S. 5 f.

- HWK Aachen, HWK Hamburg, HWK Hannover, HWK Mannheim, HWK Münster, HWK für Oberfranken
- Die Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Köln
- Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) als wissenschaftliche Begleitung
- Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) als Experte für die Entwicklung von Schulungsmaterialien.

Das Projekt PROTOTYPING gab allen zuständigen Stellen bereits zum Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 wesentliche Empfehlungen an die Hand, um eine möglichst einheitliche Umsetzung der „sonstigen Verfahren“ nach § 14 BQFG beziehungsweise § 50b Abs. 4 HwO zu gewährleisten. Im Rahmen dieses Projekts wurde eine Qualifikationsanalyse als sonstiges geeignetes Verfahren eingesetzt.

Es wurden verschiedene Arbeitsgruppen (AGs) konstituiert, die das Projekt in den einzelnen Phasen unterstützen sollten. Zu Beginn starteten die beiden AGs *Einstiegsberatung*, die sich mit der Unterstützung der zuständigen Stellen bei der Einstiegsberatung befasste, und die *Ist-Analyse/Konzeption*, die sich mit der Entwicklung eines Musterverfahrens einer Qualifikationsanalyse beschäftigte. Nach Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes nahm die AG *Erprobung* ihre Arbeit auf, die das Musterverfahren für die Qualifikationsanalyse erprobte und dem FBH die Daten zur Auswertung zur Verfügung stellte. Die AG *Ist-Analyse/Konzeption* setzte am Ende des Projekts die Ergebnisse der AG *Erprobung* um und nahm Verbesserungen am Musterverfahren vor.

Flankiert wurden die AGs durch regelmäßige Sitzungen der *Steuerungsgruppe* und des *Beirats*. Die Steuerungsgruppe traf insbesondere grundsätzliche Entscheidungen, etwa zu solchen Fragen, die in den einzelnen AGs aufgeworfen wurden und dort nicht abschließend bearbeitet werden konnten. Des Weiteren war die Steuerungsgruppe dafür verantwortlich, Projekt(zwischen)ergebnisse abschließend zu prüfen, zu bewerten und vor ihrer Veröffentlichung beziehungsweise vor der Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als gemeinsames Ergebnis freizugeben. Der Beirat wurde über Projektergebnisse informiert und nahm eine Kontroll- sowie Beratungsfunktion ein.

In diesem Abschlussbericht werden in Kapitel 2 zuerst die Konzeption des Musterverfahrens und anschließend in Kapitel 3 das Erprobungskonzept vorgestellt. In Kapitel 4 erfolgt dann eine Ergebnisdarstellung der ausgewerteten Erprobungsdaten sowie in Kapitel 5 eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse sowie eine abschließende Übersicht, welche verbessernden Maßnahmen im Rahmen des Projekts aus den Ergebnissen abgeleitet und umgesetzt wurden.

2 Konzeption der Qualifikationsanalyse als sonstiges geeignetes Verfahren nach § 14 BQFG

Zu Beginn des Projekts PROTOTYPING wurden Leitfäden und Informationsblätter entwickelt, welche die beteiligten Personen in den zuständigen Stellen während des Prozesses der Qualifikationsanalyse unterstützen sollten. Dabei wurde der Prozess von der Einstiegsberatung bis hin zur Feststellung notwendiger Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen einer Qualifikationsanalyse⁸ in den Blick genommen.

Grundsätzlich können an der Qualifikationsanalyse in einem Realfall auch Personen ohne Migrationshintergrund teilnehmen, wenn sie eine Qualifikation im Ausland erworben haben, die sie sich in Deutschland anerkennen lassen möchten. Im vorliegenden Projekt wurden jedoch ausschließlich Antragsteller mit Migrationshintergrund ausgewählt, da davon auszugehen ist, dass diese die überwiegende Mehrheit an Antragstellern ausmachen wird. Entsprechend wird auf die Antragsteller teilweise als „Migranten“ verwiesen.

Die herausgegebenen Dokumente und Empfehlungen zur Einstiegsberatung und das im Rahmen des Projekts entwickelte sonstige geeignete Verfahren (die Qualifikationsanalyse) inklusive der in diesem Rahmen entwickelten Dokumente und Leitfäden dienen als Grundlage für die durchgeführte Evaluation.

Im Folgenden werden die Schritte der Konzeption des Musterverfahrens und der Leitfäden dargestellt. Dazu wird zunächst auf die Einstiegsberatung im Vorfeld der Qualifikationsanalyse eingegangen. Diese ist abzugrenzen von der Beratung zur Qualifikationsanalyse, die erst dann erfolgt, wenn die Dokumentenprüfung ergibt, dass nicht alle notwendigen Qualifikationen für eine Anerkennung nachgewiesen werden konnten.⁹ In diesem Fall sind dann die Voraussetzungen zum Absolvieren einer Qualifikationsanalyse erfüllt.

2.1 Die Einstiegsberatung

Unter der Einstiegsberatung wird im Rahmen des Projekts die Beratung von Anerkennungssuchenden verstanden, die erstmalig eine zuständige Stelle aufsuchen, um sich hinsichtlich einer möglichen Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen in Deutschland beraten zu lassen. In einem gemeinsamen Gespräch mit dem Anerkennungssuchenden prüft der Berater der zuständigen Stelle, ob eine Anerkennung sinnvoll und zielführend sein kann und berät zum weiteren Ablauf des Anerkennungsverfahrens.

⁸ Nähere Erläuterungen zur Qualifikationsanalyse finden sich in Kapitel 2.2.

⁹ Vgl. Kapitel 1.

Im Anschluss an die Einstiegsberatung kann der Anerkennungssuchende einen Antrag auf Anerkennung stellen und Nachweise zu seiner Qualifikation einreichen. Im Rahmen einer Dokumentenanalyse wird von der zuständigen Stelle geprüft, ob eine Gleichwertigkeit bescheinigt werden kann.¹⁰

Um den zuständigen Stellen eine Hilfestellung bei der Einstiegsberatung zu bieten und den Prozess der Beratung zu standardisieren, wurde von der AG Einstiegsberatung ein Leitfaden für Berater der zuständigen Stellen entwickelt, in dem die Schritte bis zur Antragstellung erläutert und Qualitätsstandards der Beratung festgelegt wurden.

Der Leitfaden zeigt auf, welche rechtlichen Bedingungen erfüllt sein müssen, damit potentielle Antragsteller einen Antrag auf Anerkennung nach § 14 BQFG stellen können. Mittels Darstellung verschiedener Anerkennungsziele wird zudem darauf eingegangen, in welchen Fällen eine Anerkennung nach § 14 BQFG sinnvoll ist und wann andere Vorgehensweisen, wie beispielsweise eine Nachqualifizierung, gewählt werden sollten.

Ergänzt werden die Informationen im Leitfaden durch verschiedene Dokumentationsvorlagen und Checklisten, welche die Berater der zuständigen Stellen nutzen können, um strukturiert Beratungsgespräche zu führen und zu dokumentieren.¹¹

2.2 Die Qualifikationsanalyse

Kernelement des Projekts PROTOTYPING war die Entwicklung eines sonstigen geeigneten Verfahrens nach § 14 BQFG/§ 50b Absatz 4 HwO, welches als Musterverfahren die Gesetzesformulierung konkretisieren sollte.¹² Dieses Musterverfahren wurde Qualifikationsanalyse genannt.

Dabei werden unter dem Begriff Qualifikation im Rahmen des Projekts PROTOTYPING die *festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verstanden, die vorhanden sein müssen, um wesentliche berufliche Tätigkeiten ausführen zu können*. Der Begriff der Analyse bezieht sich auf die *im Rahmen eines definierten Verfahrens begründete Fremdeinschätzung durch Fachexperten zum Vorhandensein von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten*.

Entsprechend entwickelte die AG Ist-Analyse/Konzeption zunächst ein Musterverfahren für ein sonstiges geeignetes Verfahren, in diesem Fall eine Qualifikationsanalyse, die im anschließenden Projektverlauf evaluiert werden sollte. Die einzelnen Prozessschritte zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse, die Beschreibung des Verfahrensprototyps gemäß § 14 BQFG zur Feststellung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, begleitende Dokumentationsvorlagen und eine Handreichung für Experten zur Durchführung der

¹⁰ Der Prozess der Dokumentenprüfung lag nicht im Aufgabenfeld des Projekts PROTOTYPING. Dieses befasste sich ausschließlich mit der Einstiegsberatung und der Qualifikationsanalyse.

¹¹ Vgl. WHKT (Hrsg.), 2012.

¹² Vgl. WHKT (Hrsg.), 2012a.

Qualifikationsanalyse wurden in einer Empfehlung zur Qualifikationsanalyse für die zuständigen Stellen¹³ ausführlich erläutert und den zuständigen Stellen zur Verfügung gestellt.

In Abbildung 1 werden die Prozessschritte der Qualifikationsanalyse in Kurzform **in der zunächst erprobten Variante** dargestellt. Dabei wird der Prozess der Einstiegsberatung nicht aufgeführt.¹⁴ Sie bildet nur den Prozess des sonstigen geeigneten Verfahrens nach § 14 BQFG ab. Dieser startet, nachdem die dokumentenprüfende Stelle die Anwendung des § 14 BQFG positiv geprüft hat.¹⁵

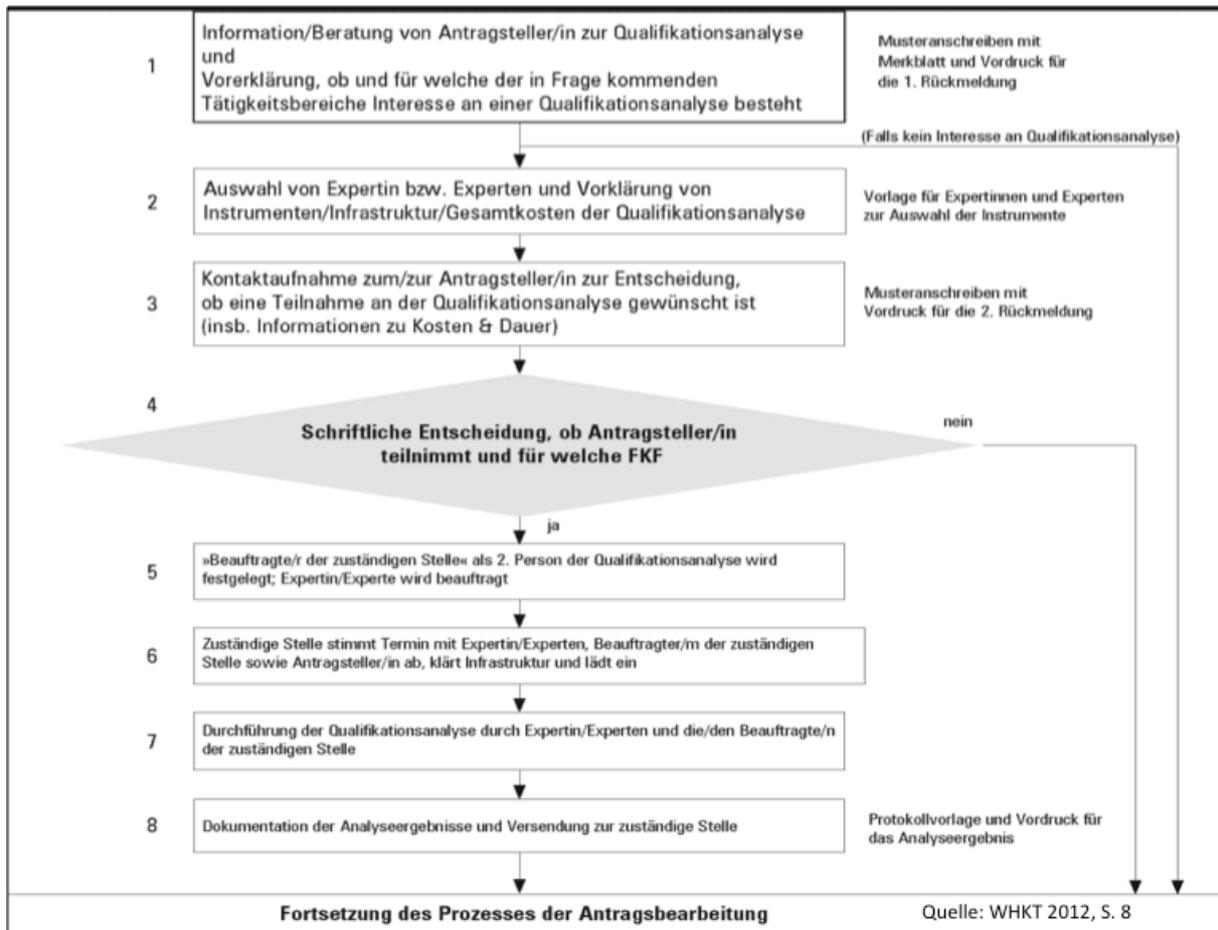


Abbildung 1: Die Prozessschritte der Qualifikationsanalyse¹⁶

In **Schritt 1** wird der Antragsteller zu seinen Möglichkeiten im Rahmen des § 14 BQFG beraten und auf die möglichen Kosten des Verfahrens hingewiesen. Ziel der Beratung ist es

¹³ Vgl. WHKT (Hrsg.), 2012a.

¹⁴ Zur Einstiegsberatung vgl. Kapitel 2.1.

¹⁵ § 14 BQFG kommt nur zur Anwendung, wenn die Nachweiserbringung völlig oder teilweise unmöglich ist, die Nachweise trotz Nachforderung nicht aussagefähig sind, Zweifel an ihrer Echtheit oder Richtigkeit bestehen oder die Identität des Antragstellers unklar ist.

¹⁶ WHKT (Hrsg.), 2012a, S. 8.

vor allem herauszufinden, für welche Tätigkeitsbereiche eine Qualifikationsanalyse sinnvoll ist. Es sollten nur solche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Antragstellers Gegenstand der Feststellung werden, die laut Aussage des Antragstellers auch vorhanden sind.¹⁷ Ebenfalls sollte der Antragsteller darüber aufgeklärt werden, dass die Qualifikationsanalyse auf Deutsch durchgeführt wird. Voraussetzung hierfür sind jeweils die minimal benötigten Sprachkenntnisse¹⁸ für die Ausübung eines Berufs. Wörterbücher sind als Hilfsmittel in der Qualifikationsanalyse zugelassen.¹⁹

Bei Ablehnung einer Qualifikationsanalyse durch den Antragsteller wird die Antragsbearbeitung auf Dokumentengrundlage fortgesetzt und der Antragsteller erhält eine Teilanerkennung einiger Qualifikationen beziehungsweise einen Ablehnungsbescheid als Ergebnis der Gleichwertigkeitsfeststellung.

Bekundet der Antragsteller Interesse an einer Qualifikationsanalyse, wird in **Schritt 2** ein Experte²⁰ von der zuständigen Stelle beauftragt, die Rahmenbedingungen für eine mögliche Qualifikationsanalyse zu eruieren. In diesem Rahmen hat der Experte zu den von der zuständigen Stelle vorgegebenen wesentlichen Tätigkeiten Aufgaben zu konzipieren, Instrumente auszuwählen und benötigte Ressourcen für eine Qualifikationsanalyse anzugeben. Der Experte informiert die zuständige Stelle über Art und Umfang des Feststellungsverfahrens sowie über Kosten für Material, Miete und Personenstunden. Anhand dieser Informationen wird ein Kostenrahmen durch die zuständige Stelle ermittelt, der dem Antragsteller in **Schritt 3** zusammen mit Informationen über den voraussichtlichen Ort und die Dauer der Qualifikationsanalyse mitgeteilt wird.

Erklärt der Antragsteller in **Schritt 4** schriftlich seine Teilnahme an der Qualifikationsanalyse - unter Angabe der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die festgestellt werden sollen -, beginnt die konkrete Vorbereitung derselben.

In **Schritt 5** wird der Experte mit der Durchführung der Qualifikationsanalyse beauftragt und ein Beauftragter der zuständigen Stelle als Zweitbeobachter²¹ organisiert. Dabei sollte die zuständige Stelle die Anforderungen an Experten und Zweitbeobachter beachten.²² Der

¹⁷ Es ist möglich, dass ein Antragsteller weiß, dass er über bestimmte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Ausführung eines Tätigkeitsbereiches notwendig sind, nicht verfügt. Diese Tätigkeitsbereiche müssen im Rahmen der Qualifikationsanalyse nicht mehr überprüft werden.

¹⁸ Nötig sind die für die Ausführung der wesentlichen Tätigkeiten unbedingt erforderlichen Sprachkenntnisse. Auch ist ein Gebrauch von beruflichen Fachbegriffen üblich.

¹⁹ Eine Aussetzung des Verfahrens ist möglich, wenn der Antragsteller vor Absolvieren der Qualifikationsanalyse bessere Deutschkenntnisse erwerben möchte.

²⁰ Die Anforderungen an Experten im Sinne dieses Verfahrens werden in Kapitel 2.2.4 erläutert.

²¹ Die Anforderungen an Zweitbeobachter (Beauftragte der zuständigen Stellen) werden in Kapitel 2.2.4.3 erläutert.

²² Mindestens ein Beobachter ist berufsfachlicher Experte. Der Zweitbeobachter ist ein Beauftragter der zuständigen Stelle, der fachfremd sein kann. Es ist aber ebenfalls möglich, zwei Experten einzusetzen. Vgl. Kapitel 2.2.4.1.

Experte hat nun die Aufgabe, Beobachungskriterien für die festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu formulieren und auf dem Beobachtungsbogen²³ zu notieren.

Die Terminabklärung und Information aller an der Qualifikationsanalyse Beteiligten durch die zuständige Stelle findet in **Schritt 6** statt.

Die Qualifikationsanalyse wird im Vier-Augen-Prinzip durchgeführt und erfolgt in **Schritt 7** anhand der von dem Experten konzipierten Aufgaben. Während der Antragsteller die Aufgaben bearbeitet, wird die Ausführung von dem Experten und dem Zweitbeobachter beobachtet. Die Beobachtungen werden im Beobachtungsbogen dokumentiert. Am Ende der Qualifikationsanalyse beraten sich der Experte und der Zweitbeobachter und kommen für jede festzustellende wesentliche Tätigkeit getrennt zu einem Ergebnis. Die maßgeblichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gelten als nachgewiesen, wenn der Antragsteller eine mindestens ausreichende Leistung in einem beruflichen Tätigkeitsbereich gezeigt hat.²⁴

Das Ergebnis der Qualifikationsanalyse wird in **Schritt 8** in der Ergebnisdokumentation²⁵ festgehalten und an die zuständige Stelle zum Zweck der weiteren Bearbeitung des Anerkennungsantrages weitergeleitet.

Diese Prozessschritte umschreiben den organisatorischen Ablauf einer Qualifikationsanalyse. Das Gesamtverfahren zeichnet sich jedoch durch eine wesentlich höhere Komplexität aus, die hier in Kürze nicht erfasst werden kann. Deshalb wird im Folgenden näher ausgeführt, wie das Musterverfahren der Qualifikationsanalyse konzipiert wurde, welche Instrumente in der Durchführung der Qualifikationsanalyse eingesetzt werden können und wie diese ausgewählt wurden. Zudem werden die Anforderungen an Experten und Zweitbeobachter dargestellt und begründet.

2.2.1 Grundvoraussetzungen für die Entwicklung der Qualifikationsanalyse

Um ein standardisiertes Verfahren zu entwickeln, mussten in der AG Ist-Analyse/Konzeption erste Rahmenbedingungen festgelegt werden. Dies erfolgte mittels

- einer Analyse des Gesetzestextes des BQFG durch eine Expertin des DHKT
- einer Analyse bereits existierender Verfahren zur Kompetenzmessung durch Präsentationen ausgewählter Experten auf einem Expertenworkshop sowie
- einer deutschlandweiten Umfrage an zuständige Stellen zum Status quo der Kompetenzmessung.

²³ Der Beobachtungsbogen enthält Beobachungskriterien, die aus der Aufgabenstellung abgeleitet werden und die erwartete Handlung des Antragstellers beschreiben. Siehe Anhang Seite 178.

²⁴ Gefordert ist in der Qualifikationsanalyse folglich keine Beurteilung nach Noten. Stattdessen soll der Experte eine Entscheidung treffen, ob Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorliegen oder nicht.

²⁵ Die Ergebnisdokumentation ist eine im Projekt entwickelte Dokumentenvorlage, in der der Experte das Ergebnis jeder einzelnen festgestellten wesentlichen Tätigkeit mit einer kurzen Begründung dokumentiert.

Auf diese drei Analysen wird im Folgenden Bezug genommen, da aus ihnen die Ansprüche an ein Musterverfahren resultierten.

Aus den Ergebnissen der oben genannten Analysen ergab sich als Grundvoraussetzung, dass die Qualifikationsanalyse in einem Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Standardisierung gestaltet werden musste, indem sie einerseits eine möglichst bundeseinheitliche und gesetzeskonforme Vorgehensweise verschiedener zuständiger Stellen ermöglicht und andererseits für eine große Spannbreite an Berufen anwendbar sein muss. Die Vielzahl der möglichen anzuerkennenden Qualifikationen erfordert also ein hohes Maß an Flexibilität, während die Vorgabe der Gesetzeskonformität die Anforderung der Standardisierung mit sich brachte.

Da die Antragsteller durch die Anerkennung keinen deutschen Abschluss erlangen²⁶, sollte zudem klar herausgestellt werden, dass es sich bei der Qualifikationsanalyse nicht um eine klassische Prüfung handelt, sondern vielmehr um eine Feststellung, ob Antragstellende in genau bestimmten Tätigkeitsbereichen über ausreichende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um eine berufstypische Situation bewältigen zu können.

Um die Ansprüche an ein passgenaues Verfahren zu fixieren, wurden in der AG Ist-Analyse/Konzeption Kriterien abgeleitet, die bei der Entwicklung des Musterverfahrens und insbesondere bei der Auswahl der Instrumente, die in der Qualifikationsanalyse zum Einsatz kommen, beachtet werden sollten. Diese Kriterien werden im folgenden Kapitel vorgestellt.

2.2.2 Generierung von Kriterien

Die Generierung von Kriterien (K) sollte im Rahmen der Qualifikationsanalyse dabei helfen, eine Auswahl an geeigneten Instrumenten festzulegen, anhand derer die Qualifikationen der Antragsteller festgestellt werden sollen. Diese Instrumente wurden in einem sogenannten Instrumentenpool gesammelt. Bevor dieser jedoch in Kapitel 2.2.3 dargestellt wird, soll zunächst begründet dargelegt werden, auf welche Weise die Projektpartner die Kriterien zur Auswahl der Instrumente festgelegt haben.

Die von den Projektpartnern gemeinsam erarbeiteten Kriterien wurden in drei Kategorien zusammengefasst.

- Beachtung von Rahmenbedingungen vor Ort
- Beachtung der Referenzqualifikation
- Beachtung von messtheoretischen Verfahrensstandards

Insgesamt wirkten sich die Kriterien auf zwei Ebenen der Qualifikationsanalyse aus: Zunächst bezogen sie sich direkt auf die Auswahl der Analyseinstrumente auf der unteren Ebene. Hier

²⁶ Ein deutscher Abschluss wird nicht verliehen, sodass auch kein deutsches Prüfungszertifikat ausgehändigt wird. <http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/75.php>.

wurden nur Instrumente in den Instrumentenpool aufgenommen, die die gesetzten Kriterien weitestgehend erfüllen. Daneben wirkten sich die Kriterien auch auf das Gesamtverfahren aus und sollten sich in den Handlungsanweisungen an die beteiligten Akteure wiederfinden.²⁷ Abbildung 2 verdeutlicht den Einfluss der Kriterien auf das Gesamtverfahren.

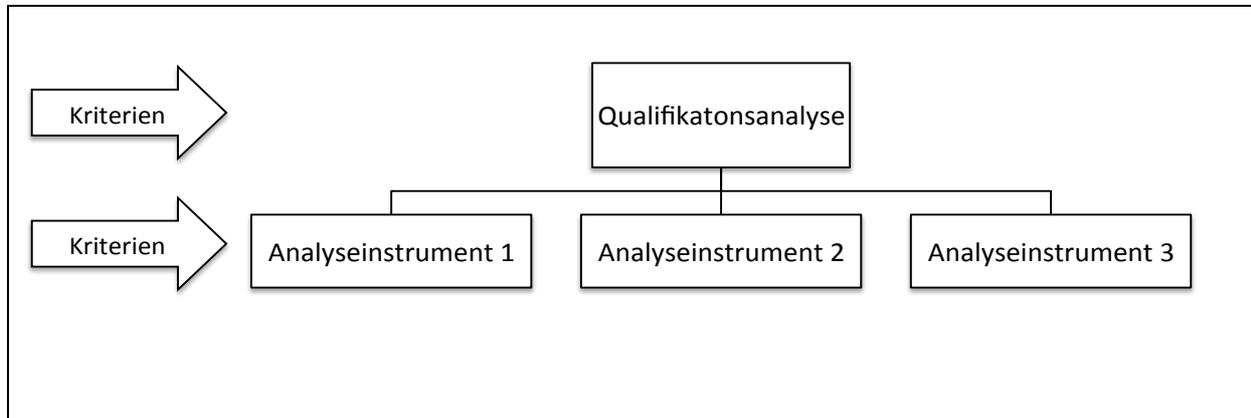


Abbildung 2: Ebenen der Kriteriensetzung

Im Folgenden werden die anhand dieser Kategorien festgelegten Kriterien erläutert.

Beachtung von Rahmenbedingungen vor Ort (Organisatorische Kriterien)

K 1: Zeitliche Leistbarkeit

- Das Instrument sowie das Gesamtverfahren müssen im Interesse der Antragsteller und der zuständigen Stellen in einem angemessenen Zeitraum durchgeführt werden können und innerhalb dieser Zeit für beide Seiten organisierbar sein.²⁸

K 2: Infrastrukturelle Umsetzbarkeit vor Ort

- Das Instrument sowie das Gesamtverfahren müssen von sämtlichen zuständigen Stellen umgesetzt werden können, sowohl bezogen auf die ortsnahe Durchführbarkeit des Verfahrens als auch auf die Einsetzbarkeit von Personal oder auf die Bereitstellung von Material.

K 3: Finanzierbarkeit für den Antragsteller

- Die Instrumente müssen so gewählt werden, dass die Kosten für das Verfahren überschaubar bleiben, vor allem auch im Hinblick darauf, dass die Finanzierung

²⁷ Ein letztendlicher Abgleich zwischen den Kriterien und den gesetzten Standards wird in Kapitel 4.6 vorgenommen.

²⁸ Grundsätzlich unterliegt das Verfahren einer Hemmung nach § 6 (4) BQFG. Sobald eine Qualifikationsanalyse jedoch durchgeführt werden soll, liegt es im Interesse aller Beteiligten, das Verfahren in absehbarer Zeit abzuschließen.

(z.B. über Fördermaßnahmen des Staates) noch nicht geklärt ist. Für die Verfahren können Gebühren nach dem Gebührenrecht der Länder erhoben werden.²⁹ Diese sollten jedoch nicht zu einem Hindernis für die Antragsteller werden.

K 4: Eignung für eine Einzelperson

- Das Instrument soll im Rahmen des Gesamtverfahrens Beurteilungen von Einzelpersonen gewährleisten. In Ausnahmefällen, wenn die gleichen Qualifikationen/Teilqualifikationen einer Gruppe analysiert werden müssen, können Gruppenverfahren eingesetzt werden.³⁰

Beachtung der Referenzqualifikation (Berufliche Kriterien)

K 5: Sprachliche Angemessenheit

- Das Instrument/Verfahren soll auch mit eingeschränkten Deutschkenntnissen zu bewältigen sein. Sprachkenntnisse dürfen nur Gegenstand des Verfahrens sein, wenn sich dies aus dem Berufsbild der Referenzqualifikation eindeutig ergibt.

K 6: Erfassung von Kenntnissen UND Fertigkeiten

- Um die berufliche Leistungsfähigkeit beurteilen zu können, sollen sowohl die nötigen Kenntnisse (zum Beispiel Sicherheitsstandards) als auch die Umsetzung beziehungsweise Anwendung im berufsspezifischen Kontext erfasst werden.

K 7: Berufsbezug

- Das Instrument soll messen, inwiefern ein Antragsteller in der Lage ist, wesentliche Tätigkeiten eines Berufs ordnungsgemäß auszuführen. Bei der Durchführung des Verfahrens muss sichergestellt sein, dass sich die Instrumente auf berufliche Anforderungssituationen (Fachkompetenz) der Referenzqualifikation beziehen.

K 8: Toleranz gegenüber unterschiedlichen Vorgehensweisen

- Das Instrument soll geeignet sein, mehrere gleichwertige Bewältigungsstrategien zur Lösung einer Aufgabe zuzulassen und somit einerseits die genderspezifischen und persönlichen wie auch andererseits die kulturellen Unterschiede der Antragsteller zu berücksichtigen.

K 9: Hilfestellung ermöglichen

- Das Instrument soll Hilfestellungen bei Sprachschwierigkeiten ermöglichen, wie zum Beispiel das Benutzen grafischer Elemente.

²⁹ Vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG, S. 3.

³⁰ Zum Zeitpunkt der Konzeption der Qualifikationsanalyse war davon auszugehen, dass man sich auf eine Vielzahl unterschiedlicher Antragsteller aus verschiedenen Ländern, Berufen und Qualifikationsnachweisen einstellen musste. Dementsprechend wurde eine Ausrichtung auf Einzelpersonen gewählt. Die Konzeption des Verfahrens schließt jedoch nicht aus, dass es auch in kleineren Gruppen durchgeführt werden kann.

- Zudem sollte die Möglichkeit bestehen, dass die Experten Hilfestellungen zur weiteren Bearbeitung geben können. Dies kann zum Beispiel eine Hilfestellung bei der Durchführung einer vollständigen Handlung sein (Problem erkennen, Lösungsweg planen, Lösungsweg nach Plan ausführen, Lösungsweg bewerten).³¹
- Rückfragen des Antragstellers sollen jederzeit möglich sein.

Beachtung von messtheoretischen Verfahrensstandards³² (Gütekriterien)

K 10: Validität (Gültigkeit, Aussagekraft)

- Das Instrument muss geeignet sein, eine angemessene Beurteilung über die Gleichwertigkeit einer Qualifikation eines Antragstellers zu einer Referenzqualifikation zu ermöglichen. Hierzu ist es nötig, dass bei der Aufgabenstellung darauf geachtet wird, dass das gewählte Instrument misst, was es messen soll.³³ Über die Aussagekraft der Ergebnisse der eingesetzten Instrumente entscheiden sich letztlich auch der Wert und die Akzeptanz des Verfahrens.³⁴

K 11: Objektivität

- Das Instrument/Verfahren soll geeignet sein, ortsunabhängig und unabhängig von den *beurteilenden Personen* dieselben Ergebnisse zu erreichen.³⁵
- Um Objektivität zu gewährleisten, können zum Beispiel standardisierte Instruktionen vorgegeben, Zielerreichungsgrade angegeben oder Interpretationsbeispiele bereitgestellt werden.³⁶
- Dazu muss im Vorhinein die Zielsetzung des Verfahrens deutlich sein. In Bezug auf die Ziele sollten konkrete Anforderungs- beziehungsweise Beobachtungskriterien festgelegt werden.³⁷
- Zur Verringerung der Subjektivität soll das Vier-Augen-Prinzip angewendet werden.³⁸

³¹ Vgl. zum Prüfen vollständiger Handlung i. S. v. Planung, Durchführung, Kontrolle zum Beispiel EBBINGHAUS, 2005.

³² Die folgenden Punkte finden sich in REETZ/HEWLETT, 2008, S. 57-62.

³³ Vgl. HARTIG/JUDE 2007, S. 22, sowie REETZ/HEWLETT, 2008, S. 58.

³⁴ Vgl. OBERMANN, 2009, S. 189.

³⁵ Vgl. HARTIG/JUDE, 2007, S. 19, sowie REETZ/HEWLETT, 2008, S. 57.

³⁶ Vgl. HARTIG/JUDE, 2007, S. 19 f., sowie REETZ/HEWLETT, 2008, S. 59-62.

³⁷ Vgl. HARTIG/JUDE, 2007, S. 20, sowie REETZ/HEWLETT 2008, S. 59 f.

³⁸ Das Vier-Augen-Prinzip hat sich überall dort bewährt, wo geprüft wird. Es dient dazu, die Subjektivität einer Person zu reduzieren und damit Fehler zu verhindern und Missbrauch vorzubeugen. Vgl. OBERMANN, 2009, S. 191 f., sowie u. a. SCHMIDT-ATZERT/AMELANG, 2012.

K 12: Reliabilität (Zuverlässigkeit)

- Beim Einsatz desselben Instruments sollen bei einer Wiederholung der Qualifikationsanalyse die gleichen Ergebnisse erzielt werden. Um dies zu erreichen, müssen unerwünschte Einflussfaktoren ausgeschlossen werden (z.B. Zeitdruck, missverständliche Formulierungen, personelle Dissonanzen).³⁹

K 13: Schwerpunkt auf Fremdbewertung

- Die Instrumente sollen zur Fremdbewertung geeignet sein.
- Instrumente der Selbsteinschätzung werden bereits **vor** der Qualifikationsanalyse in der Beratungsphase eingesetzt.

K 14: Transparenz

- Sowohl für den Antragsteller als auch für den Fremdeinschätzer soll das Instrument transparent sein. Dies setzt voraus, dass das Instrument leicht verständlich kommuniziert werden kann.
- Ebenso sollen die Teilnehmer den Ablauf des Prozesses genau verstehen und auf diese Weise keine Hemmungen oder Blockaden im Rahmen der Feststellung aufbauen.⁴⁰
- Transparenz bedeutet u. a., dass besonderer Wert auf die Formulierung der Aufgabenstellung gelegt werden muss, damit der Antragsteller den Arbeitsauftrag richtig verstehen kann.⁴¹

Möglicherweise erfüllt nicht jedes einzelne Instrument alle gesetzten Kriterien. Deshalb sind Instrumentenkombinationen sowohl zum Teil notwendig als auch erwünscht. Es sollte insgesamt darauf geachtet werden, dass die Kriterien bei der Konzeption des Gesamtverfahrens erfüllt werden.

2.2.3 Auswahl von Instrumenten für ein Musterverfahren

Für die Auswahl von Instrumenten, die für die Feststellung von Qualifikationen eingesetzt werden können, einigte man sich auf die Zusammenstellung eines Instrumentenpools. Die hierin enthaltenen Instrumente sollen erstens sowohl die Kenntnisse als auch die verschiedenen kognitiven, motorischen und kommunikativen Fertigkeiten einer Person erfassen können und zweitens einer Vielzahl an unterschiedlichen Referenzberufen gerecht werden können. Gleichzeitig soll drittens die Begrenzung auf eine bestimmte Anzahl von Instrumenten dem Anspruch an Standardisierung gerecht werden.

³⁹ Vgl. Reetz/Hewlett, 2008, S. 58 f. sowie S. 64.

⁴⁰ Vgl. REHBOLD, 2011, Folie 12.

⁴¹ Vgl. REETZ/HEWLETT, 2008, S. 47 f.

Ein erster Schritt für die Auswahl von Instrumenten war die Zusammenstellung von möglichen Instrumenten. Diese basierte einerseits auf der Auswertung einer Umfrage zum den bei zuständigen Stellen bisher in verschiedenen Kontexten eingesetzten Methoden sowie andererseits auf Literaturstudium. Die zuständigen Stellen gaben eine Vielzahl an Selbst- und Fremdeinschätzungsmethoden an, mit denen Qualifikationen gemessen wurden.

Entsprechend wurden insgesamt 18 Instrumente einer Analyse unterzogen. Dafür wurden in einem ersten Schritt jeweils die Zielsetzung und der Grundtypus des Instruments sowie mögliche Variationen kurz beschrieben. In einem zweiten Schritt wurde geprüft, welche Qualifikationen mithilfe des Instruments festgestellt werden können. Dafür wurden die Instrumente zunächst ausführlich beschrieben und anschließend in die folgende Tabelle übertragen. In einem weiteren Schritt erfolgte dann eine Bewertung der Instrumente hinsichtlich der im Projekt verfolgten Ziele.

Instrument	Kenntnisse	Motorische Fertigkeiten	Kognitive Fertigkeiten	Kommunikative Fertigkeiten
Frageblock im Gespräch / Interview	✓			
Auftragsbezogenes Fachgespräch	✓		✓	
Situatives Fachgespräch	✓		✓	
Rollenspiel / Gesprächssimulation	(✓)		(✓)	✓
Selbstpräsentation			(✓)	✓
Fallstudie für Einzelperson	(✓)		✓	(✓)
Präsentation von Arbeitsergebnissen			✓	✓
Schriftlicher Wissenstest	✓			
Gruppendiskussion mit anderen Kandidaten				✓
Arbeitsprobe / Konstruktionsübung im Bildungszentrum	(✓)	✓	✓	(✓)
Praktische Aufgabe (reduzierter betrieblicher Auftrag)		✓	(✓)	
Probearbeit im Betrieb		✓	(✓)	(✓)
Sonstiger schriftlicher Test	✓		✓	
Testformen am PC	✓		✓	
Simulationen	(✓)		✓	(✓)

Tabelle 2: Zuordnung der Instrumente zur Fertigkeiten und Kenntnissen

In einem weiteren Schritt wurde dann ein Kriterienraster auf Grundlage der in Kapitel 2.2.2 dargestellten Kriterien, entwickelt. Dieses Raster sollte dabei helfen, die dargestellten Instrumente anhand von Kriterien zu ordnen und auf ihre tatsächliche Eignung im Projekt

PROTOTYPING zu prüfen. Die nachfolgende Tabelle ist ein Auszug aus dem vom FBH erstellten Kriterienraster.

Nr.	Kriterien	Frageblock/ Interview	Auftrags- bezogenes Fachgespräch	Situatives Fachgespräch
1	Zeitliche Leistbarkeit	++	++	+
2	Infrastrukturelle Umsetzbarkeit vor Ort (Pers/Mat)	++	++	++
3	Finanzierbarkeit für den Antragsteller	+	+	+
4	Einzelbewertung	+	+	+
5	Sprachliche Angemessenheit	-	0	0
6	Erfassung von Kenntnissen UND Fertigkeiten	-/!	-/!	-/!
7	Berufsbezogenheit	+	+	+
8	Offenheit der Lösungswege	-	+	+
9	Hilfestellung ermöglichen	+	+	+
10	(Prognostische) Validität	-	+	+
11	Objektivität	-	-	-
12	Reliabilität	-	+	+
13	Schwerpunkt auf Fremdbewertung	+	+	+
14	Transparenz	+	+	+
(Legende: ++ = sehr gut, + = gut, 0 = neutral, - = schwierig, -- = ungeeignet, ? = unbekannt, ! = Achtung: nur in Kombination mit einem anderen Instrument sinnvoll)				

Tabelle 3: Auszug aus dem Kriterienraster

Nach Abschluss dieses Vorgehens sowie interner Diskussion in der AG Ist-Analyse/Konzeption wurden die folgenden Instrumente festgelegt:

- Fachgespräch (auftragsbezogen, situativ, hypothetischer Fall)
- Rollenspiel/Gesprächssimulation
- Fallstudie
- Präsentation von Arbeitsergebnissen
- Arbeitsprobe⁴²
- im Betrieb⁴³

⁴² Die Aufnahme der Arbeitsprobe in den Instrumentenpool wurde einstimmig befürwortet.

⁴³ Aufgrund möglicher organisatorischer und finanzieller Vorteile wurde von einigen Vertretern der zuständigen Stellen der ausdrückliche Wunsch geäußert, die *Probearbeit im Betrieb* im Instrumentenpool zu belassen.

Diese Instrumente können, abhängig von der Art der festzustellenden notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung wesentlicher Tätigkeiten, ausgewählt und kombiniert werden.

Die Entscheidung, welche Instrumente tatsächlich zum Einsatz kommen, hängt von den konkreten Anforderungen der Referenzqualifikationen und den festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten sowie von der Einschätzung des Experten ab.

Die nachfolgende Abbildung ordnet die Instrumente ihrer Eignung nach den abzu prüfenden Kenntnissen und Fertigkeiten zu.

	Kenntnisse	motorische Fertigkeiten	kognitive Fertigkeiten	kommunikative Fertigkeiten
Fachgespräch	✓		✓	(✓)
Rollenspiel/Gesprächsimulation	(✓)		(✓)	✓
Fallstudie	(✓)	(✓)	✓	(✓)
Präsentation von Arbeitsergebnissen			✓	✓
Arbeitsprobe	(✓)	✓	(✓)	
im Betrieb		✓	(✓)	

Tabelle 4: Kombination von Instrumenten und Kenntnissen / Fertigkeiten⁴⁴

2.2.4 Auswahl von Experten

Im Rahmen des Projekts PROTOTYPING verständigte man sich darauf, die Qualifikationsanalyse mittels eines Vier-Augen-Prinzips durchzuführen.⁴⁵ Hierbei sollte mindestens ein Experte einbezogen werden, der die fachliche Durchführung und die Beurteilung des Antragstellers übernimmt. Außerdem sollte ein Zweitbeobachter (Beauftragter der zuständigen Stelle) die Organisation und Protokollierung des Verfahrens übernehmen.

Vor diesem Hintergrund wurden in einem ersten Schritt, mit Blick auf das Projektziel, notwendige Anforderungen begründet, die ein Experte erfüllen muss, der im Rahmen der Qualifikationsanalyse tätig wird. In einem zweiten Schritt wurde geprüft, inwiefern der Experte diese Anforderungen bereits bei seiner Auswahl erfüllen muss oder ob es die

⁴⁴ Für die Feststellung bestimmter Fertigkeiten oder Kenntnisse eignen sich besonders die Instrumente, die mit einem Haken gekennzeichnet sind, die mit einem eingeklammerten Haken sind eingeschränkt verwendbar. Sie können in Kombination mit einem weiteren Instrument verwendet werden.

⁴⁵ Hierauf verständigten sich die Steuerungsgruppe sowie die AG Ist-Analyse/Konzeption vor dem Hintergrund der Diskussion um ein möglichst objektives Verfahren.

Möglichkeit gibt, einige der Anforderungen auch im Zuge einer Schulung nach seiner Auswahl zu erwerben. Im Anschluss wurden weitere Anforderungskriterien für den Zweitbeobachter festgelegt.

Im Folgenden werden die Anforderungen dargestellt, die an Experten und Zweitbeobachter gestellt werden.

2.2.4.1 Anforderungen an Experten

Als Ausgangspunkt für die Begründung von Anforderungen an Experten lassen sich, neben den allgemeinen Anforderungen an Prüfer⁴⁶, vor dem Hintergrund des Projekts und des Anerkennungsgesetzes die folgenden Anforderungen formulieren: Zunächst wird erwartet, dass es sich bei einem Experten im Projekt PROTOTYPING um eine *fachlich kompetente* Person handelt, die sich gleichzeitig auf die Durchführung der *projektspezifisch ausgewählten Instrumente* der Qualifikationsanalyse einlassen und diese methodisch richtig einsetzen kann. Um dies zu gewährleisten, sollten die Experten überdies sowohl persönlich aufgeschlossen gegenüber dem Verfahren der Qualifikationsanalyse und den hierbei notwendigen Erhebungsinstrumenten sein als auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen grundsätzlich unterstützen. Hierzu sollten sie insgesamt über bestimmte *Persönlichkeitsmerkmale sowie soziale Kompetenzen* verfügen. Um einen reibungslosen Ablauf der Qualifikationsanalyse zu gewährleisten, sollte der Experte zudem Kenntnisse über den rechtlich-organisatorischen Rahmen des Verfahrens aufweisen. Diese lassen sich zu den sogenannten *organisatorischen Anforderungen* zusammenfassen.

Demzufolge lassen sich vier Anforderungskategorien bilden:

⁴⁶ Unter klassischen Ansprüchen werden Ansprüche verstanden, die allgemein im Prüfungswesen gefordert werden. Hierzu gehören beispielsweise pädagogisches Gespür, Organisationsfähigkeit, menschliche Reife, Verantwortungsbereitschaft. Vgl. u.a. IHK SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2013 oder PRÜFERPORTAL, 2013.

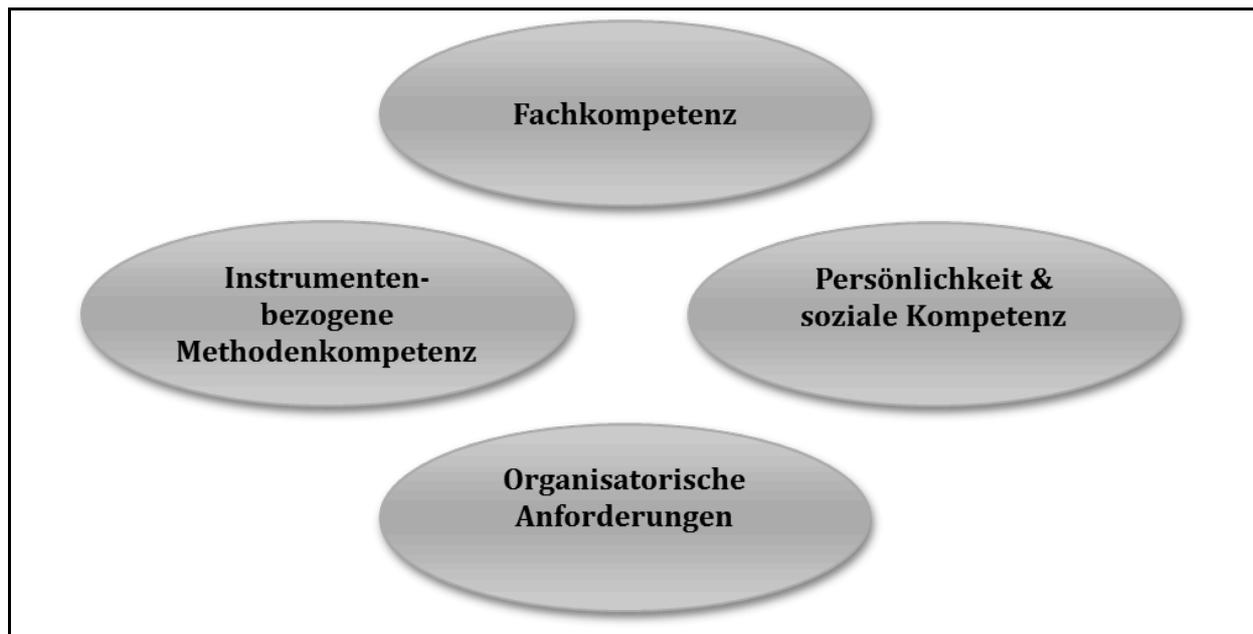


Abbildung 3: Anforderungskategorien zur Auswahl von Experten

Im Folgenden sollen nun besonders diese Anforderungen herausgestellt werden, da sie für Experten im Projekt PROTOTYPING – in Bezug auf die Besonderheiten der Zielgruppe der Antragsteller – eine hohe Relevanz aufweisen.

Fachliche Anforderungen (Fachkompetenz)

Um die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten eines Antragstellers feststellen zu können, sollte der Experte zunächst sachkundig in seiner Fachrichtung sein⁴⁷ und fachliches Urteilsvermögen besitzen. Darüber hinaus muss er selbst über theoretisches Hintergrundwissen verfügen und die Prozesse und Arbeitsabläufe in seinem Beruf beherrschen.⁴⁸

Um diese Anforderungen zu erfüllen, muss der Experte seine Fachkompetenz durch einen anerkannten Berufsabschluss in der Fachrichtung sowie Berufserfahrung belegen. Der Experte soll berufliche Situationen aus eigener Erfahrung heraus kennen (*Berufsbezug*) und aufgrund einer *aktiven Tätigkeit* aktuelle Ansprüche in die Ausgestaltung und Beurteilung von Arbeitsaufgaben einfließen lassen können. Darüber hinaus soll der *Berufsabschluss des Experten auf gleichwertigem oder höherem Niveau* als die Referenzqualifikation liegen, für die das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren durchlaufen wird.⁴⁹

⁴⁷ Analog zu § 40 (1) BBiG.

⁴⁸ Vgl. REETZ/HEWLETT, 2008, S. 17. Dies bedeutet auch, dass er in der Lage ist, Fertigkeiten und Kenntnisse zu überprüfen. Vgl. auch OBERMANN, 2009, S. 189 ff.

⁴⁹ Diese Aussage stützt sich auf die von RAUNER dargestellte Entwicklungslogik. Nur wer mehrere Entwicklungsstufen durchlaufen hat, könne die Komplexität von Aufgaben erfassen, Ähnlichkeiten in der Lösungsstrategie erkennen und Handlungen beurteilen. Vgl. RAUNER, 2002, S. 5 ff.

Seine fachlichen Qualifikationen kann der Experte durch Zertifikate und Arbeitszeugnisse nachweisen, sollte der zuständigen Stelle die Qualifikation des Experten nicht bereits bekannt sein.

Anforderungen an die Persönlichkeit und soziale Kompetenz des Experten

Auch solche Anforderungen spielten bei der Auswahl von Experten eine wesentliche Rolle, die unter anderem ihre Kollegialität, Kompromissbereitschaft, aber auch Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Verschwiegenheit und Pünktlichkeit in den Blick nahmen.⁵⁰

Bei der Qualifikationsanalyse handelt es sich um ein Verfahren zur Feststellung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten von größtenteils ausländischen Antragstellern, von denen ein Großteil Migranten sind. Im Rahmen der Qualifikationsanalyse soll, bezogen auf einen Referenzberuf, festgestellt werden, ob die Antragsteller über Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die den Qualifikationen des Referenzberufs entsprechen. Aus diesem Grund sollte der Experte vor allem Toleranz gegenüber anderen Kulturen sowie den ausländischen Antragstellern und ihren spezifischen Anliegen signalisieren können. Entsprechend sollte er den Antragstellern prinzipiell aufgeschlossen gegenüberstehen und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen grundsätzlich begrüßen.

Aufgrund des internationalen Fokus des Anerkennungsverfahrens ist es zudem wichtig, dass der Experte über internationale Erfahrungen innerhalb seines Berufsfeldes verfügt und Kenntnisse über die kulturellen sowie berufs- und bildungsspezifischen Unterschiede in den verschiedenen Ländern besitzt.

Unter dem Stichwort *interkulturelle Kompetenz* lassen sich vielfältige Definitionen nennen. Vor dem Hintergrund der im Projekt PROTOTYPING gegebenen Rahmenbedingungen sowie Akteure und Vorgaben erscheint folgender Merkmalskatalog sinnvoll:

- Erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen
- Kennt die Lebensbedingungen zugewanderter Bevölkerungsgruppen
- Kann mit Fremdheitserfahrungen und den daraus resultierenden Spannungen umgehen
- Berücksichtigt im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen deren spezifischen Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns
- Kann dieses Wissen in problemlösende Handlungsstrategien umsetzen
- Stellt sich auf andere Kulturen ein.⁵¹

⁵⁰ Diese Anforderungen werden allgemein in unterschiedlichen Prüfungsformen an prüfende Personen gestellt: Vgl. u.a. REETZ/HEWLETT, 2008, S. 17.

⁵¹ REINECKE/VON BERNSTORFF/STERN, 2009, S. 11

Verfügt der Experte über diese Kompetenzen, so ist anzunehmen, dass es ihm leichter fällt, zu entscheiden, ob er sich in der Qualifikationsanalyse beispielsweise auf ein anderes Wertesystem einstellen muss. Ebenso sollte er in der Lage sein zu unterscheiden, ob es sinnvoll ist, auf einen bestimmten Lösungsweg zu beharren oder ob unterschiedliche Vorgehensweisen zulässig sind, welche der Antragsteller bei Erlangen der im Ausland erworbenen Qualifikation erlernt hat.⁵²

Anzunehmen ist darüber hinaus, dass Antragsteller am Verfahren teilnehmen werden, die der deutschen Sprache nicht oder nur eingeschränkt mächtig sind, also unter anderem nur über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Dies kann während der Qualifikationsanalyse eine erhöhte Nervosität bei den Antragstellern auslösen. Um dieser angemessen begegnen zu können, ist eine ruhige und ermutigende Ausstrahlung des Experten besonders wichtig.⁵³

Damit der Experte solche und ähnliche Situationen erkennen und angemessen reagieren kann, sollte er über *kommunikative Kompetenz* verfügen, die es ihm ermöglicht, situationsgerecht und sprachlich angemessen auf die individuellen Deutschkenntnisse der Antragsteller einzugehen. Dies setzt zum Beispiel voraus, dass der Experte eine deutliche und langsame Aussprache hat und in der Lage ist, trotz teilweise komplexer Sachverhalte, einfache Satzkonstruktionen zu verwenden.⁵⁴

Neben der Fähigkeit des Experten, Aufgaben in einfachen Worten verständlich zu erläutern, muss er darüber hinaus erkennen, in welcher Situation der Antragsteller Hilfe benötigt. *Hilfestellungen* können sowohl beim Erläutern der Aufgabenstellung als auch während der Bewältigung der Arbeitsaufgabe nötig werden. Wird deutlich, dass der Antragsteller etwas nicht verstanden hat, ist hier zu prüfen, ob ein Verständigungsproblem oder Hilflosigkeit der Auslöser für ein abweichendes Verhalten ist. Dabei kann es nötig sein, die Hilfestellungen in verschiedenen Phasen der Qualifikationsanalyse zu geben.⁵⁵ Besonders zu Beginn sind verschiedene didaktische Methoden denkbar, um Nervosität zu mildern und den Antragsteller zu ermutigen. Entsprechend sollte der Experte Kenntnisse über Fragetechniken und Motivationsmethoden aufweisen.

⁵² Ebenso sollte der Experte eine genderspezifische Offenheit mitbringen. LANGE wies nach, dass die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern vor allem in Instrumenten mit einem hohen mündlichen Anteil schwer zu verhindern ist. Dies trifft besonders auf Situationen zu, in denen klassische „Männerthemen“ abgefragt werden. Zitiert in: BERENDT/VOSS/WILDT, 2002, H 2.1, S. 24 f. Besonderes Gewicht erlangt diese Aussage zudem, wenn es sich in der Qualifikationsanalyse um Frauen handelt, die aufgrund ihrer kulturellen Herkunft oder ihrer Religion zudem anders auftreten können als deutsche Frauen.

⁵³ Vgl. WINTELER, A., 2008, S. 111.

⁵⁴ „Kommunikative Kompetenz ist die Fähigkeit, konstruktiv, effektiv und bewusst zu kommunizieren. Dazu gehört die Kenntnis wichtiger Kommunikationskonzepte und -modelle, aber auch das Beherrschen konkreter Kommunikationstechniken.“ MINISTERIUM FÜR SCHULE UND WEITERBILDUNG DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN 2013.

⁵⁵ Zunächst kann dies im Rahmen des Einstiegs der Fall sein. Dieser dient dazu, etwaige Hemmungen des Antragstellers abzubauen und Transparenz zu schaffen. Ebenso sind die Hilfestellungen in der Arbeitsphase, in der die Durchführung des Instruments (einschließlich der Dokumentation der Beobachtungen) stattfindet, sowie ebenso in der Schlussphase, in der der Antragsteller seine eigene Arbeit beurteilt, denkbar.

Auch im weiteren Verlauf der Qualifikationsanalyse kann es aufgrund von Nervosität oder Sprachschwierigkeiten zu Missverständnissen kommen. Hier ist es Aufgabe des Experten, die Signale des Antragstellers, wie Körpersprache⁵⁶ oder verbale Auffälligkeiten⁵⁷, zu erkennen, darauf einzugehen und etwaige Blockaden zu verhindern beziehungsweise abzubauen.⁵⁸ Ein Experte sollte fähig sein, Hilfestellungen sowohl zu Beginn als auch während des Ablaufs der Qualifikationsanalyse in verschiedenen Formen verbaler und non-verbaler Kommunikation anzubieten.

Die Anforderungen an Persönlichkeit und soziale Kompetenz können im Gegensatz zu den fachlichen Voraussetzungen nicht konkret nachgewiesen werden. Deshalb sollte einerseits der Experte sich selbst mit Blick auf die Anforderungen reflektieren. Zum anderen hat die zuständige Stelle als organisierende Stelle die Funktion, geeignete Experten auszuwählen.

Anforderungen in der Anwendung von Instrumenten (instrumentenbezogene Methodenkompetenz)

Abhängig von den zu überprüfenden Qualifikationen werden im Verfahren verschiedene Instrumente (z.B. Fallstudie, Fachgespräch) eingesetzt. Dies macht es notwendig, dass die Experten *Kenntnisse über Kompetenzfeststellungsinstrumente* besitzen, und somit die Durchführung verschiedener Instrumente zielgerichtet gewährleisten können. Zur Instrumentenkenntnis gehört sowohl das Verständnis über das Instrument als auch die Fähigkeit, dieses richtig einsetzen zu können. Die Instrumentenkenntnis sollte durch die Teilnahme an einer Schulung vertieft werden.⁵⁹

Während der Anwendung der Instrumente muss der Experte zu einer Gleichwertigkeitseinschätzung gelangen. Bei einigen Instrumenten gelingt dies durch die genaue Beobachtung der Arbeitsleistung. Die genaue Beobachtung wird umso wichtiger, je weniger der Antragsteller sein Handeln sprachlich begründen kann, da der Experte in einem solchen Fall stark von der Handlung auf kognitive Fertigkeiten und Kenntnisse schließen muss. Dies bedeutet, dass der Experte über eine genaue *Beobachtungsfähigkeit* verfügen muss. Zudem muss der Experte seine Beobachtungen so *dokumentieren* können, dass das Verfahren für einen unbeteiligten Dritten nachvollziehbar ist.

Zudem wird im Rahmen der hier vorliegenden Qualifikationsanalyse die Feststellung der Gleichwertigkeit von der Entscheidung des Experten abhängig gemacht: Dieser hat zu

⁵⁶ Zeichen der Körpersprache können u. a. sein: Schwitzen, Umherrutschen auf dem Stuhl, fahriges Bewegungen, Händeringen oder -verkrampfen, große Augen beziehungsweise unruhiger Blick.

⁵⁷ Wie zum Beispiel Stottern oder Schweigen.

⁵⁸ Vgl. MACKE/HANKE/VIEHMANN 2008, S. 138.

⁵⁹ Es kann nicht von einer generellen Instrumentenkenntnis der Experten ausgegangen werden. Da die Instrumentenkenntnis jedoch einen wesentlichen Einfluss auf die Durchführung und Auswertung hat, sollte mindestens einmalig eine Schulung durchgeführt werden. Vgl. BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG (Hrsg.) 2010, S. 19 ff.

entscheiden, ob der Antragsteller über die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, um eine wesentliche Tätigkeit ausüben zu können. Insofern sollte der Experte über *Beurteilungskompetenz* verfügen und sich reflexiv mit Beurteilungsfehlern auseinandergesetzt haben.⁶⁰

Wie zuvor bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen können auch hier die Kompetenzen nicht mittels Zertifikaten belegt werden. Die geforderten Voraussetzungen können jedoch in Schulungen erworben und vertieft werden.

Organisatorische Anforderungen

In Bezug auf die Qualifikationsanalyse sollte der Experte Kenntnisse über das Anerkennungsgesetz und andere rechtliche Grundlagen zum Verfahrensablauf besitzen.

Im Rahmen des Verfahrens ist es anzustreben, den *organisatorischen Aufwand* der zuständigen Stellen gering zu halten und nur einen überschaubaren Expertenkreis zu schulen. Dies soll die Kosten der Verfahren gering halten und eine angemessene zeitliche Durchführung gewährleisten. Deshalb sollte der Experte zeitlich flexibel in verschiedenen Qualifikationsanalysen zur Messung unterschiedlicher Qualifikationen einsetzbar sein und seinen Aufwand mit angemessenen Kosten verrechnen. Zudem sollte der Experte sich mit der Handreichung für Experten auf den organisatorischen Ablauf der Qualifikationsanalyse vorbereiten.

Die organisatorischen Anforderungen können durch das Absolvieren des Expertenseminars beziehungsweise das Lesen der Handreichung für Experten erfüllt werden.

2.2.4.2 Systematisierung der Anforderungen

Die oben angeführten Ausführungen beziehen sich projektbezogen auf Anforderungen an Experten, die notwendig sind, um die Qualifikationsanalyse zielgerichtet zu planen, durchzuführen und Ergebnisse auszuwerten. Dabei stellen diese Anforderungen hohe Ansprüche an die Auswahl der Experten. Während die Fachkompetenz gut nachgewiesen werden kann⁶¹, ist es ungleich schwieriger, die Persönlichkeit beziehungsweise die soziale Kompetenz eines Experten zu erfassen.⁶²

⁶⁰ Vgl. zum Beispiel OSTERMAYER, 2010.

⁶¹ Zum Beispiel durch Berufsabschlüsse oder Arbeitszeugnisse.

⁶² Um eine objektive, reliable und valide Überprüfung der Persönlichkeitsmerkmale und sozialen Kompetenzen der Experten durchzuführen, müsste ein Persönlichkeitstest eingesetzt werden. Dies ist jedoch in Hinblick auf Aufwand und Organisation weder vorgesehen noch wünschenswert. Deshalb ist im Zuge der Praktikabilität in diesem Punkt auf eine reflektierte Einschätzung oder Empfehlung abzustellen.

Jedoch ist zu beachten, dass die Experten nicht notwendigerweise alle Anforderungen bereits bei ihrer Auswahl zu erfüllen hatten. Vielmehr können und sollen einige der Anforderungen im Rahmen einer Schulung auch nachträglich erworben werden.

Insofern kann eine Trennung in inhärente und schulbare Anforderungen vorgenommen werden. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die in Kategorien eingeteilten Anforderungen:

Anforderungen bei Erstauswahl	Anforderungen, die über ein erfolgreiches Absolvieren einer Schulung erfüllt werden können (sogenannte weiche Anforderungen)
Fachkompetenz	
Einschlägiger, höherwertiger oder mindestens gleichwertiger Berufsabschluss im Bereich der Referenzqualifikation	
Mindestens drei Jahre Berufserfahrung nach Abschluss der erforderlichen Qualifikation	
Aktive Ausübung der Berufstätigkeit oder qualifizierende Tätigkeit in der Berufspraxis	
Persönlichkeit & soziale Kompetenz	
	Interkulturelle Kompetenz
	Kommunikative Kompetenz ⁶³
	Kenntnisse und Fähigkeit zum Vermitteln von Hilfestellungen, v.a. im sprachlichen Bereich
Instrumentenbezogene Methodenkompetenz	
	Kenntnisse über Kompetenzfeststellungsinstrumente
	Beobachtungsfähigkeit
	Beurteilungsfähigkeit
Organisatorische Anforderungen	
	Rechtliche Kenntnisse zum Verfahrensablauf
	Organisatorische Kenntnisse zum Verfahren

Tabelle 5: Anforderungen an Experten

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass als unbedingte Anforderung die Fachkompetenz zu sehen ist. Alle anderen Anforderungen sind als weiche Faktoren zu betrachten, für die Experten mittels einer Schulung sensibilisiert werden können.⁶⁴

Jedoch müssen die Voraussetzungen für eine Schulung im Bereich der Fachkompetenz, Persönlichkeit und sozialen Kompetenz im Vorhinein vorhanden sein. Es liegt im Verantwortungsbereich der zuständigen Stellen, diejenigen Personen zu beauftragen, die sie nach den oben genannten Kriterien für geeignet halten und diesen Personen eine entsprechende Schulung zur Kompensation der fehlenden Kompetenzen anzubieten.

⁶³ Eine gewisse Anlage zu kommunikativer Kompetenz sollte der Experte mitbringen. Wissen und Fertigkeiten im Bereich der Kommunikativen Kompetenz können und sollten jedoch durch eine Schulung vertieft werden.

⁶⁴ Vgl. Kapitel 4.2.1.

Insgesamt kann ein Experte als geeignet eingestuft werden, wenn er alle ‚Anforderungen bei Erstauswahl‘ erfüllt und bereit ist, eine Schulung zum Erlangen beziehungsweise Vertiefen der zusätzlichen Anforderungen zu absolvieren.

2.2.4.3 Anforderungen an Zweitbeobachter

Analog zu den Anforderungen an Experten wurden die Anforderungen an die Beauftragten der zuständigen Stellen (Zweitbeobachter) festgelegt. Als fachliche Anforderungen sind mindestens drei Jahre Berufserfahrung in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung oder Bildungswesen nachzuweisen, ebenso wie die Bereitschaft, sich mit den Ordnungsmitteln der Referenzqualifikationen zu befassen.

Daneben sind alle Kompetenzen in den drei Kompetenzbereichen Persönlichkeit und soziale Kompetenz, instrumentenbezogene Methodenkompetenz und organisatorische Anforderungen wünschenswert, damit der Zweitbeobachter den Experten unterstützen kann.

Bei der Qualifikation des Zweitbeobachters gilt ebenso wie für den Experten, dass die fachliche Qualifikation durch Zertifikate und Arbeitsplatznachweise leicht nachzuweisen ist. Bei den übrigen Anforderungen wird auf die Selbsteinschätzung der Zweitbeobachter beziehungsweise auf die Einschätzung der zuständigen Stelle abgestellt.

3 Entwicklung eines Evaluationskonzepts für die Qualifikationsanalyse

Die Erprobung des Musterverfahrens war, neben der Konzeption eines sonstigen geeigneten Verfahrens nach § 14 BQFG, wesentlicher Bestandteil des Projekts PROTOTYPING. Während der Erprobungsphase, die ab April 2012 startete, wurde das Musterverfahren mit allen entwickelten Produkten evaluiert. Zu diesen Dokumenten gehören die Folgenden:⁶⁵

- **Leitfaden** „Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren“ für Berater/Beraterinnen der zuständigen Stellen
- **a) Empfehlung** „Die Qualifikationsanalyse – Empfehlung an die zuständigen Stellen.“ für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der zuständigen Stelle
- **b) Handreichung** für die Experten zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse
- **Seminarkonzept** zur Vorbereitung der Experten/Expertinnen auf die Qualifikationsanalyse.

Objekt der Evaluation war also das entwickelte Musterverfahren mit allen erstellten Leitfäden und Dokumenten. Dabei richtete sich die Bewertung und Überprüfung der Zielerreichung des Projekts auf vielfältige Einzelfacetten in unterschiedlichen Prozessschritten der Qualifikationsanalyse.

Evaluation kann formativ oder summativ erfolgen⁶⁶ und bezeichnet, gemäß WOTTAWA/THIERAU ein „ziel- oder zweckorientiertes Bewerten von Handlungsalternativen zur Überprüfung, Verbesserung von oder Entscheidung über praktische Maßnahmen mit Hilfe aktueller wissenschaftlicher Techniken und Methoden.“⁶⁷ Die Evaluation im Projekt PROTOTYPING erfolgte sowohl formativ als auch summativ.

Im Rahmen der summativen Evaluation sollte überprüft werden, ob im Projekt ein Musterverfahren entwickelt worden ist, das eine transparente und bundesweit einheitliche (möglichst standardisierte) Verfahrenspraxis gewährleistet. Gleichzeitig sollte dieses Musterverfahren auch die zuständigen Stellen bei der Durchführung der Anerkennungsverfahren unterstützen. Auch dieses Ziel sollte summativ evaluiert werden.

Noch während des Projektverlaufes sollte das Musterverfahren im Rahmen der *formativen Evaluation* erprobt werden, um die gewonnenen Erkenntnisse in seine Weiterentwicklung einfließen lassen zu können. Vor allem sollten die von der AG Ist-Analyse/Konzeption

⁶⁵ Als Erprobung wird der Prozess der Durchführung des Musterverfahrens bezeichnet. Evaluation bezeichnet die Beobachtung und Bewertung des Erprobungsprozesses. Im Verlaufe des Projekts zeigte sich, dass diese Begriffe eng zusammenhängen und nicht immer klar abgrenzbar waren. In bestimmten Bereichen des Erprobungskonzepts kam es zu begrifflichen Überschneidungen. Deshalb wurden die Begriffe Erprobung und Evaluation im Rahmen des Projekts vielfach synonym verwendet.

⁶⁶ Formative Evaluation bezeichnet die prozessbegleitende Überprüfung der Projektplanung. Mit der formativen Evaluation werden Entscheidungen reflektiert und notwendige Veränderungen abgeleitet. Die summative Evaluation bezieht sich auf den Grad der Zielerreichung und wird ex post durchgeführt. Vgl. HUPFER, 2007, S. 22 f.

⁶⁷ WOTTAWA/THIERAU, 2003, S. 168.

getroffenen Entscheidungen zum Musterverfahren überprüft werden, da sich diese in den Handlungsempfehlungen der entwickelten Produkte (Leitfaden, Empfehlung, Handreichung, Seminarkonzept) niederschlugen.

3.1 Prozessphasen im Evaluationskonzept

Im Februar 2012 wurde die AG Erprobung eingerichtet. Die AG Erprobung hatte die Aufgabe, ein Erprobungsdesign zu entwickeln und dieses bis Ende Juni 2013 durchzuführen. Die Ergebnisse sollten vom FBH ausgewertet werden und in punktuelle Verbesserungen des Verfahrens münden.

Die AG Erprobung entschied sich für eine Erprobung des Gesamtverfahrens. Dabei wurde ein Schwerpunkt auf die Überprüfung der empfohlenen Instrumente der Qualifikationseinschätzung gelegt. Ein weiterer Schwerpunkt sollte auf der Evaluation der herausgegebenen Leitfäden und Dokumente für den Beratungs-, Dokumentations- und Informationsprozess liegen.

Untersucht werden sollten dabei vor allem Fragestellungen, die im Laufe der Konzeption anhand von Diskussionen erörtert wurden und zu bestimmten Entscheidungen führten. Nach der Sammlung von Fragen durch die AG Erprobung⁶⁸ erfolgte eine Zuordnung der Fragen in die Prozessschritte Beratung, Vorbereitung der Qualifikationsanalyse, Durchführung der Qualifikationsanalyse und Nachbereitung der Qualifikationsanalyse.

Die Zuordnung von Fragen zu Prozessschritten ermöglichte eine Clusterung zu Schwerpunkten innerhalb eines Prozessschritts. Somit ergab sich die Konkretisierung der Prozessschritte in verschiedene Schwerpunkte, denen wiederum die Ausgangsfragen zugeordnet wurden. Diese galt es im Rahmen der Erprobung des Musterverfahrens zu beantworten. Die folgende Tabelle zeigt die Prozessschritte mit den zugeordneten Schwerpunkten. Im Rahmen von Kapitel 4 werden diesen die zugehörigen Ausgangsfragen zugeordnet und anhand der Evaluationsergebnisse beantwortet.

⁶⁸ Die Projektmitarbeiter in den AGs Erprobung sowie Ist-Analyse/Konzeption waren weitgehend identisch.

Prozessphasen der Erprobung	Schwerpunkte der Erprobung
(Einstiegs-) Beratung	Einstiegsberatung Statistische Daten zur Einstiegsberatung Beratung zur Qualifikationsanalyse
Vorbereitung der Qualifikationsanalyse	Auswahl von Experten Kosten der Qualifikationsanalyse Handreichung Expertenseminar Auswahl der Instrumente Erstellung von Aufgaben Generieren von Beobachtungskriterien
Durchführung der Qualifikationsanalyse	Auswirkungen von Sprachproblemen Hilfestellungen durch Experten Abfrage von Fachwissen und Fachbegriffen
Nachbereitung der Qualifikationsanalyse	Dokumentation Beurteilung Rückmeldung an Antragsteller Sicht der Antragsteller
Sonstige Untersuchungsschwerpunkte	Analyse notwendiger Standards Realfälle

Tabelle 6: Zuordnung von Prozessphasen zu Themenschwerpunkten

Ausgehend von den Prozessschritten der Qualifikationsanalyse und den herausgestellten Themenschwerpunkten wurde ein umfassendes Erprobungsdesign aus sechs Bausteinen konzipiert, welches die Prozessschritte der Qualifikationsanalyse teilweise prozessual und teilweise punktuell evaluiert. Jedem Baustein wurden Erhebungsinstrumente zugeordnet, in denen die Ausgangsfragen erfasst wurden. Anschließend wurde die Datenerhebung durchgeführt und die Datenauswertung vorgenommen. Die Ergebnisse der Auswertung wurden anschließend vor dem Hintergrund der Ausgangsfragen reflektiert.

Die folgende Grafik zeigt das Vorgehen zur Erhebung der Daten für die Evaluation:

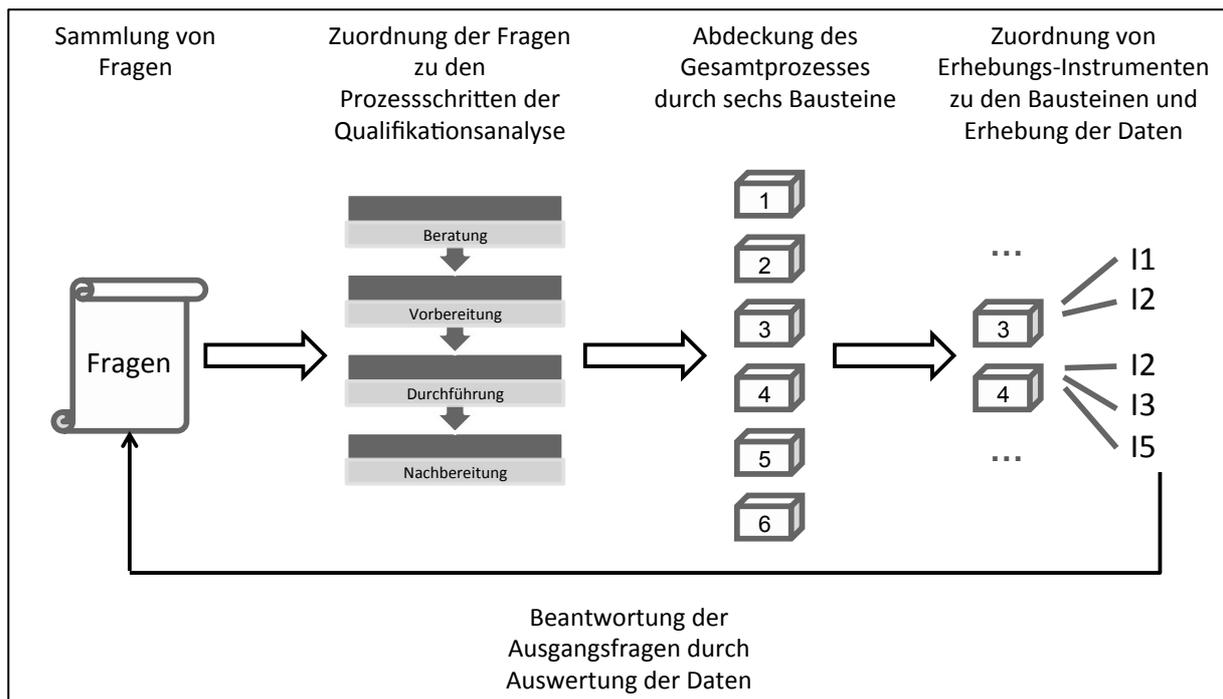


Abbildung 4: Konzeption des Erprobungsdesigns

In den folgenden Kapiteln werden die unterschiedlichen Untersuchungsinstrumente aufgeführt, die im Rahmen der Erhebung eingesetzt wurden. Zudem werden die Untersuchungsmethoden erläutert und das Erprobungskonzept mit den sechs Erprobungsbausteinen vorgestellt.

3.2 Das Untersuchungsdesign

Um der Vielfalt an Untersuchungsfragen sowie der Komplexität der Prozesse im Rahmen der Qualifikationsanalyse Rechnung zu tragen und eine angemessene Evaluation zu gewährleisten, wurde ein Untersuchungsdesign gewählt, das verschiedene Untersuchungsmethoden und -instrumente miteinander kombinierte. Dabei wurden folgende Instrumente eingesetzt:

- Erhebung statistischer Daten zur Einstiegsberatung
- Befragung:
- Fragebögen
- halbstandardisierte Interviews
- teilnehmende Beobachtung
- Dokumentenanalyse
- Expertendiskussion

Für die **Erhebung der statistischen Daten** zur Einstiegsberatung wurde eine Excel-Tabelle konzipiert, in die die Daten der potentiellen Antragsteller eingepflegt wurden. Dabei wurden folgende Angaben der Antragsteller erfasst:

- Geschlecht
- Staat der Qualifikation
- wahrscheinlicher Referenzberuf
- Anerkennungsziel⁶⁹
- Frage, ob ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren zielführend ist
- Wenn die vorgenannte Frage bejaht wurde: Frage, ob sich an die richtige zuständige Stelle gewandt wurde
- Wenn die vorgenannte Frage verneint wurde: Verweis, welche andere Stelle zuständig ist

Im Vorfeld der Erprobung wurde entschieden, dass jeweils zwei Expertenteams die Erprobung durchführen beziehungsweise beobachten sollten. Auf diese Weise sollte zunächst geprüft werden, ob beide Expertenteams unabhängig voneinander zu dem gleichen Ergebnis hinsichtlich der Entscheidung, ob der Antragsteller die wesentliche Tätigkeit beherrscht oder nicht, kommen würden. Darüber hinaus nahmen zwei Beobachter vom FBH an der Durchführung der Qualifikationsanalyse teil. Ihr Einsatz ermöglichte, dass auch beide Expertenteams kriteriengeleitet beobachtet werden konnten und eine entsprechende Dokumentation möglich war. Gleichzeitig sollte auf diese Weise die Subjektivität von Aussagen in den Interviews oder Fragebögen durch den Abgleich mit den Beobachtungen gemindert werden. Die Erfassung der Einschätzungen aller am Verfahren Beteiligter wurde entsprechend durch ein Bündel an Methoden und Instrumenten abgedeckt, welche im Folgenden erläutert werden:

Wesentlicher Teil der Erprobung war die **Befragung** von Experten, Zweitbeobachtern und Antragstellern zu ihren Erfahrungen in dem Projekt. Dabei sollten sie die Gelegenheit bekommen, ihre Sicht auf die Qualifikationsanalyse darzulegen. Zudem sollte das Verhalten der Akteure beim Durchlaufen der verschiedenen Prozessschritte (Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Qualifikationsanalyse) hinterfragt, beobachtet, dokumentiert und analysiert werden. Für die Befragung der verschiedenen Zielgruppen wurden sowohl Fragebögen als auch Interviews eingesetzt.

Mit Hilfe von **Fragebögen** wurden die Antragsteller⁷⁰ selbst sowie die Zweitbeobachter zu ihren Erfahrungen mit der Qualifikationsanalyse befragt. Die Experten wurden mithilfe eines

⁶⁹ Hier wurden verschiedene mögliche Motive der Antragsteller antizipiert, aus denen die Beratenden ein Zutreffendes auswählen konnten. Dies konnte beispielsweise ein höherer Verdienst oder das Erhöhen der Erfolgsaussichten, eine Arbeitsstelle zu finden, sein.

⁷⁰ Bei der Konzeption dieser Fragebögen wurde auf eine einfache Formulierung geachtet, damit Verständnisschwierigkeiten durch Fremdwörter ausgeschlossen werden konnten.

Fragebogens zur Zufriedenheit mit der Handreichung befragt.⁷¹ Dabei variierte die Offenheit der Antwortmöglichkeiten: Während die Fragebögen für Antragsteller größtenteils mit geschlossenen Fragen formuliert wurden,⁷² waren die Bögen für die Zweitbeobachter und Experten offener gestaltet. Diese füllten ihre Bögen selbständig aus und konnten ihre Antworten auf einer viergliedrigen Skala einordnen⁷³ sowie teilweise eigene Anmerkungen anfügen.

Grundsätzlich wurde bei der Konzeptionierung der Fragebögen darauf geachtet, dass eine einheitliche Verwendung zentraler Projektbegriffe eingehalten wurde. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, positive Formulierungen zu verwenden.⁷⁴ Teilweise wurden die Experten sowie die Zweitbeobachter aufgefordert, zu Thesen Stellung zu nehmen, welche die Kernaussagen des Verfahrens hinterfragten.

Auf diese Weise wurden Fragebögen mit einer kontrollierten Stichprobe⁷⁵ generiert. Die Fragebögen wurden im Rahmen der Auswertung zuerst einer Häufigkeitsanalyse unterzogen. Anschließend wurden besonders die Antworten herausgefiltert, die auf kritische Aspekte des Verfahrens aufmerksam machten.⁷⁶

Die Antragsteller wurden nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse im Rahmen eines kurzen **Interviews** von einem Mitarbeiter des FBH befragt. Diese Vorgehensweise diene dazu, Sprachschwierigkeiten zu erkennen und möglicherweise Hilfestellungen anzubieten. Das **halbstandardisierte Interview** mit den Experten nach Baustein 2 (siehe Kapitel 3.3) wurde mittels eines Interviewleitfadens durchgeführt. Durch die zum Teil offenen Antworten konnte die Expertise der Experten ausführlich erfasst werden.

Im Rahmen der Projektmeetings fand zudem ein regelmäßiger Austausch zwischen den Mitarbeitern der zuständigen Stellen statt, deren Erfahrungen somit ebenfalls zur Erkenntnisgewinnung beitrugen. Somit wurden die multiplen Perspektiven, die es im Rahmen der Qualifikationsanalyse zu vereinen galt, berücksichtigt.

Die **teilnehmende Beobachtung**⁷⁷ wurde im Rahmen einer offenen Fremdbeobachtung eingesetzt. Die Mitarbeiter des FBH stellten sich und ihre Rolle vor, wohnten der Durchführung der Qualifikationsanalyse bei und füllten den Beobachtungsbogen des FBH

⁷¹ Darüber hinaus wurden mit den Experten Interviews geführt (siehe Seite 33).

⁷² In der Regel gab es hier binäre Antwortmöglichkeiten.

⁷³ Bei der Skalierung wurde bewusst auf die neutrale Mitte verzichtet, da eine klare Positionierung der Befragten erreicht werden sollte. Kreuze auf der linken Seite wiesen auf eine generelle Zufriedenheit hin, Kreuze auf der rechten Seite signalisierten Unzufriedenheit und zeigten somit, dass an dieser Stelle Verbesserungsbedarf gesehen wurde.

⁷⁴ Zum Effekt der unterschiedlichen Polung von negativen und positiven Fragen vgl. BÜHNER, 2011, S. 134.

⁷⁵ Vgl. MAYRING, 2010, S. 20 ff.

⁷⁶ Zur Deutung der Ergebnisse aus den Befragungen wurden die Aussagen der Akteure mit den Dokumentationen aus der teilnehmenden Beobachtung beziehungsweise der Dokumentenanalyse verglichen.

⁷⁷ Vgl. LAMNEK, 1993, S. 247 ff.

aus. In dieser Situation nahmen die Beobachter des FBH passiv an der Qualifikationsanalyse teil. Für eine strukturierte Beobachtung wurde ein kategoriengeleiteter Beobachtungsbogen verwendet und ausgefüllt.⁷⁸ Dabei sollten die Aussagen der Experten aus einem zweiten Blickwinkel betrachtet und reflektiert werden.

Ziel der **Dokumentenanalyse** war es, alle im Verfahren entwickelten, eingereichten oder ausgefüllten Dokumente (49 Aufgaben aus Baustein 1, 112 Beobachtungsbögen, 56 Ergebnisprotokolle, 27 Deckblätter und 27 schriftliche Tests aus Baustein 2 sowie 13 Realfälle mit 13 Beobachtungsbögen, Ergebnisprotokollen und Aufgabenstellungen) auszuwerten:

Die im Rahmen von Baustein 1 (Entwicklung von Aufgaben) entwickelten 49 Aufgaben wurden im Anschluss an ihre Konzeptionierung und vor ihrem eigentlichen Einsatz in einer Qualifikationsanalyse analysiert. Dies erfolgte nach bestimmten Kriterien.⁷⁹

Im Anschluss an die Qualifikationsanalyse wurden die Expertenteams gebeten, die im Rahmen des Projekts entwickelten Deckblätter, Beobachtungsbögen und Ergebnisprotokolle im Hinblick auf Besonderheiten, ihre Praktikabilität und mögliche Schwierigkeiten zu bewerten. Die Ergebnisprotokolle wurden abschließend durch das FBH auf Übereinstimmungen zwischen den einzelnen Beobacherteams untersucht. Dabei war die zentrale Frage, ob die zwei Expertenteams zum gleichen Ergebnis gelangten und ob der Antragsteller die wesentliche Tätigkeit ausführen konnte oder nicht. Die Auswertung der Realfälle erfolgte nach den gleichen Kriterien wie in Baustein 2 (Durchführung der Qualifikationsanalyse), wobei zusätzlich statistische Daten zu den Realfällen festgehalten wurden.

Die teilnehmende Beobachtung und die Dokumentenanalyse wurden eingesetzt, um zusätzliche einzelfallspezifische Informationen zu gewinnen. Erst die Kombination von Häufigkeiten mit der Einzelfallbetrachtung ermöglichte es, im Sinne qualitativer Sozialforschung Aussagen der Akteure, die an der Qualifikationsanalyse beteiligt waren, zu deuten und Reaktionen zu erklären.⁸⁰

Die **Expertendiskussion** wurde verstanden als Instrument, mit Hilfe dessen Experten die Möglichkeit bekamen, abschließend offene Fragen im Zusammenhang mit der Qualifikationsanalyse zu diskutieren, ihre Erfahrungen zu schildern und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Da die Expertendiskussion zeitlich als letzter Schritt

⁷⁸ Kategorien waren hierbei die Erklärung der Aufgabenstellungen, das Verhalten des Experten hinsichtlich seiner Freundlichkeit und sprachlichen Angemessenheit, Hilfestellungen, Beobachtbarkeit und Toleranz gegenüber verschiedenen Lösungswegen, Sprachniveau, Person des Antragstellers, Zusammenspiel Experte-Zweitbeobachter, Beurteilung und Rückmeldung des Experten an den Antragsteller.

⁷⁹ Unter anderem wurden die Vollständigkeit inklusive einer Musterlösung der jeweiligen Aufgabe, die Ressourcen- und Kostenkalkulation und das explizite Ausweisen der wesentlichen Tätigkeiten überprüft (vgl. Kapitel 3.3.1).

⁸⁰ Vgl. MAYRING, 2010, S. 22 ff.

im Erprobungsdesign angesiedelt war, bestand hier die Gelegenheit zur Reflexion der zentralen Dokumentenvorlagen und Verfahrensweisen.

Darüber hinaus wurden im Vorfeld der Erprobung von der AG Erprobung einzelne Prozessschritte identifiziert, bei denen besondere Schwierigkeiten vermutet wurden. Diese Prozessschritte wurden zum Teil mit verschiedenen Untersuchungsinstrumenten untersucht, um mehrere Perspektiven auf die gleiche Fragestellung zu erhalten. So wurde die **teilnehmende Beobachtung** durch das FBH mit einem **Interview** der Experten kombiniert, damit die Aussagen der Experten durch die Beobachtungen des FBH gestützt, widerlegt oder erklärt werden konnten. Auf diese Weise wurde versucht, die Subjektivität der Aussagen – sowohl die der Beobachtungen durch das FBH als auch die der Experten – zu mindern.

Dennoch war eine gewisse Subjektivität bei dieser Art der Evaluation nicht auszuschließen, da gerade die teilnehmende Beobachtung dadurch geprägt ist, dass Situationen im Kontext individueller Erwartungen subjektiv interpretiert werden.⁸¹ Im Fokus der Beobachtung stand nicht nur die Dokumentation von Aussagen, sondern auch die Erfassung der Gesamtsituation, die durch Stimmungen im Raum, Sympathie oder Antipathie, Freundlichkeit oder Unfreundlichkeit bestimmt wurde.⁸² Vielfach fanden Gespräche auch außerhalb der Interviews statt, die relevante Informationen boten, welche in den Interviews jedoch nicht genannt wurden. Um starke Subjektivität zu vermeiden, arbeiteten die beiden Beobachter des FBH mit den bereits genannten Beobachtungskategorien und stimmten ihre Ergebnisse und Eindrücke miteinander ab.

Die vorgenommene Evaluation bewegt sich folglich in einem Spannungsfeld zwischen der Analyse objektiver Dokumentation und der Deutung subjektiver Wahrnehmungen. Dies stellte die Evaluation im Folgenden vor die Herausforderung, die Ergebnisse transparent darzustellen und offenzulegen, wie Situationen interpretiert und Schlussfolgerungen gezogen wurden.

3.3 Die Evaluationsbausteine

Da sich der Prozess der Qualifikationsanalyse auf diverse Verfahrensschritte sowie unterschiedliche Akteure aufspaltet, konnte die Evaluation nicht anhand eines zusammenhängenden Prozessdurchlaufs durchgeführt werden. Stattdessen wurden verschiedene Evaluationsbausteine zu einem Gesamt-Evaluationskonzept zusammengesetzt,

⁸¹ Vgl. KROMREY, 2009, S. 22f.

⁸² Erfasst werden sollten Spannungen der Akteure untereinander (Experte – Zweitbeobachter, Experte – Experte, Experte – Antragsteller) sowie Spannungen, die durch die Situation hervorgerufen wurden (zum Beispiel Abneigungen gegen die Qualifikationsanalyse oder das BQFG), da diese Spannungen das Geschehen maßgeblich beeinflussen. Beispielhaft kann hier der Fall eines Zweitbeobachters angeführt werden, der den Fragebogen nicht im Beisein des Experten ausfüllen wollte. Dies legt den Schluss nahe, dass er die Zusammenarbeit mit dem Experten kritisieren wollte. Dies spiegelte der im Nachhinein eingereichte Bogen wider.

um den Besonderheiten der jeweiligen Schritte und Akteure Rechnung zu tragen. Im Einzelnen waren dies die folgenden Bausteine⁸³:

Baustein 1: Entwicklung von Aufgaben

Baustein 2: Durchführung der Qualifikationsanalyse

Baustein 3: Einstiegsberatung

Baustein 4: Expertenseminar

Baustein 5: Einbindung realer Fälle

Baustein 6: Expertenworkshop

Um die Qualifikationsanalyse durchführen zu können (Baustein 2), musste zuvor Baustein 1 abgeschlossen sein. Die sich anschließenden Bausteine 3 und 5 waren zeitlich begleitend zu Baustein 1 und 2 platziert. Baustein 4 wurde für jede Kammer individuell terminiert. Der Expertenworkshop rundete die Erprobung ab, indem hier die Ergebnisse aus der Erprobung noch einmal mit Fachexperten diskutiert sowie reflektiert wurden, an welchen Stellen Verbesserungen in den Prozess aufgenommen werden könnten.

Im Rahmen der Projekterprobung sollten möglichst reale statistische Daten erhoben sowie Berater der zuständigen Stellen befragt werden. Auf diese Weise sollten möglichst valide Daten erzielt werden. Da es jedoch im Vorfeld nicht absehbar war, ob eine ausreichende Anzahl an Realfällen für die Erprobung der Qualifikationsanalyse zur Verfügung stehen würde, wurde sie mit Antragstellern geplant, die möglichst die gleichen Eigenschaften wie die beteiligten Personen in einem Realfall aufweisen sollten.

Zur Entwicklung eines Konzepts, im Rahmen dessen Daten zur Erprobung der Qualifikationsanalyse erhoben werden sollten, orientierte man sich an dem typischen Prozessablauf der Qualifikationsanalyse. Dazu wurden alle am Verfahren beteiligten Personen in das Evaluationskonzept eingebunden.

Typischerweise wird die Einstiegsberatung von Mitarbeitern der zuständigen Stellen durchgeführt. Daher konnten diese zu ihrer Beratungstätigkeit befragt werden, da davon auszugehen war, dass nach Einführung des BQFG viele Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen eine Beratung bei der zuständigen Stelle suchen würden. In der Qualifikationsanalyse selbst kamen weitere Personen zum Einsatz, die befragt und beobachtet wurden. Entsprechend mussten sich diese Personen in den einzelnen Prozessschritten der Qualifikationsanalyse wiederfinden. Konkret waren dies folgende Personengruppen:⁸⁴

- Experten, die Aufgaben erstellen

⁸³ Die Nummerierung der Bausteine richtete sich nach Aufwand und Zeitpunkt im Evaluationsplan.

⁸⁴ Die Berater, welche die Beratung der Antragsteller zur Qualifikationsanalyse durchführen, wurden nicht befragt, da abzusehen war, dass im Erprobungsverfahren mit Antragstellern keine richtige Beratung zur Qualifikationsanalyse durchgeführt werden würde.

- Experten und Zweitbeobachter, die eine Qualifikationsanalyse durchführen
- Antragsteller, die eine Qualifikationsanalyse durchlaufen.

Darüber hinaus wurden die im Verfahren entwickelten Dokumente analysiert.

Eine wesentliche Voraussetzung für möglichst valide Erkenntnisse war, dass die Bedingungen in der Erprobung den Realbedingungen einer Qualifikationsanalyse so weit wie möglich gleichen sollten. Um dies zu gewährleisten, wurden die Qualifikationsanalysen von den jeweiligen am Projekt beteiligten zuständigen Stellen vor Ort selbst organisiert. Die Experten sollten zudem Aufgaben zu vorgegebenen wesentlichen Tätigkeiten entwickeln und das Verfahren sollte mit den Antragstellern anhand der gewählten Instrumente durchgeführt werden. Die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Qualifikationsanalyse wurde anhand folgender zur Verfügung gestellter Produkte und Dokumente durchgeführt:

- Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ein Leitfaden für zuständige Stellen
- Die Qualifikationsanalyse – Empfehlungen an die zuständigen Stellen zur Umsetzung von § 14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) / § 50b Handwerksordnung (entwickelt im Verbundprojekt PROTOTYPING)
- Handreichung für Experten, Deckblatt, Beobachtungsbogen, Ergebnisdokumentation
- Unterlagen zum Expertenseminar

Um die Daten vergleichbar zu machen und eine annähernd gleichbleibende Fallzahl für eine qualitative Auswertung zu gewährleisten, wurde festgelegt, dass Baustein 1 und 2 in fünf festgelegten Berufen mit jeweils mindestens vier Antragstellern durchgeführt werden soll. Außerdem wurden jeweils zwei Expertenteams pro Qualifikationsanalyse eingesetzt, um festzustellen, ob diese unabhängig voneinander zu den gleichen Ergebnissen gelangten.

Durchgeführt werden sollte die Erprobung der Qualifikationsanalyse in den sechs am Projekt beteiligten zuständigen Stellen. Diese führten die Erprobung jeweils in einem Beruf durch. Bei der Auswahl der Berufe, für die die Erprobung durchgeführt werden sollte, wurde sich an den Berufen orientiert, die gemäß interner Prognose der am Projekt beteiligten zuständigen Stellen am ehesten nachgefragt würden.⁸⁵ Zudem wurde eine federführende zuständige Stelle für jeden Beruf festgelegt. Tabelle 7 zeigt im Überblick, welche zuständige Stelle für welchen Beruf federführend zuständig war.

⁸⁵ Der Ausbildungsberuf KFZ-Mechatroniker/-in wurde im Projektbewilligungsschreiben durch das BMBF als Erprobungsberuf jedoch ausgeschlossen.

IHK zu Köln (K)	Aachen (AC)	Hamburg (HH)	Mannheim (MA)	Münster (MS)	Oberfranken (OFR)
Büro-kaufmann /- frau	Maurer/-in	Friseur/-in	Friseur/-in	Elektroniker/-in	Metall-bauer/- in

Tabelle 7: Zuordnung von zuständigen Stellen zu Erprobungsberufen⁸⁶

Anschließend wurde ein genauer Zeitplan für die Durchführung von Baustein 2 (Durchführung der Qualifikationsanalyse) erstellt, der implizit festlegte, wann die vorgelagerten Bausteine (Baustein 4: Das Expertenseminar und Baustein 1: Entwicklung von Aufgaben) je Beruf durchgeführt werden mussten. Tabelle 8 stellt die wesentlichen Zeitpunkte der Erprobung von Baustein 1 und 2 dar.

Alle Kammern		ZWH		Experten	
Suchen von Experten		Schulung von Experten		Erstellen von Aufgaben	
bis Ende Mai 2012		Juni 2012 bis März 2013		bis August 2012	

IHK Köln (K)	Ober- franken (OFR)	Hamburg (HH)	Aachen (AC)	Mann- heim (MA)	Münster (MS)
Büro- kaufmann / -frau (und evtl. zweites Gewerk)	Metall- bauer/-in	Friseur/-in	Maurer/-in	Friseur/-in	Elektro- niker/-in
Sept. / Okt. 2012	Nov. 2012	Dez. 2012	Jan. 2013	Feb. 2013	März 2013

Tabelle 8: Zeitplan zur Durchführung der Bausteine 1 und 2

Dazu erhielt jede zuständige Stelle vom FBH einen genauen und individuellen „Laufzettel“, der aufzeigte, welche Bausteine zu welchem Zeitpunkt bearbeitet werden sollten. Dieser Laufzettel wies ebenfalls aus, welche Ressourcen (Materialien und Personen) für welchen Baustein benötigt wurden, so dass ein möglichst reibungsloser Ablauf der Erprobung gewährleistet werden konnte.

⁸⁶ Im Folgenden wird auf das getrennte Ausweisen beider Geschlechter bei den Berufsbezeichnungen verzichtet. Stattdessen wird zu Gunsten besserer Lesbarkeit die männliche Form verwendet. Diese schließt die weibliche Form aber ausdrücklich mit ein.

Kennung	Aufgabenname	Anfang	Abschluss	2012												2013											
				Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez			
1	Suche von Experten für BS 1 und 2	02.04.12	31.05.12	[Gantt bar from Apr to May 2012]																							
2	Meldung eines Zwischenergebnisses zum Expertenstand an das FBH	15.05.12	31.05.12	[Gantt bar from May to May 2012]																							
3	Experten von BS 2 nehmen an Schulung teil	01.06.12	31.08.12	[Gantt bar from Jun to Aug 2012]																							
4	Einreichung der erstellten Aufgaben von BS 1	02.07.12	28.09.12	[Gantt bar from Jul to Sep 2012]																							
5	Versenden der FB an Experten und Rücksendung an FBH	01.10.12	30.11.12	[Gantt bar from Oct to Nov 2012]																							
6	Suchen von Migranten und Organisation von Ressourcen	01.08.12	31.12.12	[Gantt bar from Aug to Dec 2012]																							
7	Durchführung von BS 2	01.01.13	31.01.13	[Gantt bar from Jan to Jan 2013]																							
8	Führen einer Statistik zur Einstiegsberatung (Meldung an FBH Ende Juni u. Dezember 2012 u. Juni 2013)	02.04.12	28.06.13	[Gantt bar from Apr 2012 to Jun 2013]																							
9	Reale Fälle	02.04.12	31.12.13	[Gantt bar from Apr 2012 to Dec 2013]																							
10	Auswählen und Melden eines Experten für die Teilnahme am Expertenworkshop	01.04.13	31.05.13	[Gantt bar from Apr to May 2013]																							
11	Expertenworkshop	03.06.13	28.06.13	[Gantt bar from Jun to Jun 2013]																							

Abbildung 5: Zeitplan der Erprobung am Beispiel der HWK Aachen

Im Folgenden werden die einzelnen Erprobungsbausteine vorgestellt. Anschließend wird die Durchführung der Erprobung dargestellt und das Vorgehen bei der Auswertung der Daten erläutert.

3.3.1 Baustein 1: Entwicklung von Aufgaben

In Baustein 1 des Evaluationskonzepts wurde überprüft, ob es den Experten gelang, auf die wesentlichen Tätigkeiten bezogene Aufgabenstellungen zu konzipieren. Daneben wurde evaluiert, wie gut die Experten mit der Handreichung arbeiten konnten sowie die entstehenden Kosten für die Aufgabenstellungen analysiert.

Hinsichtlich der Konzeption konkreter Aufgaben wurden in den Prozessschritten 2 und 5 der Qualifikationsanalyse⁸⁷ Experten beauftragt, Aufgaben für ganz bestimmte wesentliche Tätigkeitsbereiche zu entwickeln. Der Grundgedanke hinter dieser Idee war die Vermutung, dass Qualifikationsanalysen grundsätzlich auf individuelle Einzelfälle zugeschnitten sein müssen, da die von den Antragstellern vorgelegten Dokumente je nach Herkunftsland, Referenzberuf und persönlichen Erfahrungen unterschiedliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ausweisen. Somit wurde die Annahme getroffen, dass auch die mittels einer Qualifikationsanalyse festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten von Fall zu Fall variieren. Insofern wurde es als sinnvoll erachtet, Experten darauf vorzubereiten, Aufgaben für speziell ausgewählte wesentliche Tätigkeitsbereiche zu konzipieren und entsprechende Instrumente für die Feststellung auszuwählen.

⁸⁷ Vgl. Abbildung 1.

Dafür wurde das in Abbildung 6 dargestellte Erprobungsdesign konzipiert. Daraus geht hervor, dass die zuständigen Stellen jeweils vier Experten mit der Konzeption von Qualifikationsanalysen zu den zwei ausgewählten wesentlichen Tätigkeitsbereichen beauftragten, wobei drei praktische und ein schriftlicher Test konzipiert werden sollten.

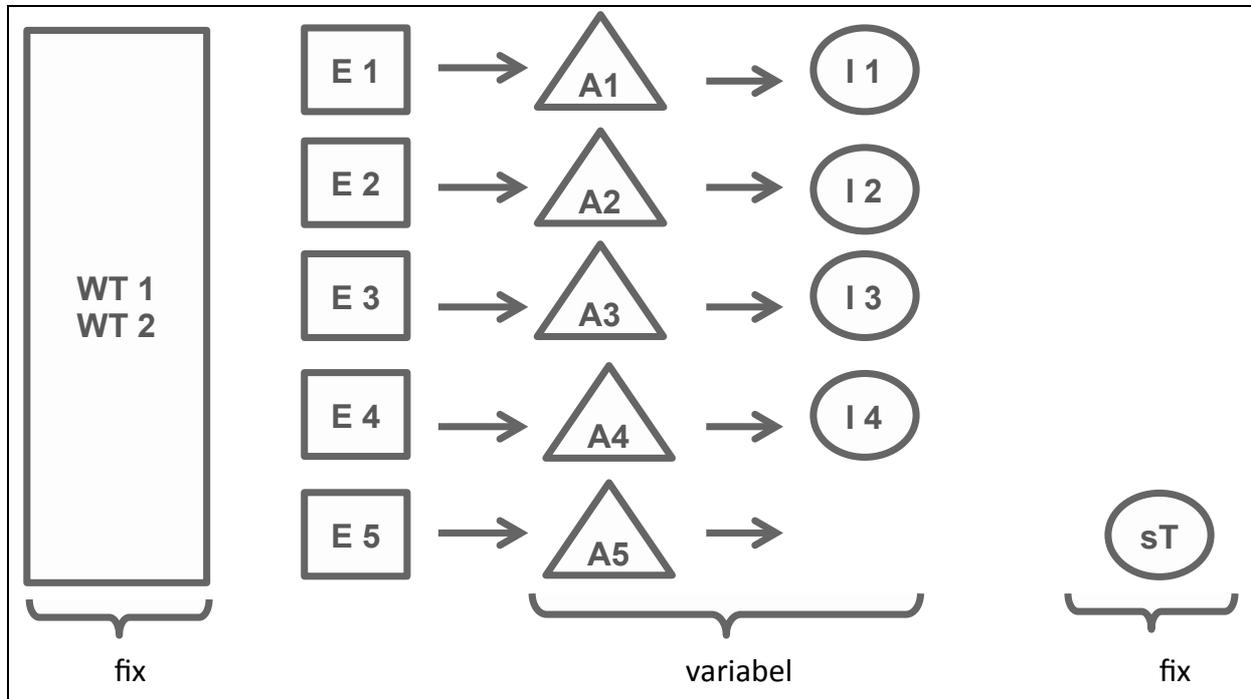


Abbildung 6: Erprobungsaufbau von Baustein 1⁸⁸

Die Experten, die mit der Konzeption von Aufgaben betraut wurden, erhielten die „Handreichung für Experten“ sowie einen Arbeitsauftrag mit der Aufforderung, für zwei wesentliche Tätigkeiten handlungsorientierte Aufgaben zu konzipieren.

Die zuständigen Stellen, bei denen die Erprobung in dem jeweiligen Beruf stattfinden sollte, wurden gebeten, sich die Tätigkeitsbereiche dieses Erprobungsberufs zusammen mit Experten anzusehen und eine Eignung der wesentlichen Tätigkeiten nach folgenden Gesichtspunkten zu reflektieren:

- die wesentlichen Tätigkeiten sollten inhaltlich nicht zu einfach sein⁸⁹
- ihre Feststellung sollte die zuständigen Stellen nicht vor hohe organisatorische Herausforderungen stellen,
- die wesentlichen Tätigkeiten sollten mit einem anderen Instrument als nur einem Fachgespräch feststellbar sein,
- die wesentlichen Tätigkeiten sollten durch arbeitsanaloge⁹⁰ Aufgabenstellungen feststellbar sein,

⁸⁸ WT = wesentliche Tätigkeit, E = Experte, A = Aufgabenstellung, I = Instrument, sT = schriftlicher Test.

⁸⁹ Es sollten möglichst keine wesentlichen Tätigkeiten gewählt werden, die am Anfang einer Ausbildung vermittelt werden und bei denen das Niveau sehr niedrig ist.

- es sollten zwei wesentliche Tätigkeiten gewählt werden, bei denen zu erwarten war, dass reale Antragsteller diese nicht nachweisen können⁹¹,
- die wesentlichen Tätigkeiten sollten typisch für den Erprobungsberuf sein.

Das FBH nahm die Vorschläge der zuständigen Stellen entgegen und stellte sicher, dass in den zehn ausgewählten Beschreibungen wesentlicher Tätigkeiten verschiedene kognitive, kommunikative und motorische Fertigkeiten sowie Kenntnissen überprüft werden können. So sollte die Erprobung aufzeigen, welche Instrumente von den Experten bei welchen Fertigkeiten gewählt würden.

Um zu überprüfen, inwiefern Sprachkenntnisse der Antragsteller für die Durchführung der Aufgaben relevant sind, wurde in Ergänzung zur Feststellung motorischer oder kognitiver Fertigkeiten in den meisten Berufen der Bereich „Beratung“ ausgewählt, um die kommunikativen Fertigkeiten der Antragsteller zu überprüfen. Dies sollte zeigen, ob es ein minimales Sprachniveau gibt, das Antragsteller beherrschen müssen, um an einer Qualifikationsanalyse teilnehmen zu können.

Die Analyse der Instrumente⁹² hatte im Vorfeld des Projekts ergeben, dass schriftliche Tests⁹³ nicht als geeignetes Instrument identifiziert wurden, da sie in der Regel so gestellt werden, dass sie primär Wissen abfragen. Zudem erfordern schriftliche Tests in der Regel Sprachkenntnisse, was in Bezug auf eine Zielgruppe mit Sprachproblemen diverse Nachteile mit sich bringt.⁹⁴ Darüber hinaus sind Hilfestellungen bei schriftlichen Tests sowohl unüblich als auch schwierig. Da sich der Bearbeitende zumeist alleine mit den Fragen auseinandersetzt, kann bei schriftlichen Tests zudem nur schwer überprüft werden, ob der Antragsteller die Fragen verstanden hat, oder ob ein Nichtbeantworten auf Verständnisdefizite oder Wissensdefizite zurückzuführen ist.

Dennoch werden schriftliche Tests überwiegend in Prüfungen eingesetzt und stellen eine kostengünstige Möglichkeit der Feststellung von Qualifikationen dar. Deshalb sollte die Eignung schriftlicher Tests für diese Zielgruppe im Rahmen der Erprobung noch einmal überprüft werden.

⁹⁰ Unter arbeitsanalog wird hier verstanden, dass die Aufgabenstellungen eine Tätigkeit beschreiben, die in gleicher Art und Weise auch im betrieblichen Arbeitsalltag typischerweise durchgeführt wird.

⁹¹ Dahinter stand der Gedanke, dass die entwickelten Aufgaben bei späteren Qualifikationsanalysen im Realfall Verwendung finden können.

⁹² Vgl. Kapitel 2.2.3.

⁹³ Unter schriftlichen Tests wird hier jede Art von schriftlichen Abfragen verstanden, die nicht unter dem Begriff Fallstudie zu fassen sind, d.h. zum Beispiel auch Lückentexte, Fragenkataloge, Multiple-Choice, Leittextmethode. Fallstudien zeichnen sich im Gegensatz zu den anderen schriftlichen Tests dadurch aus, dass sie Situationen aus dem beruflichen Alltag abbilden sollen. Sie stellen Arbeitsproben dar, die nicht motorisch, sondern kognitiv gelöst werden müssen.

⁹⁴ Es war nicht auszuschließen, dass viele Antragsteller besser sprechen als schreiben können. Vgl. zum Beispiel HAUG, 2008, S. 6.

Jede zuständige Stelle beauftragte jeweils einen Experten in einem der fünf Erprobungsberufe mit der Konzeption jeweils einer Aufgabe. Der schriftliche Test wurde von Mitarbeitern derjenigen zuständigen Stellen erstellt, die den Beruf vor Ort in Baustein 2 auch durchführen würden.⁹⁵ Diese Vorgehensweise hatte den positiven Nebeneffekt, dass die am Projekt beteiligten zuständigen Stellen sich bereits ein Netz an Experten aufbauen konnten, die nach der Erprobung für weitere Qualifikationsanalysen zur Verfügung stehen würden.

Der schriftliche Test sollte die gleichen wesentlichen Tätigkeiten prüfen wie die praktischen Aufgaben. Ziel der Evaluation war es einerseits zu überprüfen, ob die Experten zu gleichen wesentlichen Tätigkeiten ähnliche Aufgaben gestalteten und ähnliche Instrumente wählten und andererseits, ob die Antragsteller in den schriftlichen und praktischen Aufgaben die gleichen Ergebnisse erzielen würden. Die Gegenüberstellung der Ergebnisse aus dem schriftlichen und dem praktischen Test sollte zudem überprüfen, ob der vorab getätigte Ausschluss schriftlicher Tests gerechtfertigt werden kann.

Zudem sollten die Experten ein Angebot mit den benötigten Ressourcen, dem prognostizierten Zeitaufwand und den wahrscheinlichen Kosten für eine Qualifikationsanalyse mit dem gewählten Instrument anfertigen. Ziel dieser Vorgabe war, herauszufinden, inwiefern sich der Kostenrahmen zwischen den zuständigen Stellen unterscheidet.

	<ul style="list-style-type: none">• Analyse der Aufgabenstellungen• Fragebogen zur Handreichung• Analyse der Kostenangebote
---	---

Abbildung 7: Erhebungsinstrumente von Baustein 1

Geplant war, dass nach Abschluss von Baustein 1 dem FBH folgende Dokumente vorliegen sollten:

- 10 schriftliche Tests⁹⁶
- 36 praktische Aufgaben⁹⁷

Tatsächlich lagen dem FBH bis Mitte Oktober 2012 jedoch folgende Aufgaben vor:

- 31 praktische Aufgaben und zwölf schriftliche Tests aus fünf HWKs⁹⁸

⁹⁵ Zum Beispiel sollte die HWK Aachen die Erprobung im Bereich der Maurer durchführen. Ein Experte wurde somit beauftragt, einen schriftlichen Test für die Erprobung der Maurer zu konzipieren. Drei weitere Experten sollten praktische Aufgaben erstellen, je einer im Beruf Metallbauer, Friseur, Elektroniker.

⁹⁶ Aus fünf Berufen mit jeweils zwei wesentlichen Tätigkeiten.

⁹⁷ Die fünf HWKs sollten Experten beauftragen, jeweils in drei Berufen zwei praktische Aufgaben zu erstellen. Die IHK sollte drei Experten mit der Konzeption von jeweils zwei praktischen Aufgaben betrauen.

⁹⁸ Es wurden jeweils in drei handwerklichen Berufen zwei praktische Aufgaben eingereicht. Zudem lieferte die HWK Hamburg zwei zusätzliche praktische Aufgaben, jedoch keine schriftlichen Tests, da nur vier Erprobungen im handwerklichen Bereich durchgeführt wurden. Stattdessen lieferte sie noch zwei zusätzliche praktische Aufgaben.

- 6 praktische Aufgaben Tests aus der IHK⁹⁹

Insgesamt wurden also 49 Aufgabenstellungen analysiert. In einem ersten Schritt wurden die Aufgaben auf Vollständigkeit geprüft. Es wurde festgestellt, ob folgende Angaben und Dokumente vorlagen:

- expliziter Ausweis der festzustellenden wesentlichen Tätigkeiten und Ermöglichung einer Beurteilung für jede einzelne wesentliche Tätigkeit, getrennt durch eine eindeutige Zuordnung der Aufgaben beziehungsweise Teilaufgaben zu den einzelnen wesentlichen Tätigkeiten
- Klarer Ausweis der gewählten Instrumente, zum Beispiel Fachgespräch, Arbeitsprobe usw.
- Auflistung von Arbeitsmaterial/Hilfsmittel
- Gegebenenfalls Anlagen (Zeichnungen, Skizzen, Bilder usw.)
- Angabe über notwendige Infrastruktur
- Angabe der vorgesehenen Zeit für die Durchführung
- Aufgaben (Experten-Variante) mit Lösungen beziehungsweise Bewertungskriterien
- Aufgabenstellung für den Antragsteller mit Kundenauftrag beziehungsweise Arbeitsanweisung
- Vorlage einer Kostenrechnung (Personal-, Raum-, Material- und sonstige Kosten)

In einem zweiten Schritt wurden die Aufgaben abschließend auf inhaltliche Fehlerfreiheit geprüft.¹⁰⁰

In einer Tabelle wurde erfasst, welche Aufgaben unvollständig eingereicht wurden, welche Dokumente fehlten und welche Fehler sich in den Aufgaben fanden. Diese Tabelle gab Aufschluss darüber, welche zusätzliche Unterstützung die Experten benötigten, um komplette Aufgabensätze entwickeln und einreichen zu können.

Die Experten wurden gebeten, fehlende Angaben zu komplettieren. Sobald die Aufgaben vollständig vorlagen, wurden in einer zweiten Tabelle die inhaltlichen Bereiche übersichtlich dargestellt. Sortiert nach den Berufen und wesentlichen Tätigkeiten wurden die Aufgabenstellungen vermerkt und notiert, welche Instrumente von den Experten gewählt wurden. Darüber hinaus wurde erfasst, ob die Bereiche Planung, Durchführung, Kontrolle in den Aufgaben berücksichtigt und ob die Aufgaben situativ und handlungsorientiert gestellt wurden. Ebenfalls vermerkt wurde, ob Wissen, kognitive, motorische oder kommunikative

⁹⁹ Die IHK zu Köln sollte nur drei Experten mit der Konzeption von jeweils zwei praktischen Aufgaben beauftragen, da sie als einzige IHK alle Experten für die sechs Aufgaben im gleichen Gewerk suchen musste. Ein Experte reichte trotz der Anweisung, praktische Aufgaben zu erstellen, zwei schriftliche Tests mit reinen Wissensfragen ein, deshalb liegen zwölf schriftliche Tests vor. Ein Experte reichte zwei zusätzliche praktische Aufgaben ein, obwohl er nur mit schriftlichen Tests beauftragt worden war. Ein weiterer Experte entwickelte eine praktische Aufgabe für nur eine wesentliche Tätigkeit, so dass letztendlich 37 praktische Aufgaben vorlagen.

¹⁰⁰ Die Prüfung konnte im Hinblick auf den fachlichen Bereich nur eingeschränkt erfolgen. Allerdings fanden sich zum Beispiel Fehler in Satzbau, Grafiken oder Rechnungen, die auch für Fachfremde ersichtlich waren.

Kompetenzen nachgewiesen werden sollten, ob Grafiken eingesetzt wurden, welche Hilfsmittel zugelassen waren und auf welchem Sprachniveau die Aufgaben gestellt waren. In einer weiteren Spalte wurden die Kostenvoranschläge sowie die vorgesehene Bearbeitungszeit für die Aufgaben vermerkt. Die letzte Spalte diente dazu, Bemerkungen zu erfassen. Hier konnten Angaben erfasst werden, wenn bei der Analyse der Aufgaben Besonderheiten auffielen.

Die in der Tabelle erfassten Angaben wurden vor allem zur Beantwortung der Fragen zur Aufgabenkonzeption, zu den eingesetzten Instrumenten und zu den Kosten herangezogen.¹⁰¹

3.3.2 Baustein 2: Durchführung der Qualifikationsanalyse

Baustein 2 stellt eine Fortführung von Baustein 1 dar: Die Aufgabenstellungen aus Baustein 1 dienten nun als Grundlage für das weiterführende Untersuchungsdesign, indem aus den eingegangenen Vorschlägen für praktische Aufgaben in einem Beruf von der zuständigen Stelle vor Ort eine Aufgabe zur Durchführung ausgewählt wurde. Diese Aufgabe wurde den Experten aus Baustein 2 vorgegeben und stellte somit eine fixe Vorgabe für die Durchführung der Qualifikationsanalyse dar. Vier¹⁰² der am Projekt beteiligte zuständigen Stelle erklärten sich bereit, eine Erprobung der Qualifikationsanalyse in einem Beruf vor Ort durchzuführen.¹⁰³ Mindestens vier Antragsteller sollten die praktischen sowie die schriftlichen Aufgaben in einem Beruf lösen. Zudem wurden sowohl Aufgaben von Experten ausgewählt, die Baustein 2 selbst durchführten, als auch Aufgaben von Experten, die Baustein 2 nicht selbst durchführten und lediglich die Konzeption der Aufgaben übernommen hatten.¹⁰⁴

Sobald alle Aufgaben eines Berufs annähernd vollständig¹⁰⁵ vorlagen, wurden diese an einen Fachexperten aus der zuständigen Stelle weitergeleitet, bei der die Erprobung von Baustein 2 in diesem Beruf stattfinden sollte. Die Fachexperten vor Ort übernahmen daraufhin die inhaltliche Kontrolle, indem sie die Vorschläge fachlich analysierten und den am besten geeigneten Vorschlag für die Erprobung auswählten. Anschließend wurde die Erprobung von den zuständigen Stellen vor Ort organisiert.

Für die Durchführung des Musterverfahrens wurden von der zuständigen Stelle Teilnehmer gesucht, die dem Anforderungsprofil für eine Qualifikationsanalyse entsprachen. Um die

¹⁰¹ Vgl. Kapitel 4.

¹⁰² Die HWK Hamburg führte die Qualifikationsanalyse mit Realfällen durch.

¹⁰³ Vgl. Tabelle 8.

¹⁰⁴ Auf diese Weise war eine Einschätzung darüber möglich, ob Experten mit eigenen und fremden Aufgaben arbeiten konnten und wie Experten die Aufgaben anderer Experten in der eigenen beruflichen Fachrichtung einschätzten.

¹⁰⁵ Bei einigen Experten konnten trotz Nachforderungen nicht alle Informationen eingeholt werden.

Suche zu vereinheitlichen, beschränkte man sich auf die Fälle, die über eine im Ausland abgeschlossene Berufsausbildung oder über Berufserfahrung im Ausland verfügten. Zudem sollten Antragsteller mit unterschiedlichen Deutschkenntnissen gesucht werden, damit festgestellt werden konnte, ab welchen Sprachdefiziten eine Qualifikationsanalyse nicht mehr durchführbar ist.¹⁰⁶ Die Antragsteller sollten sich aufgrund finanzieller oder formaler Anreize¹⁰⁷ bereit erklären, an dem Musterverfahren teilzunehmen.

Die Qualifikationsanalyse wurde im praktischen Teil des Testverfahrens von zwei Expertenteams durchgeführt.¹⁰⁸ In einem Team arbeitete je ein Experte mit einem Beauftragten der zuständigen Stelle (Zweitbeobachter) zusammen. In der Vorbereitung zur Qualifikationsanalyse wurden Beobachtungskriterien für die ausgewählte Aufgabenstellung von den Experten aus Baustein 1 festgelegt. Den Experten aus Baustein 2 wurde es freigestellt, ob sie eigene Beobachtungskriterien generieren oder mit dem Beobachtungsbogen des Experten aus Baustein 1 arbeiten wollten. Somit blieben die Beobachtungsbögen ein variabler Faktor der Erprobung. Bei der Durchführung der Qualifikationsanalyse dienten die Beobachtungsbögen den Experten und Zweitbeobachtern als Dokumentations- und Beurteilungsgrundlage. Die beiden Teams (je ein Experte und ein Zweitbeobachter) kamen zum Abschluss der Qualifikationsanalyse unabhängig vom anderen Expertenteam zu einer Bewertung, ob der Antragsteller die wesentliche Tätigkeit nachweisen konnte oder nicht.

Vor oder nach der praktischen Aufgabe wurde der schriftliche Test durchgeführt. Der schriftliche Test und die praktischen Aufgaben sollten die gleichen Qualifikationen feststellen, wurden aber getrennt voneinander ausgewertet. Während die in den praktischen Aufgaben festgestellten Qualifikationen von den Experten direkt im Anschluss an die Qualifikationsanalyse festgestellt wurden, wurden die schriftlichen Tests erst im Nachhinein anderen Experten anonymisiert zur Korrektur ausgehändigt. Diese Vorgehensweise sollte ausschließen, dass die Beurteilung durch die Kenntnis des Ergebnisses der Antragsteller in dem jeweils anderen Bereich beeinflusst wurde. Die Ergebnisse der

¹⁰⁶ Zur Einschätzung des konkreten Sprachniveaus wurde sich am gemeinsamen europäischen Referenzrahmen orientiert. Entwickelt wurde das Raster zur Einschätzung der Sprachkompetenzen auf Grundlage der „Europäischen Kompetenzstufen – Raster zur Selbstbeurteilung“. Dieses Raster wurde an die Anforderungen des Verfahrens und auf den beruflichen Kontext angepasst. Vgl. <http://www.europass-info.de/fileadmin/pdf/raster-zur-selbstbeurteilung.pdf>. Letzter Zugriff am 29.05.2013. Das vom FBH verwendete Raster findet sich im Anhang auf Seite 187.

¹⁰⁷ Entweder erhielten die Antragsteller eine Bescheinigung über festgestellte Fertigkeiten oder eine finanzielle Tagespauschale für ihre Mitwirkung. Die Entscheidung, welche Alternative gewählt wurde, wurde von der zuständigen Stelle getroffen.

¹⁰⁸ Bei jeder Erprobung mit einem Antragsteller waren fünf bis sechs Personen anwesend: je zwei Expertenteams, bestehend aus je einem Experten und einem Zweitbeobachter, und ein oder zwei Beobachter vom FBH. Während die Expertenteams den Antragsteller beurteilen und die im Projekt PROTOTYPING entwickelten Unterlagen ausfüllen sollten, lag die Aufgabe des FBH primär in der Beobachtung und Dokumentation des Verfahrensablaufs und dem Zusammenspiel der Expertenteams in Beziehung zu den Antragstellern.

praktischen Aufgaben wurden zu einem späteren Zeitpunkt den Ergebnissen des schriftlichen Tests vom FBH gegenübergestellt.

Die folgende Grafik veranschaulicht den Erprobungsablauf von Baustein 2:¹⁰⁹

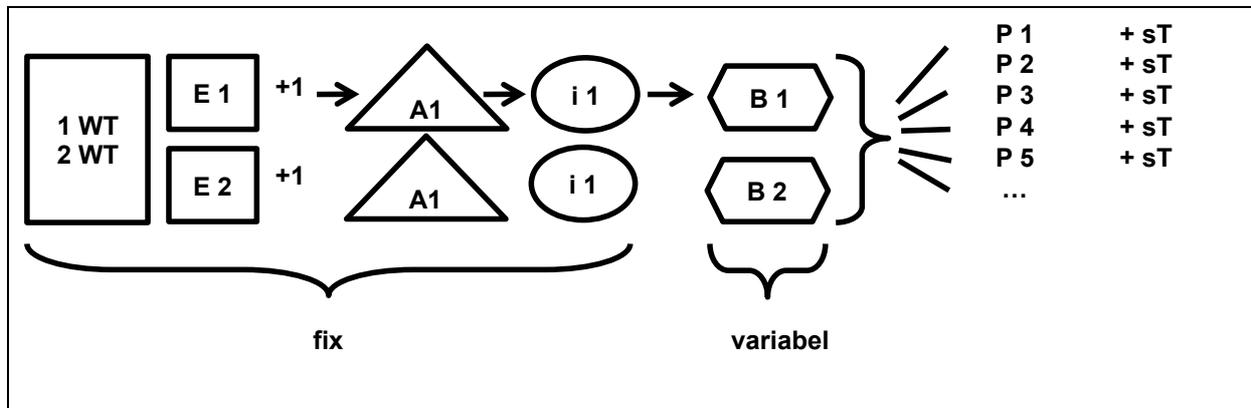


Abbildung 8: Erprobungsaufbau von Baustein 2

Baustein 2 sollte insgesamt Aufschluss darüber geben, wie zufrieden die beteiligten Akteure mit der Qualifikationsanalyse waren. Dazu wurde ein Bündel verschiedener Evaluationsinstrumente eingesetzt:¹¹⁰

So wurden die Experten im Rahmen der Evaluation um eine Einschätzung zur Verwendung der zur Verfügung gestellten Dokumente gebeten sowie um eine Einschätzung darüber, inwiefern die vorgegebenen Standards (wie zum Beispiel die Formulierung der Beobachtungskriterien) im Verfahren eingehalten wurden.

Außerdem sollten die Antragsteller im Rahmen eines Interviews nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse eine Einschätzung abgeben, in welchem Bereich, schriftlich oder praktisch, sie ihr Können besser zeigen konnten.

Wichtig war zudem, das Abstimmungsverhalten zwischen Experten und Zweitbeobachter zu beobachten¹¹¹. Darüber hinaus war zu überprüfen, ob die beiden Expertenteams unabhängig voneinander zu den gleichen Bewertungen der Antragsteller gelangten. Diese Bewertungen wurden letztlich mit den schriftlichen Tests verglichen, um festzustellen, ob die Beurteilung der Leistung im schriftlichen Test von der Beurteilung des Experten zu der Leistung der Antragsteller in den praktischen Aufgaben abwich.

¹⁰⁹ WT = wesentliche Tätigkeit, E = Experte, A = Aufgabenstellung, I = Instrument, B = Beobachtungskriterien, P = Antragsteller, sT = schriftlicher Test.

¹¹⁰ Vgl. Abbildung 9.

¹¹¹ Auch hierfür wurde die teilnehmende Beobachtung eingesetzt.

Alle Experten und Zweitbeobachter erhielten Ausfertigungen der Beobachtungsbögen, so dass sie ihre Anmerkungen während oder nach dem Verfahren dokumentieren konnten. Das FBH nutzte zur Dokumentation den „Beobachtungsbogen FBH“¹¹².

Nach Beendigung der Erprobung von Baustein 2 führte das FBH ein kurzes Interview mit den Antragstellern und ein ausführliches Interview mit den Experten durch. Die Zweitbeobachter wurden gebeten, einen standardisierten Fragebogen auszufüllen.¹¹³



- Fragebogen Zweitbeobachter
- Beobachtungsbogen QA
- Leitfaden Experteninterview
- Leitfaden Migranteninterview
- Analyse der Dokumentationsvorlagen

Abbildung 9: Erhebungsinstrumente von Baustein 2¹¹⁴

Die folgenden Tabellen stellen noch einmal in der Übersicht dar, wie viele Antragsteller das Verfahren durchlaufen haben, wie viele ihrer Fragebögen ausgewertet und wie viele Dokumente ausgewertet werden konnten. Ebenso stellen sie die Anzahl der Interviews mit den Experten sowie die Fragebögen für Zweitbeobachter dar.

Zuständige Stellen	Anzahl Antragsteller	Abbrecher	Anzahl Interviews	Auswertbare Interviews (Antragsteller-Eigenschaft erfüllt?)	Vollständige Dokumente
IHK zu Köln	6	1	6	6	5
HWK für Oberfranken	4	-	4	4	4
HWK Aachen	6	1	5	3	3
HWK Mannheim	8	-	8	8	7
HWK Münster	5	-	5	5	5
Summe	29	2	28	26	24

Tabelle 9: Auswertung der Interviews mit den Antragstellern¹¹⁵

¹¹² Vgl. Beobachtungsbogen FBH im Anhang auf Seite 186.

¹¹³ Eine detaillierte Beschreibung der Erprobungsabläufe findet sich im Anhang auf Seite 180.

¹¹⁴ Zum Leitfaden Experteninterview vgl. Baustein 4.

¹¹⁵ Bei der Darstellung der Evaluationsergebnisse wird jeweils klar ausgewiesen, wie viele Datensätze für die Auswertung welcher Untersuchungsfragen für die Ergebnisdarstellung verwendet wurden.

Zuständige Stellen	Anzahl Expertenteams	Anzahl Interviews (Experten)/Fragebögen (Zweitbeobachter)	Summe auswertbare Unterlagen
IHK zu Köln	2	2 / 2	2 / 2
HWK für Ober-franken	2	2 / 2	2 / 2
HWK Aachen	2	2 / 2	2 / 2
HWK Mannheim	2	2 / 2	2 / 2
HWK Münster	3	3 / 2	3 / 2
Summe	11	11 / 11	11 / 11

Tabelle 10: Auswertung der Interviews mit den Experten und der Fragebögen für Zweitbeobachter¹¹⁶

3.3.3 Baustein 3: Die Einstiegsberatung

Baustein 3 diente primär der Erhebung statistischer Daten und war in zwei Bereiche unterteilt:

- Fragebogen zur Zufriedenheit der Berater der zuständigen Stellen zum Leitfaden zur Einstiegsberatung
- Tabelle zur Erhebung von Einstiegsberatungsfällen bei den am Projekt beteiligten zuständigen Stellen

Um die Zufriedenheit der Berater der zuständigen Stellen mit dem Leitfaden zur Einstiegsberatung zu erheben, wurde ein digitaler Fragebogen konzipiert, der an Berater aller zuständigen Stellen verschickt wurde. Auf diese Weise sollten zum einen die Zufriedenheit der Berater sowie zum anderen Änderungswünsche für eine nachfolgende Überarbeitung des Leitfadens erfasst werden.

Der digitale Fragebogen wurde im August 2012 erstellt und vom WHKT im Oktober 2012 an die IHK zu Köln, den DHKT, den Verband der Landwirtschaftskammern (VLK) Agrar und den Bundesverband der freien Berufe geschickt. Diese wurden gebeten, die Umfrage an die Berater der zuständigen Stellen weiterzuleiten. Es ergab sich ein Rücklauf von 69 Fragebögen, die vom WHKT ausgewertet wurden.

In der Tabelle zur Erhebung von Einstiegsberatungsfällen wurden alle Beratungsfälle der am Projekt beteiligten zuständigen Stellen dokumentiert und Angaben zu folgenden Bereichen erfasst:

- Geschlecht
- Staat der Qualifikation

¹¹⁶ Aufgrund eines speziellen Rotationsverfahrens wurden in Münster drei Expertenteams eingesetzt, wobei gewährleistet wurde, dass immer zwei Expertenteams den gleichen Antragsteller beurteilten, so dass für jeden Antragsteller jeweils Beurteilungen aus zwei Teams vorlagen. Die Interviews wurden jedoch mit allen drei Experten geführt, alle Zweitbeobachter füllten einen Fragebogen aus. Somit konnten jeweils elf Interviews mit Experten aus Baustein 2 und elf Fragebögen für Zweitbeobachter ausgewertet werden.

- wahrscheinlicher Referenzberuf
- richtig bei der zuständigen Stelle (j/n)
- falls nicht richtig, Verweis an andere Stelle

Die Tabelle sollte zu zwei Zeitpunkten an das FBH übertragen werden: Ende Dezember 2012 sowie Ende Juni 2013, so dass der Erhebungszeitraum insgesamt ein Jahr umfasste. Ziel war es, statistische Daten zur Diversität der Ausgangssituationen von potentiellen Antragstellern in der Beratung zu sammeln.

Insgesamt konnte ein Datensatz von 830 Beratungsfällen ausgewertet werden. Die einzelnen Datensätze wurden in einer Gesamttabelle zusammengefasst und bereinigt: So mussten beispielsweise die von den einzelnen Beratern eingetragenen unterschiedlichen Berufsbezeichnungen überprüft und normiert werden. Im Handwerk wurden verschiedene Berufsbezeichnungen einem Gewerk zugeordnet, zum Beispiel wurden Maurer und Betonbauer zum Bereich „Maurer und Betonbauerhandwerk“ zusammengefasst. Darüber hinaus wurden die angegebenen Ländernamen auf geografische Aktualität geprüft und die Institutionen, an die verwiesen wurde, zu Dachorganisationen zusammengefasst.¹¹⁷



Abbildung 10: Erhebungsinstrumente von Baustein 3

3.3.4 Baustein 4: Das Expertenseminar

Das Expertenseminar wurde von der ZWH konzipiert, um die Experten in den Kompetenzen zu schulen, die ein Experte für die Durchführung der Qualifikationsanalyse benötigt und diese daher erwerben oder vertiefen muss.¹¹⁸ Aus diesem Grund befasste sich das Expertenseminar mit den organisatorischen und gesetzlichen Verfahrensgrundlagen, der Konzeption von Aufgaben, der Formulierung von Beobachtungskriterien, der Beurteilungsfähigkeit und der Dokumentation, dem Umgang mit Sprachproblemen und verschiedenen Möglichkeiten der Hilfestellung. Zudem wurden die Anforderungen an Experten im Umgang mit Antragstellern aus diversen Kulturen und somit der Anspruch an die interkulturelle Kompetenz der Experten thematisiert. Die Experten simulierten den Ablauf einer Qualifikationsanalyse und wurden so auf die Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation der Qualifikationsanalyse anhand von konkreten Übungsfällen vorbereitet.

Baustein 4 wurde einmal direkt im Anschluss an das Expertenseminar mittels eines halbstandardisierten Fragebogens, in einem Interview mit den Experten direkt nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse evaluiert. Ziel der Erhebung war die Feststellung der

¹¹⁷ Zum Beispiel wurde ein Verweis an die IHK zu Köln und die IHK Bochum als *Verweis an IHK* erfasst.

¹¹⁸ Vgl. Kapitel 2.2.4.1.

Zufriedenheit der Experten mit dem Expertenseminar in Bezug auf benötigte Kenntnisse sowie die Verständlichkeit und methodische Durchführung des Seminars.

Die Überprüfung zu zwei Zeitpunkten ist aus didaktischer Perspektive sinnvoll, da am Ende einer Schulung die kurzfristigen und unmittelbaren Eindrücke zu den Inhalten erfasst werden. Nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse kann hingegen reflektiert werden, inwieweit die im Seminar vermittelten Inhalte bei der Durchführung der Qualifikationsanalyse tatsächlich hilfreich waren. Überprüft wurde also neben der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Seminar zudem auch die Passung zwischen dem Seminar und dem entwickelten Verfahren der Qualifikationsanalyse.

Zur Feststellung der Zufriedenheit der Experten mit dem Seminar wurden in einem ersten Schritt die Daten von 27 Beurteilungsbögen der Teilnehmer des Expertenseminars ausgewertet. In einem zweiten Schritt wurden die Experten, die nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse nochmals im Rahmen eines Interviews zur Schulung befragt wurden, in einer Tabelle erfasst und ihre Einschätzungen qualitativ ausgewertet. Die Aussagen der acht Experten, welche die Schulung vorab besucht hatten, wurden den Aussagen der 27 Experten aus den Fragebögen gegenübergestellt.



- Fragebogen Experten-Seminar
- Leitfaden Experteninterview (vgl. BS 2)

Abbildung 11: Erhebungsinstrumente von Baustein 4

3.3.5 Baustein 5: Einbindung realer Fälle

Aufgrund der nicht prognostizierbaren Anzahl realer Qualifikationsanalysen (Echtfälle) bei den am Projekt beteiligten zuständigen Stellen wurde darauf abgezielt, möglichst alle zuständigen Stellen in Deutschland auf freiwilliger Basis in die Untersuchung mit einzubinden.

Der DHKT versandte aus diesem Grund ein Rundschreiben mit der Bitte, dem Projekt PROTOTYPING Realfälle zu melden und die ausgefüllten Unterlagen der Qualifikationsanalyse in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

Da die wesentlichen Untersuchungsschwerpunkte über die Bausteine 1-4 abgedeckt werden konnten, diente die Dokumentenanalyse aus den Realfällen primär der Validierung der Ergebnisse aus dem Erprobungsdesign der Bausteine 1-4.

Die Einbindung realer Fälle sollte primär aufzeigen, wie die zuständigen Stellen mit den zur Verfügung gestellten Unterlagen zurechtkamen, wie die Unterlagen ausgefüllt wurden, ob Dokumentenvorlagen verändert wurden, welche Instrumente oder Aufgabenstellungen gewählt wurden und welche Begründungen für Bewertungen angegeben wurden.



- Analyse der Dokumentationsvorlagen
- Evtl. nicht standardisierte Befragung von Experten oder Organisatoren

Abbildung 12: Erhebungsinstrumente von Baustein 5

Innerhalb der Projektlaufzeit wurden Unterlagen zu 13 Realfällen beim FBH eingereicht. Diese gingen teilweise anonymisiert ein. Um die Fälle auszuwerten, wurden folgende Angaben sowohl zu den Antragstellern als auch zum Verfahren selbst tabellarisch erfasst:

- Geschlecht
- Alter
- Referenzberuf in dem die Qualifikationsanalyse durchgeführt wurde
- Land in dem der Abschluss erworben wurde
- Anzahl der festzustellenden sowie der tatsächlich bestandenen wesentlichen Tätigkeiten
- Instrumente mit denen die Feststellung erfolgte
- Erfassung, ob die Aufgaben handlungsorientiert und situativ gestellt wurden
- Zufriedenheit mit den Dokumenten und Besonderheiten bei den Eintragungen

Mit zwei Experten der Realfälle sowie mit zwei Antragstellern wurde außerdem ein Interview durch die Mitarbeiter der zuständigen Stellen geführt. Dabei orientierten sich diese am Fragebogen für Antragsteller und dem Interviewleitfaden für Experten aus Baustein 2. Ebenso wurden in diesem Rahmen die Interviews mit dem Antragsteller und den beiden Experten aus Hannover zur im Betrieb ausgewertet, da es sich hier ebenfalls um einen Realfall handelte. Die Aussagen der Akteure der Realfälle wurden als Stichproben verwendet, um zu überprüfen, ob die Aussagen dieser Antragsteller und Experten von den Teilnehmern des Probeverfahrens abwichen.

3.3.6 Baustein 6: Der Expertenworkshop

Im Rahmen des Expertenworkshops sollten zusammen mit den Experten aus Baustein 2 nötige Verbesserungen des Gesamtverfahrens besprochen und Änderungsvorschläge zum Verfahren der Qualifikationsanalyse diskutiert werden. Dazu nahmen Experten der jeweiligen zuständigen Stellen, die an der Durchführung der Qualifikationsanalyse beteiligt gewesen waren, an einem eintägigen Workshop in Düsseldorf teil.



- Nicht standardisierte Befragung, Gruppendiskussion

Abbildung 13: Erhebungsinstrument von Baustein 6

Insgesamt nahmen am Expertenworkshop sechs Experten teil.¹¹⁹ Mit den Experten wurde der gesamte Prozess der Qualifikationsanalyse noch einmal hinterfragt und kritische Punkte diskutiert. Die Ergebnisse des Expertenworkshops wurden protokollarisch festgehalten. Zudem wurden die erarbeiteten Vorschläge der Experten durch Fotos dokumentiert.

¹¹⁹ Angedacht war ursprünglich die Teilnahme von sieben Experten (je einer pro Projektkammer). Die HWK Hannover kündigte kurz nach der Verabschiedung des Evaluationsdesigns eine längere Pause wegen Personalengpässen an und konnte das Erprobungsdesign nicht durchführen. Dementsprechend konnten sie auch keinen Experten zum Workshop schicken. Die HWK Hamburg konzentrierte sich darauf, Unterlagen über Realfälle zur Verfügung zu stellen; es konnte kein Experte für die Teilnahme am Expertenworkshop akquiriert werden.

4 Ergebnisse aus der Evaluation der Qualifikationsanalyse

Die Evaluation der Qualifikationsanalyse wurde auf insgesamt sechs Bausteine bezogen, in denen die in Kapitel 3.2 vorgestellten Erhebungsinstrumente eingesetzt wurden. Dabei erstreckte sich die Datenerhebung insgesamt auf den Zeitraum zwischen Ende Juni 2012 und Ende Juni 2013. Abbildung 14 zeigt, in welchen Zeiträumen die einzelnen Bausteine durchgeführt wurden. Dabei erfolgte die Auswertung der Daten jeweils nach dem Ende des für diesen Baustein dargestellten Zeitraums.¹²⁰

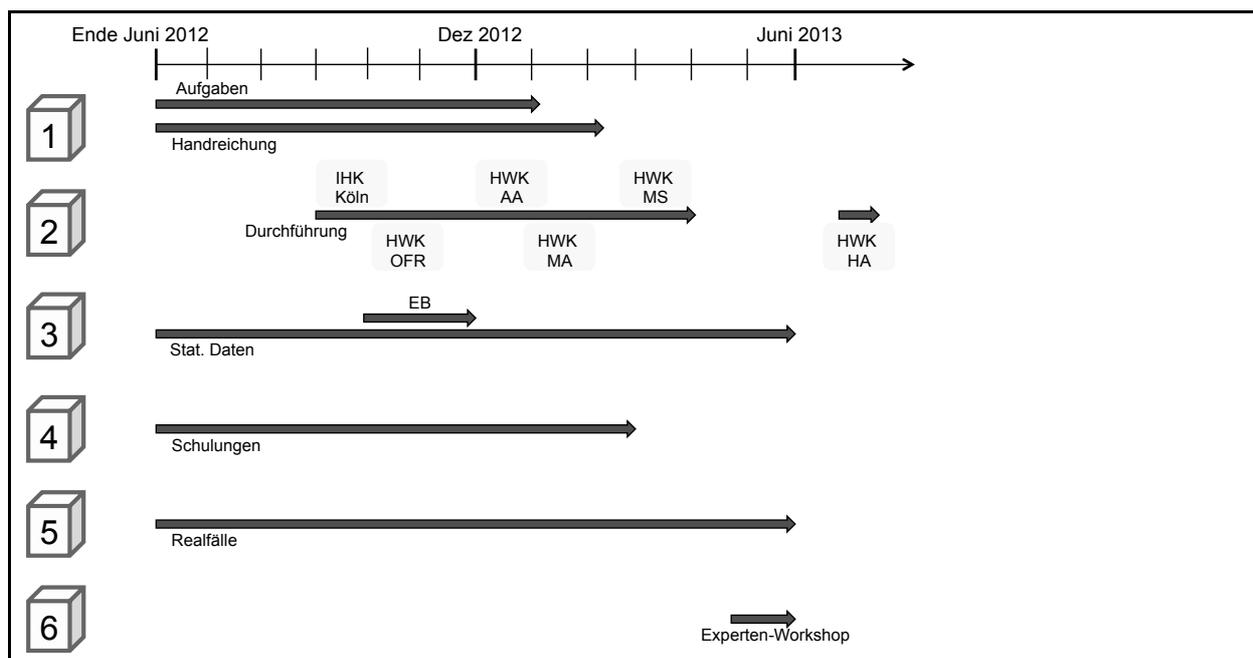


Abbildung 14: Zeitplan zur Erhebung der Evaluationsergebnisse¹²¹

Aufgrund der Vielzahl an beteiligten Akteuren und eingesetzten Erhebungsinstrumenten soll im Folgenden überblicksartig das Erprobungsdesign dargestellt werden. Hierzu ordnet Tabelle 11 die Erhebungsinstrumente den jeweiligen Akteuren zu. Dabei bezeichnet die

¹²⁰ Die zusätzlich von der HWK Hannover durchgeführte Erprobung der Probearbeit im Betrieb war im ursprünglichen Erprobungsdesign nicht enthalten. Als nachträgliche Gewinnung von Zusatzinformationen ist sie unter Baustein 2 zu verorten. Ihre Durchführung fand jedoch unter stark veränderten Rahmenbedingungen statt (nur mit einem Expertenteam, mit einem echten Antragsteller, ohne Beobachtung durch das FBH und mit großem zeitlichen Abstand zu den anderen Erprobungen), so dass deutlich herausgestellt werden muss, dass ihre Durchführung nicht mit dem Erprobungsdesign der anderen Stellen aus Baustein 2 vergleichbar ist. Die Auswertung der Erprobung erfolgt nur im Hinblick auf die Probearbeit im Betrieb. Die Aussagen des Antragstellers werden getrennt von den Aussagen der Antragsteller der übrigen Erprobungen im Baustein 2 ausgewertet und im Rahmen von Baustein 5 (Realfälle) verwendet, da es sich um einen tatsächlichen Antragsteller zur Qualifikationsanalyse handelte.

¹²¹ OFR = Oberfranken, AA = Aachen, MA = Mannheim, MS = Münster, HA = Hannover. Die HWK Hamburg führte insgesamt 9 Qualifikationsanalysen mit Realfällen durch. Jeweils eine Qualifikationsanalyse mit einem Realfall führten die HWKs der Pfalz, Berlin, Köln und Mannheim durch.

Kopfzeile die verschiedenen Erhebungsinstrumente, während in der linken Spalte die unterschiedlichen Bausteine aufgeführt werden.

	FB Seminar	FB 2.Beob	FB Exp BS1	I Exp BS2	I Migrant	BB BS 2	Dok A	FB B	Tab EB	Exp Diss
Baustein 1			22	11			X			6
Baustein 2		11		11	26	24	X			6
Baustein 3								69	830	
Baustein 4	27			11						6
Baustein 5					3		X			6
Baustein 6										6

Legende:	
FB Seminar: Fragebogen Seminararkonzept	BB BS2: Beobachtungsbogen des FBH für Baustein 2
FB 2. Beobachter: Fragebogen für Zweitbeobachter/Beauftragter der zuständigen Stelle	Dok A: Dokumentenanalyse der Dokumentationsunterlagen (Aufgabenstellungen, Kostenvoranschlag, Deckblatt, Beobachtungsbogen, Ergebnisdokumentation)
FB Exp BS1: Fragebogen zur Handreichung für Experten aus Baustein 1	FB EB: Fragebogen für die Berater zur Einstiegsberatung
I Exp BS2: Interview mit Experten nach Baustein 2	Tab EB: Tabelle zur Erhebung statistischer Daten aus der Einstiegsberatung
I Migrant: Interview mit den Antragstellern	ExpDiss: Expertendiskussion

Baustein 1: Erstellung von Aufgaben
Baustein 2: Durchführung der Qualifikationsanalyse
Baustein 3: Die Einstiegsberatung
Baustein 4: Das Expertenseminar
Baustein 5: Einbindung realer Fälle
Baustein 6: Der Expertenworkshop

Tabelle 11: In den Bausteinen 1-6 eingesetzte Instrumente

In der Tabelle wird durch den Ausweis von Zahlen angegeben, wie viele Personen befragt oder Fälle ausgewertet wurden. In der Spalte der Dokumentenanalyse (Dok A) ist dies nicht möglich, da in diesem Bereich jeweils unterschiedliche Dokumente ausgewertet wurden, die nicht ohne weiteres addiert werden können.¹²² Dementsprechend wurde in dieser Spalte ein

¹²² So wurden zum Beispiel 50 Aufgabenstellungen mit unterschiedlichen Materialien analysiert. Teil dieser Unterlagen ist zum Beispiel der Kostenvoranschlag für die jeweilige Aufgabe, der aber nicht von jedem Experten eingereicht wurde. Zusätzlich wurde für jeden der 26 Teilnehmer an der Qualifikationsanalyse je ein Deckblatt, ein Beobachtungsbogen und eine Ergebnisdokumentation eingereicht. Daneben liegen ebenfalls die schriftlichen Tests der Teilnehmer und die Auswertungen der Experten vor. Zuletzt wurden noch die Realfälle ausgewertet, bei denen ebenfalls unterschiedliche Unterlagen eingereicht wurden. Dieser Bereich ist demzufolge nicht eindeutig zu quantifizieren.

Kreuz gesetzt, wenn eine Dokumentenanalyse anhand verschiedener Dokumente durchgeführt wurde.

In den folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Erprobung dargestellt. Für die Ergebnisdarstellung wird jedoch keine Auswertung anhand der Bausteine der Erprobung vorgenommen, stattdessen erfolgt die Auswertung der prozessualen Struktur einer Qualifikationsanalyse, die in die Schritte Beratung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung unterteilt ist. Diesen Schritten wurden die von der AG Erprobung gesammelten Ausgangsfragen zugeordnet.¹²³ Die Ergebnisse der Evaluation werden im Folgenden anhand dieser konkreten Ausgangsfragen vorgestellt, indem die Ausgangsfragen vorangestellt werden und die Evaluationsergebnisse sich direkt auf diese Frage beziehen.

Die Ergebnisse aus den Realfällen werden anschließend an den vorab vorgestellten Ergebnissen gespiegelt. Zuletzt erfolgt ebenfalls eine Überprüfung der Verfahrensstandards mittels der vorab vorgestellten Ergebnisse.

Tabelle 12 stellt ausschnittsweise vor, wie der Aufbau der nachfolgenden Kapitel strukturiert ist. Den verschiedenen Prozessschritten wurden die Ausgangsfragen für die Evaluation zugeordnet. Die weiteren Spalten zeigen auf, mit welchen Instrumenten die Erhebung der Daten erfolgte, die zur Beantwortung der Fragen herangezogen wurden. Diese werden zu Anfang eines jeden Abschnitts noch einmal angeführt.

Prozessphasen	Schwerpunkte der Phasen	Ausgangsfragen	..	FB BS1	I Exp BS2	I Migrant	Dok A	FB EB	Tab EB	ExpDiss
Beratung	Einstiegs-Beratung	Wie beurteilen Beraterinnen und Berater der zuständigen Stellen den Leitfaden zur Einstiegsberatung?						X		
	Statistik	Wie differierend sind die Anfragen der Antragsteller bei der Beratung zum BQFG?							X	
	Beratung zur QA	Wie beurteilen die Antragsteller die Beratung zur Qualifikationsanalyse?				X				X
Vorbereitung der QA	Auswahl von Experten	Finden und beauftragen die Kammern passende Experten gemäß der „Anforderungen an Experten“?	X	X	X					
	Kosten	Wie teuer ist eine Qualifikationsanalyse?					X			
...								

Tabelle 12: Struktur der Auswertung der Evaluationsergebnisse

¹²³ Vgl. auch Kapitel 3.1

4.1 Evaluation der Beratung

Primär war das Projekt PROTOTYPING darauf ausgerichtet, die Qualifikationsanalyse als Musterverfahren für § 14 BQFG zu entwickeln. Darüber hinaus wurden aber auch die Beratungsleistungen der zuständigen Stellen bei der Einstiegsberatung als wichtige Grundlage des Verfahrens durch die Konzeption eines Beratungsleitfadens unterstützt. Die von der AG Ist-Analyse/Konzeption entwickelten Dokumente sowie die Abläufe der Einstiegsberatung wurden somit Objekt der evaluativen Betrachtung.

Unklar war zum Zeitpunkt der Erstellung des Erprobungsdesigns, welche Anforderungen die zuständigen Stellen hinsichtlich der erwarteten Vielzahl unterschiedlicher Anfragen zu bewältigen haben. Aus diesem Grund wurden statistische Daten erhoben, die u. a. Aussagen zu der Vielzahl der Herkunftsländer der Antragsteller und der nachgefragten Referenzqualifikationen generieren sollten. Diese Daten wurden in Tabellen festgehalten. Darüberhinaus sollten die Tabellen Aufschluss darüber geben, ob sich die potentiellen Antragsteller an die richtigen zuständigen Stellen gewandt hatten und ob eine Anerkennung für sie zielführend war.¹²⁴

Abzugrenzen von der Einstiegsberatung ist die Beratung zur Qualifikationsanalyse, die erst erfolgt, nachdem der Antragsteller einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit gestellt hat sowie wenn aus den von ihm eingereichten Dokumenten nicht alle Tätigkeitsbereiche der Referenzqualifikation eindeutig hervorgehen.¹²⁵ In diesem Fall informiert die zuständige Stelle den Antragsteller über die Möglichkeit der Qualifikationsanalyse. Die Wahrscheinlichkeit, dass zum Zeitpunkt der Entwicklung des Erprobungsdesigns in den Projektkammern Beratungen zur Qualifikationsanalyse durchgeführt wurden, wurde als gering eingeschätzt. Deshalb wurde auf eine Befragung der Berater in den zuständigen Stellen verzichtet. Zur Qualität der Beratung wurden stattdessen die Antragsteller nach der Erprobung von Baustein 2 befragt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluation der Beratung dargestellt. Hierfür werden in der Kapitelüberschrift die Prozessschritte genannt. Ebenso werden, wie bereits erläutert, die zentralen Ausgangsfragen zu diesen Prozessschritten angeführt und ihre Auswertung vorgenommen.

¹²⁴ In welchen Fällen eine Anerkennung nicht zielführend ist, wird im Leitfaden für die Einstiegsberatung erläutert. Vgl. WHKT, 2012, S. 16.

¹²⁵ In welchen Fällen genau eine Qualifikationsanalyse in Frage kommt, wurde in Kapitel 2.2 erläutert.

4.1.1 Einstiegsberatung

Wie beurteilen Berater der zuständigen Stellen den Leitfaden zur Einstiegsberatung?

Zur Beantwortung dieser Frage wurde eine Online-Umfrage erstellt und vom WHKT an die IHK zu Köln, den DHKT, die VLK Agrar¹²⁶ und den Bundesverband der freien Berufe geschickt, die diese Umfrage an die Berater der zuständigen Stellen weitergeleitet haben.

Insgesamt wurden 69 Fragebögen ausgefüllt.¹²⁷

62 Berater gaben an, den Leitfaden zu kennen und beantworteten entsprechend die Folgefragen. Sieben Berater kannten den Fragebogen nicht und wurden somit nicht weiter in der Auswertung berücksichtigt.

Der Leitfaden...	Stimme voll zu	Stimme teilweise zu	Stimme kaum zu	Stimme nicht zu
... ist verständlich	42	18	0	0
... ist hilfreich und arbeitserleichternd	35	24	1	0
... ist vollständig	26	32	0	0
... bietet sinnvolle Hintergrundinformationen	31	28	1	0

Tabelle 13: Ergebnisse der Online-Umfrage zum Leitfaden zur Einstiegsberatung

Neben der grundsätzlichen Zufriedenheit mit dem Leitfaden sollte zudem herausgefunden werden, ob die zuständigen Stellen mit den bereitgestellten Dokumentations- und Informationsvorlagen tatsächlich arbeiten oder aus welchem Grund sie diese nicht einsetzen. Die Antwortmöglichkeiten wurden vorab aus einer Prognose möglicher Gründe abgeleitet und fest vorgegeben.

¹²⁶ Verband der Landwirtschaftskammern.

¹²⁷ Die Auswertung und Erstellung der Tabellen erfolgte durch den WHKT.

Setzen Sie die Dokumente aus dem Leitfaden ein?	Ja, wird eingesetzt	Ja, würde bei Bedarf eingesetzt	Nein, wir geben keine Dokumente heraus	Nein, weil andere Dokumente verwendet werden	Nein, weil unverständlich
Formular zur Anmeldung zur Einstiegsberatung (n=59)	18,64 %	20,34 %	27,12 %	33,90 %	0,00 %
Merkblatt zur Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Referenzqualifikationen (n=59)	23,73 %	30,51 %	15,25 %	30,51 %	0,00 %
Merkblatt zum Führen akademischer Titel und beruflicher Abschlussbezeichnungen aus dem Ausland (n=57)	5,26 %	50,88 %	24,56 %	19,30 %	0,00 %
Checkliste Einstiegsberatung (n=59)	27,12 %	35,59 %	11,86 %	25,42 %	0,00 %
Merkblatt zur Qualifikationsanalyse (zur Ausgabe vor Antragsstellung) (n=56)	14,29 %	53,57 %	14,29 %	16,07 %	1,79 %
Beratungsprotokoll (n=58)	13,79 %	39,66 %	18,97 %	27,59 %	0,00 %
Merkblatt zur Teilnahme an der Qualifikationsanalyse (zur Ausgabe, wenn die Qualifikationsanalyse angeboten wird) (n=58)	10,34 %	55,17 %	13,79 %	17,24 %	3,45 %

Tabelle 14: Ergebnisse der Online-Umfrage zu den bereitgestellten Dokumentations- und Informationsunterlagen

Zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober 2012) war das Anerkennungsgesetz seit einem halben Jahr in Kraft getreten.¹²⁸ Laut Aussage der Mitarbeiter der Projektkammern blieb die erwartete hohe Anzahl von Antragstellern mit Anerkennungsinteresse jedoch aus. Diese Aussage spiegelt sich in den erhobenen Daten wider: Nur ein geringer Anteil der Berater der zuständigen Stellen gibt an, Dokumente bereits eingesetzt zu haben; gleichzeitig wird jedoch eine große Bereitschaft signalisiert, die Dokumente im Bedarfsfall einzusetzen, was auf eine praxisnahe und anwenderfreundliche Gestaltung schließen lässt.

¹²⁸ Das Anerkennungsgesetz trat zum 1. April 2012 in Kraft.

Zwischen 11,86 Prozent und 27,12 Prozent der Befragten geben jedoch an, die entwickelten Dokumente nicht an die Antragsteller herauszugeben. Zudem setzen einige Berater (zwischen neun und 20 je nach Dokument) eigene Dokumente bei der Beratung ein. Man kann erkennen, dass allgemeine Dokumente, wie zum Beispiel das Beratungsprotokoll, eher durch eigene Versionen ersetzt werden als Dokumente mit speziellen Informationen, beispielsweise zur Anerkennung von Titeln oder zur Qualifikationsanalyse.¹²⁹

Abschließend wurden die Berater aufgefordert, ihre generelle Zufriedenheit mit dem Leitfaden zum Ausdruck zu bringen.

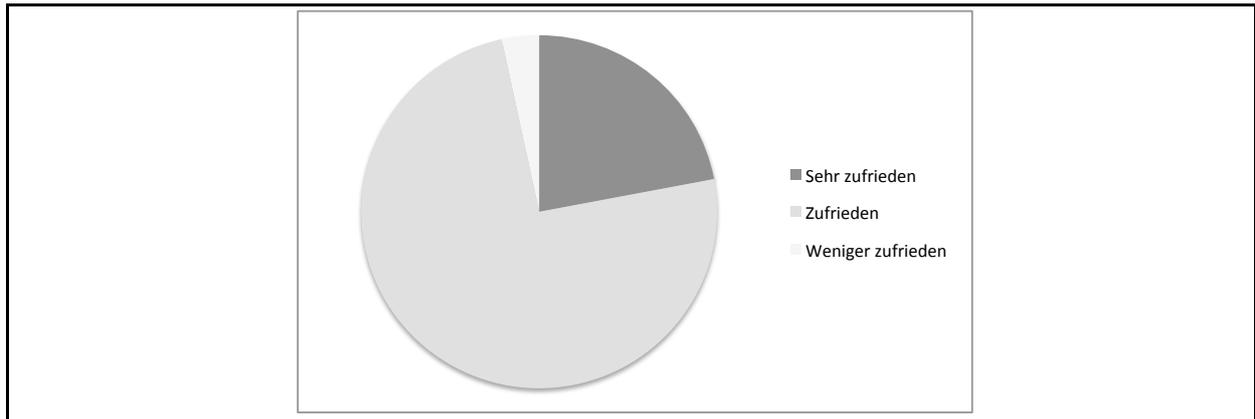


Abbildung 15: Ergebnisse der Online-Umfrage zur Zufriedenheit mit dem Leitfaden zur Einstiegsberatung¹³⁰

Insgesamt äußerten bei dieser Frage rund 96 % der Berater, dass sie mit dem Leitfaden sehr zufrieden beziehungsweise zufrieden sind. Es kann also davon ausgegangen werden, dass der Leitfaden tatsächlich eine Hilfestellung für die Berater darstellt. Es wurden jedoch auch einige Verbesserungsvorschläge von den Beratern angebracht. Konkret waren dies die Folgenden:

- mehr Informationen zur Qualifikationsanalyse
- die Dokumente sprachlich einfacher für die Zielgruppe der Antragsteller gestalten
- die Merkblätter und Unterlagen digital zur Verfügung stellen
- den Leitfaden in Kurzfassung zur Verfügung stellen
- weitere Anlagen beifügen¹³¹
- das Beratungsverfahren insgesamt unbürokratischer gestalten.

Aufgrund der generell hohen Zufriedenheit mit dem Beratungsleitfaden zur Einstiegsberatung wurden im Leitfaden selber keine Änderungen mehr vorgenommen. Die Merkblätter und Unterlagen wurden digital im bq-Portal¹³² zur Verfügung gestellt.

¹²⁹ Von einem Berater wurden die Merkblätter zur Qualifikationsanalyse als unverständlich eingestuft.

¹³⁰ n=59

¹³¹ Gewünscht wurden explizit die Anlagen A, B1 und B2 der HwO, Abgrenzungen zwischen HWK und IHK und Zuständigkeiten der Regierungsbezirke.

Die Auswertung der Online-Befragung ergab, dass sich die überwiegende Mehrzahl der Berater mit dem Leitfaden zur Einstiegsberatung (sehr) zufrieden zeigte. Viele Berater gaben zudem an, die zur Verfügung gestellten Informationsblätter entweder bereits einzusetzen oder sie im Bedarfsfall einsetzen zu wollen. Eine grundsätzliche Verbesserung des Leitfadens schien im Hinblick auf die Ergebnisse nicht notwendig, allerdings wurde der Wunsch aufgenommen, die Informationsblätter online zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich wurde ein Fallbeispiel zu den Mitwirkungspflichten des Antragstellers am Beispiel der Türkei aufgenommen.

4.1.2 Statistische Daten zur Einstiegsberatung¹³³

Die Erhebung statistischer Daten sollte vor allem herausstellen, welche Anforderungen an die Berater in den zuständigen Stellen gestellt werden und über welches Wissen sie verfügen müssen, um den Antragstellern individuell weiterhelfen zu können. Darüber hinaus sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie hoch das Beratungsaufkommen in den einzelnen zuständigen Stellen ist.¹³⁴

Wie differierend sind die Anfragen der Antragsteller bei der Beratung zum BQFG?

Eine Auswertung der Dokumentationen der HWKs Aachen, Hamburg, Mannheim, Münster und für Oberfranken sowie der IHK zu Köln ergab, dass die Anfragen der Ratsuchenden tatsächlich stark divergierten und die Berater über ein entsprechend umfassendes Wissen zu Herkunftsstaaten, Referenzqualifikationen und passenden Alternativverfahren (wie zum Beispiel Anpassungsqualifizierungen) verfügen müssen, um eine effiziente Beratung leisten zu können.

Ausgewertet wurden 830 Beratungsfälle, wovon 295 bei den fünf HWKs und 535 Beratungen bei der IHK zu Köln durchgeführt wurden.¹³⁵

Die Beratungssuchenden legten Qualifikationen aus 98 verschiedenen Ländern vor. Entsprechend waren die Berater mit einer Vielzahl von Qualifikationen verschiedener Aus- und Weiterbildungssysteme konfrontiert.

¹³² Das bq-Portal ist das Informationsportal für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen. Auf ihm werden umfassende Informationen zur Anerkennung und Dokumente zur Verwendung in Anerkennungsverfahren zur Verfügung gestellt. www.bq-portal.de.

¹³³ Die Ergebnisse der statistischen Daten beziehen sich auf den Erhebungszeitraum Juli 2012 bis Juni 2013.

¹³⁴ Zur Erfassung der statistischen Daten wurde die Diversität der Ratsuchenden in einer Tabelle nach den Merkmalen Geschlecht, Staat der Qualifikation, wahrscheinlicher Referenzberuf und Anerkennungsziel erfasst. Daneben sollten die Berater dokumentieren, ob ein Gleichwertigkeitsverfahren zielführend war, ob der Ratsuchende bei der richtigen zuständigen Stelle beraten wurde und falls nicht, wohin er verwiesen wurde. Vgl. die Tabelle Statistik Erstberatungen im Anhang, Seite 178 sowie Kapitel 3.2.

¹³⁵ Dabei führte die HWK Hamburg die meisten, die HWK für Oberfranken die wenigsten Beratungen durch.

Die folgende Grafik zeigt die 15 Länder auf, in denen Antragsteller am häufigsten ihre Qualifikation erworben hatten.¹³⁶

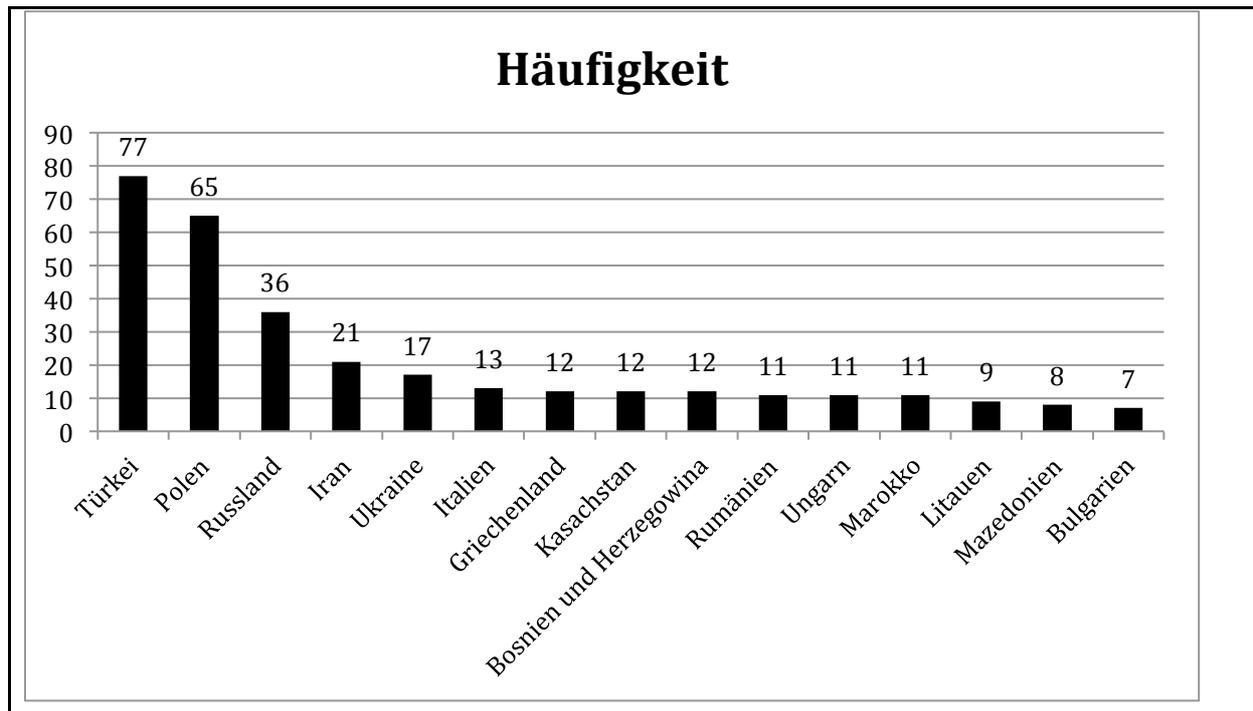


Abbildung 16: Häufigkeiten von Herkunftsländern der Antragsteller bei der Einstiegsberatung

Um herauszufinden, ob ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren sinnvoll ist, erfragten die Berater der zuständigen Stellen, welches Ziel die Beratungssuchenden mit einer Anerkennung erreichen wollen. 483 Ratsuchende gaben als Antwort auf diese Frage an, dass sie hofften, durch die Anerkennung ihrer Qualifikationen einen Job auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu finden. 62 Ratsuchende strebten durch die Anerkennung ein höheres Gehaltsniveau an oder wollten tariflich bezahlt werden, 47 Ratsuchende benötigten die Anerkennung für eine Selbständigkeit. 16 Ratsuchende gaben als Ziel an, überhaupt in Deutschland arbeiten zu dürfen.¹³⁷ Sieben Ratsuchende wollten ein deutsches Prüfungszeugnis erlangen. Dieses Ziel kann durch eine Anerkennung jedoch nicht erreicht werden.

Nur jeweils bis zu drei Ratsuchende gaben an, dass sie sich durch die Anerkennung erhofften, ihren Titel/Grad aus dem Heimatland tragen, ein Hochschulstudium beginnen oder fortsetzen zu können, sich Handwerksmeister nennen zu dürfen, eine Zulassung zu einer Externenprüfung nach § 9 HWO zu erhalten oder gesellschaftliche Wertschätzung zu erfahren.

¹³⁶ Insgesamt haben diese Länder einen Anteil von 75 Prozent an den Gesamt-Anträgen.

¹³⁷ Hierfür wäre eine Anerkennung jedoch keine zwingende Voraussetzung.

130 Ratsuchende wollten sich ihren Abschluss anerkennen lassen, ohne weitere konkrete Ziele zu benennen. In den restlichen Fällen wurde kein konkreter Grund für die Anerkennungsberatung angegeben.

In 759 Fällen wurde das Anerkennungsverfahren als zielführend eingestuft.

In 75 Fällen endete die Beratung mit einem Verweis an andere Stellen, wie zum Beispiel an die IHK, HWK, Bezirksregierung, Ausbildungsberatungsstellen oder zu universitären Stellen. Teilweise wurden die Ratsuchenden auch zu anderen Verfahren verwiesen, wie zum Beispiel die sogenannte Externenprüfung nach § 9 HWO. Auch hier zeigt sich wieder der hohe Anspruch an Beratende, die über ein umfangreiches Wissen an alternativen Verfahren und zuständigen Stellen verfügen müssen, um die bestmögliche Lösung für die Ziele des Ratsuchenden zu finden.

Darüber hinaus gaben die Berater an, dass einige Ratsuchende vorab telefonisch mit ihnen Kontakt aufgenommen hatten. Wenn die Berater diese Ratsuchenden bereits telefonisch an eine andere Stelle verwiesen hatten, sind sie nicht in dieser Auswertung berücksichtigt. Die Anzahl der Telefonate und deren Ergebnisse wurden von den zuständigen Stellen nicht dokumentiert. Entsprechend kann über die Gesamtzahl der Anfragen keine Aussage getroffen werden.

Ebenfalls konnte nicht erhoben werden, wie viele der Ratsuchenden letztendlich tatsächlich einen Antrag auf Anerkennung gestellt haben.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass die Ratsuchenden in der Einstiegsberatung Qualifikationen aus einer Vielzahl von Ländern vorweisen. Entsprechend müssen die Berater der zuständigen Stellen eine große Anzahl an Referenzqualifikationen kennen. Gleichzeitig stammt jedoch ein Großteil der Ratsuchenden aus den gleichen Herkunftsländern. Nicht in allen Fällen ist eine Anerkennung für die Ratsuchenden sinnvoll. Teilweise entscheiden sich Ratsuchende nach der Beratung für Alternativverfahren. In weniger als zehn Prozent der Fälle mussten Ratsuchende an andere zuständige Stellen oder an Alternativverfahren weiterverwiesen werden. Hier wird der große Anspruch an die Kompetenz der Berater deutlich, welche die Qualifikation der Ratsuchenden und deren Ziele erfragen müssen, um sie passgenau zu ihren Zielen entweder hinsichtlich eines sich anschließenden Anerkennungsverfahrens oder hinsichtlich alternativer Möglichkeiten beraten zu können.

4.1.3 Beratung zur Qualifikationsanalyse

Wie beurteilen die Antragsteller die Beratung zur Qualifikationsanalyse?

Mit dieser Frage sollte die Zufriedenheit der Antragsteller mit der Beratungsleistung der zuständigen Stellen untersucht werden. Dazu sollte erfasst werden, wie transparent den Antragstellern das Verfahren der Qualifikationsanalyse erläutert wurde, und inwiefern sie das entwickelte Informationsmaterial als hilfreich erachteten. Da das Projekt PROTOTYPING mehrheitlich mit Probanden durchgeführt wurde, die von zuständigen Stellen oder anderen

Institutionen zu dem Verfahren entsandt wurden, fand eine Beratung zur Qualifikationsanalyse nur in wenigen Fällen statt. Die hier aufgeführten Ergebnisse geben die Einschätzungen dieser Experten und Probanden wider.¹³⁸

Im Erprobungsdesign wurde die Frage nach Baustein 2 verankert und in den Interviewleitfaden für das Antragsteller-Interview aufgenommen. Die Erprobung von Baustein 2 wurde mit Probanden¹³⁹ durchgeführt, die teilweise für ihre Teilnahme an der Erprobung entlohnt wurden und teilweise Bescheinigungen hierfür erhielten.¹⁴⁰ Eine Beratung der Antragsteller zur Qualifikationsanalyse mit den zur Verfügung gestellten Dokumenten fand insofern nicht statt und konnte nicht evaluiert werden.

Von den 26 befragten Antragstellern gaben sieben an, mit der Beratung zur Qualifikationsanalyse zufrieden gewesen zu sein, sieben bekundeten ihre Unzufriedenheit mit der Beratung und zwölf der Befragten gaben an, dass eine Beratung zur Qualifikationsanalyse nicht stattgefunden habe; in einigen Fällen wurde aber kurz erläutert, was im Probeverfahren auf die Antragsteller zukäme.

Aufgrund der teilweise kurzfristigen Organisation der Antragsteller und der veränderten Ausgangslage (Erprobung mit Probanden statt realer Qualifikationsanalyse) können diese Daten nicht als repräsentativ angesehen werden. Trotzdem lässt sich im Nachhinein feststellen, dass die Beratung zur Erprobung von vielen Antragstellern als unzureichend eingestuft wurde.

Diese Kritik wurde auch von allen Experten im Expertenworkshop geäußert. Sie wiesen darauf hin, dass die Antragsteller künftig im Vorfeld besser und passgenauer beraten werden müssten, da häufig schon im Vorfeld eruiert werden könne, ob ein Verfahren sinnvoll sei.

¹³⁸ Insgesamt stellte es sich als recht problematisch heraus, diese Frage im Untersuchungsdesign zu verankern, da damit gerechnet wurde, dass sich nur wenige beziehungsweise keine Ratsuchenden im Zeitraum der Erprobung tatsächlich bei den Projektkammern zu einer Qualifikationsanalyse beraten lassen würden. Dies wurde vor allem damit begründet, dass die Beratung von Mitarbeitern der zuständigen Stellen durchgeführt werden würde, die nicht im Projekt beteiligt waren. Aus diesem Grund war nicht vorauszusagen, ob diese Mitarbeiter an den Einsatz eines Fragebogens denken würden oder ob sie überhaupt Bereitschaft zeigen würden, den Fragebogen einzusetzen, da dieser auch einen zeitlichen Mehraufwand für die Beratung bedeuten würde.

Noch schwieriger wurde es eingeschätzt, die Beratung in Realfällen deutschlandweit zu erfassen. Die Schwierigkeiten lagen darin begründet, dass nicht konkret erhoben werden konnte, welche Berater bereits eine Beratung zur Qualifikationsanalyse durchgeführt hatten und ob diese bereit wären, einen Fragebogen in der Beratung einzusetzen. Zudem wurde die Validität der Befragung von echten Antragstellern angezweifelt. Da die Daten vor oder während der Qualifikationsanalyse erhoben werden sollten, konnte nicht ausgeschlossen werden, dass die Antragsteller mögliche Kritik am Verfahren – aus Angst vor einem negativen Einfluss auf das Ergebnis – nicht äußern würden. Ebenso wurde von den Projektpartnern im Vorfeld die Gefahr gesehen, dass negativ beantwortete Bögen von den zuständigen Stellen nicht weitergeleitet werden könnten. Dies hätte zu einer Verzerrung der Ergebnisse geführt.

¹³⁹ Hier im Sinne von Probanden.

¹⁴⁰ Diese Entscheidung wurde von jeder Kammern individuell getroffen.

Außerdem könnten sich die Antragsteller auf diese Weise unnötige Kosten für die Qualifikationsanalyse sparen.¹⁴¹

Die Experten wiesen zudem darauf hin, dass bei einem Realfall die zuständige Stelle immer als beratende Institution mit einbezogen werden sollte, um die Sinnhaftigkeit des weiteren Vorgehens zu prüfen und die potentiellen Antragsteller zu beraten. Vorgeschlagen wurde im Anschluss an das allgemeine Beratungsgespräch durch den Kammermitarbeiter zusätzlich ein Vorabgespräch zwischen Experte und Antragsteller zu führen, so dass dort bereits geklärt werden könne, ob der Migrant über nötige Basiskenntnisse des Referenzberufs verfügt, um eine Qualifikationsanalyse überhaupt anzustreben.¹⁴²

Sowohl die Antragsteller als auch die Experten wünschten sich mehr Transparenz in der Beratung. Diese Aufgabe soll die zuständige Stelle übernehmen. Eine fundierte Einschätzung, ob eine Qualifikationsanalyse für einen Antragsteller in Frage kommt, kann durch eine Einschätzung eines Fachexperten in einem Vorab-Gespräch mit dem Antragsteller vorgenommen werden. Dieses Gespräch sollte im Anschluss an das allgemeine Beratungsgespräch durch die zuständige Stelle erfolgen.

Es bleibt offen, wie die Qualität der Beratung bei Realfällen einzuschätzen ist, da dies im Rahmen dieser Evaluation nicht erhoben werden konnte. Die Qualität der Beratung zur Qualifikationsanalyse wäre somit ein Punkt, der im Rahmen einer Langzeitbeobachtung realer Fälle noch einmal Untersuchungsschwerpunkt sein könnte.

4.2 Erprobung der Vorbereitung der Qualifikationsanalyse

Im Bereich der Vorbereitung der Qualifikationsanalyse ging es primär darum festzustellen, welche Schwierigkeiten von Seiten der zuständigen Stellen oder von Seiten der Experten auftauchen könnten:

- Finden und Schulen von Experten
- Kalkulation für eine Qualifikationsanalyse
- Vorbereitung der Experten mittels Handreichung
- Expertenseminar
- Auswahl der Instrumente
- Erstellung von Aufgaben durch die Experten
- Formulierung von Beobachtungskriterien durch die Experten

¹⁴¹ Besondere Schwierigkeiten habe es mit den Antragsteller gegeben, die von der Agentur für Arbeit für das Verfahren vermittelt worden waren.

¹⁴² Besonders deutlich wurde die Wichtigkeit eines Vorgesprächs bei den Elektronikern, welche das Regelwerk für die Sicherheitsvorschriften nicht kannten. Dies war bereits zu Anfang ein K.O.-Kriterium in der Qualifikationsanalyse – durch ein Vorgespräch hätte die Unkenntnis der Regelwerke entweder vermieden werden oder dazu führen können, dass der Antragsteller für die Qualifikationsanalyse nicht zugelassen wird.

Die möglichen Schwierigkeitsbereiche innerhalb dieser Punkte wurden vorab identifiziert und in die Erhebung aufgenommen. Zu allen Punkten wurden mit einem oder mehreren Untersuchungsinstrumenten Daten erhoben. Die jeweiligen Untersuchungsfragen und -ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

4.2.1 Finden und Schulen von Experten

Finden und beauftragen die Kammern passende Experten gemäß den „Anforderungen an Experten“?

Nachdem die Projektkammern ursprünglich erhebliche Zweifel daran äußerten, geeignete Experten für Baustein 1 und 2 zu finden, stellte sich dies als eher unproblematisch heraus. Die Kammern meldeten, dass sie ohne großen Aufwand Experten für die Konzeption von Aufgabenstellungen und für die Durchführung der Qualifikationsanalyse gewinnen konnten. Wenn angefragte Experten ihre Teilnahme an der Qualifikationsanalyse absagten, dann erfolgte dies zumeist aus terminlichen Gründen beziehungsweise mit der Aussage, dass die Einarbeitung in das Verfahren zur Qualifikationsanalyse zu aufwändig sei.

An die Experten, die in Qualifikationsanalyseverfahren eingesetzt werden, werden explizite Anforderungen gestellt: Diese wurden in „berufsfachliche Anforderungen“¹⁴³, die auf jeden Fall nachgewiesen werden müssen, und sogenannte „weiche Anforderungen“ untergliedert. Letztere sollten ebenfalls vorhanden sein, sind jedoch nicht unbedingt nachweisbar.

Die „weichen Anforderungen“ wurden im Rahmen der Evaluation nicht explizit überprüft, da weder Kenntnisse noch Einstellungen der Experten abgefragt wurden.¹⁴⁴ In diesem Abschnitt wird entsprechend die formale Eignung der Experten beleuchtet. Alle Experten, die entweder in Baustein 1 Aufgaben konzipierten und/oder in Baustein 2 die Qualifikationsanalyse durchführten, wurden befragt, in welchem Beruf sie wie lange aktiv gearbeitet haben. Diese Angaben dienten dem Abgleich mit den notwendigen Anforderungen an Experten.

In Baustein 1 wurden insgesamt 22 Experten befragt, von denen 20 Angaben zu der Dauer ihrer Berufsausübung tätigten. Alle 20 Experten gaben an, im jeweiligen Referenzberuf aktiv seit mehr als drei Jahren tätig zu sein.

Zehn Experten übten eine Tätigkeit im Bereich der betrieblichen Ausbildung aus, sieben Experten gaben an, Betriebsinhaber, Betriebsleiter oder Fachgebietsleiter zu sein, ein

¹⁴³ Zu den Anforderungen an Experten vgl. Kapitel 2.2.4.2.

¹⁴⁴ Einzelne Anforderungen wurden unter Evaluationsfragen aufgegriffen, die sich in den Abschnitten zur Durchführung der Qualifikationsanalyse befinden. Dort werden die Themen Kommunikation, Beobachtung und Dokumentation, Beurteilung und Hilfestellung noch einmal explizit aufgegriffen. Allerdings wird in diesen Abschnitten nicht explizit die Eignung der Experten gemäß der weichen Kriterien vorgenommen, sondern es erfolgt eine fallspezifische Darstellung. Hier werden jedoch vornehmlich solche Fälle herausgestellt, in denen die Experten nicht über die sogenannten weichen Faktoren verfügten. Vgl. Kapitel 2.2.4.1.

Experte war als Dozent mit Meisterabschluss für die HWK und IHK tätig und zwei Experten übten eine Anstellung als Projektleiter aus.

Darüber hinaus gaben 19 Experten an, bereits zuvor im Prüfungswesen tätig gewesen zu sein und auch schon in der Vergangenheit Prüfungsaufgaben entwickelt zu haben. Die restlichen drei Experten konnten noch nicht auf derartige Erfahrungen zurückgreifen.

Mit den elf Experten aus Baustein 2 wurde ebenfalls ein Interview geführt. Auch diese wurden zu ihren beruflichen Tätigkeitsfeldern befragt.¹⁴⁵ Dabei gaben zwei von ihnen an, in der betrieblichen Ausbildung tätig zu sein, zwei Experten arbeiteten als Lehrer/Dozenten mit Ausbildungs- beziehungsweise Meisterabschluss, vier Experten waren Betriebsinhaber oder -leiter und drei Experten arbeiteten als Meister bei größeren Verbänden.

Alle verfügten über mehr als drei Jahre Berufserfahrung in der Referenzqualifikation und waren aktiv in ihrem Berufsfeld tätig.

Neun der Experten konnten auf Vorerfahrungen aus dem Prüfungswesen zurückgreifen und waren mit dem Konzept der Handlungsorientierung vertraut, für zwei Experten waren sowohl die Tätigkeiten in einem Verfahren zur Feststellung von Qualifikationen als auch das Konzept der Handlungsorientierung neu.

Auffällig war, dass die Projektkammern primär auf Experten zugriffen, die bereits in anderen Bereichen des Prüfungswesens tätig waren. Diese Erkenntnis warf bei der Auswertung die Folgefrage auf, ob es sinnvoll ist, nur Experten aus dem Prüfungswesen zu beauftragen.

Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Notizen aus den Beobachtungsbögen und die Erfahrungen aus den Gesprächen mit den Experten herangezogen.

Aus Gesprächen mit den Experten aus Baustein 2 zum Verfahren der Qualifikationsanalyse wurde deutlich, dass viele Experten, die bereits im Prüfungswesen tätig sind, die Vorgehensweise der Qualifikationsanalyse sehr stark mit der Vorgehensweise in den Gesellenprüfungen verglichen.¹⁴⁶ Diese Experten zeigten mehr Zurückhaltung oder Unsicherheiten beim Leisten von Hilfestellungen. Die Konzeption oder Durchführung der Aufgaben sowie das Ausfüllen der Dokumente bereitete ihnen jedoch wenig Schwierigkeiten.¹⁴⁷

Die beiden Experten, die bislang keine Erfahrungen aus dem Prüfungswesen mitbrachten, akzeptierten die Verfahrensstandards der Qualifikationsanalyse wesentlich leichter und stellten sich auf die in der Handreichung und im Expertenseminar geforderten Verhaltensweisen ein; allerdings gaben sie an, Schwierigkeiten mit der Konzeption von Aufgabenstellungen gehabt zu haben.

¹⁴⁵ Einige dieser Experten konzipierten bereits Aufgaben im Rahmen von Baustein 1.

¹⁴⁶ Besonders auffällig wurde dies im Rahmen der Beobachtung des FBH.

¹⁴⁷ Zur Konzeption von Aufgaben wird in Kapitel 4.2.6 verstärkt eingegangen.

Es ist zu anzunehmen, dass Experten mit Vorerfahrungen aus dem Prüfungswesen auf der einen Seite schon auf einen gewissen Erfahrungshorizont beim Vorbereiten und Durchführen der Feststellung von Qualifikationen zurückgreifen können. Auf der anderen Seite birgt diese Erfahrung aber auch die Schwierigkeit, sich auf ein neues Verfahren mit den Besonderheiten einer abweichenden Zielgruppe einzulassen. Daher scheint es nicht zwingend erforderlich, Experten mit Erfahrung im Prüfungswesen zu beauftragen. Vielmehr kann es sogar sinnvoll sein, Experten ohne Vorerfahrungen einzusetzen, da diese sich auf die Besonderheiten der Qualifikationsanalyse leichter einlassen können.

Insgesamt zeigten die durch Experten angestellten Vergleiche mit der Gesellenprüfung die Wesentlichkeit der Abgrenzung der Qualifikationsanalyse zu anderen Prüfverfahren und die Wichtigkeit der Förderung der kulturellen Kompetenz der eingesetzten Experten. Beides wird sowohl in der Handreichung als auch im Expertenseminar vermittelt.

4.2.2 Kostenkalkulation für eine Qualifikationsanalyse

Wie teuer ist eine Qualifikationsanalyse?

Die AG Ist-Analyse/Konzeption stellte die These auf, dass sich die Kosten für eine Qualifikationsanalyse nicht pauschal veranschlagen lassen, da es darauf ankommt, in welchem Gewerk, wie viele und welche wesentlichen Tätigkeiten festgestellt werden sollen und welche Instrumente und Ressourcen eingesetzt werden.¹⁴⁸

Um trotzdem einen Überblick über mögliche Kosten zu erhalten, wurden die Experten aus Baustein 1 gebeten, eine Kostenkalkulation einzureichen. Auf diese Weise sollte überprüft werden, ob zur Erfassung der gleichen wesentlichen Tätigkeiten ähnliche Instrumente von den Experten gewählt wurden und ob überregional vergleichbare Kosten dafür veranschlagt werden. Angegeben werden sollten dabei die Personalkosten der Experten für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Qualifikationsanalyse, die Personalkosten eines Zweitbeobachters, Materialkosten, Raumkosten und Fahrtkosten.

Die Kalkulationen der Experten der IHK zu Köln in den Bereichen *Textverarbeitung* und *Personal* für den Beruf **Bürokaufmann** umfassten einen Stundenaufwand von einer bis drei Stunden je wesentliche Tätigkeit und wiesen Kosten im praktischen sowie schriftlichen Bereich gleichermaßen zwischen zehn und 30 Euro aus. Der einzige berechnete Kostenfaktor waren dabei die Personalstunden des Experten mit einem Stundensatz von fünf Euro.

¹⁴⁸ So wird bspw. die Fertigung eines Werkstücks (u. U. mit Trockenphase) verschiedene Kosten verursachen: Materialkosten, Werkstattkosten, mehrstündige Personalkosten für Experten und Zweitbeobachter. Im Gegensatz dazu wird eine organisatorische oder kommunikative Aufgaben (wie zum Beispiel ein Schriftstück verfassen, eine (Bau-)Zeichnung erstellen oder ein Kundengespräch führen) weniger Zeit benötigen und kaum Materialkosten verursachen.

Im handwerklichen Bereich wurden jeweils die Kostenkalkulationen der HWKs Aachen, Hamburg, Mannheim, Münster und für Oberfranken¹⁴⁹ verglichen, wobei immer vier Aufgabenvorschläge für die praktische Feststellung von Qualifikationen vorlagen und jeweils eine für eine schriftliche Feststellung.

Im **Elektroniker-Gewerk** wurde für die praktische Feststellung der wesentlichen Tätigkeit *Prüfen der Schutzmaßnahmen* jeweils mittels einer Arbeitsprobe, und gegebenenfalls mit zusätzlichem Fachgespräch, Kosten in einer Spanne von 310 Euro (2,5 Stunden) bis 1.121,16 Euro (2 Stunden) angegeben. Die große Differenz lässt sich dadurch erklären, dass bei letzterem Vorschlag sämtliche Materialkosten für die elektrische Anlage berechnet wurden (in Höhe von 927,16 Euro). Ein weiterer Kostenvoranschlag lag bei 963 Euro (4 Stunden), wobei 738 Euro für Personalkosten veranschlagt wurden. Der Kostenvoranschlag für die schriftliche Feststellung der wesentlichen Tätigkeiten lag bei den Elektronikern bei 1.494 Euro (14 Stunden). Allein die Personalkosten für Experten und Zweitbeobachter betragen so bei einem Stundensatz von 85 Euro bereits 1.360 Euro. Für die wesentliche Tätigkeit *Beraten und Betreuen von Kunden* lag die Kostenspanne zwischen 128,24 Euro (für eine Stunde Beratungsgespräch) und 175 Euro (1,5 Stunden). Die schriftliche Feststellung wurde für diese wesentliche Tätigkeit mit 1.492 Euro (14 Stunden) veranschlagt.

Bei den **Friseuren** wurde die wesentliche Tätigkeit *Betreuen, Beraten, Verkaufen* im praktischen Teil von allen Kammern mit ca. 200 Euro (1-2 Stunden) kalkuliert. Die schriftliche Feststellung belief sich auf 40 Euro (eine Stunde).

Bei der wesentlichen Tätigkeit *Haarschneiden* divergierten die Kalkulationen zwischen 388 Euro (2 Stunden) und 754,50 Euro (4 Stunden). Der schriftliche Test wurde hier mit 40 Euro angesetzt.

Bei den **Maurern** ergaben sich die Kosten der Feststellung der wesentlichen Tätigkeiten vor allem aus der Bearbeitungszeit für die Arbeitsprobe zum *Herstellen von Baukörpern aus Steinen*. Eine Bearbeitungszeit zwischen sieben und 14 Stunden wurde für die Feststellung veranschlagt, was sich entsprechend auch in den Kosten widerspiegelte: Sie betrugen zwischen 650 Euro und 1.710 Euro.

Für den Bereich *Sanieren, Instandsetzen und Sichern* wurde von allen Experten ein Fachgespräch angesetzt, bei dem die Kosten wesentlich niedriger ausfielen: um die 350 Euro sollte eine Feststellung kosten.¹⁵⁰

Für die Erstellung, Durchführung und Korrektur der schriftlichen Tests (90 beziehungsweise 30 Minuten) wurden 213,75 Euro beziehungsweise 71,25 Euro berechnet.

¹⁴⁹ Von der HWK für Oberfranken liegen nur zwei Kostenkalkulationen vor: bei den übrigen wurde nur die notwendige Zeit kalkuliert.

¹⁵⁰ Hier konnten jedoch nur zwei Werte für die praktische Tätigkeit ausgewertet werden, da eine Aufgabe von den Experten der HWK Aachen in Vorbereitung auf die Durchführung von Baustein 2 als unbrauchbar eingestuft wurde, da sie vielmehr dem Beruf Betonbauer/-in zugeordnet werden müsste. Von der HWK für Oberfranken wurde keine Kostenkalkulation eingereicht.

Bei den **Metallbauern** zeigten sich die größten Unterschiede in den Kostenkalkulationen: Für die wesentliche Tätigkeit *maschinelles Bearbeiten und manuelles Umformen von Blechen und Profilen* wurde zwischen 275 Euro (2 Stunden) und 2.872 Euro (6 Stunden) angesetzt. Dabei war in Verbindung mit der veranschlagten Zeit die Höhe der Personalkosten ausschlaggebend für die Kalkulationsunterschiede.

Für die zweite wesentliche Tätigkeit *betriebliche, technische und kundenorientierte Kommunikation* wurden zwei Kostenkalkulationen eingereicht. In beiden Fällen sollten die notwendigen Qualifikationen mittels einer Fallstudie festgestellt werden. Die Kosten wurden mit 200 Euro (3 Stunden) beziehungsweise 275 Euro (2,5 Stunden) angegeben. Ein weiterer Vorschlag sah eine Kombination aus Arbeitsprobe und Rollenspiel vor (2 Stunden), welche mit 957 Euro berechnet wurde.

Die Durchführung der schriftlichen Tests wurde mit jeweils knapp 90 Euro für zwei Stunden angegeben, wobei sich die Kosten ausschließlich auf die Raummiete für die Prüfung bezogen. Personalkosten waren in dieser Summe noch nicht enthalten.

Insgesamt zeigte sich, dass die Kosten der Feststellung sich nicht eindeutig vorhersagen lassen und sogar im gleichen Gewerk für die gleiche wesentliche Tätigkeit unter Umständen erheblich variieren können.

Die Erprobung hat zudem gezeigt, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass schriftliche Tests immer die günstigste Art der Feststellung darstellen (vgl. schriftliche Tests bei den Elektronikern). Dennoch lässt sich feststellen, dass schriftliche Tests sowie Fachgespräche, Fallstudien und Rollenspiele zumeist mit weniger Zeitaufwand durchgeführt werden und somit günstiger kalkuliert werden als Arbeitsproben.

Die letztendliche Höhe der Kosten zeigte sich vor allem abhängig von

- dem Personalkosten-Stundensatz für Experten und Zweitbeobachter
- dem Zeitaufwand der Feststellung

Letzteres ergibt sich häufig aus der Art des gewählten Instruments, was die vom Projekt empfohlene Auswahl der Instrumente nach den Gesichtspunkten Validität (berufliche Angemessenheit) und Ökonomie (finanzieller Vorteil für die Antragstellenden) unterstützt. Ebenfalls Einfluss auf die Höhe der Kosten haben

- die Raumkosten
- die Materialkosten
- die Fahrtkosten

die jedoch im Verhältnis zu den Personalkosten in der Regel eine eher untergeordnete Rolle spielen.¹⁵¹ So zeigte sich, dass bei den zuständigen Stellen, die höhere Personalkosten-Stundensätze zahlen, bei den gleichen wesentlichen Tätigkeiten auch zumeist höhere Kalkulationen eingereicht wurden.

¹⁵¹ Diese Aussage schließt nicht aus, dass in Einzelfällen Materialkosten wesentlich für die Höhe der Kosten sein können (vgl. Kosten beim Beruf Elektroniker).

4.2.3 Vorbereitung der Experten mittels Handreichung

Stellt die Handreichung für Experten eine gute Vorbereitung für die Experten auf die Qualifikationsanalyse dar?

Zur Evaluation der Handreichung wurde ein halbstandardisierter *Fragebogen zur Handreichung* an die 24 Experten verschickt, die mit Hilfe der Handreichung Aufgaben für die Qualifikationsanalyse in den unterschiedlichen Gewerken entwickeln sollten. Sie erhielten den Fragebogen nach Einreichung ihrer Aufgaben bei den Projektkammern ausgehändigt. Mit 22 Bögen konnte ein hoher Rücklauf verzeichnet werden.¹⁵²

Daneben wurden die elf Experten nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse (Baustein 2) im Rahmen eines Interviews zu Ihrer Meinung zur Handreichung und möglichen Verbesserungsvorschlägen befragt.¹⁵³

Im Expertenworkshop wurden die Ergebnisse der Befragung mit sechs Experten reflektiert, Änderungsvorschläge vorgestellt und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet.

Im ersten Abschnitt des *Fragebogens zur Handreichung* wurde die Zufriedenheit der Experten mit folgenden Aspekten thematisiert:¹⁵⁴

- Verständlichkeit
- Anschaulichkeit/Darstellung der Inhalte
- Praxisorientierung/Anwendungsbezug
- Verhältnis von Theorie und Praxis
- Hilfe bei der Aufgabenerstellung
- Erfüllung der Erwartungen an eine Handreichung
- Hintergrundinformationen zu § 14 BQFG
- Zufriedenheit mit der Handreichung insgesamt

Anschließend wurden die Experten mittels eines offenen Antwortfeldes gebeten, eigene Verbesserungsvorschläge zu notieren.

Die grundsätzliche Zufriedenheit mit der Handreichung lag insgesamt bei 81,8 Prozent (voll zufrieden: 13,6 Prozent, überwiegend zufrieden: 68,2 Prozent). Die Verständlichkeit der Handreichung wurde gut beurteilt (86,4 Prozent voll oder überwiegend zufrieden). Ähnlich lagen die Werte bei den Hintergrundinformationen zu § 14 BQFG (72,7 Prozent) und der Darstellung der Inhalte (77,3 Prozent).

¹⁵² Ein Experte hatte seine Arbeit mit der HWK aufgekündigt, nachdem die HWK Verbesserungen zur Aufgabe eingefordert hatte; ein zweiter Experte reichte trotz wiederholter Aufforderung den Bogen nicht ein.

¹⁵³ Auch hier ist wieder festzuhalten, dass die Zahl der befragten Experten nicht summiert werden kann, da es durchaus sein kann, dass ein Experte per Fragebogen und später noch einmal per Interview befragt wurde.

¹⁵⁴ Die Experten konnten zwischen den Antwortmöglichkeiten *voll zufrieden*, *überwiegend zufrieden*, *weniger zufrieden* und *unzufrieden* wählen. Auf eine Mitte wurde bei dieser Viererskala bewusst verzichtet, um die Tendenz zur Mitte zu vermeiden.

In einzelnen Bereichen wurde die Zufriedenheit jedoch deutlich niedriger eingeschätzt. So zeigten sich nur 54,5 Prozent der Experten überwiegend zufrieden mit dem Verhältnis von Theorie und Praxis. Auch die Hilfe bei der Aufgabenerstellung wurde nur von 66,7 Prozent der Experten (hier n=21) als (überwiegend/voll) zufriedenstellend bewertet.

Als Verbesserungsvorschlag wurde angebracht, dass Abkürzungen ausgeschrieben und Fremdwörter vermieden werden sollten. Gewünscht wurden zudem verstärkte Praxisbezüge sowie Praxisaufgaben zur Orientierung. Ein Experte aus dem IHK-Bereich wünschte sich mehr Inhalte für kaufmännische Berufsbilder.

Daneben wurde angemerkt, dass die Inhalte schwierig dargestellt und die Empfehlungen leicht umzusetzen seien. Außerdem wurde das Format „Handreichung“ grundsätzlich kritisiert, da es zu viele schriftliche Informationen enthalte. Vorgeschlagen wurde stattdessen ein Workshop, bei dem direkt Rückfragen gestellt werden können („besser Workshop mit Rückfragen“).

Diese Anmerkungen wurden teilweise durch die elf Interviews mit den Experten aus Baustein 2 bestätigt. Acht von ihnen gaben an, die Handreichung gelesen zu haben. Drei gaben an, die Handreichung nicht gelesen oder nur „überflogen“ zu haben. Von den acht Experten, die sich mit der Handreichung vorbereitet hatten, gaben sechs an, sich durch die Handreichung gut auf die Qualifikationsanalyse vorbereitet gefühlt zu haben. Zwei Experten fühlten sich nur teilweise gut vorbereitet. Als konkrete Verbesserungsvorschläge wurden gewünscht, eine einfachere Sprache zu verwenden, weniger Abkürzungen und weniger verschachtelte Sätze zu benutzen. Ein Experte wünschte sich auch hier mehr Bezug zu Büroberufen.¹⁵⁵

Im zweiten Fragenblock zu der Handreichung wurden die Experten aufgefordert, anzugeben, wie vorbereitet sie sich auf die anstehenden Aktivitäten fühlten. Als Antwortmöglichkeiten waren die Aussagen *voll vorbereitet*, *überwiegend vorbereitet*, *weniger vorbereitet* und *unvorbereitet* angegeben. Die meisten Fragen wurden von 21 Experten beantwortet.

81 Prozent der Experten gaben an, sich auf die Auswahl von Instrumenten und die Erstellung handlungsorientierter Aufgaben voll/überwiegend vorbereitet zu fühlen, 85,7 Prozent fühlten sich zudem voll/überwiegend vorbereitet auf die Kombination von Instrumenten. Überraschend war der hohe Anteil der Experten, der sich ebenfalls auf schriftliche Tests vorbereitet fühlten. Dies wurde in der Handreichung nicht thematisiert. Trotzdem gaben immerhin 15 Experten an, sich für die Erstellung schriftlicher Tests voll/überwiegend vorbereitet zu fühlen (78,9 Prozent, n=19, drei fehlend).

In der offenen Antwortmöglichkeit wurden sieben Verbesserungsvorschläge zur Vorbereitung unterbreitet:

¹⁵⁵ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hier um den gleichen Experten wie im Fragebogen zur Handreichung handelt.

- die Aufgabenstellung solle eventuell mit Ausdrücken in der Muttersprache des Prüflings erfolgen
- das Verfahren sei gut beschrieben, aber die „wahre Kunst“ sei die Erstellung der Aufgaben beziehungsweise Formulierung/Auswahl
- weniger Theorie sei wünschenswert
- man bräuchte vorher bereits Informationen über das Können der Teilnehmer
- Expertenseminare seien dringend notwendig
- die Handreichung möge klarere Aussagen und eine verständlichere Sprache enthalten.

Die nachfolgenden Fragen, ob die Instrumente und Beispiele in der Handreichung verständlich, hilfreich und praxisorientiert seien, bestätigen das bislang entstandene Bild: am besten beurteilt wurde die Verständlichkeit, gefolgt von der Hilfestellung. Nur wenige Experten (n=5) fanden die Handreichung vor allem praxisorientiert.

Anschließend wurden die Experten zur Eignung der vorgeschlagenen Instrumente befragt. Die Ergebnisse dieser Frage werden in Kapitel 0 dargestellt.

Der sich anschließende Teil des Fragebogens zur Handreichung bezog sich auf Thesen, zu denen die Experten Stellung beziehen sollten.¹⁵⁶ Die Thesen sollten noch einmal klären, an welchen Stellen der Handreichung die Experten unzufrieden waren und Veränderungen als notwendig erachteten. Teilweise beinhalteten die Thesen Wiederholungen zu den vorherigen Items, wie zum Beispiel zur Verständlichkeit und dem Einsatz schriftlicher Tests.

Jeweils 81,8 Prozent von den 22 Experten stimmten den Thesen (eher) zu, dass die folgenden Erläuterungen hilfreich waren:

- Erläuterungen zu Kenntnissen sowie kognitiven, motorischen und kommunikativen Fertigkeiten
- Matrix zur Kombination von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten mit den Instrumenten
- Erläuterungen zu Instrumenten
- Erläuterungen zu festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der wesentlichen Tätigkeiten

54,5 Prozent der Experten fiel es (eher) leicht, aus Beschreibungen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten passende Aufgaben zu kombinieren. Und 50 Prozent der Experten stimmten der These zu, dass alle aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer wesentlichen Tätigkeit Teil einer Feststellung vorhandener Qualifikationen sein sollten.

77,3 Prozent der Experten stimmten der Aussage zu, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sich durch schriftliche Tests allein nicht feststellen lassen. Als Gegenprobe gaben

¹⁵⁶ Hierfür standen ihnen folgende Antwortmöglichkeiten zur Verfügung: *stimme zu*, *stimme eher zu*, *stimme eher nicht zu* oder *stimme nicht zu*.

18,2 Prozent an, dass schriftliche Tests genauso gut geeignet seien, um die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für wesentliche Tätigkeiten zu überprüfen wie handlungsorientierte Praxisaufgaben.

Diese Tendenzen werden in den mündlichen Interviews mit den Experten, die an Baustein 2 beteiligt waren, bestätigt. Hier lehnen sogar zehn Experten schriftliche Tests als alleinige Methode der Feststellung von Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ab, ein Experte wollte dazu keine Aussage treffen.

Begründet wird die Ablehnung schriftlicher Tests damit, dass handlungsorientierte praktische Qualifikationsmessungen sowie Reflexionsgespräche wegen der sprachlichen Defizite der Zielgruppe besonders wichtig seien.

Ein Experte aus dem Handwerk stellte zudem die These auf, dass schriftliche Tests nur für den rein kognitiven Bereich beziehungsweise für die Abfrage von Wissen sinnvoll seien. Da das Handwerk jedoch den Schwerpunkt im motorischen Bereich habe, seien schriftliche Tests allein nicht aussagekräftig. Zwei Experten schlugen vor, man könne schriftliche Tests eventuell unterstützend zur Erfassung von Kenntnissen oder als „Vorausaudit“ einsetzen. Ein Experte beteuerte, dass er schriftliche Tests insgesamt am liebsten abschaffen würde.

Als grundsätzliche Verbesserungsvorschläge wurde von den Experten Folgendes angemerkt:

- zur Erstellung der Handreichung sollten Handwerker aus der Praxis hinzugezogen werden
- die Rolle der Experten werde nicht ganz klar
- mehr Informationen über die Teilnehmer würden gebraucht (unter anderem zu den Themen berufliche Ausbildung – Alter – Nationalität)
- handwerkliche und kaufmännische Berufe sollten getrennt werden
- eine einfache, klare, effiziente, kurze, berufs- und expertenorientierte Zusammenfassung sollte gegeben werden

Die Experten waren insgesamt mit der Handreichung zufrieden.

Die Handreichung wurde in Bezug auf die Kritikpunkte überarbeitet: Abkürzungen wurden ausgeschrieben, theoretische Teile gekürzt und mehr Beispiele eingebracht. Zudem wurden Experten in die Überarbeitung der Handreichung einbezogen. Zusammen mit den Experten der HWK für Oberfranken wurde ein „Arbeitsauftrag für Experten in Kürze“ erstellt, der die wesentlichen Aussagen der Handreichung als Handlungsanweisung zusammenfasst. Dafür wurde eine übersichtliche Grafik zum Prozess der Aufgabenerstellung entwickelt, eine Kurzzusammenfassung der Arbeitsschritte möglichst einfach formuliert und eine Checkliste erstellt. Zudem wurde der Handreichung ein „Frequently Asked Questions (FAQ) - Bereich“ hinzugefügt, in dem Fragen beantwortet werden, die Experten nach dem Lesen der Handreichung gestellt hatten.

Der Expertenworkshop diente dazu, die Änderungen zu besprechen und weitere Verbesserungen zu erarbeiten. Die Experten stimmten den geplanten Änderungen zur

Handreichung zu. Sie gaben darüber hinaus Anregungen für die Formulierung von Beispielen, die in den FAQ-Bereich der Handreichung aufgenommen wurden.

Die überarbeitete Handreichung wurde sowohl den Experten als auch den Projektpartnern ausgehändigt. Die Rückmeldungen zu den Verbesserungen waren allesamt positiv.

Ist die Handreichung sinnvoll zur Vorbereitung der Zweitbeobachter auf die Qualifikationsanalyse?

Fraglich war im Vorfeld, ob die Handreichung ebenfalls für die Zweitbeobachter eine gute Vorbereitung darstellen würde, da diese als zweite feststellende Person ebenfalls einen Einblick in das Verfahren erhalten sollten. Dazu wurden die Zweitbeobachter nach Abschluss der Durchführung der Qualifikationsanalyse mit einem größtenteils geschlossenen Fragebogen befragt.

Sieben von elf Zweitbeobachtern gaben an, die Handreichung im Vorfeld gelesen zu haben, von diesen stimmte einer der These zu, dass die Handreichung zu dem Zweck der Vorbereitung geeignet sei, fünf stimmten ihr eher zu und einer stimmte nicht zu.

Letzterer gab an, dass die Handreichung eher für die Experten geeignet sei, für die Zweitbeobachter aber zu ausführlich und zu theoretisch sei. Diese Rückmeldung floss in die Überarbeitung der Handreichung mit ein.

Unterschiede zwischen dem Verhalten von Zweitbeobachtern, welche die Handreichung gelesen hatten, und Zweitbeobachtern, welche die Handreichung nicht gelesen hatten, waren im Laufe des Verfahrens nicht zu erkennen. Meist übernahm der Experte die Aufgabe, den Zweitbeobachter kurz in die Handhabung der Dokumentationsunterlagen einzuweisen.

Eine eindeutige Empfehlung zum Lesen der Handreichung für Zweitbeobachter kann aus diesen Ergebnissen nicht abgeleitet werden. Jedoch kann ebenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass das Lesen der Handreichung für Zweitbeobachter durchaus hilfreich sein und für eine gewisse Sensibilisierung in Bezug auf das Verfahren sorgen kann.

4.2.4 Expertenseminar

Stellt das Expertenseminar eine gute Vorbereitung für die Experten auf die Qualifikationsanalyse dar?

Um die Zufriedenheit der Experten mit der Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse durch das Seminar zu evaluieren, wurde ein Fragebogen entwickelt, der direkt nach der Durchführung des Seminars an die Teilnehmer ausgegeben wurde. Insgesamt wurden 27 Bewertungen vorgenommen.

Die Seminarteilnehmer hatten die Möglichkeit, auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 4 (unzufrieden) die Seminarinhalte, die Praxisnähe und Fragen zur Vorbereitung auf den

Gesamtprozess der Qualifikationsanalyse (zum Beispiel zur Erstellung von Aufgaben oder zur Formulierung von Beobachtungskriterien) zu beurteilen.

Die Ergebnisse zeigten, dass die Experten mit dem Seminar sehr zufrieden waren: Der Mittelwert lag bei allen Fragebereichen zwischen 1,11 („Leistung der Referentin“ und „Verständlichkeit“) und 1,81 („Seminarorganisation“). Die besten Werte wurden in den Bereichen „Eingehen auf die Wünsche und Fragen der Teilnehmer“ (1,15), „Methodisches Vorgehen im Seminar“ (1,19) und „Verpflegung“ (1,23) erzielt.

Die niedrigsten Werte wurden bei der „Festlegung von Beobachtungskriterien“ (1,78), der „Hilfestellung bei Sprachproblemen“ (1,74) und der „Erstellung handlungsorientierter Aufgaben“ (1,62) angegeben.

Die Verteilung der Werte lag größtenteils zwischen 1 (*sehr zufrieden*) und 2 (*überwiegend zufrieden*). Die Bewertung der Punkte „Verhältnis zwischen Theorie und Praxis“ sowie „Festlegung von Beobachtungskriterien“ und „Hilfestellung bei Sprachproblemen“ wiesen die größte Verteilung der Beurteilungen auf: Hier wurden auch Angaben in den Bereichen *weniger zufrieden* und zum Teil *unzufrieden* vorgenommen.

Als Verbesserungsvorschlag äußerte ein Experte, dass die Auswahl der Instrumente und die Erklärungen zur Erstellung handlungsorientierter Aufgaben hätten thematisiert werden sollen. Zudem sollte die Hilfestellung bei Sprachproblemen pragmatischer vermittelt werden („Was ist erlaubt, was nicht?!“).

Zwei weitere Experten merkten an, dass die Formulierung von Beobachtungskriterien nicht optimal und die Zeit zu knapp gewesen sei.

Die Leistung der Referentin wurde in den Bemerkungen von zwei Experten ausdrücklich gelobt. Ein Weiterer lobte das gleichberechtigte Arbeiten im Seminar und dass jeder Teilnehmer auf seinem Kenntnisstand „abgeholt“ wurde.

Diese Ergebnisse bestätigten sich in den Interviews mit den Experten nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse, in denen die Experten befragt wurden, ob sie sich rückblickend dank des Seminars gut auf die Qualifikationsanalyse vorbereitet fühlten.

Von den elf befragten Experten aus Baustein 2 hatten drei das Seminar nicht besucht, da sie kurzfristig beauftragt worden waren, die Qualifikationsanalyse durchzuführen und entsprechend keine Zeit für den Seminarbesuch geblieben war. Sechs Experten gaben an, dass sie das Seminar als eine gute und wichtige Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse empfunden hätten. Einige gaben an, dass sie es sehr hilfreich empfunden hätten, den Ablauf der Qualifikationsanalyse einmal „durchgespielt“ zu haben. Zudem sei das Seminar eine große Hilfe bei der Aufgabenkonzeption gewesen und man habe kritische Fragen zur Qualifikationsanalyse klären können.

Ein Experte fand das Seminar rückblickend nur teilweise hilfreich. Er hielt das Expertenseminar für prinzipiell geeignet, hätte sich aber mehr praktische Anwendung und eine einfachere Sprache gewünscht. Zudem sei ihm der Unterschied zwischen Fall- und Handlungsorientierung nicht klar geworden.

Ein Experte gab an, dass das Seminar für ihn nach dem Lesen der Handreichung überflüssig gewesen sei.

In verschiedenen Situationen der Durchführung der Qualifikationsanalyse erwähnten die Experten, dass die Sprache der Antragsteller für sie eine Hürde gewesen sei, mit der sie im Vorfeld der Qualifikationsanalyse in diesem Ausmaß nicht gerechnet hätten. So äußerten einige Experten in anschließenden Gesprächen den Wunsch, dass das Seminar mehr darauf hätte eingehen können, welche Arten der Hilfestellungen eingesetzt werden können und welche Hilfestellungen grundsätzlich überhaupt zulässig seien oder nicht.¹⁵⁷ Die Experten aus der abschließenden Expertendiskussion wiesen zudem darauf hin, dass sie Aufgabenstellungen mit Grafiken (zum Beispiel Bildern von Endprodukten) als hilfreich erachteten.

Insgesamt zeigten die Ergebnisse der Fragebogen-Erhebung und auch die Interviews mit den Experten, dass das Seminar einen wesentlichen Teil der Vorbereitung auf die Durchführung einer Qualifikationsanalyse ausmacht. Diese Ergebnisse wurden auch im Expertenworkshop (*Baustein 6*) vorgestellt und diskutiert. Die Experten im Workshop bestätigten die Wichtigkeit des Seminars, da die Handreichung zwar eine gute Grundlage biete und den Ablauf einer Qualifikationsanalyse erläutern könne, aber nur das Seminar den Experten die Möglichkeit gäbe, Fragen zu stellen und das Verfahren vorab in seinen einzelnen Handlungsschritten zumindest teilweise fiktiv durchzuführen.

In den Gesprächen mit den Experten während der Erprobung von Baustein 2 sowie im Expertenworkshop wurde zudem deutlich, dass viele Experten Schwierigkeiten hatten, den Sinn der Qualifikationsanalyse und des Gesetzes zu verstehen. Zudem fiel es ihnen schwer zu begreifen, dass sich eine Feststellung von Qualifikationen von einer klassischen Gesellenprüfung aufgrund der multikulturellen Zielgruppe unterscheiden muss. Die Experten im Expertenworkshop berichteten beispielsweise, dass sie ursprünglich sehr skeptisch gewesen seien, da sie das Gefühl hatten, sie würden eine Gesellenprüfung mit diesem Verfahren umgehen; erst das Seminar hätte ihnen diese Angst genommen. Zudem konnte auf mögliche Vorbehalte der Experten hinsichtlich der Besonderheiten der Zielgruppe eingegangen werden.

Insgesamt zeigt sich, dass das Seminarkonzept für die Vorbereitung der Experten geeignet ist. Besonders zur Vermittlung notwendiger gesetzlicher und organisatorischer Grundlagen zum Verfahrensablauf, zur Sensibilisierung für die Besonderheiten der Zielgruppe und zur Auffrischung kultureller Kompetenzen leistet das Expertenseminar einen wesentlichen Beitrag für die Vorbereitung der Experten auf eine erfolgreiche Durchführung der Qualifikationsanalyse.

¹⁵⁷ Dieser Wunsch resultierte aus der Tatsache, dass die Experten im Interview angaben, sie hätten den Antragstellern während der Qualifikationsanalyse gerne mehr Hilfestellungen gegeben, aber unsicher waren, inwiefern sie dies durften oder nicht (auch im Vergleich zur Gesellenprüfung). Während ein Experte nur verbal umformulierte, nutzte ein anderer Experte Gestik, Mimik, Zeichnen und Vormachen, um dem Antragsteller die Aufgabenstellung verständlich zu machen.

4.2.5 Auswahl der Instrumente

Sind die Instrumente für die Durchführung einer Qualifikationsanalyse geeignet?

Bei der Konzeption der Qualifikationsanalyse wurde ein Instrumentenpool zusammengestellt, der zwar einerseits die gesamte Spannweite von Arbeitsaufgaben in den unterschiedlichen Berufen erfassen sollte, auf der anderen Seite aber auch in gewissem Maße standardisierend wirken und die Auswahl von Instrumenten begrenzen sollte.¹⁵⁸ Für die Erprobung waren daher folgende Fragen von Relevanz:

- Wurden geeignete Instrumente für die Durchführung der Qualifikationsanalyse ausgewählt?
- Fehlten wesentliche Instrumente oder wurden einige der gewählten Instrumente nicht eingesetzt?

Für die Beantwortung dieser Fragen wurden folgende Informationsquellen verwendet:

- Fragebogen zur Handreichung
- Experteninterviews aus Baustein 2
- Besprechung der Ergebnisse im Expertenworkshop

Im Fragebogen zur Handreichung wurden die Experten befragt, inwieweit sie der Eignung der Instrumente für eine Qualifikationsanalyse zustimmen.

Die Auswertung zeigte, dass die Experten folgende Instrumente für eine Qualifikationsanalyse als (eher) geeignet einschätzten:

Fachgespräch	Präsentation von Arbeitsergebnissen	Rollenspiel	Arbeitsprobe	Probearbeit im Betrieb	Fallstudie
94,4% (n = 18)	75% (n=20)	35% (n=20)	100% (n=19)	88,9% (n=18)	43,8% (n=16)

Tabelle 15: Zustimmung der Experten zu den Instrumenten

Das hohe Ergebnis zu *Arbeitsprobe* und *Fachgespräch* überrascht nicht, da dies die typischen Instrumente im Handwerk sind.¹⁵⁹ Dies bestätigte sich in den Interviews mit den Experten aus Baustein 2: alle neun Experten aus den Handwerkskammern wählten das Fachgespräch und die Arbeitsprobe als geeignete Instrumente.

Die *Präsentation von Arbeitsergebnissen* wurde nur in einem Vorschlag der Experten aus Baustein 1 gewählt, obwohl 75 Prozent aus der Befragung zur Handreichung und vier Experten im Interview das Instrument als sinnvoll einschätzten. Bei der Analyse der Aufgaben wurde deutlich, dass viele Experten das Instrument Präsentation von

¹⁵⁸ Vgl. Kapitel 2.2.1.

¹⁵⁹ Vgl. u.a. ELEKTROTECHNIKERMEISTERVERORDNUNG, 2002 und FRISURMEISTERVERORDNUNG, 2001.

Arbeitsergebnissen durch ein reflektierendes Fachgespräch ersetzen. Die Grenzen zur Präsentation eines Arbeitsergebnisses sind hierbei fließend.¹⁶⁰

Der mittlere Wert (43,8 Prozent) bei dem Instrument *Fallstudie* lässt sich dadurch erklären, dass dieses Instrument stark fachrichtungsabhängig eingesetzt wird. Beide Experten der IHK wählten das Fachgespräch und die Fallstudie als geeignete Instrumente für ihre Fachrichtung aus, während nur drei von neun Experten der HWKs diese Methode einsetzen würden. Einer gab an, keine Fallstudien nutzen zu wollen.

Zudem wird das Instrument Fallstudie von den Experten unterschiedlich interpretiert: einige Experten bezeichnen eine Aufgabenstellung mit Angaben zur Lösung als Fallstudie, andere jedoch als eine Arbeitsprobe. Diese Vermutung bestätigte sich durch die nachfolgenden Interviews mit den Experten, die die Qualifikationsanalyse durchgeführt hatten.

Ähnlich lässt sich der vergleichsweise niedrige Wert (35 Prozent) bei dem Instrument *Rollenspiel* erklären.¹⁶¹ Nur drei Experten hielten das Rollenspiel für geeignet, ebenfalls drei gaben an, das Instrument nicht einsetzen zu wollen. Der Begriff *Rollenspiel* bewies sich dabei im Handwerk als „nicht gängig“. Einzelne Gespräche mit Experten im Rahmen der Erprobung von Baustein 2 zeigten, dass Experten aus dem Handwerk *Rollenspiel* als Begriff ablehnen, das Instrument aber durchaus unter dem Begriff Fachgespräch oder Kundengespräch einsetzen.¹⁶²

Diese Vermutung bestätigten die sechs Experten im Expertenworkshop. Sie wiesen darauf hin, dass vielen Experten der Unterschied zwischen Fachgespräch (ein Experte spricht mit einem Experten) und Rollenspiel beziehungsweise Kundengespräch (ein Experte spricht mit einem Kunden) nicht klar sei.¹⁶³ Aus diesem Grund muss die Aussagekraft des hier erhobenen Werts angezweifelt werden.

Im Rahmen des Fragebogens zur Handreichung wurde die Zustimmung zur *Probearbeit im Betrieb* mit 88,9 Prozent angegeben. Dieser Wert überrascht aufgrund der Tatsache, dass diese Methode von keinem beauftragten Experten aus Baustein 1 bei der Aufgabenkonzeption als Instrument zur Feststellung konkreter Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gewählt wurde. Die Zustimmung der Experten im Interview nach Baustein 2 zur Eignung der Probearbeit im Betrieb fiel geringer aus als im Fragebogen. Lediglich vier Experten hielten diese Methode für geeignet, drei äußerten sogar, dass sie das Instrument

¹⁶⁰ Zum Beispiel sollte der Antragsteller bei der Erprobung der Friseure nach dem Haarschneiden sein Ergebnis vorstellen und den Schnitt begründen. Dies wurde als Fachgespräch eingeordnet, würde aber auch dem Instrument Präsentation von Arbeitsergebnissen zugeordnet werden können.

¹⁶¹ Hier bestätigte sich der geringe Wert aus der Handreichung in den Interviews.

¹⁶² Ein Experte aus dem Friseurbereich bezeichnete das Instrument Rollenspiel als „Quatsch, den man nicht braucht!“. Dabei war kurz zuvor die Feststellung einer wesentlichen Tätigkeit anhand von Kundenberatungsgesprächen erfolgt. Diese Kundenberatungsgespräche wurden als „sehr wichtig“ eingestuft. Ähnliche Aussagen wurden auch von anderen Experten getätigt.

¹⁶³ In der Literatur wird das Rollenspiel teilweise auch als Variante des Fachgesprächs angesehen, vgl. BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG (Hrsg.), 2010, S. 19 ff.

nicht einsetzen würden. Aufgrund dieser Uneinheitlichkeit der Aussagen wird das Instrument Probearbeit im Betrieb im Folgenden Abschnitt nochmals genauer betrachtet.

Die Experten aus Baustein 2 und die Experten im Expertenworkshop wurden zudem befragt, welche Instrumente ihnen im Instrumentenpool fehlten. Nur ein Experte schlug als zusätzliches Instrument die Leittextmethode vor, nahm diesen Vorschlag jedoch zurück als über die eventuell mangelnden Sprachkenntnisse der Antragsteller diskutiert wurde. Die Experten im Expertenworkshop äußerten sich zudem dahingehend, dass sie auch kein Instrument aus dem Pool streichen würden, um eine gewisse berufsspezifische Variabilität beizubehalten.

Insgesamt wurden somit die sechs ausgewählten Instrumente durch die verschiedenen Befragungen bestätigt. Auch wenn sich gezeigt hat, dass die Arbeitsprobe und das Fachgespräch am häufigsten eingesetzt werden, sollte aufgrund der Flexibilität und der Beachtung berufsspezifischer Besonderheiten auf die übrigen Instrumente nicht verzichtet werden. Vorschläge für weitere Instrumente wurden im Rahmen der Erprobung durch die Experten nicht gemacht. Die Instrumente können insofern als geeignet für eine Qualifikationsanalyse eingestuft werden.

Welche Besonderheiten sind bei der Probearbeit im Betrieb zu beachten?

Da keiner der Experten aus Baustein 1 eine Qualifikationsanalyse mittels Probearbeit im Betrieb vorschlug, dieses Instrument im Fragebogen zur Handreichung jedoch einen hohen Zustimmungswert erhielt, sollte dieses Instrument im Rahmen des Expertenworkshops nochmals detaillierter diskutiert werden. Grundsätzlich stellte sich die Frage, ob dieses Instrument überhaupt für eine Qualifikationsanalyse geeignet ist. Daher sollte im Rahmen einer Erprobung in einem Betrieb untersucht werden, ob sich die Vermutungen der Experten bestätigten, dass die Probearbeit im Betrieb mit einem hohen organisatorischen Aufwand verbunden sei.

Im Rahmen des Expertenworkshops sollte also herausgefunden werden, welche Vor- und Nachteile dieses Instrument bietet und warum so unterschiedliche Einschätzungen der Experten zur seiner Eignung vorlagen. Die sechs Experten aus dem Expertenworkshop erklärten bei der Interpretation der Ergebnisse, dass sie die Probearbeit im Betrieb als sehr sinnvoll einschätzten. Dennoch würden sie aus folgenden Gründen einen Einsatz ablehnen: Die Örtlichkeiten für die Durchführung der Qualifikationsanalyse seien durch die zuständigen Stellen bereits vorgegeben und vorhanden gewesen, während ein Betrieb erst hätte gesucht werden müssen. Zudem sprächen eine erschwerte Organisation¹⁶⁴ und eine geringere Kontrollierbarkeit der Durchführung sowie eine schlechte Prognostizierbarkeit der Kosten gegen eine Arbeitsprobe im Betrieb. Hinzu komme, dass der Antragsteller vorab nicht

¹⁶⁴ Sehr schwierige Abstimmung mit dem Betrieb zu Ort, Zeit und Überprüfung vorgegebener wesentlicher Tätigkeiten beziehungsweise Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

bekannt sei und somit nicht geklärt werden könne, ob eine Feststellung im Betrieb für den Antragsteller sowie für den Betrieb zumutbar sei. Außerdem sahen die Experten Probleme hinsichtlich des Umgangs mit Betriebsgeheimnissen und Versicherungen.

Die Experten äußerten sich jedoch dahingehend, dass sie das Instrument grundsätzlich sehr gerne nutzen würden, wenn bestimmte Rahmenbedingungen vorlägen, zum Beispiel wenn die Feststellung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Betrieb des Antragstellers durchgeführt werden könne.

Um diese Einschätzungen zur Probearbeit im Betrieb zu stützen, führte die HWK Hannover mit zwei Experten des Elektrohandwerks zum Ende der Erprobungsphase ein Probeverfahren in einem Betrieb durch. Anschließend wurden die beiden Experten gebeten, ihre Einschätzungen zu diesem Instrument darzulegen.

Die Experten wurden anschließend gebeten, anhand eines Leitfadens Fragen zu beantworten. Sie nahmen Stellung zu folgenden Fragen:

- Welche Erfahrungen haben Sie bei der aktuellen Erprobung im Betrieb gemacht?
- Sind Schwierigkeiten aufgetreten?
- Fazit zur Erprobung (Was war vorteilig? Was war nachteilig?)
- Unter welchen Bedingungen kann die Probearbeit im Betrieb in Ihrer Branche eingesetzt werden?
- Für welche anderen Handwerksbereiche wäre das Instrument Probearbeit im Betrieb noch sinnvoll?
- Finden sich Betriebe, in denen Qualifikationsanalysen durchgeführt werden können?
- Können mit Antragstellern Qualifikationsanalysen im Betrieb durchgeführt werden, wenn der Antragsteller nicht im Betrieb beschäftigt ist?
- Wie kann der Versicherungsschutz für den Antragsteller im Betrieb sichergestellt werden?

Die beiden Experten beantworteten die Fragen unabhängig voneinander schriftlich in Form eines Abschlussberichts. Grundsätzlich schilderten die Experten, dass die Probearbeit im Betrieb im Bereich Elektrotechnik sehr schwer zu organisieren war. Das Risiko, dass es durch fehlerhafte Arbeiten des Antragstellers zu folgeschweren Ausfällen kommen könnte (zum Beispiel Stromausfall) war groß. Zudem sei es generell schwer vorhersehbar, ob sich ein Betrieb findet, der gerade in der vorgegebenen Zeitspanne einen Auftrag ausführen muss, der den wesentlichen Tätigkeiten entspricht; das heißt, es musste eine Aufgabenstellung konzipiert werden, die gleichzeitig in dem Betrieb als Kundenauftrag vorlag. Da dies selten der Fall ist, wurde die Organisation der Probearbeit im Betrieb als schwierig dargestellt. Generell müsse man für die Organisation eine lange Vorlaufzeit einplanen.

Die Vorteile der Probearbeit im Betrieb lagen für die Experten darin, umfangreiche Kenntnisse abfragen zu können. Zudem konnte innerhalb kurzer Zeit festgestellt werden, ob die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Beruf benötigt werden, tatsächlich vorhanden waren.

Als Nachteil gaben die Experten an, dass die Probearbeit im Betrieb mit hohem Zeit- und Kostenaufwand verbunden war. Vor allem musste die Arbeitsaufgabe im Vorhinein mit dem Betrieb abgestimmt werden. Auch musste eine ausreichende Ausstattung mit Werkzeug im Betrieb sichergestellt werden, um eine Anzweiflung des Verfahrens durch den Antragsteller im Nachhinein aufgrund mangelnden Werkzeugs zu vermeiden.

Ein Experte sprach sich dafür aus, die Probearbeit im Betrieb im Elektrohandwerk nicht einzusetzen. Seine Argumentation bezog sich darauf, dass es sich beim Elektrohandwerk um einen Berufen mit sicherheitsrelevantem Charakter handelte. Aus Gründen der Arbeitssicherheit wäre eine Arbeitsprobe im Elektrohandwerk eine bessere Alternative. Der zweite Experte hielt eine Probearbeit im Betrieb unter speziellen Bedingungen im Betrieb auch im Elektronhandwerk für möglich. Zum einen werde die Arbeit bei Kunden durchgeführt. Diese müssten zuerst um Erlaubnis gefragt werden, ob der Antragsteller die Arbeit bei ihnen verrichten darf. Zum zweiten müsse viel Vorlaufzeit für die Planung der Aufgaben mit dem Betrieb eingeplant werden. Dieser Experte hielt die Probearbeit im Betrieb in allen Handwerksberufen für geeignet.

Der zuvor genannte Experte schränkte diese Aussage ein: geeignet sei das Instrument in allen Handwerksberufen, die hauptsächlich in einer Werkstatt arbeiten, wie zum Beispiel Goldschmiede, Kfz-Mechatroniker, Zahntechniker etc. Würde die Qualifikationsanalyse in einem laufenden Betrieb stattfinden, empfehle es sich, die Aufgabenstellungen nicht konkret, sondern nur allgemein gehalten festzulegen. Dann könnte der Aufgabenbereich durch verschiedene reale Aufträge abgedeckt werden.

Auf die Frage, ob sich Betriebe für die Durchführung einer Qualifikationsanalyse finden ließen, antwortete der Experte mit „grundsätzlich ja.“ Allerdings müsse ein hoher Informationsaufwand geleistet werden, da dieses Instrument den Handwerksbetrieben nicht bekannt sei. Außerdem müssten große Betriebe gesucht werden, die eine Vielzahl an Aufträgen bearbeiten, damit die Wahrscheinlichkeit, dass „passende Aufgaben“ bearbeitet werden können, steigt. Vielen Betrieben sei der Organisationsaufwand jedoch zu hoch, weshalb sie eine Probearbeit im Betrieb entweder direkt im Vorhinein ablehnen oder schlimmstenfalls kurzfristig aussteigen würden.

Im Prinzip bietet sich nach Auffassung des Experten eine Probearbeit im Betrieb am besten an, wenn der Antragsteller in diesem Betrieb entweder als Praktikant oder als Angestellter beschäftigt wird, da es ansonsten zu vielfältigen Versicherungsproblemen kommen kann. Gerade in Bereichen, in denen Antragsteller mit Maschinen arbeiten müssen, seien die Verletzungszahlen in den ersten drei Tagen sehr hoch. Der Antragsteller müsse zwingend gegen Unfall- und Geräterisiken versichert werden. Zwar sei eine Versicherung von Externen möglich, aber sehr schwer zu organisieren und in höchstem Maße zeitaufwändig.

Im konkreten Fall in Hannover zeigte sich laut Dokumentation der Experten der Betrieb nicht bereit, den Antragsteller unfallversicherungspflichtig anzumelden, da der Betrieb die Auffassung vertrat, dass die Versicherung durch den Weisungsbefugten erfolgen müsse. Es

stellte sich demzufolge die Frage, wer in einer Qualifikationsanalyse weisungsbefugt ist – die Handwerkskammer, der Betrieb – oder keiner von beiden.

Ob ein Unfallversicherungsschutz über die Kammer besteht, konnte nicht geklärt werden. Eine Anfrage wurde von der HWK Hannover bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)¹⁶⁵ gestellt, allerdings erfolgte die Antwort nicht innerhalb der Projektlaufzeit. Alternativ versuchte die HWK Hannover, den Antragsteller für zwei Tage privat zu versichern. Die Versicherungsunternehmen zeigten jedoch keinerlei Interesse, da diese Abschlüsse für sie nicht profitabel sind. Hier müssten größere Fallzahlen vorliegen, die insgesamt versichert werden; dies müsste landes- oder bundesweit kammerübergreifend erfolgen. Als Anmerkung fügte die HWK Hannover hinzu, dass ebenfalls geprüft werden müsse, ob auch die Experten, soweit sie nicht aus dem Betrieb stammen, versichert werden müssen.¹⁶⁶

Offen blieb auch die Frage, wie Geräteschäden behandelt werden, die auf ein Verschulden des Antragstellers zurückzuführen sind. Ob durch das Gewähren des Betriebes Versicherungsschutz gegeben ist, konnte nicht beantwortet werden.

Aus diesen Erkenntnissen entsprang die Empfehlung der HWK Hannover und der Experten, für externe Antragsteller keine Probearbeit im Betrieb durchzuführen. Für Praktikanten oder Angestellte im Betrieb sei die Probearbeit im Betrieb aber ein durchaus geeignetes und praktikables Instrument.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Probearbeit im Betrieb zur Überprüfung wesentlicher Tätigkeiten im Rahmen einer Qualifikationsanalyse prinzipiell geeignet, jedoch nur in bestimmten Fällen sinnvoll ist.

Um eine Probearbeit im Betrieb durchführen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Finden eines Betriebes, der bereit ist, einen Antragsteller mit einer Aufgabe aus einem realen Kundenauftrag zu betrauen
- Kooperationsbereitschaft zwischen Experten und Betrieb
- eine offen gehaltene Aufgabenstellung, die zusammen mit dem Betrieb konkretisiert wird
- Kontrolle von vorhandenen Materialien und Werkzeugen
- Sicherstellen von Versicherungsschutz (sowohl Personen- als auch Geräteversicherung)
- Einholen eines Einverständnisses des Kunden, falls der Auftrag bei ihm ausgeführt wird.

Für externe Antragsteller ist eine Durchführung der Probearbeit im Betrieb zwar möglich,

¹⁶⁵ Die VBG ist eine der großen Berufsgenossenschaften in Deutschland und Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie hat ihren Sitz in Hamburg.

¹⁶⁶ Vgl. Abschlussbericht der HWK Hannover zum Projekt PROTOTYPING.

aber mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden. Aufgrund des hohen Zeit- und Kostenaufwands wird hier alternativ die Arbeitsprobe empfohlen.

Die meisten dieser Bedingungen sind jedoch erfüllt, wenn der Antragsteller selbst Arbeitnehmer im Betrieb ist oder dort ein Praktikum absolviert. In solchen Fällen kann eine Probearbeit im Betrieb sogar organisationserleichternd sein. Vorteilhaft ist dabei, dass der Arbeitnehmer in vertrauter Umgebung mit ihm bekannten Maschinen seine Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zeigen kann. Kein anderes der sechs Instrumente aus dem vorgeschlagenen Instrumentenpool kann in solchen Fällen einen vergleichbar hohen Grad an Situations- und Handlungsorientierung gewährleisten wie ein echter Kundenauftrag. Insofern wird die Probearbeit im Betrieb im Instrumentenpool weiterhin empfohlen, auch wenn ihre Eignung eingeschränkt und an bestimmte Voraussetzungen gebunden ist.

Welche Instrumente werden zur Feststellung welcher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gewählt?

Insgesamt reichten die zuständigen Stellen im Anschluss an die Entwicklung von Aufgaben (Baustein 1) 49 Aufgaben ein.¹⁶⁷ Darin waren zwölf Vorschläge für schriftliche und 37 Vorschläge für praktische Aufgabenstellungen enthalten.

Da die schriftlichen Tests nur eine Kontrollfunktion übernahmen, werden im Folgenden zunächst die 37 praktischen Aufgaben analysiert.

Die Analyse der Aufgabenstellungen zeigte klar, dass die Experten eine Durchführung der Qualifikationsanalyse vor allem mit den Instrumenten Arbeitsprobe und Fachgespräch präferierten.

22 Aufgabenstellungen sahen eine Arbeitsprobe vor¹⁶⁸, 16 Aufgabenstellungen ein Fachgespräch (neun Mal in Kombination). Die restlichen Instrumente wurden weniger häufig eingesetzt: sieben Mal wurde eine Fallstudie gewählt, fünf Mal ein Rollenspiel und einmal eine Ergebnispräsentation. Keiner der Experten wählte eine Arbeitsprobe im Betrieb.

Da vorab bei der Auswahl der festzustellenden wesentlichen Tätigkeiten auf eine Ausgewogenheit zwischen motorischen, kognitiven und kommunikativen Aspekten geachtet wurde, mussten diese Angaben noch einmal differenziert betrachtet werden, um die Fragen zu klären

- ob bei unterschiedlichen Schwerpunkten (motorisch, kommunikativ, kognitiv) passende Instrumente gewählt werden und

¹⁶⁷ Davon sieben von der IHK, 42 von HWK.

¹⁶⁸ Hierbei ist zu erwähnen, dass auch zwei schriftliche Tests im Bereich Elektronik die Arbeitsprobe als gewähltes Instrument angaben. Hier handelte es sich zusätzlich zu Wissensfragen um Messungen, die durchgeführt und anschließend protokolliert werden sollten.

- ob bei gleichen wesentlichen Tätigkeiten/Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten innerhalb eines Gewerks prinzipiell die gleichen Instrumente gewählt werden.

Bei den **Bürokaufleuten** sollten in den Bereichen *Textverarbeitung* und *Personal* primär kognitive Kompetenzen, Kenntnisse und schriftliche Kommunikation erfasst werden. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass hier hauptsächlich die Fallstudie als geeignetes Instrument sowohl im schriftlichen als auch im praktischen Teil gewählt wurde. Ein Experte schlug eine Arbeitsprobe vor,¹⁶⁹ zwei Experten wählten ein Fachgespräch zur Feststellung der Kompetenzen. Auffällig ist, dass die Fallstudien alle einen situativen Charakter hatten. Dieser spiegelte sich in einer Ausgangssituation mit einer Problemstellung beziehungsweise konkreten Arbeitsaufträgen wider, während die Fachgespräche auf reiner Wissensabfrage basierten.

Bei den **Elektronikern** wurde eine wesentliche Tätigkeit mit motorisch-kognitivem Schwerpunkt gewählt, eine andere wesentliche Tätigkeit sollte kommunikative Qualifikationen überprüfen.

Bei der wesentlichen Tätigkeit zur Feststellung der motorisch-kognitiven Qualifikation *Prüfen der Schutzmaßnahmen* schlugen alle Experten Arbeitsproben vor, teilweise in Kombination mit einem Fachgespräch.¹⁷⁰

Bei der wesentlichen Tätigkeit *Beraten und Betreuen von Kunden* schlugen zwei Experten Fachgespräche vor. Ein Experte wählte das Rollenspiel als Instrument aus.

Ähnlich wurde bei den **Friseuren** im Vorhinein eine Verteilung auf eine kommunikative und eine hauptsächlich motorisch-kognitive wesentliche Tätigkeit vorgenommen.

Bei der wesentlichen Tätigkeit *Betreuen, Beraten, Verkaufen* wurde hauptsächlich das Rollenspiel gewählt, nur ein Experte bevorzugte eine Feststellung durch eine Fallstudie, in der Frisuren passend zu Kopfformen gezeichnet werden sollten.

Bei der Tätigkeit *Haarschneiden* wurde die Arbeitsprobe gewählt, hauptsächlich kombiniert mit einem Fachgespräch zur Reflexion des Arbeitsergebnisses. Ein Experte kombinierte die Arbeitsprobe mit einer Ergebnispräsentation.

Bei den **Maurern** wurden zwei hauptsächlich motorische wesentliche Tätigkeiten gewählt, da überprüft werden sollte, ob Möglichkeiten der Kombination von Instrumenten zur Feststellung dieser wesentlichen Tätigkeiten genutzt werden würden. Wie sich herausstellte, war dies nicht der Fall. Alle Experten reichten zwei getrennte Aufgaben ein. Für die wesentliche Tätigkeit *Herstellen von Baukörpern aus Steinen* wählten sie das Instrument

¹⁶⁹ Bei der Arbeitsprobe sollte ein Schreiben direkt am PC aufgesetzt werden.

¹⁷⁰ Im Elektrohandwerk reichte ein Experte statt einer praktischen Aufgabe einen schriftlichen Test ein, so dass pro wesentlicher Tätigkeit nur drei praktische Aufgaben vorliegen.

Arbeitsprobe, teilweise in Kombination mit einem Fachgespräch. Bei der wesentlichen Tätigkeit *Sanieren, Instandsetzen und Sichern*¹⁷¹ dagegen ein Fachgespräch.

Bei den **Metallbauern** wurden dagegen die beiden wesentlichen Tätigkeiten von zwei Experten kombiniert, obwohl in diesem Fall zwei wesentliche Tätigkeiten mit unterschiedlichen Schwerpunkten gewählt worden waren: einerseits wieder im hauptsächlich kognitiv-kommunikativen und andererseits im motorischen Bereich.

Bei der wesentlichen Tätigkeit *betriebliche, technische und kundenorientierte Kommunikation* wurde zweimal eine Fallstudie und jeweils einmal eine Arbeitsprobe, ein Rollenspiel und ein Fachgespräch gewählt.¹⁷²

Die Analyse der Arbeitsprobe zeigte, dass diese nahezu keine kommunikativen Aspekte feststellte.¹⁷³ Die Experten der HWK für Oberfranken gaben bei der Analyse der Aufgaben an, dass diese Aufgabe besser zur zweiten wesentlichen Tätigkeit gepasst hätte.¹⁷⁴

Für die motorische Tätigkeit *maschinelles Bearbeiten und manuelles Umformen von Blechen und Profilen* wurde allgemein wieder das klassische Instrument der Arbeitsprobe eingesetzt, einmal in Kombination mit einem Fachgespräch.

Die beiden Aufgaben, die beide wesentliche Tätigkeiten in einem Arbeitsauftrag zusammenführten, wiesen eine Kombination von Arbeitsprobe und Rollenspiel sowie Arbeitsprobe und Fachgespräch aus.

Bei der Analyse der Aufgaben wurde deutlich, dass trotz der konkreten Beschreibung der wesentlichen Tätigkeit, zum Beispiel Kunden beraten, überwiegend kein Rollenspiel, sondern ein fragegeleitetes Fachgespräch eingesetzt wurde, das zum Teil nicht situativ, sondern mit reinen Wissensfragen gestaltet wurde.

Die Gründe für diese Art der Feststellung wurden in der Erprobung durch Gespräche mit den Experten aus Baustein 2 deutlich. Es stellte sich heraus, dass die Umsetzung von inhaltsgeleiteten Beschreibungen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in eine konkrete Situation (wie zum Beispiel Kundenberatung) für einige Experten eine große Herausforderung darstellte. Auf die Frage, warum Experten kein Rollenspiel eingesetzt hätten, antworteten diese häufig, dass der Antragsteller auf Gesellenniveau überhaupt kein Kundengespräch führen müsse, da dies Aufgabe des Meisters sei. Deshalb sei es trotz

¹⁷¹ Bei dieser wesentlichen Tätigkeit reichte ein Experte eine Aufgabe für die Anfertigung einer Betonsäule als Arbeitsprobe ein. Dieser Vorschlag wurde von den Experten der durchführenden HWK Aachen als falsche Aufgabe eingeschätzt; die Aufgabe beziehe sich auf Tätigkeitsbereiche des Betonbauers, nicht des Maurers.

¹⁷² In Bereich der Metallbauer wurden zwei zusätzliche praktische Aufgaben eingereicht, so dass hier pro wesentlicher Tätigkeit fünf Vorschläge vorlagen.

¹⁷³ Der Antragsteller wurde beauftragt, eine Futterwanne herzustellen und musste Zeichnungen lesen können.

¹⁷⁴ Die Kammer, die Baustein 2 in dem entsprechenden Gewerk durchführen sollte, erhielt alle praktischen Aufgaben zur Auswahl und konnte eine davon auswählen. Dabei wurden die eingereichten Aufgaben durch Fachexperten nochmals beurteilt.

konkreter Beschreibung in der wesentlichen Tätigkeit unnötig, die Bewältigung eines Kundengesprächs vom Antragsteller zu fordern.

Insgesamt zeigt sich, dass alle Experten für eine wesentliche Tätigkeit in einem Gewerk überwiegend die gleichen beziehungsweise ähnliche Instrumente wählten.¹⁷⁵ Auf den ersten Blick ungeeignete Instrumente wurden nur in zwei Fällen gewählt.¹⁷⁶

Auch zeigt sich, dass sich die Wahl der Instrumente tatsächlich nach der Analyse der vorgegebenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten richtet. So dominiert im motorischen Bereich die Arbeitsprobe. Teilweise werden auch Fallstudien verwendet, wenn die Planung primärer Gegenstand der Aufgabenstellung ist. Im kognitiven Bereich und der Wissensfeststellung dominiert das Fachgespräch. Dieses wird auch bei wesentlichen Tätigkeiten mit hauptsächlich kommunikativen Aspekten häufig eingesetzt. Kommunikative Fertigkeiten werden zum Teil auch durch das Rollenspiel festgestellt.

Über die Ergebnispräsentation und die Probearbeit im Betrieb lassen sich an dieser Stelle keine Aussagen treffen.

4.2.6 Erstellung von Aufgaben durch die Experten

Können Experten für die Qualifikationsanalyse selbständig Aufgaben entwickeln?

Bei der Beratung zu § 14 BQFG handelt es sich um eine konkret personenbezogene und individuelle Beratung von Antragstellern, da bei jedem einzelnen Antragsteller die persönliche Aus- und Weiterbildung auf Basis seines individuellen beruflichen Lebenswegs reflektiert werden muss. Demzufolge ist davon auszugehen, dass unterschiedliche Antragsteller in unterschiedlichen Berufen unterschiedliche wesentliche Tätigkeiten nachweisen beziehungsweise nicht nachweisen können. Dies bedeutet, dass es sich bei der Qualifikationsanalyse um ein im Regelfall individuelles Verfahren handelt, das sich jeweils auf die individuell nachzuweisenden wesentlichen Tätigkeiten einer bestimmten Person beziehen muss. Gleichzeitig wurde bei der Entwicklung der Qualifikationsanalyse eine größtmögliche Standardisierung der Prozessabläufe angestrebt. Um ein angemessenes Maß zwischen Individualität und Standardisierung zu erreichen, musste für die Erstellung von Aufgaben eine Lösung gefunden werden, die einerseits für die zuständigen Stellen gut umsetzbar war, andererseits aber auch konkrete Handlungsanweisungen festlegen konnte.

Aufgrund der großen Diversität der Berufe und der Vielfalt der festzustellenden wesentlichen Tätigkeiten pro Beruf wäre es im Rahmen des Projekts zu umfangreich

¹⁷⁵ Wie in Kapitel 2.2.3 dargelegt, weisen sowohl das Fachgespräch als auch das Rollenspiel eine Eignung für die Feststellung kommunikativer Aspekte auf.

¹⁷⁶ Bei einer Aufgabe passte die Herstellung einer Futterwanne nicht zur Beratung; bei der anderen Aufgabe wurden, trotz des Anspruchs „praktische Prüfung“, neben einem Rollenspiel auch viele schriftliche Wissensfragen gestellt.

gewesen, für alle wesentlichen Tätigkeiten aller Berufe standardisiert Aufgaben zu entwickeln.¹⁷⁷ Somit mussten Personen gefunden werden, die imstande waren, für konkret benannte wesentliche Tätigkeiten passende Aufgabenstellungen zu entwickeln. Diese Aufgaben übernahmen die Berufs-Experten, von denen angenommen wurde, dass sie für bestimmte wesentliche Tätigkeiten passende Aufgabenstellungen entwickeln und diese in einer Qualifikationsanalyse einsetzen konnten.¹⁷⁸

Um diese Annahme zu überprüfen, wurden in Baustein 1 insgesamt 24 Experten gebeten, schriftliche oder praktische Aufgabenstellungen zu ausgesuchten wesentlichen Tätigkeiten in ihrem Beruf zu entwickeln.

Diese Aufgabenstellungen wurden beim FBH eingereicht und dort auf Vollständigkeit nach folgenden Kriterien geprüft:

- Angabe der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Aufgabe überprüft werden sollten
- Kostenkalkulation mit Personal-, Material- und Raumkosten
- Arbeitsauftrag für den Antragsteller mit Zeitangabe und Ausweis von Hilfsmitteln
- Lösungsvorschlag des Experten
- Zuordnung der Aufgabenteile zu den zwei wesentlichen Tätigkeiten.

Anschließend wurden die Aufgabenstellungen eines Berufs an einen Fachexperten aus der zuständigen Stelle weitergeleitet, bei der die Erprobung von Baustein 2 in diesem Beruf stattfinden sollte. Die Fachexperten übernahmen daraufhin die inhaltliche Kontrolle, indem sie die Vorschläge fachlich analysierten und den geeignetsten Vorschlag für die Erprobung auswählten.

Bereits bei der Kontrolle auf Vollständigkeit beim FBH zeigte sich, dass viele Aufgabenstellungen unvollständig eingereicht wurden. Die fehlenden Angaben wurden in einer Tabelle vermerkt.¹⁷⁹

Bei 15 eingereichten Vorschlägen musste die Kostenaufstellung nachgefordert werden. Die Projektkammern meldeten zurück, dass die Experten unsicher waren, wie sie die Kosten kalkulieren sollten.

Bei neun Vorschlägen wurde keine Zeitangabe gemacht; bei fünf Vorschlägen fehlte die Lösungsskizze. Zwei Vorschläge enthielten keine Aufgabenstellung und bei zwei weiteren fehlte der Arbeitsauftrag für den Antragsteller. Nur vier Aufgaben wurden vollständig eingereicht. Dieses Ergebnis zeigte die Notwendigkeit einer Checkliste, damit die Experten kontrollieren können, welche Unterlagen bei der zuständigen Stelle einzureichen sind.

¹⁷⁷ Es wäre darüber hinaus auch nicht ökonomisch, für alle Berufe und sämtliche wesentliche Tätigkeiten auf Vorrat Aufgaben zu entwickeln.

¹⁷⁸ Für die Anforderungen an Experten vgl. Kapitel 2.2.4.1.

¹⁷⁹ Vgl. Kapitel 3.3.1.

Darüber hinaus enthielten vier Aufgaben Fehler in den Dokumenten: zum Beispiel stimmte die Punktekalkulation bei einem der schriftlichen Tests nicht, die Fragen vom Fachgespräch wurden unvollständig eingereicht oder der Verweis auf die Anlagen war falsch. Zwei Aufgaben enthielten Aufgabenstellungen, die rechtlich geschützt waren und nicht von Dritten veröffentlicht werden durften.¹⁸⁰ Diese beiden Vorschläge wurden an die Experten mit der Bitte um Umgestaltung der Aufgabe zurückgegeben. Diese Ergebnisse zeigen, dass hier eine Kontrollorganisation notwendig ist, die Aufgabenstellungen vor der Durchführung noch einmal überprüft.

Eine Kennzeichnung, welche genauen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Aufgabe festgestellt werden sollten, musste bei 14 Experten nachgefordert werden,¹⁸¹ eine Zuordnung der Aufgaben zu den einzelnen wesentlichen Tätigkeiten fehlte bei sechs Experten.¹⁸²

Es zeigte sich also insgesamt, dass die Konzeption von Aufgaben für die Experten nicht unproblematisch ist und sie mehr Hilfestellung benötigen als vorab angenommen wurde. Um den Experten die Erstellung von Aufgaben noch einmal zu verdeutlichen, wurde vom FBH mit Hilfestellung der Experten aus Oberfranken die Zusammenfassung „*Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse für Experten in Kürze*“ entwickelt und zusätzlich zur Handreichung veröffentlicht. Hier werden, graphisch unterstützt, alle wesentlichen Schritte mit den wichtigsten Informationen noch einmal auf drei Seiten aufgeführt. Auf Seite 4 findet sich eine Checkliste, in der genau aufgeführt ist, welche Unterlagen während der Vorbereitung und Durchführung der Qualifikationsanalyse einzureichen beziehungsweise auszufüllen sind. Mit Hilfe der Checkliste können die Experten die einzureichenden Dokumente auf einen Blick sehen. Um die Kostenkalkulation für die Experten zu erleichtern, wurde zusätzlich eine Vorlage für die Kostenkalkulation entwickelt.¹⁸³ Diese Ergänzungen wurden den Experten im

¹⁸⁰ Es handelte sich hierbei um verlagsrechtlich geschützte oder um alte Prüfungsaufgaben (beide im schriftlichen Bereich), die von den Experten kopiert worden waren.

¹⁸¹ Hier sollte im Rahmen der Erprobung festgestellt werden, ob Experten innerhalb ihrer Aufgaben alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der wesentlichen Tätigkeit abfragen oder ob sie sich auf eine bestimmte Auswahl beschränken. Hierfür wurde folgende Fragestellung gewählt: „Versuchen Experten, mit einer Aufgabenstellung die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer wesentlichen Tätigkeit größtenteils abzudecken?“ Dieses Vorgehen war nur im Rahmen der Erprobung relevant. Bei einem Realfall mussten die Experten eine solche Kennzeichnung nicht vornehmen.

¹⁸² Jeder Experte sollte zu zwei wesentlichen Tätigkeiten Aufgaben entwickeln. Dabei konnten die beiden wesentlichen Tätigkeiten auch in einer Aufgabenstellung festgestellt werden, zum Beispiel Überprüfen eines Produkts und Kundenberatung. Problematisch war hier jedoch, dass zum Teil nicht deutlich wurde, welche Aufgabenstellung zu welcher wesentlichen Tätigkeit gehörte. Dies hätte im Nachhinein bei der Beurteilung dazu führen können, dass eine Beurteilung der einzelnen wesentlichen Tätigkeiten nicht mehr möglich gewesen wäre, da nur noch eine Gesamtbeurteilung vorgenommen worden wäre. Dies ist nach BQFG jedoch nicht vorgesehen. Jede wesentliche Tätigkeit soll einzeln beurteilt werden können.

¹⁸³ Nach einer Vorlage einer Kostenkalkulation der HWK Hamburg wurde diese von der HWK Mannheim und dem FBH weiterentwickelt. Die Endversion wurde anschließend allen Projektpartnern zur Verfügung gestellt sowie für eine Veröffentlichung freigegeben.

Expertenworkshop zur kritischen Beurteilung ausgehändigt und von diesen als hilfreich eingeschätzt.

Damit die Zuordnung der Aufgaben zu den wesentlichen Tätigkeiten grundsätzlich sichergestellt wird, wurde in der Handreichung noch einmal besonders darauf hingewiesen, dass mehrere wesentliche Tätigkeiten zwar in einer Aufgabe festgestellt werden können, die Aufgabe aber so konzipiert sein muss, dass am Ende eine Beurteilung *jeder einzelnen wesentlichen Tätigkeit* möglich ist.

Über die bisherigen Maßnahmen hinaus wurde in der AG Ist-Analyse/Konzeption die Entscheidung getroffen, die Handreichung um sogenannte Musteraufgaben zu ergänzen. Grundlegend war die Idee, aus den vier Vorschlägen für praktische Aufgaben je Beruf die beste für die Erprobung auszusuchen, diese durchzuführen, zu verbessern und als Musteraufgabe mit allen einzureichenden Dokumenten zur Verfügung zu stellen, damit nachfolgende Experten sich bei der Aufgabenerstellung an diesen Aufgaben orientieren können.

Die Rückmeldung durch die Fachexperten bezüglich der inhaltlichen Passung fiel unterschiedlich aus. Die inhaltliche Kontrolle wurde von den Fachexperten der jeweils durchführenden zuständigen Stelle vor Ort vorgenommen. Sie beurteilten die eingereichten Aufgabenvorschläge und suchten die „beste“ Aufgabe für die Durchführung aus.¹⁸⁴

Die Experten zeigten sich mit den meisten Aufgaben inhaltlich in der Regel zufrieden. Bei den Aufgaben für **Metallbauer** wurde jedoch eine Aufgabe eingereicht, die nach Meinung der Fachexperten neben den beiden zu überprüfenden wesentlichen Tätigkeiten weitere wesentliche Tätigkeiten überprüfe, die nicht Gegenstand der Feststellung waren. Bei den **Maurern** wurde eine Aufgabe eingereicht, die nicht für Maurer, sondern für Betonbauer geeignet war. Zudem wurde bei einer anderen Aufgabe ihr zu niedriges Niveau bemängelt. Bei den **Friseuren** sollte in einer Aufgabe lediglich eine Zeichnung angefertigt werden – dies wurde gemäß der beurteilenden Experten dem Anspruch an Handlungsorientierung in diesem Beruf nicht gerecht, da man nur durch Zeichnungen die motorischen Fertigkeiten des Haarschneidens nicht überprüfen könne. Für die Erprobung im Friseurbereich wählten die Experten eine Kombination von zwei eingereichten Aufgaben. Die **Elektriker** fertigten letztendlich eine eigene Aufgabe an, da sie zu dem Ergebnis kamen, dass keine der eingereichten Aufgaben eine ausreichende Eignung auswies. Bei einer Aufgabe wurde die Anschaffung einer elektrischen Anlage empfohlen, was von den Experten als zu aufwändig und zu teuer beurteilt wurde. Eine weitere Aufgabe wurde ausgeschlossen, da sie Bereiche abfragte, die über die vorliegenden wesentlichen Tätigkeiten hinausgingen. An der zweiten Aufgabe wurde kritisiert, dass diese die wesentlichen Tätigkeiten nur unzureichend

¹⁸⁴ Hier sollte explizit eine Wertung von den Experten vorgenommen werden. Allerdings wurde erfasst, welche Kriterien die Experten der zuständigen Stelle setzten, um die Aufgabe auszuwählen. Vgl. hierzu nachfolgend in diesem Kapitel den Absatz: *Welche Begründungen spielen für die Auswahl der Expertenaufgabe durch die zuständige Stelle eine Rolle?*

abdecken. Diese wurde jedoch als Grundlage für die Konzeption einer neuen Aufgabe verwendet.

Die Analyse zur Vollständigkeit der Aufgaben und die Rückmeldungen zur inhaltlichen Passung zu den wesentlichen Tätigkeiten zeigen, dass es sinnvoll ist, trotz der oben bereits genannten Verbesserungen, zusätzlich eine Kontrolle durch die zuständige Stelle oder durch einen weiteren Experten durchzuführen, damit ungeeignete oder unvollständige Aufgaben vor der Durchführung bemängelt und verbessert werden können. Die AG Ist-Analyse/Konzeption empfiehlt daher, eine kurze Kontrolle durch Mitarbeiter der zuständigen Stelle beziehungsweise durch einen zweiten Experten durchzuführen. Damit die Mitarbeiter der Kammern dieser Aufgabe nachkommen können, wurde eine „*Checkliste für die Kontrolle von Aufgaben*“ für die Mitarbeiter der zuständigen Stellen entwickelt.

Die Aufgabenkonzeption stellt die Experten vor nicht zu unterschätzende Herausforderungen. Es zeigte sich, dass die Experten verstärkt Unterstützung im Bereich der Aufgabenkonzeption benötigten, um vollständige Aufgabensätze einzureichen. Um ihnen einen Überblick über ihren Arbeitsauftrag zu geben, wurde die „Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse für Experten in Kürze“ mit einer Checkliste der einzureichenden Unterlagen entwickelt und an die Handreichung angehängt. Außerdem wurde eine Vorlage zur Kostenkalkulation entworfen und beigelegt. Mittels der in der Erprobung durchgeführten „Beispielaufgaben“ sollen künftige Experten die Möglichkeit der Orientierung an diesen Aufgaben erhalten.

Trotz dieser zusätzlichen Materialien erscheint eine Kontrolle der Vollständigkeit und Angemessenheit durch die zuständige Stelle und eine Kontrolle der inhaltlichen Passung durch einen zweiten Fachexperten sinnvoll. Zur Unterstützung der zuständigen Stelle bei der Kontrolle wurde eine „*Checkliste für die Kontrolle von Aufgaben*“ entwickelt.

Mit diesen Optimierungsmaßnahmen erhalten die Experten für die Zukunft mehr Hilfestellungen an die Hand, so dass den Experten die Entwicklung von Aufgaben und der zuständigen Stelle die Kontrolle der Unterlagen auf Vollständigkeit erleichtert wird.

Gibt es Schwierigkeiten bei der Analyse der wesentlichen Tätigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Experten?

Um in einem Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren einen Abgleich zwischen der deutschen Referenzqualifikation und der im Ausland erworbenen Qualifikation zu erleichtern, nutzen die HWKs „Referenzprofile“, in denen die für den Referenzberuf wesentlichen Tätigkeiten und die dafür erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zusammengefasst sind. Die Referenzprofile werden aus den Ordnungsmitteln abgeleitet. Auf der Ausbildungsebene sind dies die berufsspezifischen Ausbildungsberufsbildpositionen sowie die im Ausbildungsrahmenplan dazu aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Auf der Meisterebene leitet sich das Referenzprofil aus dem jeweiligen

Meisterprüfungsberufsbild ab. Die Referenzprofile werden im Handwerk von den Berufsverbänden entwickelt und den HWKs über den DHKT zur Verfügung gestellt.

Die Experten erhalten diese Referenzprofile beziehungsweise die Beschreibung der wesentlichen Tätigkeiten eines Berufsbildes im Vorfeld der Qualifikationsanalyse von der zuständigen Stelle ausgehändigt. Aus Perspektive der wissenschaftlichen Begleitung stellte sich die Frage, wie gut die Experten mit den Beschreibungen der wesentlichen Tätigkeiten arbeiten und daraus Aufgabenstellungen ableiten können.

Dabei wurden primär zwei Fragestellungen verfolgt:

- Sind die vorgegebenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verständlich und wichtig für die Aufgabenkonzeption?
- Versuchen Experten mit einer Aufgabenstellung die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer wesentlichen Tätigkeit vollständig abzudecken?

Im Evaluationsdesign wurden die Fragen zu der Analyse der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowohl im Fragebogen zur Handreichung für Experten als auch im Interviewleitfaden für die Experten aus Baustein 2 verankert. Die Schwierigkeiten bei der Ableitung konkreter Aufgabenstellungen aus wesentlichen Tätigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten wurden zudem im Expertenworkshop (Baustein 6) nochmals überprüft und analysiert.

Neun der Experten im Interview nach Baustein 2 beurteilten die Beschreibungen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten als hilfreich, zwei nur als teilweise hilfreich. Ein Experte äußerte sich dahingehend, dass er die Beschreibungen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für überflüssig halte.

Wie in Kapitel 4.2.2 bereits aufgeführt, gaben im Fragebogen zur Handreichung 81,8 Prozent der befragten Experten¹⁸⁵ an, dass die festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der wesentlichen Tätigkeiten verständlich formuliert sind. Trotzdem fiel es nur 54,5 Prozent der Experten (eher) leicht, aus Beschreibungen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten passende Aufgaben zu konzipieren.

Dieses Ergebnis ließ zum einen die Vermutung zu, dass eine gewisse Unsicherheit der Experten bei der Aufgabenkonzeption vorherrscht, zum anderen ließ es sich auch nicht ausschließen, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zwar verständlich formuliert waren, aber die Vielzahl unterschiedlicher inhaltlicher Beschreibungen die Übertragung in handlungsorientierte Situationen erschwert.

Um herauszufinden, an welcher Stelle in diesem Prozess die Schwierigkeiten der Ableitung von Aufgabenstellungen liegen und wie Experten unter Vorlage der wesentlichen Tätigkeiten an die Aufgabenkonzeption herangehen, wurde im Expertenseminar der gesamte Prozess

¹⁸⁵ n = 22.

von der Analyse bestimmter Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bis zur Aufgabenformulierung mit den Experten noch einmal „nachgestellt“ und anschließend flektiert. Dazu erhielt jeder der sechs Experten eine wesentliche Tätigkeit mit Beschreibungen konkreter Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aus seinem beruflichen Fachbereich ausgehändigt.¹⁸⁶ Die Aufgabe bestand darin, spontan eine Aufgabe zur Feststellung der Qualifikation aus dieser wesentlichen Tätigkeit abzuleiten und zu formulieren.¹⁸⁷

Bereits bei der Analyse der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zeigten sich bei einem (langjährig im Prüfungswesen tätigen) Experten erste Probleme: Er gab an, dass die beschriebenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht aussagekräftig für das Gesellenniveau seien und zudem die wesentliche Tätigkeit nicht treffend beschrieben würde. Er musste nun die grundsätzliche Entscheidung treffen, ob er die wesentliche Tätigkeit nach seinem eigenen Verständnis interpretiert oder die Beschreibung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten als Maßstab annahm.

Zwei weitere Experten(-teams) hatten keinerlei Schwierigkeiten mit der Ableitung von Aufgaben aus den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten. Ein Experte erläuterte, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten so formuliert seien, dass die konkrete Handlungssituation bereits beschrieben sei. Hier galt es lediglich, die Aufgabenstellung zu formulieren. Ein zweites Team meinte, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten seien verständlich und typisch für das Gesellenniveau. Das Team diskutierte lediglich darüber, an welchem Produkt der Antragsteller seine Fertigkeiten zeigen sollte.

Diese unterschiedlichen Reaktionen bestätigten, was bereits in der Vorbereitung zur Durchführung der Qualifikationsanalyse durch die Rückfragen der Fachexperten beim FBH abzusehen war: die erste Hürde bei der Gestaltung von Aufgabenstellungen liegt bereits in der Analyse der wesentlichen Tätigkeiten sowie der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Dabei kommt es auf die Qualität der Beschreibungen sowie auf die Situierung¹⁸⁸

¹⁸⁶ Die wesentlichen Tätigkeiten in den Bereichen Friseur, Elektroniker, Bürokaufleute und Maurer waren im Vorhinein vom FBH aus den Berufsfeldern unter folgenden Gesichtspunkten ausgesucht worden: 1. sie sollten nicht den wesentlichen Tätigkeiten entsprechen, für die die Experten bereits im Vorfeld die Erprobung durchgeführt hatten. Vielmehr sollte es sich um bislang unbearbeitete wesentliche Tätigkeiten für die Experten handeln. 2. Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für die wesentlichen Tätigkeiten sollten nicht zu umfangreich, sondern in typischem Umfang sein, um „Sonderfälle“ zu vermeiden. 3. Die wesentlichen Tätigkeiten sollten dem Grundlagenbereich zugeordnet sein und nicht einer speziellen Wahl-Fachrichtung. 4. Die wesentlichen Tätigkeiten sollten so verständlich formuliert sein, dass auch ein Berufsfremder bei der Diskussion über Inhalte und Aufgabenstellungen die inhaltlichen Argumentationen nachvollziehen konnte.

¹⁸⁷ Dabei arbeiteten die Experten aus einem Fachbereich im Team.

¹⁸⁸ Unter Situierung wird verstanden, dass der Antragsteller durch die Aufgabenstellung fiktiv oder real in eine konkrete berufliche (Problem-)Situation versetzt wird, aus der die zu lösenden Aufgaben resultieren. Ob der Antragsteller das Problem gut oder weniger gut lösen kann, hängt davon ab, über welches berufliches Begriffs- und Handlungswissen er verfügt. Vgl. REETZ, 2005, S. 7. Die Handlungsorientierung wird einerseits als ein methodisches Vorgehen angesehen, andererseits als curriculares Prinzip zur Strukturierung von Lehrplänen. An die Stelle der fachwissenschaftlichen Strukturierung von Inhalten tritt die „Strukturierung anhand von Lebenssituationen mit der Zuordnung von *problemlösungsrelevantem* Wissen.“ BUSCHFELD/REHOLD, 2012, S. 28.

der Kompetenzformulierungen an. Hierbei ist zu erörtern, inwiefern diese erste Hürde eine wesentliche Schwierigkeit für den Experten darstellt oder ob es ihm möglich ist, direkt konkrete Handlungssituationen abzuleiten.

Zwei weitere Experten diskutierten darüber, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten wesentlich für ihren Beruf seien. Da ihnen eine Feststellung aller im Beruf wesentlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu aufwändig erschien, entschieden sie sich für die Ableitung abstrakter Qualifikationsbereiche.¹⁸⁹ Auf diese Weise wollten sie die Qualifikationen herausfiltern, die für ihren Berufs die höchste Relevanz besaßen.

Wie aus dem Fragebogen zur Handreichung bereits hervorgegangen war, schien dies eine grundsätzliche Überlegung der Experten gewesen zu sein: nur 50 Prozent der Experten stimmten der These zu, dass alle aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer wesentlichen Tätigkeit Teil einer Feststellung sein sollten. Dies lässt darauf schließen, dass die Experten die wichtigsten Bestandteile der wesentlichen Tätigkeiten eigenständig identifizieren und auswählen, bevor sie eine Aufgabe erstellen konnten.

Die Analyse der Aufgaben aus Baustein 1 zeigte, dass die Experten nur bei fünf Aufgaben angaben, dass alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der wesentlichen Tätigkeiten abgedeckt worden waren.¹⁹⁰ Bei 38 Aufgaben trafen die Experten Auswahlentscheidungen zur Feststellung bestimmter Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, um daraus eine Einschätzung zur gesamten wesentlichen Tätigkeit vornehmen zu können.

Divergent äußerten sich die Experten im Expertenworkshop zu der Frage, ob sie gerne alle wesentlichen Tätigkeiten oder nur eine wesentliche Tätigkeit ausgehändigt bekommen möchten.¹⁹¹ Manche Experten gaben an, dass allein die Nennung der wesentlichen Tätigkeiten für sie ausreichen würde – andere Experten meinten, erst in der Abgrenzung zu anderen wesentlichen Tätigkeiten würde der Umfang der festzustellenden wesentlichen Tätigkeit möglich werden.

Im vorliegenden Projekt wird im Speziellen analysiert, ob der Antragsteller in der Aufgabe in eine Situation versetzt wird, in der er problemlösungsrelevantes Wissen anwenden muss.

¹⁸⁹ Die Experten verwiesen in diesem Zusammenhang auf Schlüsselqualifikationen.

¹⁹⁰ Davon fanden sich drei im Bereich *Betreuen, Beraten, Verkaufen* der Friseure und zwei im Bereich der Elektriker, je einmal bei *Prüfen der Schutzmaßnahmen* und einmal bei *Beraten und Betreuen von Kunden*.

¹⁹¹ Zusätzlich zu der oben aufgeführten Auswertung der Frage aus Baustein 2, ob die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten hilfreich seien, wurden zur Untersuchung dieser Fragestellung von den zuständigen Stellen Gespräche mit den aufgabenerstellenden Experten dokumentiert. Zudem leitete die ZWH Äußerungen der Teilnehmer des Expertenseminars zu diesem Thema an das FBH weiter.

Prinzipiell wurden die Konkretisierungen der wesentlichen Tätigkeiten durch Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten von den meisten Experten als verständlich eingeschätzt. Wie hilfreich die Formulierungen waren, konnte an zwei Hauptfaktoren festgemacht werden: je weniger unterschiedliche Handlungsbereiche in einer wesentlichen Tätigkeit zusammengefasst wurden und je situativer die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beschrieben waren, desto leichter konnten die Experten eine oder mehrere konkrete Handlungssituation(en) identifizieren.¹⁹²

Die Experten fühlten sich jedoch nicht verpflichtet, alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Aufgaben zu erfassen und trafen bei den meisten Aufgaben Auswahlentscheidungen.

Aufgrund der unterschiedlichen Aussagen der Experten bezüglich der Frage, welche wesentlichen Tätigkeiten ihnen im Vorfeld zur Vorbereitung ausgehändigt werden sollten, kann keine eindeutige Empfehlung abgeleitet werden. Dies hängt davon ab, ob die einzelne wesentliche Tätigkeit genug Aussagekraft beinhaltet, um selbsterklärend zu sein. Es wird jedoch empfohlen, dem Experten alle wesentlichen Tätigkeiten eines Berufes zur Abgrenzung der festzustellenden wesentlichen Tätigkeiten gegenüber den übrigen wesentlichen Tätigkeiten auszuhändigen.

Werden handlungsorientierte Aufgabenstellungen gewählt?

Die Qualifikationsanalyse zeichnet sich dadurch aus, dass Antragsteller in Handlungssituationen zeigen, dass sie wesentliche Tätigkeiten ausführen können. Insofern waren die Experten aufgefordert, handlungsorientierte Aufgaben zu erstellen, indem sie den Antragsteller in eine arbeitsanaloge berufliche Situation versetzten, in der er handeln soll.

Durch eine Analyse der Aufgaben wurde evaluiert, inwiefern diese dem Anspruch an Situierung und Handlungsorientierung gerecht werden.¹⁹³ Für die Konzeption von Aufgaben bedeutete dies, dass eine Aufgabe so formuliert sein musste, dass der Antragsteller sie im Kontext einer konkreten Ausgangssituation zu lösen hatte.

Darüber hinaus sollte die Aufgabe eine auf die (Problem-)Situation gerichtete vollständige Handlung (Planung, Durchführung, Kontrolle) vom Antragsteller einfordern, so dass dieser seine Arbeitsprozessschritte darstellen muss. Dabei wird davon ausgegangen, dass auch ein einzelner Schritt der Planung, Durchführung oder Kontrolle Gegenstand von handlungsorientierten Aufgaben sein kann, sofern er eine Handlung auslöst, die eine Vorbereitung, Durchführung und Reflexion erfordert.¹⁹⁴

¹⁹² Diese Interpretation ergibt sich aus den Erfahrungen aus dem Expertenseminar (s.o.) sowie aus diversen Gesprächen mit Experten in Vorbereitung auf die verschiedenen Qualifikationsanalyse-Verfahren.

¹⁹³ Zum hier verfolgten Verständnis von Situierung siehe Fußnote 188.

¹⁹⁴ Dabei wird davon ausgegangen, dass auch innerhalb der einzelnen Schritte des Dreischritts immer Handlungen im Rahmen von Planung, Durchführung und Kontrolle nötig werden. Beispielsweise könnte der

Abzugrenzen von diesen Überlegungen sind Handlungsanweisungen ohne Situierung beziehungsweise reine Wissensabfragen, die keine Handlung beschreiben oder voraussetzen.¹⁹⁵

63 Prozent der eingereichten Aufgaben beschrieben eine berufliche Handlungssituation als Ausgangs- oder Bezugspunkt für die nachfolgenden Aufgabenstellungen. Zwei Aufgaben wiesen in einzelnen Aufgabenteilen situative Anteile aus und 14 Aufgaben wurden nicht situativ, sondern mit voneinander unabhängigen Wissensfragen konzipiert.¹⁹⁶

Von den 14 Aufgaben, die keine Situierung beinhalteten, gehörten acht zum schriftlichen Bereich. Von allen schriftlichen Aufgaben wurden nur drei situativ gestellt. Eine Aufgabe enthielt in einem Teil situative Beschreibungen.¹⁹⁷

Bei 34 Aufgaben wurde der Antragsteller aufgefordert, eine Handlung durchzuführen, fünf Aufgaben waren in einzelnen Aufgabenteilen handlungsorientiert und acht Aufgaben wiesen keine Handlungsorientierung auf.

Auch hier waren es vor allem die schriftlichen Aufgaben, die nicht handlungsorientiert gestellt wurden; vier von zwölf schriftlichen Aufgaben beinhalteten reine Wissensfragen. Bei sechs Aufgaben dagegen sollte der Antragsteller handeln beziehungsweise Handlungen beschreiben, zwei Aufgaben waren in Teilen handlungsorientiert konzeptioniert.

Bei den praktischen Aufgabenstellungen wurden vier von 37 Aufgaben nur auf eine reine Wissensabfrage hin ausgerichtet; hier handelte es sich um Fachgespräche, die voneinander unabhängige Wissensfragen vorsahen. In einer dieser vier Aufgaben wurde die Wissensabfrage ergänzend zu einer Arbeitsprobe und einem Rollenspiel vorgeschlagen.

Bei der Arbeitsprobe, dem Rollenspiel und der Ergebnispräsentation mündete der situative Ansatz bei allen Aufgaben in eine handlungsorientierte Aufgabenstellung. Bei der Fallstudie, dem schriftlichen Test und dem Fachgespräch war dies nicht der Fall. Diese Methoden

Antragsteller aufgefordert werden, nur die Planung durchzuführen. Beispielhaft wäre folgende Aufgabe denkbar: Planen einer Mauer mittels Lösung eines Mauerverbands. Planung, Durchführung und Kontrolle geschehen innerhalb der Planung implizit, d.h. der Antragsteller muss überlegen, auf welche Art und Weise er den Mauerverband lösen kann und welche Mittel er dafür benötigt (Planung), er muss den Mauerverband zeichnen (Durchführung) und hinterher kontrollieren, ob mit seiner Zeichnung tatsächlich die gewünschte Mauer entstehen kann (Kontrolle). Zudem ist davon auszugehen, dass eine Planung eine spätere Ausführung bereits gedanklich antizipiert. Vgl. SLOANE, 1999, S. 28. Demzufolge würde eine solche Aufgabe dem Anspruch an Handlungsorientierung gerecht werden. Vgl. auch <http://www.prueferportal.org/html/651.php>. Zugriff am 5.9.2013.

¹⁹⁵ Als Beispiel für eine Wissensfrage kann folgendes angebracht werden: „Welche Arten von elektrischen Leitermaterialien gibt es?“.

¹⁹⁶ Bei zwei Aufgaben war eine Auswertung nicht möglich, da nur Materialien ohne Aufgabenstellungen eingereicht wurden.

¹⁹⁷ Eine der sieben Teilaufgaben innerhalb dieser einen Aufgabe wurde situativ gestellt: „In einem dreigeschossigen Gebäude ist im Untergeschoss statt drei Fensteröffnungen eine durchgehende Öffnung für ein Schaufenster herzustellen. Das gesamte Gebäude besteht aus 36,5 cm dicken einschaligen Mauerwerksaußenwänden. [...] Beschreiben Sie den kompletten Bauablauf [...]“ vgl. schriftliche Aufgabenstellung Maurer, Aufgabe 7.

können zwar situiert und handlungsorientiert gestaltet werden, werden aber auch vielfach für die Wissensabfrage eingesetzt.

Im Vergleich zu den schriftlichen Tests zeigte sich, dass Fachgespräche etwas häufiger auch handlungsorientiert durchgeführt werden: elf der 15 analysierten Fachgespräche bezogen sich auf das gefertigte Werkstück oder auf einen fiktiven Fall, für den der Antragsteller Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten beschreiben sollte.¹⁹⁸ Im schriftlichen Bereich war nur die Hälfte der Aufgaben handlungsorientiert gestaltet.

Die geringe Anzahl handlungsorientierter Aufgabenstellungen bei den schriftlichen Tests zu der im Vergleich hohen Anzahl situativer Aufgabenbeschreibungen bei den praktischen Aufgaben zeigte, dass schriftliche Tests trotz des Anspruchs an Situierung und Handlungsorientierung häufig auf situationsunabhängigen Fragen basieren und die Aufgaben verglichen mit anderen Aufgabenformaten am wenigsten handlungsorientiert gestaltet werden.

Das lässt den Rückschluss zu, dass praktische Aufgaben in der Regel situativer und handlungsorientierter gestellt werden als schriftliche Aufgaben.

Insgesamt zeigte sich, dass die in der Handreichung explizit vorgegebene Handlungsorientierung bei den praktischen Aufgaben bis auf wenige Ausnahmen umgesetzt wurde.

Wählen unterschiedliche Experten die gleichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer wesentlichen Tätigkeit aus?

Da jede wesentliche Tätigkeit von einer Vielzahl unterschiedlicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten konkretisiert wird,¹⁹⁹ stellte sich im Rahmen des Projekts zunächst die Frage, ob die Experten hierfür übereinstimmende oder voneinander abweichende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auswählen würden. Aus diesem Grund sollten die Experten diese in den von ihnen erstellten Aufgaben kenntlich machen. Entsprechend wurden die Aufgaben in den einzelnen Gewerken verglichen und Unterschiede herausgearbeitet. Bei der Analyse zeigte sich allgemein, dass sich die gewählten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auch innerhalb eines Gewerks unterschieden.

Bei den **Metallbauern** zeigte sich beispielsweise ein sehr divergentes Bild: Ein Experte versuchte möglichst viele Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einer Aufgabe zu vereinen (insgesamt 19 von 24), im Gegensatz dazu beschränkte sich ein anderer Experte bei

¹⁹⁸ Insgesamt wurden von den Experten 17 Fachgespräche angegeben. Allerdings fehlten bei zwei Aufgaben die konkreten Fragestellungen, so dass hier keine Analyse erfolgen konnte (vgl. Fußnote 196).

¹⁹⁹ Zum Beispiel finden sich in den Tätigkeitsbeschreibungen der Dachdecker wesentliche Tätigkeiten, die bis zu 21 Beschreibungen von Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten je wesentlicher Tätigkeit aufweisen.

zwei wesentlichen Tätigkeiten auf insgesamt sieben.²⁰⁰ Eine von mehreren Experten einheitlich gewählte Formulierung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ließ sich nicht feststellen.²⁰¹

Allein bei den **Friseuren** zeigten sich viele Überschneidungen: fast alle Experten konnten den Großteil der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in ihren Aufgaben abdecken. Die Schwierigkeit in der wesentlichen Tätigkeit *Haarschneiden* lag jedoch darin, dass diese sowohl durch einen (Damen- oder Herren-)Haarschnitt als auch durch Bartschneiden konkretisiert werden kann. Hier waren sich die Experten jedoch einig, dass die Qualifikation Haarschneiden nur anhand eines Damenmodells valide festgestellt werden könne. Wollten sie dazu noch die Fertigkeiten im Bartschneiden überprüfen, mussten die Experten einen Vorschlag mit zwei Modellen (männlich und weiblich) oder einem Probekopf vorschlagen.²⁰²

Im Anschluss an die Durchführung der Qualifikationsanalyse wurden die Experten um ihre Einschätzung hinsichtlich der Frage gebeten, ob die in den Aufgaben konkretisierten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ausgereicht haben, um hieraus Rückschlüsse auf die Beherrschung der gesamten wesentlichen Tätigkeiten ziehen zu können. Neun dieser elf Experten befanden die Aufgaben für ausreichend, um zu einer begründeten Entscheidung über die gesamten gewählten wesentlichen Tätigkeiten zu gelangen.

Ebenfalls sollte geprüft werden, ob sich die Aufgabenstellungen bei den gleichen wesentlichen Tätigkeiten stark unterscheiden oder ob unterschiedliche Experten ähnliche Aufgabenstellungen konzipieren. Hierfür wurden die gewählten Instrumente miteinander verglichen sowie die einzelnen Aufgabenstellungen tabellarisch erfasst.

Die Analyse zeigte, dass, obwohl größtenteils die gleichen Instrumente gewählt wurden, sich die Aufgaben im Hinblick auf die durchzuführenden Tätigkeiten unterschieden. Laut Aussage der bewertenden Experten²⁰³ wurden aber in den meisten Aufgabenstellungen durchaus Standardsituationen des Berufes gewählt. Im Rahmen dieser Situationen sahen die einzelnen Aufgabenstellungen jedoch häufig das Anfertigen unterschiedlicher Produkte vor.²⁰⁴

²⁰⁰ Zwei von neun in *betrieblicher, technischer und kundenorientierter Kommunikation* und fünf von 15 bei *maschinell Bearbeiten sowie manuellem Umformen von Blechen und Profilen*.

²⁰¹ Im Bereich der Metallbauer haben zwei Experten der HWK Oberfranken Aufgaben eingereicht, deshalb liegen hier sechs statt wie bei den anderen Gewerke fünf Vorschläge je wesentlicher Tätigkeit vor (je ein schriftlicher und vier praktische).

²⁰² Dies erhöhte sowohl den Zeitbedarf als auch die Kosten, weshalb die Entscheidung für oder gegen diese Lösung unterschiedlich ausfiel.

²⁰³ Damit sind die Experten der Kammern gemeint, die den geeignetsten Vorschlag für die Durchführung der Qualifikationsanalyse im Rahmen von Baustein 2 auswählen sollten.

²⁰⁴ So sollten die Metallbauer zum Beispiel als Arbeitsprobe jeweils ein Fenstergitter, einen Fensterrahmen, einen Trichter oder einen Riegel je nach Aufgabe mittels kaltem oder warmem Biegeumformens, Schwei-ßens, Sägens, Stanzens, Bohrens oder Lötens fertigen. Die Größe und Komplexität des Produkts schlug sich wiederum in der Zeitvorgabe und letztendlich in den Kosten differierend nieder.

Abhängig von der Art und Komplexität des zu fertigenden Produktes wurden den Aufgaben verschiedene Anlagen für die Antragsteller hinzugefügt. Die Anzahl der Anlagen differierte auch innerhalb der wesentlichen Tätigkeiten zum Teil stark. So wurden in einer wesentlichen Tätigkeit bis zu 35 Blätter mit Konstruktionszeichnungen als Anlage beigefügt, andere Aufgaben enthielten keine einzige Anlage.

Insgesamt zeigte sich, dass die Wahrscheinlichkeit gering ist, dass Experten für die gleichen wesentlichen Tätigkeiten die gleichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auswählen. Nur wenn die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in übersichtlicher Anzahl und inhaltlich stark verbunden aufgeführt wurden, versuchten die Experten, in der Abwägung der beruflichen Handlungssituation, Zeit und Kosten, die Gesamtheit der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erfassen.

Schwerpunkte innerhalb der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ließen sich nicht klar identifizieren. Die Experten trafen individuelle Auswahlentscheidung bezüglich der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die ausreichen, um Rückschlüsse auf die Befähigung zur Ausübung der wesentlichen Tätigkeiten treffen zu können.

Obwohl bei den gleichen wesentlichen Tätigkeiten ähnliche oder gleiche Instrumente und hauptsächlich Standardsituationen gewählt wurden, unterscheiden sich die Aufgaben teilweise erheblich im Hinblick auf die Art und die Komplexität des zu fertigenden Produktes und der beigefügten Anlagen, was sich auf die Durchführungszeit und die Kosten der Qualifikationsanalyse auswirkte. Deshalb wurde in der Handreichung für Experten unter dem Bereich FAQ noch einmal darauf hingewiesen, dass bei mehreren möglichen Aufgabenstellungen diejenige zu wählen ist, die den geringsten Zeit- und Kostenfaktor beinhaltet.

Welche Hilfestellungen benötigen Experten bei der Entwicklung von Aufgaben?

Als Teil der formativen Evaluation wurden die Ergebnisse aus der Analyse der Aufgaben und aus dem Fragebogen zur Handreichung in die Pläne zur Weiterentwicklung des Verfahrens einbezogen. Die AG Ist-Analyse/Konzeption sammelte Änderungsvorschläge im Bereich der Aufgabenkonzeption, um die Experten nachhaltiger beim Prozess der Aufgabenerstellung zu unterstützen.²⁰⁵ Die Vorschläge wurden im Expertenworkshop noch einmal explizit dargestellt und diskutiert. Somit diente der Expertenworkshop der Kontrolle, ob die wesentlichen Schwierigkeiten erkannt und sinnvolle Maßnahmen zu ihrer Verbesserung getroffen wurden.

Die Experten waren sich einig, dass die wesentliche Herausforderung bei der Konzeption der Aufgaben darin liegt, von den festgelegten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu einer passenden Aufgabenstellung zu gelangen. Um diesen Prozess von der Analyse der

²⁰⁵ Vgl. Anfang des Kapitels 4.2.2.

Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bis hin zur Aufgabenstellung noch einmal zu reflektieren, wurden die Experten im Expertenseminar gebeten, für eine wesentliche Tätigkeit in ihrem Gewerk spontan eine Aufgabe zu entwickeln und ihre Entwicklung zur Auswahl von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten transparent zu machen.

Die Vorgehensweise der Experten wurde anschließend vorgestellt und für alle Teilnehmer sichtbar an einer Pinnwand festgehalten. Es zeigte sich, dass die Experten unterschiedlich an die Aufgabe herangingen.



Abbildung 17: Entwicklung von Aufgabenstellungen im Rahmen des Expertenworkshops

Das erste Team hatte bei der Analyse der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten keinerlei Verständnisschwierigkeiten, da es sich um eine typische Tätigkeit aus der Gesellenprüfung handelte und beide Experten bereits langjährig im Prüfungswesen tätig waren. Da einige der benannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Gesellenprüfung typischerweise mittels einer Arbeitsprobe geprüft werden, stand für dieses Team der Entschluss umgehend fest, dieses Instrument zur Feststellung einzusetzen. Wesentlicher Punkt ihrer Überlegungen war die Frage, an welchem zu fertigenden Produkt der Antragsteller die Fertigkeiten,

Kenntnisse und Fähigkeiten zeigen sollte. Die übrigen sollten im Rahmen eines Fachgesprächs festgestellt werden.

Ein anderer Experte fragte sich, in welchen Arbeitsprozessen die aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt werden und anhand welchen Arbeitsgeräts die erforderlichen Handlungen in der Praxis umgesetzt werden könnten. Die *Durchführung der Messungen* implizierte als Handlung bereits die Auswahl des Instruments Arbeitsprobe.

Der dritte Experte gab an, dass der Arbeitsprozess aus den aufgelisteten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten bereits abzulesen war. Dieser könne am ehesten durch eine Arbeitsprobe²⁰⁶ nachgestellt werden. Für ihn stand die Gestaltung von Arbeitsvorlagen, mit Hilfe derer der Antragsteller die Aufgabe möglichst realitätsnah durchführen könne, im Vordergrund. Anschließend galt es aus seiner Sicht, die Aufgabenstellungen verständlich zu formulieren.

Das vierte Experten-Team versuchte, aus den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten Kategorien zu bilden und übergreifende Qualifikationen hieraus abzuleiten.²⁰⁷ Ebenso versuchte dieses Team, Ziele für die Aufgaben zu definieren. Im Anschluss wurden Situationen entwickelt, in denen sich die festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zeigen können. Auf diese Weise wollte das Team eine Reihe konkreter und typischer Situationen eines Berufs abbilden. Anschließend wurden für die Situationen, die zur Feststellung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten am geeignetsten erschien, Arbeitsaufträge formuliert. Abschließend versicherte sich dieses Team nochmals, dass diese Aufgabenstellungen auch tatsächlich zur Feststellung der wesentlichen Tätigkeiten geeignet seien.

Nachdem die Experten (-teams) ihre Vorgehensweisen erläutert hatten, zeigten sich die Teilnehmer am Expertenworkshop überrascht über die unterschiedlichen Herangehensweisen an die Konzeption der Aufgabenstellungen. Als mögliche Gründe wurden die unterschiedlichen persönlichen Erfahrungshorizonte der Teilnehmer sowie die Unterschiedlichkeit der Berufe thematisiert. Einig waren sich die Experten jedoch darüber, dass die Visualisierung der verschiedenen Herangehensweisen an die Konzeption von Aufgaben hilfreich sei (vgl. Abbildung 17).

Zur kritischen Beurteilung wurde den Experten im Anschluss die vom FBH erstellte Zusammenfassung *Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse für Experten in Kürze* ausgeteilt, welche den Prozess der Aufgabenerstellung darstellt. Auch wenn alternative Darstellungen diskutiert wurden²⁰⁸, einigte man sich darauf, dass die vom FBH erstellte Grafik grundsätzlich eine gute Hilfestellung für die Gestaltung von Aufgaben bietet.²⁰⁹

²⁰⁶ Die Arbeitsprobe ist in diesem Fall als Äquivalent zur Fallstudie zu sehen.

²⁰⁷ Das Team selbst nannte in diesem Zusammenhang den Begriff „Schlüsselqualifikationen“.

²⁰⁸ Ein Experte schlug eine Grafik in Form einer Pyramide vor, bei der eine Stufe auf die andere aufbaut. Dies wurde aufgrund der fehlenden Interdependenzen zwischen Aufgabe und Instrument abgelehnt. Ein weiterer Experte schlug ein Diagramm mit „Rückbezugspfeilen“ vor, um viele geeignete Vorgehensweisen zu

Insgesamt zeigten sich die Experten mit den zur Verfügung stehenden Hilfestellungen zufrieden. Durch die sprachliche Vereinfachung der Handreichung, die grafische und schriftliche Kurzfassung der „Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse für Experten in Kürze“, die Checkliste in Form einer Übersicht für die zuständige Stelle und die Bereitstellung von Musteraufgaben werden den zukünftigen Experten verbesserte beziehungsweise zusätzliche Hilfestellungen an die Hand gegeben, die sie bei der Konzeption von Aufgaben für eine Qualifikationsanalyse unterstützen.

Welche Gründe waren für die Auswahl der Aufgaben durch die zuständigen Stellen entscheidend?

Die von den Experten eingereichten Aufgabenvorschläge wurden im Vorfeld der Qualifikationsanalyse an die zuständige Stelle übergeben, bei der die Qualifikationsanalyse in dem jeweiligen Beruf stattfinden sollte. Diese beauftragte ein bis zwei Experten mit der Auswahl der geeignetsten Aufgabe für die Qualifikationsanalyse. Die Experten sollten ihre Aufgabenauswahl begründen:

Wesentliche Gründe für die Auswahl der Aufgabe waren zunächst ihr Praxisbezug und ihre Validität. Zusätzlich wurde die Aufgabe nach ihrer Durchführbarkeit hinsichtlich der Örtlichkeit und des Zeitbedarfs, der Verständlichkeit und der Nachvollziehbarkeit für den Antragsteller ausgewählt.

verdeutlichen. Diese Grafik zeigte die verschiedenen Möglichkeiten der Vorgehensweise zwar genauer auf, allerdings waren die Experten sich einig, dass eine solch komplexe Grafik bei der Erstellung von Aufgaben eher verwirren würde, zumal gerade Experten ohne Erfahrung in der Gestaltung von Aufgaben damit unterstützt werden sollten.

²⁰⁹ Ebenso zeigten die Experten sich mit der Kurzzusammenfassung des Arbeitsauftrages sehr zufrieden. Zusammenfassend hielten sie fest, dass die Grafik zusammen mit dem Text sowie der angehängten Checkliste eine gute Hilfestellung für weitere Experten biete. Als ebenfalls hilfreich empfanden die Experten die Bereitstellung von Musteraufgaben sowie Vorlagen. Sie machten jedoch darauf aufmerksam, dass das hier verwendete Sprachniveau nochmals angepasst werden sollte.

Neben diesen wiederkehrenden Auswahlkriterien prüften einige Experten das Niveau der Aufgaben im Vergleich zu Gesellenprüfungsaufgaben. Eine zuständige Stelle legte besonderen Wert darauf, dass die Aufgabe eine vollständige Handlung (Planung, Durchführung, Kontrolle) implizierte sowie darauf, dass die notwendigen Unterlagen auch vollständig eingereicht wurden.

Hinsichtlich der Auswahl der Aufgaben durch die zuständige Stelle zeigte sich, dass auch für die zuständigen Stellen die Validität (berufliche Angemessenheit) der Aufgaben eine entscheidende Rolle spielt. Die Anforderung Ökonomie (finanzieller Vorteil für den Antragstellenden) spielte hier eher eine untergeordnete Rolle. , da die Kammern schwerpunktmäßig von einer organisatorischen Sichtweise ausgingen. Dazu ist allerdings zu erwähnen, dass die Projektkammern auch keine Auswahl anhand von Kosten treffen mussten, da die Erprobung aus Mitteln des BMBF finanziert wurde.

Es ist insofern nicht auszuschließen, dass bei Realfällen die Kosten ebenfalls ein wesentliches Auswahlkriterium für eine Aufgabe sein können.

Somit lassen sich vorerst drei Hauptaspekte bei der Aufgabenauswahl herausstellen:

- Praxisbezug und Validität
- Organisatorische Rahmenbedingungen
- Sprachliche Angemessenheit

Kammerspezifisch werden darüber hinaus weitere Ansprüche an Aufgaben gestellt, die jedoch vielfältig sind und je nach auswählender Institution oder Person variieren können.

4.2.7 Formulierung von Beobachtungskriterien durch die Experten

Können Experten selbstständig Beobachtungs- und Beurteilungskriterien aus den Aufgabenstellungen ableiten?

Der Einsatz von Beobachtungs- und Beurteilungskriterien im Rahmen der Qualifikationsanalyse wurde in der AG Ist-Analyse/Konzeption kontrovers diskutiert. Grundsätzlich stehen für Prüfungen entweder 'freie Dokumentationen der Leistungen des Prüflings' oder das 'Arbeiten mit vorgegebenen Kriterien und Antwortrastern' als Optionen zur Verfügung.²¹⁰ In PROTOTYPING ging es jedoch darum ein *standardisiertes* Verfahren zu entwickeln. Hierbei müssen einerseits die Erkenntnisse aus Kompetenzfeststellungsverfahren, Testtheorie/Diagnostik und andererseits die Rahmenbedingungen der Durchführung berücksichtigt werden. Zu den Rahmenbedingungen gehören unter anderem die Offenheit der Lösungswege (das schließt fixe Antwortvorgaben als Kriterien zum großen Teil aus) sowie Zweitbeobachter (Beauftragte der zuständigen

²¹⁰ Vgl. zum Beispiel das Projekt Quali-Adapt, in dem genau festgelegte Bewertungsraster mit Punkten bei der Bewertung eingesetzt werden, vgl. www.quali-adapt.de, Zugriff am 28.09.2013.

Stelle), die im Beobachtungs- und Dokumentationsprozess eine wichtige Rolle spielen jedoch nicht unbedingt einen fachlichen Hintergrund haben.

Zur Standardisierung des Verfahrens wurden daher die Vorabfestlegung von Beobachtungskriterien und die Trennung von Beobachtung und Bewertung mit folgenden Zielsetzungen implementiert.²¹¹

- Durch die Vorgabe der Festlegung von Beobachtungskriterien sollte Transparenz und Nachvollziehbarkeit über den Prozess der Qualifikationsanalyse selbst erzielt werden. Die Beurteilung basierte somit auf nachvollziehbaren und dokumentierten Kriterien, die für sachverständige Dritte überprüfbar sind.
- Experten wurden dazu veranlasst, bereits im Vorfeld der Qualifikationsanalyse ihre Erwartungen an die Antragsteller zu reflektieren und zu dokumentieren. Es wurde erwartet, dass die Erarbeitung der Beobachtungskriterien den Experten sowohl im Vorfeld im Aufgabenerstellungsprozess bei der Formulierung der Anweisungen nützlich ist als auch im Beurteilungsprozess dabei hilft, zu einer begründeten Feststellung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu kommen.
- Darüber hinaus sollte die Festlegung von Beobachtungskriterien im Verlauf der eine strukturierte Beobachtung ermöglichen sowie sicherstellen, dass der Experte seine Kriterien während der gesamten Beobachtung im Blick behält und erst am Ende der Qualifikationsanalyse zu einer Beurteilung gelangt. Wahrnehmungsfehler, Vorurteile und schnelle Urteile sollten so reduziert werden.²¹²

Aufgrund dieser Anforderungen wurde im Rahmen des Projekts ein Beobachtungsbogen konzipiert, der eine Vorbereitung des Experten auf die Qualifikationsanalyse gewährleisten und eine strukturierte Beobachtung ermöglichen sollte. Hierbei sollten die Experten Beobachtungskriterien aus den Aufgabenstellungen ableiten. Diese Kriterien sollten das beobachtbare Verhalten der Antragsteller in der Qualifikationsanalyse konkretisieren. Abbildung 18 stellt den Blanko-Beobachtungsbogen dar. Dabei werden in den ersten zwei Spalten Angaben vorgenommen, die im Vorfeld der Qualifikationsanalyse eingetragen werden sollten. Die weiteren drei Spalten werden im Verlauf der Qualifikationsanalyse ausgefüllt.

²¹¹ Diese Standards entsprechen den Erkenntnissen aus den Forschungen und der Praxis im Bereich der Assessment Center, bei denen – wie bei der Qualifikationsanalyse – versucht wird, über Verhaltensbeobachtungen auf vorhandene Dispositionen zu schließen. Jeserich beispielsweise fordert die "Trennung zwischen Beobachtung und Bewertung", um den "Beurteilungsprozess zu versachlichen" (JESERICH 1995, S. 724). Die Standards der Assessment Center Technik (vgl. ARBEITSKREIS ASSESSMENT CENTER 2004, S. 6) umfassen unter anderem die Konkretisierung von Anforderungen und die Regelung der Verbindung zwischen Beobachtungs- und Bewertungsphase sowie die regelgerechte Dokumentation. Höft & Lüth trennen in ihrem Prozessmodell ebenso Beobachtung und Bewertung (vgl. HÖFT/LÜTH 2005, S. 165ff.)

²¹² In Studien zu Assessment Center-Verfahren wurde herausgefunden, dass viele Beobachter sich bereits nach einem Viertel der Zeit ein abschließendes Urteil über den Kandidaten bilden. Um zu verhindern, dass Experten bereits ab diesem Zeitpunkt ihre Beobachtungen vernachlässigen, wird ein strukturierter Beobachtungsbogen eingesetzt, in dem die Beobachter weiterhin ihre Beobachtungen festhalten müssen. Vgl. OBERMANN 2009, S. 170 ff. Vgl. zur Problematik auch NEUBAUER / VOLKMANN 1995, S. 83 ff.

Beobachtungsbogen				
zur Qualifikationsanalyse gem. § 14 BQFG				
Tätigkeitsbereich/ wesentliche Tätigkeit	Analyse-/ Beobachtungskriterien beziehungswise erwartetes (Antwort-) Verhalten (Soll)	Trifft voll/ überwiegend zu	Trifft nicht/ mit gravierenden Abweichungen zu	Bemerkungen/ Begründungen (Erfassen von Mängeln und Hilfestellungen)

Abbildung 18: Beobachtungsbogen blanko

In der Handreichung für Experten²¹³ wurden den Experten Beispiele für Beobachtungskriterien genannt. Dabei wurde die Bandbreite möglicher wesentlicher Tätigkeiten aufgrund der Vielzahl verschiedener Berufe abgebildet:

Beispiele für **Beobachtungskriterien** in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen:

- desinfiziert die Arbeitsplatte mit Desinfektionsmittel und einem feuchten Tuch
- Produktnutzen mit folgenden Eigenschaften erklärt: praktisch, handlich, wetterbeständig

Beispiele für **Beobachtungskriterien** bei Fachgesprächen:

- schildert sein Vorgehen für das Anbringen der Wandverkleidung unter Berücksichtigung von unebenem Untergrund, Verlauf von Leitungen, Feuchtigkeit
- erläutert, welcher Verbandkasten bei einem Betrieb von 60 Mitarbeitern nach D befestigt die Platte mit vier Nägeln, die nicht weiter als 2 cm vom Rand entfernt angebracht werden
- klebt auf Kante
- begrüßt den Kunden, stellt sich vor und fragt nach den Kundenwünschen
- erklärt den IN zur Grundausstattung gehört (kleiner Verbandkasten bis 20 Mitarbeiter, großer bis 100 Mitarbeiter, zwei große Verbandskästen ab 101 Mitarbeiter)
- fragt nach Bedürfnissen und stellt dazu passend den Produktnutzen für den Kunden dar

Abbildung 19: Beispiele für Beobachtungskriterien

Im Rahmen der Evaluation sollte die Frage beantwortet werden, ob es den Experten gelang, passende Beobachtungskriterien aus der Aufgabenstellung abzuleiten und diese zu formulieren. Zudem sollte überprüft werden, ob die Experten die Beobachtungskriterien als hilfreich für die Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse und als Unterstützung für die abschließende Beurteilung der Leistung der Antragsteller empfanden.

²¹³ Vgl. KÖHN/REHBOLD, 2013, S. 12.

Zur Erhebung der notwendigen Daten wurden Interviews mit den Experten, die die Qualifikationsanalyse durchführten, geführt und eine Analyse der Beobachtungsbögen vorgenommen. Zudem wurde das Thema im Expertenseminar aufgegriffen.

Im Gegensatz zu vorherigen vermuteten Schwierigkeiten hatten die Experten nach eigenen Angaben wenige Probleme mit dem Formulieren von Beobachtungskriterien. Nicht klar war ihnen jedoch die richtige Anzahl von Beobachtungskriterien.²¹⁴

Im Interview nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse gaben zwei von elf Experten an, (teilweise) Schwierigkeiten mit dem Ableiten von Beobachtungskriterien gehabt zu haben. Sie stellten heraus, dass es schwierig sei, die Beobachtungskriterien „auf den Punkt“ zu formulieren.²¹⁵

Acht Experten gaben zudem an, dass ihnen die Formulierung von Beobachtungskriterien dabei geholfen habe, noch einmal konkret über die eigenen Erwartungen an die Antragsteller nachzudenken. Ein Experte erläuterte, dass die Formulierung der Kriterien noch einmal zur Umformulierung der Aufgabe geführt habe, da ihm auf diese Weise aufgefallen sei, dass die Aufgabe für die Feststellung der gewünschten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ungeeignet gewesen sei. Darüber hinaus gaben zwei Experten an, dass sie die Dokumentation von Beobachtungskriterien in erster Linie für Zweitbeobachter vorgenommen hätten.

Eine Analyse der Beobachtungsbögen der Experten ergab, dass die von den Experten formulierten Kriterien einen sehr unterschiedlichen Konkretisierungsgrad aufwiesen.²¹⁶ Je konkreter die Zielbeschreibung erfasst wurde, desto eher erfüllten die Kriterien den Anspruch von Beobachtungskriterien. Vielfach verwendeten die Experten jedoch Formulierungen, die schon in die Beobachtung eine Beurteilung einschlossen.²¹⁷ Ebenfalls fanden sich sogenannte Endkontroll-Kriterien²¹⁸ auf den Beobachtungsbögen.²¹⁹ Dies wurde

²¹⁴ So konnte es vorkommen, dass ein Experte einen drei Seiten langen Beobachtungsbogen mit vielen Einzelkriterien erstellte, während ein anderer Experte bei der gleichen wesentlichen Tätigkeit beispielsweise nur vier Kriterien formulierte. Demzufolge wiesen die Beobachtungskriterien auch einen unterschiedlichen Konkretisierungsgrad auf.

²¹⁵ Ein Experte konnte dazu keine Aussage treffen, da er keine Beobachtungskriterien entwickelt hatte, sondern mit den Beobachtungskriterien des Kollegen gearbeitet hatte. Der Experte war tags zuvor kurzfristig als Ersatz für einen anderen Experten beauftragt worden.

²¹⁶ Anbei ein Beispiel aus einem Beobachtungsbogen zur wesentlichen Tätigkeit *Betreuen, Beraten und Verkaufen*. Im Bogen des einen Experten findet sich das Kriterium „Der Kontakt zwischen Kunde und Antragsteller ist unter Berücksichtigung der Begrüßung, persönlicher Vorstellung und Blickkontakt gut verlaufen“. Im Bogen des anderen Experten wurden folgende Beobachtungskriterien zum gleichen Gespräch verfasst: „Die Zeit (ca. zehn Minuten) wurde eingehalten“, „Die Begrüßung war höflich“, „Namentliche Vorstellung und Blickkontakt“, „Kundenwünsche wurden zufriedenstellend ermittelt“, „Körpersprache, Gestik und Mimik waren offen“. Zwar finden sich in den Kriterien beider Experten zu stark wertende Formulierungen, allerdings beschreibt der zweite Experte konkret, was genau er beobachtet hatte.

²¹⁷ Beispielsweise das Kriterium *Kundenwünsche wurden zufriedenstellend ermittelt*.

²¹⁸ Vgl. Ausführungen zu K.O.-Kriterien im folgenden Abschnitt.

²¹⁹ Zum Beispiel die Verkaufbarkeit des Produkts.

nicht näher spezifiziert, sondern von Experten und Zweitbeobachtern am Ende der Qualifikationsanalyse bei der Produktkontrolle eingeschätzt.²²⁰

Abzugrenzen von den Beobachtungskriterien sind die **Beurteilungskriterien**. Diese werden zur Festlegung einer abschließenden Beurteilung des Antragstellers in der Ergebnisdokumentation ausgewiesen.²²¹ Die Experten können den Beobachtungsbogen als Grundlage für ihre Beurteilung nutzen. Die Begründungen in der Ergebnisdokumentation sollten so formuliert sein, dass ein unbeteiligter Dritter verstehen kann, aus welchen Gründen die Beurteilung erfolgt ist.

<i>Beispiel 1:</i>			
Tätigkeitsbereich/ wesentliche Tätigkeit	Instrument(e)	Ort, Datum, Uhrzeit	Ergebnis
<i>Beraten und Betreuen von Kunden</i>	<i>Rollenspiel/ Fachgespräch</i>	<i>Münster, 27.02.2013, 9.30-10.00 Uhr</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit ausführen <input type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit nicht ausführen <hr/> <p style="text-align: center;">Begründung:</p> <p style="text-align: center;"><i>5 von sieben Regelkriterien wurden erfüllt.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Antragsteller kann fachgerecht zu Elektroinstallationen beraten</i></p>
<i>Beispiel 2:</i>			
Tätigkeitsbereich/ wesentliche Tätigkeit	Instrument(e)	Ort, Datum, Uhrzeit	Ergebnis
<i>Beraten und Betreuen von Kunden</i>	<i>Rollenspiel/ Fachgespräch</i>	<i>Münster, 27.02.2013, 9.30-10.00 Uhr</i>	<input type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit ausführen <input checked="" type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit nicht ausführen <hr/> <p style="text-align: center;">Begründung:</p> <p style="text-align: center;"><i>K.O.-Kriterium wurde nicht erfüllt.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Schutzbereiche unbekannt</i></p>

²²⁰ Hier setzte der Experte den Zweitbeobachter sogar als wesentlichen Beurteiler ein, indem er ihn fragte: „Würden Sie die Mauer so kaufen?“

²²¹ Vgl. Vorlage im Anhang auf Seite 185.

Abbildung 20: Ergebnisdokumentation

Zusammen mit den Experten im Expertenworkshop wurden Beispiele für weitere Begründungen in der Ergebnisdokumentation erarbeitet:

Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit ausführen	Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit <u>nicht</u> ausführen
Das Kundengespräch war inhaltlich richtig und gut verständlich.	Wichtige Informationen fehlten, der Kunde konnte nichts verstehen.
Die Kalkulation war stimmig.	Die Kalkulation war falsch.
Die Herangehensweise war abweichend, aber in sich stimmig und führte zu einem richtigen Ergebnis.	Es fehlten wichtige Arbeitsschritte, die sich entscheidend auf die Arbeitsleistung auswirkten: 1. ... 2. ... 3. ...
Die Handhabung der Maschinen/ Werkzeuge war fachgerecht.	Keine Kenntnis über die Handhabung von Maschinen/Werkzeugen.
Maßhaltigkeit in Ordnung.	Die Maße wurden nicht eingehalten.
Arbeitsleistung wurde zeitgemäß erbracht.	Leistung wurde in der vorgegebenen Zeit nicht erbracht.
Das Produkt ist gut verkaufbar.	Mehrere Werkstoffe waren ungeeignet, das Produkt ist nicht verkaufbar.

Abbildung 21: Beispiele für Begründungen in der Ergebnisdokumentation

Insgesamt sollten die Beobachtungs- und Beurteilungskriterien im vorliegenden Projekt dazu dienen, eine Grundlage für eine letztendliche Feststellung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Antragsteller zu bilden. Hierfür war es wichtig, dass den Experten die Unterscheidung der Kriterien-Arten verdeutlicht wurde. Dieser Unterschied war den Experten jedoch nicht immer klar.²²² Für eine möglichst hohe Reliabilität des Verfahrens wurde die Anforderung definiert, dass die Experten die Beobachtungskriterien klar ausweisen sollten, damit (fachfremde) Zweitbeobachter mit diesen arbeiten können.

Während der Erprobung zeigte sich, dass die Experten auch mit Beobachtungskriterien gut arbeiten konnten, die nach strenger Definition eigentlich Beurteilungskriterien darstellten. Dennoch vermerkten die Experten während der Qualifikationsanalyse genaue Beobachtungen zu den Beurteilungskriterien. Auf diese Weise formulierten die Experten

²²² Die Experten reagierten mit Unverständnis auf die Frage, warum sie die Kriterien nicht präziser definiert hätten. Zum Beispiel wurde nach dem Begriff der „Maßhaltigkeit“ gefragt. Diesen Begriff im Bogen zu erklären, hielten die Experten für überflüssig, da er grundlegend und selbsterklärend für den Beruf sei. Dem Zweitbeobachter könne man den Begriff notfalls auch erklären. Auch in der Literatur wird die strikte Trennung teilweise angezweifelt (vgl. OBERMANN, 2009, S. 170), jedoch ist sie insbesondere bei fachfremden Beobachtern unerlässlich und wird auch von der Mehrheit der Assessment Center Experten gestützt (vgl. Fußnote 211).

rückwirkend und intuitiv Beobachtungskriterien. Dies verdeutlicht auf der einen Seite die Notwendigkeit der Formulierung dieser Kriterien, zeigt aber auch die Schwierigkeiten in der Abgrenzung zu Beurteilungskriterien auf. Zudem erläuterten die Experten den Zweitbeobachtern die Kriterien, falls diese für die Zweitbeobachter unverständlich waren.

In den Fällen, in denen die Experten sehr ausführliche Beobachtungskriterien aufgestellt hatten, war jedoch zu beobachten, dass die Beobachter hier leicht den Überblick über die einzelnen Kriterien verloren. Einige Experten und Zweitbeobachter gaben im Interview nach Baustein 2 oder im Fragebogen für Zweitbeobachter an, dass die Anzahl sie von Kriterien überfordert hätte.²²³

Grundsätzlich waren die Experten in der Lage Kriterien zu formulieren, mit denen sie während der Qualifikationsanalyse gut arbeiten konnten. Jedoch stellte sich der Konkretisierungsgrad der Kriterien stark differierend dar und nicht immer fiel den Experten die Trennung zwischen Beobachtungs- und Beurteilungskriterien leicht.

Darüber hinaus stellte sich heraus, dass die Experten zwischen einem hohen Detaillierungsgrad der Kriterien und ihrer Handhabbarkeit während der Qualifikationsanalyse abwägen mussten: Während bei eher wenigen Kriterien die Möglichkeit einer Ausdifferenzierung schwer fiel, mangelte es bei einer hohen Konkretisierung der Kriterien an ihrer Übersichtlichkeit.

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass die Formulierung von Beobachtungskriterien vor Beginn der Qualifikationsanalyse einen positiven Effekt auf die Reflektion der eigenen Erwartungen der Experten hat und teilweise in einer Überarbeitung der Aufgabenstellung mündete.

Sind die Beobachtungskriterien gleichwertig?

Für die festzustellenden wesentlichen Tätigkeiten wird im Rahmen des entwickelten Verfahrens zwischen zwei Kriterien unterschieden: Zum einen sind dies Regelkriterien, bei denen die Experten zu entscheiden haben, ob eine Verletzung dazu führt, dass die wesentliche Tätigkeit nicht festgestellt werden kann. Zum anderen handelt es sich um K.O.-Kriterien, deren nicht-Erfüllung automatisch dazu führt, dass die wesentliche Tätigkeit als nicht feststellbar ausgewiesen wird.

Bezüglich der **Regelkriterien** stellte sich die Frage, ob die Experten diese so gleichwertig formulieren würden, dass hieraus eine leichtere Beurteilung der Gesamtleistung der Antragsteller resultieren könnte. Im Interview mit den Experten, die die Qualifikationsanalyse durchgeführt hatten, gaben jedoch nur vier Experten an, dass die Kriterien gleich gewichtet seien, sieben Experten erläuterten, dass eine Gleichgewichtung

²²³ Bei einer Erprobung verglichen die beiden Experten ihre Beobachtungskriterien und stellten fest, dass der eine Bogen zu viele Kriterien enthielt, der andere zu wenige. Ihre Schlussfolgerung war, dass man sich beim nächsten Mal „in der Mitte treffen“ wolle.

der Kriterien nicht vorläge. Eine Gleichgewichtung sei zum Teil schwer möglich und auch nicht sinnvoll. Ein Experte legte eine eigene Gewichtungstabelle vor, andere Experten gaben an, die Gewichtung „im Kopf“ zu haben. Ein Problem sei die unterschiedliche Gewichtung von Kriterien nicht.

Die meisten Beobachtungskriterien waren nicht gleichwertig formuliert. Auf den Anspruch einer Gleichgewichtung der Kriterien konnte aber im vorliegenden Projekt verzichtet werden, da die Experten in einer Gleichgewichtung keinen Vorteil sahen. Dies gilt zumindest, sofern daraus keine erheblichen Schwierigkeiten bei der Beurteilung resultieren.

Halten Experten das Setzen von K.O.-Kriterien für sinnvoll?

Im Rahmen der Interviews mit den Experten aus Baustein 2 sollte eruiert werden, ob die Experten die Gestaltung der Kriterien mittels Regel- und K.O.-Kriterien für sinnvoll erachteten, oder ob bei der Qualifikationsanalyse auf K.O.-Kriterien verzichtet werden könnte. In der Auswertung der Beobachtungsbögen wurde zudem erhoben, in welchen Fällen K.O.-Kriterien eingesetzt wurden.

Im Interview gaben alle neun Experten aus dem Handwerksbereich an, dass sie K.O.-Kriterien für sinnvoll hielten, wenn es um Grundkenntnisse oder wesentliche Qualifikationen im fachlichen Bereich ging. Zudem hielten sie K.O.-Kriterien bei Sicherheitskenntnissen in gefahrgeneigten Berufen für sinnvoll. Einer der Experten gab an, dass fehlende Deutschkenntnisse bei der Beratung von Kunden ein K.O.-Kriterium sein könnten, ein weiterer gab die Bearbeitungszeit für eine Aufgabe als mögliches K.O.-Kriterium an.

Die beiden Experten der IHK sprachen sich gegen K.O.-Kriterien aus. Im Bereich der Bürokaufleute seien diese prinzipiell nicht sinnvoll. Einer der Experten ergänzte jedoch, dass K.O.-Kriterien gegebenenfalls in anderen Berufen (zum Beispiel Handwerksberufen) sinnvoll sein könnten.

Die Auswertung der Beobachtungsbögen ergab, dass zwei der sieben Experten aus dem Handwerk, die einen Beobachtungsbogen erstellt hatten, K.O.-Kriterien gesetzt hatten.²²⁴ Die betreffenden Beobachtungsbögen kamen aus den Bereichen Elektronik und Metallbau.

Bei den **Elektronikern** wurden im Bereich *Beraten und Betreuen von Kunden* fünf K.O.-Kriterien von insgesamt 27 Kriterien gesetzt. Ein K.O.-Kriterium wurde gesetzt, wenn der Antragsteller Unkenntnis über die Schutzbereiche hatte und diese nicht beachtete. Im Bereich *Prüfen der Schutzmaßnahmen* wurden fünf von 14 K.O.-Kriterien formuliert, welche die Bereiche *Messen, Bewerten der Messergebnisse, Unkenntnis über wesentliche Prüfungen* und *Falsches Ausfüllen von Prüfprotokollen* betrafen. In allen Fällen führten Fehler im Bereich der Elektronik, verursacht durch falsche Handlungen, zu gefährlichen Situationen.

²²⁴ Bei drei Kammern wurde nur ein Beobachtungsbogen eingesetzt, da hier evaluiert werden sollte, ob Experten mit einem fremden Bogen arbeiten können. Deshalb wurden nur bei zwei Kammern unterschiedliche Bögen erstellt (im Bereich Friseur und Metallbau).

Die vier K.O.-Kriterien von insgesamt 52 Kriterien im Beruf **Metallbauer** wurden beim Anfertigen von Skizzen, Stück- und Materiallisten, beim Tragen von Schutzbrille und Gehörschutz beim Schleifen sowie bei der Auswahl von geeignetem Werkzeug gesetzt. Hier wurde mit den K.O.-Kriterien folglich ein Schwerpunkt auf die Planung der Arbeitsaufgabe und auf die Sicherheit gelegt. Zu der gleichen wesentlichen Tätigkeit wurde ein zweiter Beobachtungsbogen eines weiteren Experten eingereicht, der kürzer ausfiel und keine K.O.-Kriterien auswies. Aus dem Experteninterview ging jedoch hervor, dass es dieser Experte nach der Erprobung für sinnvoll erachtete, K.O.-Kriterien an bestimmten Punkten zu setzen. Er schloss sich seinem Kollegen bei der Setzung der K.O.-Kriterien im Nachhinein an.

Die Analyse zeigt, dass Experten K.O.-Kriterien für wichtig halten und ihren Einsatz berufsspezifisch befürworten. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Experten sich der strengen Bedeutung der Kriterien durchaus bewusst sind und K.O.-Kriterien nur in ganz speziellen Fällen einsetzen. In den meisten Fällen werden Regelkriterien genutzt, es sei denn, es handelt sich um wichtige arbeitsorganisatorische oder sicherheitsrelevante Bereiche.

Gelingt es, die Beobachtungskriterien so zu formulieren, dass Dritte mit ihnen arbeiten können?

Der Versuchsaufbau in Baustein 2 wurde so gestaltet, dass die Zweitbeobachter die Beobachtungsbögen der Experten ausgehändigt bekamen und ihre Bewertung auf diesen erfassen konnten. Zudem wurde in drei Kammern derselbe Beobachtungsbogen von beiden Expertenteams eingesetzt, um festzustellen, ob auch Fachexperten mit fremden Bögen arbeiten können.

Die Experten und Zweitbeobachter wurden bei ihren Eintragungen beobachtet. Das Kommunikationsverhalten der Teammitglieder untereinander wurde im Beobachtungsbogen des FBH²²⁵ dokumentiert.

Die Zweitbeobachter wurden im Anschluss an die Erprobung in Baustein 2 mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens befragt. Die beiden Experten, die mit den fremderstellten Beobachtungsbögen ihrer Kollegen arbeiteten, wurden während des Verfahrens beobachtet; Kommentare der Experten zum Beobachtungsbogen wurden von den Beobachtern des FBH erfasst.

Sieben der elf Zweitbeobachter stimmten der Aussage „mit den Beobachtungskriterien des Experten konnte ich gut arbeiten“ zu, zwei stimmten eher zu, einer stimmte eher nicht zu und einer stimmte nicht zu.

²²⁵ Der Beobachtungsbogen des FBH ist nicht zu verwechseln mit dem Beobachtungsbogen der Experten. Der Beobachtungsbogen des FBH diente der Beobachtung und Dokumentation des Verhaltens von Experten, Zweitbeobachtern und Antragstellern während der Durchführung der Qualifikationsanalyse.

Die Beobachtungen des FBH decken sich mit diesem Ergebnis. Generell arbeiteten sich die Zweitbeobachter schnell ein und stellten den Experten vorab Fragen zum Verständnis der Kriterien, welche die Experten bereitwillig erläuterten.²²⁶

Die beiden Experten, die mit den Beobachtungsbögen der Kollegen arbeiteten, hatten mit den fremden Bögen keinerlei Schwierigkeiten. Ein Experte ergänzte schriftlich Unterkriterien zu den Beobachtungskriterien. Im Interview gab er später an, dass diese nur eine Ergänzung für ihn selbst gewesen seien und dass ihm die Untergliederung bei der Beobachtung zusätzlich geholfen habe.

Aufgabenstellung und Beobachtungsbogen hängen eng zusammen. Offene Aufgabenstellungen können somit für den Zweitbeobachter bei der Beurteilung zu Problemen führen, da zu viele Beobachtungskriterien auf einen fachfremden Beobachter verwirrend wirken können. Keiner der Beobachter gab jedoch an, dass er die Beobachtungskriterien unverständlich gefunden hätte. Lediglich die Anzahl der Kriterien wurde bemängelt.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass es den Experten gelungen ist, die Beobachtungskriterien so zu formulieren, dass ein Dritter – sei es ein weiterer Experte oder ein Zweitbeobachter – damit arbeiten konnte. Es zeigt sich aber auch, dass das Aufgliedern einer Arbeitsaufgabe in sehr viele Beobachtungskriterien zu Schwierigkeiten für den Zweitbeobachter führen kann. Wie gut ein Dritter mit den Beobachtungsbögen arbeiten kann, hängt somit neben der Formulierung auch von der Passung zur Aufgabe und der Anzahl der Kriterien ab.

Eine generelle Empfehlung zur Anzahl und zum Umfang der Kriterien kann nicht gegeben werden, da die Anzahl der gut zu beobachtenden Kriterien ebenfalls abhängig ist von den Rahmenbedingungen wie Zeit und Beobachtbarkeit vor Ort.

4.3 Erprobung der Durchführung der Qualifikationsanalyse

Der Evaluationsbereich „Durchführung der Qualifikationsanalyse“ bezog sich auf die Erprobung des entwickelten Musterverfahrens. Festgestellt werden sollte vor allem, ob die Experten mit den bereitgestellten Unterlagen arbeiten konnten, ab welchem Sprachniveau der Antragsteller eine Qualifikationsanalyse durchgeführt werden konnte und wie Experten mit Sprachproblemen und Hilfestellungen umgingen.

²²⁶ Der Zweitbeobachter der Kammer, der angab, mit den Kriterien nicht gut arbeiten zu können, äußerte bereits im Vorfeld, dass er am Verfahren gar nicht teilnehmen wolle. Seiner Meinung nach sollten zwei Experten eingesetzt werden. In der Erprobungszeit verbrachte er sehr viel Zeit außerhalb des Erprobungsraums. Eine Einarbeitung in den Bogen konnte nicht beobachtet werden. Auf seinem Fragebogen für Zweitbeobachter notierte er, dass die Beobachtungskriterien vereinheitlicht werden sollten. Die Aufgabe sei so gestellt gewesen, dass die Antragsteller zwischen verschiedenen Lösungsoptionen hätten wählen können; deshalb hätten nicht alle Kriterien kontrolliert werden können.

4.3.1 Auswirkungen von Sprachproblemen

Wie wirken sich Sprachprobleme auf die Durchführung der Qualifikationsanalyse aus?

Das vorliegende Musterverfahren ist vor dem Hintergrund einer Zielgruppe konzipiert worden, die einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss erworben hat und diesen in Deutschland anerkennen lassen möchte. Teilweise liegt dieser im Ausland erworbene Abschluss schon einige Jahre zurück. Neben länderspezifisch abweichenden Ausbildungsinhalten und geforderten Qualifikationen ist davon auszugehen, dass die Antragsteller, deren Muttersprache nicht deutsch ist, über ein stark voneinander abweichendes Niveau der deutschen Sprache verfügen. Auch ein bereits langjähriger Aufenthalt in Deutschland lässt nicht zwingend auf gute Deutschkenntnisse schließen.

Die empfohlene Verfahrenssprache bei der Qualifikationsanalyse ist Deutsch. Da aber bei der reinen Dokumentenprüfung durch die zuständige Stelle keine Feststellung der Deutschkenntnisse stattfindet, sollen die Sprachkenntnisse auch in der Qualifikationsanalyse eine untergeordnete Rolle spielen. Entsprechend soll das Verfahren auf einem möglichst niedrigen Sprachniveau in der Verfahrenssprache Deutsch durchgeführt werden.

Bereits in der Konzeptionsphase des Musterverfahrens wurde thematisiert, ob und wie sich mangelnde Deutschkenntnisse auf die Durchführung der Qualifikationsanalyse auswirken. Zu diesem Zweck wurden für das Erprobungsdesign Antragsteller mit unterschiedlichen Deutschkenntnissen gesucht, um herauszufinden, bis zu welchem Sprachniveau die Durchführung der Qualifikationsanalyse sinnvoll erscheint.

Um eine ungefähre Einschätzung der Sprachkenntnisse der Antragsteller vornehmen zu können, wurde aus dem *Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen/Raster zur Selbsteinschätzung* eine an die Bedürfnisse des Verfahrens angepasste „Tabelle zur Spracheinschätzung von Antragstellern“²²⁷ abgeleitet, die im Rahmen der Durchführung von Baustein 2 als Einschätzungsgrundlage verwendet wurde.

Die Einschätzungen des Sprachniveaus wurden von den beiden Mitarbeiterinnen des FBH getrennt vorgenommen. Die erste Einschätzung erfolgte durch die erste Person während der Beobachtung der Durchführung mittels Beobachtungsbogen des FBH, die zweite Einschätzung erfolgte durch die zweite Person nach dem Führen des Interviews mit den Antragstellern. Beide Einschätzungen wurden im Nachhinein miteinander verglichen. Die Einschätzungen wurden nur für den Bereich *sprechen und verstehen* vorgenommen – Lesen und Schriftsprache konnten nicht beobachtet werden.

²²⁷ Vgl. Tabelle zur Spracheinschätzung von Antragstellern im Anhang, S. 187.

Es zeigte sich, dass die Spracheinschätzungen der beiden Beobachter zu den Antragstellern nur unerheblich variierten, so dass eine übereinstimmende Verortung der Sprachkenntnisse vorgenommen werden konnte.²²⁸

Im Beobachtungsbogen des FBH wurden die aus Sprachproblemen resultierenden Schwierigkeiten festgehalten. Zudem wurden die Antragsteller im abschließenden Interview dazu befragt, ob sie die Aufgabenstellungen verstanden hatten und ob es sprachliche Probleme gab.

Haben die Antragsteller die Aufgabenstellungen verstanden?

Insgesamt befragt wurden 26 Antragsteller,²²⁹ wobei eine Antragstellerin nach Erhalt der Aufgabenstellung von dem Verfahren zurücktrat und somit zu bestimmten Fragen keine Aussage machen konnte. Für eine weitere Antragstellerin liegen die Beurteilungsergebnisse nicht vollständig vor, so dass bei beiden keine Aussage über das Bestehen der wesentlichen Tätigkeiten getroffen werden konnte.

22 der 26 Antragsteller gaben an, die Aufgabenstellungen verstanden zu haben, zwei Antragsteller hatten sie teilweise verstanden und zwei Antragsteller gar nicht. Im Abgleich mit den Beobachtungen aus den Beobachtungsbögen zeigte sich, dass zwölf Antragsteller verstärkte Hilfestellungen beim Verständnis der Aufgabenstellungen benötigten. Dies äußerte sich durch verschiedene Verhaltensweisen, etwa durch Rückfragen oder Fragen von Antragstellern mit derselben Heimatsprache. Manche Antragsteller schauten hilfesuchend um sich und schwiegen. In den meisten Fällen zeigten die Antragsteller Schwierigkeiten beim Verständnis von Fachbegriffen. Um diese ausreichend zu erklären, benötigten die Experten die Empathie, Schwierigkeiten zu erkennen. Diese wurden oftmals nur körpersprachlich geäußert. Darüber hinaus benötigten sie Zeit, um Begriffe zu erklären oder Aufgabenstellungen zu erläutern. Zudem war ein breites Repertoire an Hilfestellungen, verbal, grafisch oder ebenfalls körpersprachlich, hilfreich.

Auch bei der weiteren Verfahrensdurchführung zeigten sich Schwierigkeiten mit den Fachbegriffen. So wurde bei den Fachgesprächen häufig erst durch eine Beantwortung der Fragen deutlich, dass Begriffe nicht verstanden worden waren. Wurden diese dann nochmals erklärt oder auf andere Art und Weise dargestellt, konnten die Antragsteller die Fragen zum Teil auch richtig beantworten. Im praktischen Teil wurde in einigen Fällen das Unverständnis erst deutlich, wenn ein falscher Lösungsweg eingeschlagen wurde. In einigen Bereichen

²²⁸ Eine passgenaue Einordnung der Sprachkenntnisse war nicht Ziel der Untersuchung; hier sollte lediglich eine ungefähre Einschätzung erfolgen, um herauszufinden, ob es ab einem bestimmten Sprachniveau sehr schwierig wird, die Qualifikationsanalyse zu durchlaufen.

²²⁹ Insgesamt befragt wurden 28 Antragsteller, da es sich in zwei Fällen nicht um Migranten handelte, wurden diese Ergebnisse nicht ausgewertet.

fürhte die Unkenntnis von Fachbegriffen dazu, dass ein Lösen der Aufgaben nicht möglich war.²³⁰

Die Antragsteller reflektierten sich selbst in Bezug auf die Aufgabenstellung auf unterschiedliche Weise: ein Antragsteller erklärte, dass er zwar die Aufgaben verstanden habe, aber aus Angst vor Fehlern nicht gezeichnet habe. Ein weiterer merkte an, er habe zu wenig Zeit zum Verstehen der Aufgaben gehabt, ein Antragsteller hätte einen Übersetzer benötigt, ein weiterer gab Nervosität als Grund für das Nichtverstehen der Aufgabe an, drei Antragsteller kannten die Fachbegriffe in der Aufgabenstellung nicht, ein Antragsteller erklärte, dass ihm das Lesen schwer gefallen sei und er mündliche Erklärungen gebraucht hätte.

Auf die Frage, ob sie die Aufgaben einfach gefunden hätten, antworteten 20 Antragsteller mit „ja“. Zwei gaben im offenen Teil an, nach dem Verstehen der Aufgabenstellung und der Fachbegriffe wären die Aufgaben gut zu lösen gewesen. Drei gaben an, dass sie solche oder ähnliche Aufgaben auch in der Praxis schon gelöst hätten. Zwei Antragsteller meinten, die Aufgaben selbst seien nicht schwierig gewesen, aber sie hätten sich vorab nicht vorbereitet. Drei weitere fanden die Aufgaben sehr einfach oder hatten mit schwereren Aufgaben gerechnet.

Drei Antragsteller fanden die Aufgaben „teilweise“ schwer und führten folgende konkrete Beispiele an: Das Zeichnen („Zeichnen ist Käse“), eine Berechnung im schriftlichen Test oder die Ausführung einer speziellen handwerklichen Handlung („Schweißen“).

Drei Antragsteller fanden die Aufgaben schwer. Einer meinte, er sei schon zu lange „aus der Praxis raus“ gewesen, um sie lösen zu können, zwei fanden den schriftlichen Test oder die Fragen im Fachgespräch schwer.

Hatten die Antragsteller sonstige sprachliche Probleme?

Im Interview gaben 17 der 26 Antragsteller an, sprachliche Probleme bei der Aufgabenlösung gehabt zu haben. Dies hätte teilweise an ihrem generell zu niedrigen Sprachniveau gelegen oder vielmals auch daran, dass Fachbegriffe nicht verstanden worden waren oder verwechselt wurden. Zudem äußerten 15 Antragsteller besondere Probleme im schriftlichen Bereich, da ihnen das Lesen und/oder Schreiben auf Deutsch schwerfalle. Folgende Gründe wurden hierfür angegeben:

²³⁰ Besonders fiel dies zum Beispiel im Bereich der Elektroniker auf, in dem die Begriffe Volt, Watt, Spannung, Ampere verwechselt wurden oder nicht bekannt waren.

- mangelnde Schulbildung im Heimatland
- Satzbauprobleme in der deutschen Sprache
- alphabetische Probleme aufgrund der fremden Buchstaben
- Probleme beim Ausdruck und beim Finden der richtigen (Fach-)Wörter
- zu wenig Zeit zum Lösen der schriftlichen Aufgaben

Zwei Antragsteller gaben an, im Rollenspiel/Fachgespräch Probleme gehabt zu haben. Einer kannte die notwendigen Fachbegriffe nicht, der zweite gab an, er hätte sich lieber schriftlich ausgedrückt.

Die mangelnden Sprachkenntnisse bewirkten bei vielen Experten Zweifel darüber, ob es sinnvoll sei, einem Antragsteller seine Qualifikationen zu bestätigen, wenn er massive Probleme in der deutschen Sprache zeige.²³¹ Diese Problematik wurde in allen fünf Erprobungen thematisiert. Erst nach nochmaligen Erläuterungen durch das FBH oder die Mitarbeiter der Kammern, dass nicht die Sprache, sondern die Fertigkeiten der Antragsteller bestätigt werden sollten, ließen sich die meisten Experten auf eine sprachneutrale Beurteilung ein.

Zwei Experten gaben im Nachhinein trotzdem an, dass deutsche Sprachkompetenzen bei der Beurteilung relevant gewesen seien. Ein Experte musste bei einem sogenannten „Wackelkandidaten“ eine Entscheidung treffen und beurteilte die Leistung aufgrund der sehr niedrigen Sprachkenntnisse als „nicht ausreichend“, obwohl es sich nicht um eine wesentliche Tätigkeit handelte, in der kommunikative Fertigkeiten im Mittelpunkt der Feststellung standen. Das zweite Expertenteam gelangte bei dem gleichen „Wackelkandidaten“ zu einer positiven Beurteilung. Ein weiterer Experte gab im Interview nach Baustein 2 an, dass mangelnde Sprachkenntnisse ein Grund für Nichtbestehen seien, da kommunikative Kenntnisse im Gewerk Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit seien.

Diese Reaktionen zeigen, dass eine vollständige Trennung zwischen Sprachkompetenz und Fertigkeiten nicht oder nur durch erhebliche Sensibilisierung der Experten zu erreichen ist. Das Problem der mangelnden Sprachkompetenz wirkt sich bei kommunikativen wesentlichen Tätigkeiten, zum Beispiel in der Beratung, besonders gravierend aus. Darüber hinaus hat es aber auch Auswirkungen auf Bereiche, in denen Sprache eine eher untergeordnete Rolle spielt, wie zum Beispiel bei der Ausführung motorischer Tätigkeiten.

Um die Auswirkung von Sprachproblemen zu strukturieren, werden im Folgenden weitergehende Fragen untersucht.

²³¹ Der häufigste Einwand der Experten war: „Wenn der noch nicht mal die Aufgabe versteht, wie soll ich ihm dann bescheinigen, dass er in einem deutschen Betrieb arbeiten kann? Den kann man doch nicht einsetzen!“ Die meisten Experten haderten mit der Glaubwürdigkeit der Bescheinigung, wenn die Betriebe feststellen würden, dass der Antragsteller zwar eine Anerkennung erhalten hat, aber sehr schlecht deutsch spricht. Einige Experten ließen sich nur darauf ein, die Fertigkeiten zu bescheinigen, indem sie unter Bemerkungen den Satz „Ein Deutschkurs wird empfohlen“ notierten.

Die mangelnden Sprachkenntnisse der Antragsteller stellen in der Qualifikationsanalyse große Schwierigkeiten dar; dies zeigt sich besonders beim Verständnis der Aufgaben und bei der Verwendung von Fachbegriffen. Ein negativer Einfluss von mangelnder Sprachkompetenz auf die Beurteilung der Leistung durch Experten kann nicht ausgeschlossen werden. Eine vollständige Trennung von Sprache und Leistung ist nur unter ganz bestimmten Bedingungen und großer persönlicher Flexibilität der Experten möglich. Dies erfordert, dass die Experten die Aufgabenstellungen hauptsächlich in grafischer Form stellen und von den Antragstellern praktisch gelöst werden können. Zudem sollten die Experten dabei die Bereitschaft zeigen, kreative Hilfestellungen bei sprachlichen Problemen zu geben. Dafür benötigen die Experten jedoch Zeit, Geduld und Empathie.

Fällt den Antragstellern das Bearbeiten von schriftlichen Tests im Vergleich zu anderen Instrumenten schwerer?

Da von der AG Ist-Analyse/Konzeption vermutet wurde, dass die Antragsteller zum Teil erhebliche Sprachprobleme aufweisen würden, wurde das Untersuchungsdesign von Anfang an so konzipiert, dass Antragsteller für die gleichen wesentlichen Tätigkeiten sowohl einen schriftlichen als auch einen praktischen Teil absolvieren sollten. Im Nachhinein wurden die Ergebnisse der schriftlichen Tests mit den Ergebnissen der praktischen Aufgaben verglichen, um herauszufinden, ob sich Sprachprobleme besonders im schriftlichen Bereich äußerten.

Bei 44 wesentlichen Tätigkeiten²³² wurden die Beurteilungen der zwei Expertenteams im praktischen Bereich mit der Beurteilung der Leistung im schriftlichen Test verglichen.

Die schriftlichen Tests bestanden aus Aufgaben oder Fragen, die schriftlich als Fließtext oder stichpunktartig beantwortet werden sollten. Teilweise fanden sich auch Zeichnungen oder Rechenaufgaben in den schriftlichen Tests. Die praktischen Aufgaben konnten mit den sechs in der Handreichung empfohlenen Instrumenten durchgeführt werden: Arbeitsprobe, Rollenspiel, Fachgespräch, Probearbeit im Betrieb, Ergebnispräsentation, Fallstudie. Allerdings wurden in den praktischen Aufgaben zur Erprobung nur die Instrumente Arbeitsprobe, Rollenspiel, Fachgespräch und Fallstudie²³³ eingesetzt.

²³² Da bei zwei Antragstellern die Unterlagen zu den schriftlichen und praktischen Aufgaben nicht oder nicht vollständig vorlagen, konnten nur die Ergebnisse von 24 Antragstellern zugrunde gelegt werden. Bei der IHK zu Köln wurde bei vier Antragstellern nur eine Feststellung in einer statt zwei wesentlichen Tätigkeiten durchgeführt. Dies bedeutet, dass insgesamt 44 Ergebnisse für wesentliche Tätigkeiten ausgewertet werden konnten.

²³³ Die Fallstudie wurde einmal im Bereich *Personal* der Bürokaufleute eingesetzt. Da diese sowohl schriftlich gestellt als auch bearbeitet wurde, könnte ihr Ergebnis auch mit den schriftlichen Tests zusammengefasst werden. Die Trennung zwischen praktischen Aufgaben und schriftlichen Tests wurde analog der Empfehlung in der Handreichung aufgestellt. Die sechs Instrumente wurden unter dem Begriff „praktische Aufgaben“ erfasst, um eine Abgrenzung zu den schriftlichen Tests darzustellen. Es ist ausdrücklich anzumerken, dass diese Trennung wissenschaftlich nicht haltbar ist, da auch eine Fallstudie als Form eines schriftlichen Tests angesehen werden kann. Trotzdem wurden aufgrund des Evaluationsdesigns, das die sechs vorgeschlagenen Instrumente

Im schriftlichen Bereich konnten von den 44 wesentlichen Tätigkeiten nur insgesamt acht wesentliche Tätigkeiten erfolgreich von sieben Antragstellern²³⁴ nachgewiesen werden. 36 wesentliche Tätigkeiten wurden als nicht nachgewiesen dokumentiert.

Im Vergleich dazu wurden die Ergebnisse der praktischen Aufgaben ausgewertet. Es wurden zwei Expertenteams eingesetzt, die unabhängig voneinander zu einer Bewertung kommen sollten. Die Expertenteams stimmten überein, dass 21 wesentliche Tätigkeiten bestanden wurden; 19 wesentliche Tätigkeiten konnten nicht nachgewiesen werden. In vier Fällen kamen die Experten zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Wesentliche Tätigkeiten	Praktische Feststellung	Schriftlicher Test
bestanden	21 (+4)	8
nicht bestanden	19 (+4)	36

Tabelle 16: Vergleich der Ergebnisse praktischer und schriftlicher Aufgaben

Die Tabelle zeigt, dass die Ergebnisse der schriftlichen Tests um fast zwei Drittel schlechter ausfielen als die aus dem praktischen Teil.

Aus den Gesprächen mit den Antragstellern, die teilweise auch während der Erprobung geführt wurden, wurde deutlich, dass viele Antragsteller erhebliche Probleme mit dem Lesen und Schreiben aufwiesen.²³⁵ Im Generellen gaben die meisten Antragsteller an, dass ihnen Hören und Sprechen leichter falle.

Die Experten, welche die schriftlichen Tests auswerteten, gaben im Nachhinein an, dass nur wenige der Antragsteller überhaupt Eintragungen in den Tests vorgenommen hätten und viele Bögen mit minimalen Eintragungen abgegeben wurden. Das schriftliche Sprachniveau sei im Regelfall sehr schlecht gewesen. Fließtextaufgaben stellten anscheinend das größte Problem dar.

Um zu überprüfen, ob es ein bestimmtes Sprachniveau gibt, bis zu dem das Lösen schriftlicher Aufgaben große Schwierigkeiten verursacht, wurden die Fremdeinschätzungen zum Sprachniveau im Bereich *Sprechen* und *Verstehen* mit den Aussagen der Antragsteller zu eigenen Sprachproblemen beim *Lesen* und *Schreiben* gekreuzt. Dabei wurden nur diejenigen

mit den schriftlichen Tests vergleicht, die Ergebnisse der Fallstudie vorerst mit zu den Ergebnissen der praktischen Aufgaben gezählt.

²³⁴ Drei Antragsteller im Bereich *Textverarbeitung* (Bürokaufleute) konnten ihre Fertigkeiten in einem Bereich zeigen (hier wurde nur die wesentliche Tätigkeit Textverarbeitung überprüft). Drei Antragsteller bestanden eine von zwei wesentlichen Tätigkeiten (eine in Textverarbeitung (Bürokaufleute), zwei in Maschinelles Bearbeiten (Metallbauer)). Eine Antragstellerin konnte in beiden wesentlichen Tätigkeiten ihre Fertigkeiten nachweisen (Friseur).

²³⁵ Einige Antragsteller suchten bereits nach dem Absolvieren des schriftlichen Tests das Gespräch, zum Beispiel in der Mittagspause. Dort äußerten sie unter anderem Folgendes: „Ich wusste das alles, aber aufschreiben kann ich das nicht!“ oder „Deutsch schreiben ist... schwer...“.

Fälle gezählt, bei denen die Antragsteller im Interview ausdrücklich angaben, beim Lesen und/oder Schreiben Probleme gehabt zu haben.

		Sprachprobleme beim Lesen und/oder Schreiben		
		Ja	Nein	Gesamt
Sprachniveau Sprechen und Verstehen	Unter A1	5	0	5
	A1	4	0	4
	A2	2	0	2
	B1	2	3	5
	B2	1	2	3
	C1	1	5	6
	Gesamt	15	10	25

Tabelle 17: Sprachprobleme der Antragsteller beim Lesen und Schreiben²³⁶

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass viele Antragsteller Schwierigkeiten mit dem Lesen und/oder Schreiben hatten. Bis zu einem Sprachniveau von A2 gaben die Antragsteller an, Probleme im schriftlichen Bereich gehabt zu haben. Überraschend ist zudem, dass es auch Fälle gab, die sprachlich (fast) auf dem Niveau eines Muttersprachlers eingeschätzt (B2 oder C1) wurden, die jedoch ebenfalls nicht in der Lage waren, deutsch zu lesen und/oder zu schreiben und so den schriftlichen Test nicht bearbeiten konnten.

Um zu überprüfen, ob das Sprachniveau tatsächlich wesentlichen Einfluss auf die Absolvierung des schriftlichen Tests hatte, wurden die Ergebnisse der Tests mit den Einschätzungen zum Sprachniveau kombiniert.

Von den Antragstellern, welche die acht wesentlichen Tätigkeiten im schriftlichen Bereich bestanden hatten, waren vier aus dem Bereich der Bürokaufleute, die vom FBH in das Sprachniveau unter A1²³⁷, A1²³⁸, B1 und C1 eingruppiert wurden, zwei Antragsteller aus dem Bereich Metallbau mit dem Sprachniveau unter A1²³⁹ und B2 sowie eine Antragstellerin aus dem Bereich Friseur, die auf dem Niveau B2 eingeschätzt wurde.

Die Antragsteller mit einem Sprachniveau unter A1 und A1 erhielten beim Lösen der schriftlichen Tests zahlreiche Hilfestellungen, da sie die Aufgabenstellung auf deutsch nicht

²³⁶ Zur Einordnung des Sprachniveaus vgl. Anhang Seite 187.

²³⁷ Eine Durchführung der Erprobung auf Deutsch war mit dieser Antragstellerin nicht möglich und hätte abgebrochen werden müssen. Die Expertin übersetzte die Aufgaben ins Englische. Daraufhin konnte die Antragstellerin die Aufgaben ohne große Schwierigkeiten lösen.

²³⁸ Die Antragstellerin erhielt erhebliche Hilfestellungen durch die Expertin mittels Zeigen und Malen.

²³⁹ Der Antragsteller mit der Einschätzung auf unter A1 sprach überhaupt kein Deutsch. Inwiefern er verbale Erläuterungen verstehen konnte, wurde nicht ersichtlich. Selbst im Interview übersetzte sein Landsmann für ihn. Den Teil im schriftlichen Test löste er mit Hilfe eines Wörterbuches und Stichpunkten; die Eintragungen waren sprachlich korrekt, somit wäre die Einschätzung im schriftlichen Bereich höher ausgefallen.

verstehen konnten. Die beiden Antragsteller aus dem Metall-Handwerk hatten bereits eine Nachqualifizierungsmaßnahme in Deutschland absolviert, die Antragstellerin aus dem Friseurbereich bereitete sich gerade intensiv auf die Gesellenprüfung vor, die sie in Deutschland nachholen wollte.

Verglichen wurden diese Ergebnisse mit den Ergebnissen aus den praktischen Aufgaben.²⁴⁰

		Häufigkeit		
		Bestanden	Wackelkandidaten	Nicht bestanden
Sprachniveau Sprechen und Verstehen	Unter A1	1	2	4
	A1	1		5
	A2	3		1
	B1	3		3
	B2	6	1	5
	C1	7	1	1
	Gesamt	21	4	19

Tabelle 18: Zusammenhang zwischen Sprachniveau und Ergebnis der Qualifikationsanalyse

Die beiden Antragsteller mit einem Sprachniveau unter A1 und A1, die die Qualifikationsanalyse im praktischen Teil bestanden hatten, hatten ebenfalls den schriftlichen Teil der Bürokaufleute bestanden. Hier war bei der praktischen Durchführung zu beobachten, dass die Expertin der IHK zu Köln die Antragsteller Schritt für Schritt durch die Aufgaben führte, teilweise Begriffe ins Englische übersetzte und kreative Hilfestellungen gab (beispielsweise durch Zeigen und Malen). Sie sprach zudem sehr langsam und deutlich.

Insgesamt zeigt die Tabelle, dass Antragsteller mit einer höheren Sprachkompetenz prinzipiell besser in der Qualifikationsanalyse abschnitten als Antragsteller mit schlechten Deutschkenntnissen. Die Auflistung verdeutlicht aber auch, dass die Qualifikationsanalyse in bestimmten Aufgabenbereichen bereits mit einem minimalen Sprachverständnis bestanden werden konnte, wenn die Experten und Mitarbeiter der Kammer bereit waren, intensive Hilfestellungen zu geben.

Schließlich wurden auch die Antragsteller zu ihrer Einschätzung befragt, in welchem der beiden Teile – schriftlich oder praktisch – sie ihre Fertigkeiten besser zeigen konnten. 20 Antragsteller gaben an, dass sie ihr Können im praktischen Teil besser zeigen konnten, zwei im schriftlichen Bereich. Drei Antragsteller gaben an, mit beiden Teilen – schriftlich und praktisch – gleichermaßen gut zurechtgekommen zu sein.

Da nur sechs Antragsteller den schriftlichen Test in acht wesentlichen Tätigkeiten bestanden²⁴¹, und diese in die Niveaustufen von unter A1 bis B2 eingestuft wurden, kann in

²⁴⁰ Bestanden: n=21, Wackelkandidaten: n= 4, nicht bestanden: n=19.

²⁴¹ Vgl. Tabelle 16.

Bezug auf schriftliche Tests keine Aussage darüber getroffen werden, ob ein bestimmtes Sprachniveau Voraussetzung für das Bestehen eines schriftlichen Tests darstellt. Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Ergebnisse ohne intensive Hilfestellungen seitens der Kammermitarbeiter und Experten anders ausgefallen wären.

Insgesamt zeigte sich in den praktischen Aufgaben eine leichte Tendenz, dass die Qualifikationsanalyse mit steigendem Sprachniveau besser bestanden werden kann. Insofern ist es ratsam, dass Grundkenntnisse in der deutschen Sprache beim Absolvieren einer Qualifikationsanalyse vorhanden sind.

Die Ergebnisse der schriftlichen Tests lassen keinen Schluss darauf zu, ob ein bestimmtes Sprachniveau Voraussetzung für das Absolvieren eines schriftlichen Tests ist. Es kommt vielmehr auf die Ausgestaltung des Tests und die Hilfestellungen der Experten sowie die Verfügbarkeit sonstiger Hilfsmittel (wie zum Beispiel Wörterbücher) an, ob ein schriftlicher Test erfolgreich bewältigt werden kann. Jedoch fallen die Ergebnisse der schriftlichen Tests insgesamt wesentlich schlechter aus als die der praktischen Aufgaben. Die Fertigkeiten Schreiben und/oder Lesen scheinen für viele Antragsteller problematisch zu sein. Insofern stellt sich die kritische Frage, ob schriftliche Tests bei dieser Zielgruppe in Hinblick auf das Feststellen von beruflichen – und nicht sprachlichen – Qualifikationen valide sind.

Die Antragsteller selbst haben den Eindruck, bei praktischen Aufgaben ihre Fertigkeiten besser zeigen zu können.

Wo liegen die Unterschiede in der Eignung der Instrumente? Können hier Empfehlungen abgeleitet werden?

Mittels der Beobachtungsbögen des FBH wurde erfasst, welche Schwierigkeiten Antragsteller während der Aufgabenlösung zeigten. Herausgefunden werden sollte, ob es bei einzelnen Instrumenten verstärkt zu Schwierigkeiten kam. Die Beobachtungen wurden den einzelnen Instrumenten zugeordnet und werden im Folgenden kurz zusammengefasst.

Sobald die Antragsteller die Aufgabenstellungen verstanden hatten, kamen sie mit konkreten Arbeitsaufträgen des Instruments **Arbeitsprobe** sehr gut zurecht. Dies äußerte sich hauptsächlich in eigenständigem Arbeiten und sichtbarer Begeisterung für die Arbeit. Auch zeigten die Antragsteller bei der Arbeitsprobe im Vergleich zu anderen Instrumenten die geringste Nervosität.

In **Fachgesprächen** kam es besonders in Bezug auf Fachbegriffe zu Verständigungsschwierigkeiten. Die Experten zeigten jedoch eine große Bereitschaft zum verbalen Umformulieren, so dass die Antragsteller viele Fragen nach einem Umformulieren der Fragestellung beantworten konnten.

Wurden **Rollenspiele** eingesetzt, zeigten viele Antragsteller, dass sie unsicher waren, was von ihnen erwartet wurde. So musste beispielsweise noch einmal konkret erläutert werden, dass ein Kundengespräch geführt werden sollte. Vermutet werden kann, dass den

Antragstellern der Begriff des Rollenspiels nicht klar war.²⁴² Wurde ihnen ausführlich erklärt, dass sie zum Beispiel einen Kunden beraten sollten, konnten die Antragsteller auch mit zum Teil geringen Deutschkenntnissen verständliche Beratungen durchführen. Antragsteller im sprachlichen Bereich A1 oder niedriger hatten jedoch große Schwierigkeiten, weil ihnen die Fachbegriffe für eine Beratungssituation fehlten.

Die **Fallstudie** kam nur einmal im Bereich der Bürokaufleute zum Einsatz. Die Aufgabe erforderte eine recht hohe Sprachkompetenz, da unter anderem Geschäftskorrespondenz entworfen werden sollte. Zudem enthielt die Aufgabe umfangreiches Material (teilweise mit Gesetzestexten). Die Lösungen der Antragstellerin machten deutlich, dass sie die Aufgaben teilweise nicht verstanden hatte, und sie große Schwierigkeiten mit dem Satzbau und der deutschen Rechtschreibung hatte. Vom FBH war sie im praktischen Teil und im Interview auf der Niveaustufe B1 eingeordnet worden.

Die **schriftlichen Tests** konnten nur von wenigen Antragstellern in ausreichender Form beantwortet werden, weil viele Antragsteller Schwierigkeiten mit der Schriftsprache zeigten. Auch Wörterbücher halfen nur bedingt. Die schriftlichen Tests wurden hauptsächlich von Antragstellern bestanden, die entweder viele Hilfestellungen durch die Mitarbeiter der Kammern erhielten oder von Antragstellern, die bereits eine deutsche Maßnahme durchlaufen hatten und mit dem Schreiben von Tests vertraut waren.

Sobald die Aufgabenstellung verstanden wurde, funktionierten die Arbeitsprobe und das Fachgespräch als Instrumente bei den Antragstellern intuitiv, ohne dass Erklärungen zur Durchführung notwendig waren. Die Experten konnten an verschiedenen Schritten jederzeit eingreifen und Hilfestellungen anbieten, was sich als wesentlicher Vorteil im Vergleich zu schriftlichen Tests und Fallstudien zeigte.

Das Rollenspiel konnte auch mit geringen Sprachkenntnissen durchgeführt werden, allerdings mussten die Experten noch einmal erläutern, was von den Antragstellern konkret erwartet wurde. Es eignete sich besonders in Situationen, in denen Kunden beraten werden sollten und die Experten herausfinden wollten, ob die Antragsteller Informationen verständlich vermitteln konnten.

Zum Absolvieren der Fallstudie waren im Vergleich zu den anderen Instrumenten gehobene Sprachkenntnisse nötig; eine Möglichkeit zum Eingreifen für die Experten ergab sich nicht. Bei der klassischen Einzelbearbeitungsphase bei der Fallstudie gab es wenige Möglichkeiten zum Eingreifen für den Experten, so dass erst am Ende festgestellt werden konnte, ob der Antragsteller die Fragestellung wirklich verstanden hatte. Da Fallstudien schriftlich gestellt werden, sollten sie im Hinblick auf das hohe sprachliche Niveau und die größtenteils

²⁴² Nachdem die Experten den Antragstellern gesagt hatten: „Wir machen mit Ihnen jetzt ein Rollenspiel!“, fragten viele Antragsteller noch einmal nach. Andere wirkten regelrecht hilflos und wussten nicht, wohin sie sich drehen und wen sie anschauen sollten. Dies führte dazu, dass die Experten noch einmal genau erklärten, was sie von den Antragstellern erwarteten.

schriftliche Bearbeitung nur eingesetzt werden, wenn die beruflichen Tätigkeiten, die festzustellen sind, genau diese Bearbeitungsweise erfordern.

Zu der Präsentation von Ergebnissen und zur Probearbeit im Betrieb kann an dieser Stelle mangels Durchführung keine Aussage getroffen werden.

4.3.2 Hilfestellungen durch Experten

Wie werden Hilfestellungen gegeben?

Am Anfang des Projekts beschäftigte sich die AG Ist-Analyse/Konzeption mit den Merkmalen der Zielgruppe, von der angenommen wurde, dass sie voraussichtlich an einer Qualifikationsanalyse teilnehmen würde. Fraglich war, an welchen Stellen die Qualifikationsanalyse sich von anderen Verfahren unterscheiden musste, um zielgruppenadäquat zu sein. Prognostiziert wurde, dass sich Antragsteller mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für eine Anerkennung nach §14 BQFG interessieren. Besonderes Interesse wurde bei Antragstellern aus Nicht-EU-Ländern vermutet, da für diese keine sonstigen EU-Regelungen zur Anerkennung von beruflichen Abschlüssen existieren.²⁴³ Es war damit zu rechnen, dass die Antragsteller stark unterschiedliche Sprachkompetenzen in der deutschen Sprache aufwiesen. Aufgrund der großen Diversität der weltweiten länderspezifischen Aus- und Weiterbildungssysteme konnte zudem davon ausgegangen werden, dass sich die im Ausland erworbenen Qualifikationen sowohl inhaltlich als auch methodisch zum Teil erheblich von den deutschen Standards und Arbeitsprozessen unterscheiden. Dies wirkt sich auf den Bereich der Feststellung aus, da nicht sicher zu erwarten war, dass die Antragsteller Kenntnis darüber besitzen, wie deutsche Prüfungen durchgeführt, welche Instrumente eingesetzt und welche beruflichen Handlungsabläufe typischerweise erwartet werden.

Deswegen musste davon ausgegangen werden, dass die Antragsteller in der Qualifikationsanalyse Hilfestellungen von den Experten benötigen würden. Diese wurden vor allem im sprachlichen Bereich vermutet, aber auch im Hinblick auf die organisatorischen Rahmenbedingungen und die Transparenz des vom Prüfling erwarteten Verhaltens.²⁴⁴

Im Expertenseminar wurden die Themen Hilfestellungen und kulturelle Kompetenz mit den Experten thematisiert. Auch in der Handreichung wurden Möglichkeiten der Hilfestellungen vorgestellt.

²⁴³ Zum Beispiel erfolgt die berufliche Anerkennung in reglementierten Berufen innerhalb der Europäischen Union und dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) auf Grundlage der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Sie gilt für Staatsangehörige von Mitglied- beziehungsweise Vertragsstaaten und ist anzuwenden, wenn die beruflichen Tätigkeiten, die der Inhaber einer Qualifikation ausüben möchte, in Deutschland reglementiert sind. Vgl. KMK, 2013.

²⁴⁴ Dies zeigte sich unter anderem bei dem Instrument Rollenspiel, bei dem viele Antragsteller nicht sicher zu sein schienen, was von ihnen erwartet wurde.

In der Erprobung sollte nun festgestellt werden, in welchen Situationen und mit welchen Methoden die Experten Hilfestellungen geben.

Dafür wurde während der Erprobung der Qualifikationsanalyse auf dem Beobachtungsbogen des FBH dokumentiert, zu welchen Zeitpunkten die Experten welche Hilfestellungen anboten. Zudem wurden die Experten im Interview nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse befragt, welche Hilfestellungen sie akzeptabel finden und welche sie selbst anbieten würden.

Die Hilfestellungen der Experten unterschieden sich in Art und Umfang erheblich. Teilweise wurde erwartet, dass sich die Antragsteller die Aufgabenstellungen komplett eigenständig aneigneten. Bei diesen Erprobungen wurde auch auf Rückfragen sehr knapp geantwortet. In anderen Erprobungen erläuterten Experten die Aufgabenstellung Schritt für Schritt, strukturierten das Vorgehen gemeinsam mit dem Antragsteller und erklärten Fachbegriffe mittels verbaler Umformulierungen sowie durch Zeigen.

Auch während der Durchführung der Qualifikationsanalyse war zu beobachten, dass ein Teil der Experten sich sehr bemühte, langsam und deutlich zu sprechen und Mimik und Gestik sowie selbstgemalte Zeichnungen einzusetzen. Andere Experten sprachen dagegen in normalem Tempo mit den Antragstellern und gaben bis auf Umformulierungen keine Hilfestellungen.

Am häufigsten wurden verbale Hilfestellungen durch Umformulierungen eingesetzt. Dies war in jedem Verfahren der Fall. In vier Qualifikationsanalysen verwendeten die Experten zum Teil Gesten zur Unterstützung der verbalen Erläuterungen, zeigten auf Gegenstände oder machten Handgriffe vor, wie zum Beispiel zur Bedienung von Werkzeugen. In einigen Fällen zeigten die Experten auch die Bereitschaft, kleine Grafiken zu zeichnen, um Begriffe zu erklären oder sie setzten Gegenstände als Beispiele ein.²⁴⁵

Im Interview wurden die elf Experten befragt, wie sie neben dem Umformulieren von Fragen allgemein mit Sprachschwierigkeiten umgehen würden. Sechs Experten äußerten, dass sie Gestik und Mimik einsetzen würden, sieben meinten, sie würden auch Grafiken oder Zeichnungen erstellen. Sieben Experten befürworteten den Einsatz von Wörterbüchern oder erklärten ihre Bereitschaft, Wörter in die Landessprache oder ins Englische zu übersetzen beziehungsweise sogar einen Dolmetscher hinzuzuziehen. Vier Experten konnten sich vorstellen, selbst etwas „vorzumachen“ oder zu zeigen. Nur ein Experte erklärte, dass er auch bei Sprachschwierigkeiten keinerlei Hilfestellungen geben würde.

Als zusätzliche Vorschläge wurden langsames Sprechen und Übersetzungen in die Landessprache per Handy oder Laptop genannt.

Anschließend wurden die Experten befragt, welche Hilfestellungen sie für sinnvoll und zulässig in der Qualifikationsanalyse halten würden. Vier Experten hielten grundsätzlich jede

²⁴⁵ Zum Beispiel stellte eine Expertin den Begriff „Zeilenabstand“ grafisch dar. Ein anderer Experte benutzte eine Kiste, um ein Kellergeschoss zu symbolisieren, in das Feuchtigkeit eindringt.

Hilfestellung für zulässig, die sich in der Situation anbieten würde. Ein weiterer Experte schränkte diese Aussage auf die sprachliche Unterstützung ein; inhaltliche Hilfestellungen sollten nicht gegeben werden.

Zwei Experten schlossen Zeigen und Vormachen ausdrücklich aus. Zwei weitere Experten waren der Ansicht, dass der Antragsteller für die Qualifikationsanalyse über so gute Deutschkenntnisse verfügen müsste, dass keine weiteren Hilfestellungen gegeben werden dürften. Einer dieser Experten konkretisierte, dass er trotzdem bereit sei, Hilfestellungen im Sinne von Grafik, Mimik, Zeichnen, Übersetzen oder Vormachen zu geben, prinzipiell müsse der Antragsteller aber auf Deutsch kommunizieren können.

Ein Experte schlug vor, eine halbstündige Einweisung zu Beginn durchzuführen und transparent zu machen, was den Einzelnen erwarte. Zudem könne man dadurch abklären, wo „Kommunikationsbarrieren sind“. Hierbei könne man dem Antragsteller die Aufgabe erklären und ihm die Möglichkeit geben, Fragen zum Verständnis zu stellen. Dafür bräuhete man aber auf jeden Fall mehr Zeit.

Nicht alle Experten stellten bereits zu Anfang sicher, dass die Aufgaben wirklich verstanden wurden. Dies führte im weiteren Verlauf zum Teil zu erheblichen Missverständnissen. In der Regel griffen die Experten ein, sobald sie feststellten, dass eine Aufgabe falsch geplant oder durchgeführt wurde. Meistens begründeten sich die Missverständnisse auf der falschen Auslegung von Fachbegriffen.²⁴⁶

Die Frage: „Haben Sie die Aufgabe verstanden?“ wurde dabei von den Antragstellern jeweils bejaht. Im Interview gaben sie hinterher zum Teil an, zu wenig Zeit gehabt zu haben, die Frage richtig zu lesen. Teilweise wollten sie auch nicht zugeben, dass sie noch Fragen hatten. Die wirklichen Verständnisschwierigkeiten konnten nur vermieden werden, wenn der Experte mit den Antragstellern die Aufgabe noch einmal gemeinsam durchlas beziehungsweise sich von diesem noch einmal beschreiben ließ, was zu tun war.

Die Erprobung zeigte, dass die meisten Experten prinzipiell bereit waren, Hilfestellungen zu geben. Dies bezog sich vor allem auf die Bereitschaft, Verständnisschwierigkeiten hinsichtlich der zu lösenden Aufgaben durch Umformulierungen zu mildern. In den Interviews äußerten die Experten außerdem eine größere Bereitschaft zur Hilfestellung als in der Erprobung der Qualifikationsanalyse zu beobachten gewesen war.

Es ist nicht auszuschließen, dass die eigene anfängliche Unsicherheit der Experten einen Einfluss auf das Verhalten der Antragsteller hatte. Die Experten thematisierten ihre Probleme mit den Hilfestellungen in jeder Erprobung. Daraus wurde deutlich, dass sie versuchten, ein angemessenes Level an Hilfestellungen herauszufinden. Sie machten sich einerseits Gedanken über den Vergleich zu Gesellenprüfungen und versuchten auf der

²⁴⁶ Ein Antragsteller berechnete falsche Maße für ein Kellerfenster, da er den Ausdruck „in der Laibung“ nicht verstanden hatte. Eine Antragstellerin kannte den Begriff „Datum“ nicht und richtete stattdessen ein Unterschriftsfeld ein. Eine weitere Antragstellerin dachte, der Begriff „Inventur“ würde Urlaubsplanung bedeuten.

anderen Seite, die sprachliche Defizite sowie kulturell bedingte Unterschiede zu berücksichtigen. Während der Erprobung zeigten sie Gesprächsbedarf zu den eingesetzten Hilfestellungen und suchten Bestätigung durch die Mitarbeiter des FBH und der Kammern.

Einige Experten äußerten, dass sie sich gewünscht hätten, dass das Thema Hilfestellungen im Seminar für Experten noch ausführlicher behandelt worden wäre.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Bereitschaft der Experten zu Hilfestellungen bis auf wenige Ausnahmen vor allem im sprachlichen Bereich groß ist. Die Experten zeigten sich interessiert daran, dass die Antragsteller die Aufgaben verstanden und wählten neben verbalen Hilfestellungen auch weitere kreative Unterstützungsmaßnahmen. Allerdings herrschte Unsicherheit über die Zulässigkeit, die Möglichkeiten und den Umfang von Hilfestellungen. Die Experten wünschten sich hier genauere Regelungen, vor allem auch in Abgrenzung zur Gesellenprüfung.

Nur wenige Experten gaben bereits beim Verständnis der Aufgabenstellungen Hilfestellungen. Dies führte zum Teil zu Problemen während der Bearbeitungsphase. Es ist zu empfehlen, dass Experten sich nachhaltig vergewissern, dass die Aufgabenstellungen von den Antragstellern auch tatsächlich verstanden wurden.

4.3.3 Abfrage von Fachwissen und Fachbegriffen

Wie gehen die Antragsteller mit Fachbegriffen um?

Die Qualifikationsanalyse soll primär darauf ausgerichtet sein festzustellen, ob Antragsteller in bestimmten beruflichen Situationen notwendige Handlungen ausführen können. Durch die Handlungen kann zum Teil, aber nicht immer, auf Wissen geschlossen werden. Um das Wissen, welches zur Erfüllung dieser Handlungen notwendig ist, sichtbar zu machen, bieten sich prinzipiell zwei Methoden an: das Fachgespräch und schriftliche Tests.

Beide Methoden bieten sich für eine situative Überprüfung von Wissen an. Die AG Ist-Analyse/Konzeption vermutete jedoch, dass schriftliche Tests traditionell rein wissensbasiert gestellt werden und hauptsächlich Fachbegriffe abfragen. Aufgrund der besonderen Zielgruppe der Qualifikationsanalyse konnte nicht davon ausgegangen werden, dass die Antragsteller gut Deutsch sprechen und verstehen. Somit wurde angenommen, dass deutsche Fachbegriffe ohne das Absolvieren einer deutschen Ausbildung für Antragsteller nicht uneingeschränkt zu verstehen sein oder, dass sich eine Abfrage von Fachbegriffen bei Antragstellern schwierig gestalten würde. Um zu verifizieren, ob schriftliche Tests tatsächlich verstärkt Fachbegriffe abfragen, wurden die Konzeption und die Musterlösungen der schriftlichen Tests mit denen der Fachgespräche verglichen. Die Antworten der Antragsteller in den schriftlichen Tests sollten zeigen, ob die Antragsteller Schwierigkeiten beim Benennen von Fachbegriffen hatten.

Ausgewertet wurden die in der Erprobung eingesetzten schriftlichen Tests,²⁴⁷ indem die Musterlösungen mit den tatsächlichen Antworten der Antragsteller verglichen wurden. Ebenfalls verglichen wurden die Antworten und Musterlösungen in den Fachgesprächen.²⁴⁸

Die schriftlichen Tests in den Bereichen Metallbauer, Maurer und Elektroniker waren so konzipiert, dass hauptsächlich Kenntnisse in Form von Fachbegriffen und Formeln abgefragt wurde. Als Methode wurden entweder Fragen gestellt oder Aussagen verwendet, zu denen Stellung genommen werden sollte. Für Rechnungen wurden kurze Fallbeispiele aufgeführt. Nur bei den Friseuren wurde ein Schwerpunkt auf Handlungsstrategien gelegt. Dieser Test sah offene Antwortmöglichkeiten in Form von Freitexten vor.

In allen schriftlichen Tests fielen die Antworten der Antragsteller wesentlich kürzer aus als in der Musterlösung vorgegeben. Häufig wurden Fragen nach Fachbegriffen nicht mit dem Begriff selbst beantwortet, sondern mit einer Beschreibung, die sich auf sprachlich sehr niedrigem Niveau befand.²⁴⁹ Vollständige Sätze wurden kaum verfasst, überwiegend wurden einzelne Wörter als Antworten aufgeschrieben. Viele Fragen wurden gar nicht beantwortet.

Die Experten vermerkten darauf in ihren Korrekturen unter anderem folgende Kommentare, die darauf hindeuten, dass erhebliche Schwierigkeiten beim schriftlichen Aufgabenverständnis und bei der Beantwortung der Fragen vorlagen:

- „wahrscheinlich wurde die Aufgabe nicht verstanden“
- „nicht verstanden, dass nur eine Aufgabe zu beantworten ist“
- „einige Infos in der Aufgabe wurden nicht erkannt“
- „die Schrift ist sehr schwer zu lesen“
- „nicht zu verstehen, was der Antragsteller sagen möchte“

In den Fachgesprächen konnten die Antragsteller viele Fragen, die Fachbegriffe beinhalteten²⁵⁰ ebenfalls nicht beantworten. Bei den Maurern formulierten die Experten daraufhin die Fragen um oder gaben Beispiele, mit Hilfe deren die meisten Antragsteller die Fragen verstehen und beantworten konnten.²⁵¹ Bei den Elektronikern formulierten die

²⁴⁷ Ausgenommen wurde der schriftliche Test der Bürokaufleute, da hier nur eine Auflistung von vorgegebenen Wörtern am Laptop erstellt werden sollte. Es konnten also keine Antworten ausgewertet werden.

²⁴⁸ Fachgespräche wurden eingesetzt bei der Erprobung der Elektroniker und Maurer. Bei den Metallbauern und Friseuren wurden statt Fachgesprächen Rollenspiele eingesetzt.

²⁴⁹ Zum Beispiel wurde auf die Frage: „Welche Funktionen hat ein Türschließer?“ geantwortet: „Tür zumachen, aufmachen“.

²⁵⁰ Zum Beispiel „Was ist eine schwarze Wanne?“ oder „Wie nennt man...?“.

²⁵¹ Beispielsweise wurde bei den Maurern nach einer „schwarzen“ und „weißen Wanne“ gefragt. Diese Begriffe kannte keiner der Antragsteller, aber sie konnten Maßnahmen beschreiben, nachdem ein Experte mittels einer Plastikbox das Problem eindringender Nässe veranschaulicht hatte.

Experten die Fragen ebenfalls erheblich um oder nutzten Beispiele, Gestik und Mimik als sie merkten, dass die Fachbegriffe nicht verstanden wurden.²⁵²

Die Experten zeigten sich im Nachhinein sehr überrascht, dass die Antragsteller wesentliche Begriffe aus dem Beruf nicht beherrschten, obwohl sie die Arbeitshandlungen zum Teil durchaus beschreiben konnten. Als Erklärung vermuteten die Experten, dass es sein könnte, dass diese Begriffe im täglichen Arbeitsleben der Antragsteller unter Umständen keine Bedeutung fänden. Man gehe aber als deutscher Experte davon aus, dass sie in der Ausbildung vermittelt würden. Da die Antragsteller keine deutsche Ausbildung durchlaufen hätten, könnte es durchaus sein, dass wesentliche Fachbegriffe nach deutschem Verständnis im Wortschatz der Antragsteller nicht vorhanden seien.

Die Experten akzeptierten in der Regel die Erläuterungen der Antragsteller als ausreichend, auch wenn die Fachbegriffe nicht genannt wurden.

Der wesentliche Vorteil von Fachgesprächen gegenüber schriftlichen Tests besteht darin, dass Fragen derart umformuliert und beschrieben werden können, dass die Antragsteller diese trotz Sprachschwierigkeiten verstehen. Damit haben die Fachgespräche einen erheblichen Vorteil gegenüber schriftlichen Tests. Zudem kommen in schriftlichen Tests die in Kapitel 4.3.1 aufgeführten Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben in deutscher Sprache hinzu.

Sowohl die Experten als auch die Antragsteller konnten im Fachgespräch mit Gestik, Mimik und Zeigen Handlungsabläufe oder Begriffe verdeutlichen, was ihnen im schriftlichen Bereich nicht möglich war.

Da sich beide Methoden für die Wissensabfrage anbieten, ist zu empfehlen, aufgrund der Flexibilität der Fragestellung bei dieser Zielgruppe Fachgespräche einzusetzen.

4.4 Erprobung der Nachbereitung der Qualifikationsanalyse

Nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse mussten die Experten und Zweitbeobachter zu einer begründeten Einschätzung gelangen, ob der Antragsteller die wesentlichen Tätigkeiten ausführen kann oder nicht.

Für die Dokumentation des Verfahrens wurden flexibel einsetzbare Dokumente erarbeitet, die den Experten zur Verfügung gestellt wurden, damit diese ihre Ergebnisse protokollieren und ihre Entscheidungen begründen konnten.

²⁵² Problematisch war hier, dass zum Teil auch die Kenntnisse der Antragsteller zu Grundbegriffen (wie zum Beispiel Spannung, Volt, Watt) fehlten, so dass die Fachgespräche nur sehr schwer durchführbar waren.

Im Zuge der Erprobung sollte festgestellt werden, wie das Zusammenspiel der Experten und Zweitbeobachter funktionierte, wie die Teams zu einer begründeten Entscheidung gelangten und ob die Dokumentationsvorlagen eine Hilfestellung boten.

4.4.1 Dokumentation

Zu welchem Zeitpunkt und auf welche Art wird die Dokumentation vorgenommen?

Betrachtet werden bei dieser Fragestellung die zur Handreichung entwickelten Dokumente Deckblatt, Beobachtungsbogen und Ergebnisdokumentation. Geprüft wurde, ob es beim zeitlichen und organisatorischen Ablauf der Eintragungen zu Schwierigkeiten kam. Fraglich war, ob die Experten für die Eintragungen weitere Empfehlungen benötigten.²⁵³

Um den Zeitpunkt der Eintragungen auf allen drei Bögen sowohl von Experten als auch Zweitbeobachtern zu erfassen, wurden die beiden Expertenteams vom FBH bei ihren Handlungen am Tag der Erprobung beobachtet. Die Beobachtungen wurden in den Beobachtungsbögen des FBH notiert. Die Auswertung der Beobachtungsbögen des FBH ergab, dass der Zeitpunkt des Ausfüllens abhängig war von der Art der Dokumente und von der Aufgabenverteilung der Teammitglieder bei der Durchführung der Qualifikationsanalyse.

Sowohl die Experten als auch die Zweitbeobachter machten sich vor Beginn der Durchführung mit den drei Dokumentenvorlagen vertraut. Die Experten überprüften die von der zuständigen Stelle vorgenommenen Eintragungen im **Deckblatt**. Zumeist erfolgte durch den Experten eine kurze Einweisung des Zweitbeobachters zur Handhabung des **Beobachtungsbogens**.²⁵⁴ Einige Zweitbeobachter stellten erste inhaltliche Fragen zu den aufgeführten Beobachtungskriterien.

In der Erprobung beobachteten immer zwei Expertenteams den gleichen Antragsteller. Dabei wurde die Dokumentation von den beiden Teams getrennt voneinander vorgenommen. Der Experte, der mit dem Antragsteller in Interaktion stand, weil er Fragen stellte oder Arbeitsprozesse erläuterte, füllte den Beobachtungsbogen in der Regel nach Beendigung eines Arbeitsschrittes oder nach Beendigung des Verfahrens aus. Der zweite Experte notierte sich ebenso wie die Zweitbeobachter in der Regel die Anmerkungen unmittelbar während des Verfahrens.²⁵⁵ Diese Eintragungen wurden nach der Durchführung durchgesehen und ergänzt.

²⁵³ Der Zeitpunkt der Eintragung hat nach Obermann (2009) keinerlei Auswirkungen auf die Qualität der Dokumentation, vgl. OBERMANN, 2009, S. 175 f. Im Hinblick auf die Selbstorganisation der Experten und Zweitbeobachter im Team sollte jedoch noch einmal überprüft werden, ob sich bestimmte Vorgehensweisen besonders bewähren.

²⁵⁴ Siehe Anhang Seite 179.

²⁵⁵ Ein Experte gab an, dass er sich absichtlich während der Qualifikationsanalyse keine Notizen gemacht habe, „damit die Antragsteller sich nicht schlecht fühlen oder zu wenig geachtet“.

Die Experten wurden im Interview nach Baustein 2 zum Grund des Zeitpunkts ihrer Eintragungen in den **Beobachtungsbogen** befragt. Die Experten erläuterten, dass sie während der Qualifikationsanalyse entweder direkt oder nach einzelnen Arbeitsschritten des Antragstellers Eintragungen vornahmen, je nachdem, ob die zeitliche Möglichkeit für Eintragungen gegeben war. Experten, die am Ende der Qualifikationsanalyse den Bogen ausfüllten, begründeten dies durch ihre aktive Tätigkeit oder durch die Tatsache, dass manche Informationen erst am Ende der Durchführung vorlagen.

Die Eintragungen im Beobachtungsbogen bezogen sich in den meisten Fällen auf das Setzen von Kreuzen in den beiden dafür vorgesehenen Spalten. Einige Experten und Zweitbeobachter nutzten die freien Felder in der letzten Spalte für vielfältige Bemerkungen sowohl zu Kreuzen im Bereich „trifft nicht zu“ also auch im Bereich „trifft zu“. Andere Experten und Zweitbeobachter setzten fast ausschließlich Kreuze, ohne die Felder für die Bemerkungen zu nutzen. Wieder andere füllten das letzte Feld nur zu einigen der Kriterien aus. Eine generelle Aussage zu einer berufs- oder personenspezifischen Unterscheidung bei den Eintragungen konnte nicht getroffen werden. Ebenfalls zeigte der Zeitpunkt der Eintragungen in die Bögen keine generalisierbaren Unterschiede im Hinblick auf die Qualität oder den Umfang der Eintragungen.

Eine Abstimmung zwischen dem Zweitbeobachter und dem Experten zu einzelnen Kriterien erfolgte zumeist im Anschluss an die Durchführung. In längeren Arbeitsphasen, zum Beispiel bei der Werkstattarbeit, stimmten sich die Mitglieder eines Teams auch während des Verfahrens ab.

Nach dem Vergleich der Ergebnisse beider Teammitglieder füllten die Experten die **Ergebnisdokumentation** aus. In Fällen einer Negativentscheidung wurden zum Teil gemeinsam mit dem Zweitbeobachter Formulierungsvorschläge für die Begründung der Entscheidung gesammelt.

Schwierigkeiten bei den Eintragungen waren für die Beobachter des FBH nicht erkennbar.

Das Deckblatt wurde von den Experten jeweils in Vorbereitung zur Qualifikationsanalyse kontrolliert. Bis auf eine abschließende Unterschrift der Experten mussten Eintragungen hier nicht mehr vorgenommen werden, da diese durch die zuständige Stelle bereits erfolgt waren. Der Zeitpunkt der Eintragungen in den Beobachtungsbogen divergierte und richtete sich bei allen Experten und Zweitbeobachtern nach den Arbeitsprozessschritten der Aufgabe oder nach der Möglichkeit, ungestört Eintragungen vornehmen zu können. Die Eintragungen zu Bemerkungen im Bogen unterschieden sich personenspezifisch. Die Ergebnisdokumentation wurde im Anschluss an die Qualifikationsanalyse ausgefüllt. Bei keinem der Dokumente zeichneten sich größere Probleme beim Zeitpunkt oder bei der Art und Weise der Eintragungen ab. Insofern ist davon auszugehen, dass die Experten keine weitergehenden Empfehlungen zum Zeitpunkt oder zur Vorgehensweise bei den Eintragungen benötigten.

Wie zufrieden ist die Zielgruppe mit den Dokumentationsvorlagen?

Diese Frage bezog sich prinzipiell auf zwei Zielgruppen: auf die Experten und auf die Zweitbeobachter. Im Rahmen der Erprobung zeigte sich jedoch, dass eine wichtige Zielgruppe unbeachtet geblieben war: die Mitarbeiter der zuständigen Stellen, welche die Dokumente mit den persönlichen Daten der Antragsteller vor Beginn der Qualifikationsanalyse ausfüllen und die Dokumente nach Abschluss der Qualifikationsanalyse zurückerhalten. Von den Mitarbeitern der zuständigen Stellen kamen rege Anmerkungen zu den Dokumenten. Teilweise waren die Mitarbeiter der zuständigen Stellen auch gleichzeitig Zweitbeobachter. War dies nicht der Fall, versuchte das FBH, die Rückmeldungen der Mitarbeiter in Gesprächen zu berücksichtigen.

Die Experten wurden im Interview nach Baustein 2 befragt und während der Durchführung von Baustein 2 bei ihren Eintragungen durch das FBH beobachtet. Die Zweitbeobachter wurden im Fragebogen für Zweitbeobachter zu ihrer Zufriedenheit mit den Dokumentationsvorlagen befragt.

Zehn der elf befragten Experten gaben an, mit den drei Dokumenten gut zurechtgekommen zu sein. Ein Experte enthielt sich der Aussage, da der Zweitbeobachter der zuständigen Stelle die Eintragungen ins Deckblatt und in die Ergebnisdokumentation vorgenommen hatte.²⁵⁶ Ein Experte gab an, für ihn die Eintragungen zu „viel“ gewesen, eigentlich würde er die Dokumentation „nicht brauchen“.

Bei den Zweitbeobachtern wurde zwischen Beobachtungsbogen einerseits sowie Deckblatt und Ergebnisdokumentation andererseits getrennt, da vermieden werden sollte, dass sich die vom Experten vorgenommenen Eintragungen auf dem Beobachtungsbogen auf die Beurteilung der Dokumente allgemein auswirkten.

Die Zweitbeobachter wurden also zu ihrer Einschätzung befragt, indem sie folgende These bewerten sollten: „Die Dokumentationsvorlagen (**Deckblatt, Ergebnisdokumentation**) sind geeignet.“ Sechs Zweitbeobachter stimmten der These zu, drei stimmten eher zu und einer stimmte eher nicht zu. Ein Zweitbeobachter enthielt sich der Antwort.²⁵⁷

Hinsichtlich des **Beobachtungsbogens** wurden die Zweitbeobachter befragt, ob sie mit den Kriterien des Experten gut arbeiten konnten und ob der Beobachtungsbogen eine Hilfestellung bei der Beurteilung dargestellt habe.²⁵⁸ Ein Zweitbeobachter schrieb in der Spalte „offene Anmerkungen“, dass der Beobachtungsbogen seiner Meinung nach überarbeitet werden solle und schlug Ankreuzfragen mit Kriterien vor.

²⁵⁶ Es handelte sich hierbei um einen Experten, der am Morgen des Erprobungstages kurzfristig eingesprungen war. Deshalb seien die Eintragungen „ohne Vorbereitungen schwierig“ für ihn gewesen.

²⁵⁷ Begründungen wurden in den offenen Feldern für die zwei letzten Beurteilungen nicht angegeben. Sowohl die Enthaltung als auch die negative Bewertung entstammen den beiden Zweitbeobachtern aus dem Bereich Metallbau.

²⁵⁸ Die Ergebnisse hierzu wurden in den angegebenen Kapiteln bereits ausgewertet. Vgl. Kapitel 4.2.2.

Die Beobachtungen und Gespräche mit den Experten während der Durchführung gaben keinen Aufschluss über notwendige Verbesserungen. Nur die Anzahl der Unterschriftenfelder wurde von den Experten teilweise kritisiert.

In Gesprächen mit den Mitarbeitern der zuständigen Stellen wiesen diese darauf hin, dass sie es präferieren würden, die Dokumente online mit fixierten Eintragungsfeldern auszufüllen. Zudem würden sich viele Eintragungen doppeln. Die wesentlichen Informationen für die zuständige Stelle stünden auf der Ergebnisdokumentation, auf das Deckblatt könne evtl. verzichtet werden.

Aus den Beobachtungen des FBH während der Erprobung wurde ebenfalls ersichtlich, dass mit dem Deckblatt nicht gearbeitet wurde. Die Experten kontrollierten zu Anfang kurz die Eintragungen und legten das unterschriebene Dokument zu den restlichen Unterlagen.

Aufgrund dieser Beobachtungen und Rückmeldungen wurden nach Rücksprache mit der AG Ist-Analyse/Konzeption die Doppelungen der Unterschriften entfernt. Um den Aufwand der Eintragungen für die zuständigen Stellen und die Experten zu reduzieren, wurde auf das Deckblatt verzichtet und die wesentlichen Felder des Deckblattes in den Beobachtungsbogen beziehungsweise die Ergebnisdokumentation integriert, so dass nunmehr nur noch zwei Vorlagen verwendet werden müssen. Die HWK Mannheim überarbeitete die Dokumente nochmals, so dass diese mit fixierten Feldern online ausgefüllt werden können.

Die neuen Vorlagen wurden den Experten im Expertenworkshop vorgelegt und von diesen als sinnvolle Verbesserung angesehen.

Insgesamt zeigten sich die unterschiedlichen Zielgruppen (Experten, Zweitbeobachter, Mitarbeiter der zuständigen Stellen) mit den entwickelten Dokumenten zufrieden. Bemerkungen zur Verbesserung wurden aufgegriffen und die drei Dokumente wurden zur Arbeitserleichterung für die Mitarbeiter der zuständigen Stellen und für die Experten zu zwei Dokumenten zusammengefasst, so dass in Zukunft auf das Deckblatt verzichtet wird und nur noch ein Beobachtungsbogen sowie eine Ergebnisdokumentation in der Qualifikationsanalyse eingesetzt werden.

4.4.2 Beurteilung

Wie kommen die Experten zu einer Beurteilung? Wünschen Experten sich strengere Vorgaben zur Beurteilung?

Das Konzept der Qualifikationsanalyse sieht außer der Auswertung des Beobachtungsbogens keine expliziten Vorgaben dazu vor, wie Experten zu einer Beurteilung der Leistung der Antragsteller kommen. Fraglich war während der Konzeptionsphase, ob die Experten konkrete Vorgaben zur Beurteilung benötigen oder ob sie auch ohne strikte Vorgaben zu begründeten Beurteilungen gelangen.

Um dieser Frage nachzugehen, wurden die Experten im Verfahren beobachtet und anschließend im Interview nach Baustein 2 befragt, wie sie zu einer Gesamtbeurteilung gekommen sind, ob der Beobachtungsbogen für sie eine Hilfestellung darstellte und ob sie gerne stärkere Vorgaben zur Beurteilung erhalten hätten.

Beobachtet werden konnte, dass sich die Experten bei der Beurteilung mit den Zweitbeobachtern abstimmten. Teilweise besprachen die Teampartner die einzelnen Beobachtungskriterien im Bogen noch einmal gemeinsam und verglichen ihre Einzelbeurteilungen, bevor sie zu einem Gesamtergebnis kamen. In anderen Situationen schlug der Experte eine Beurteilung vor und suchte die Bestätigung des Zweitbeobachters und zum Teil wurde der Zweitbeobachter gebeten, zuerst eine Einschätzung abzugeben.

Auf die Frage, wie sie konkret zu einer Gesamtbeurteilung kamen, äußerten acht Experten, dass sie – neben der Beachtung der K.O.-Kriterien – unter Zuhilfenahme des Beobachtungsbogens eine Beurteilung nach dem „Gesamtbild“ beziehungsweise nach einem „Gesamteindruck“ oder auch „Bauchgefühl“ vorgenommen hätten. Einer dieser Experten gab an, dass er aus der Erfahrung heraus eine Gesamtleistung gut einschätzen könne. Drei weitere dieser Experten erläuterten, dass sich das Gesamtbild aus den Facetten der einzelnen Kriterien zusammensetze; daneben würden sie aber weitere Kriterien zur Beurteilung heranziehen, die nicht im Beobachtungsbogen dokumentiert werden. Dazu zählten beispielsweise alternative Lösungswege, die nicht durchgeführt wurden, Sicherheit im Umgang mit Hilfsmitteln oder Fertigungszeit. Ein weiterer Experte gab an, dass er eine intuitive Gewichtung vorgenommen habe. Die Resultate der Antragsteller in den einzelnen Teilen der Qualifikationsanalyse würde er im Hinblick auf die eigene Gewichtung beurteilen.²⁵⁹

Zwei Experten nahmen eine summative Beurteilung vor, indem sie neben der Beachtung der K.O.-Kriterien Punkte vergaben beziehungsweise die Anzahl der bestandenen Regelkriterien ins Verhältnis zu den nicht-bestandenen Regelkriterien setzten.

Zehn der elf Experten gaben an, dass der Beobachtungsbogen bei der Beurteilung hilfreich gewesen sei, ein Experte fand den Bogen teilweise hilfreich. Der Vorteil des Beobachtungsbogens wurde primär in der Bündelung der Aktivitäten und strukturierten Dokumentation der Beobachtungen gesehen, was der Vergesslichkeit entgegenwirken und die Reflexion der Beobachtungen im Nachhinein erleichtern würde. Zwei Experten gaben explizit an, dass man aus den Notizen in den Bögen die Beurteilung gut ableiten könne; insofern ergäbe sich auch eine Zeitersparnis. Ein weiterer Experte sah einen Vorteil in der Dokumentation des Verfahrens bei Ablehnung.

Sieben Experten wünschten sich keine stärkeren Vorgaben zur Beurteilung. Ein Experte enthielt sich der Aussage und drei Experten wünschten sich weitergehende Vorgaben zur

²⁵⁹ Er setzte die Arbeitsprobe als wichtigstes Element an. Eine erfolgreiche Lösung der Arbeitsprobe könne so Mängel im Fachgespräch oder in der grafischen Gestaltung ausgleichen.

Beurteilung. Zwei von ihnen bevorzugten eine Kalkulation mit Punkten, ein Experte wünschte sich mehr Regeln bzgl. des Sprachniveaus und eine „Abstufung in der Beurteilung“.

Während des Verfahrens wurde ersichtlich, dass alle Experten intensiv mit dem Beobachtungsbogen arbeiteten und diesen auch als Grundlage bei der Beurteilung verwendeten. Der Beobachtungsbogen diente der strukturierten Dokumentation der Beobachtungen analog der verschiedenen Arbeitsschritte der Antragsteller und wurde sowohl als Diskussionsgrundlage bei der Abstimmung mit dem Zweitbeobachter als auch als Reflexionsgrundlage bei der Beurteilung eingesetzt.

Die Beurteilung erfolgte dann mit Blick auf die Eintragungen im Beobachtungsbogen in den meisten Fällen durch die Einschätzung der Gesamtleistung des Antragstellers (sofern keine K.O.-Kriterien verletzt wurden. Verletzte K.O.-Kriterien führten zum direkten Nicht-Bestehen). Die Experten nahmen eine eigene Gewichtung der Kriterien vor. Bei der Beurteilung konnten neben den Kriterien in den Beobachtungsbögen auch weitere Kriterien eine Rolle spielen, die von den unterschiedlichen Experten individuell gesetzt wurden. Teilweise wurde ein summativer Ansatz angewendet, bei dem die Experten Punkte vergaben oder Regelkriterien abzählten.

Die überwiegende Zahl der Experten wünschte sich keine strengeren Vorgaben zur Beurteilung, wenngleich einzelne Experten eine Beurteilung anhand von Punkten bevorzugt hätten.

In die Handreichung wurde im FAQ-Bereich daraufhin der Zusatz aufgenommen, der es den Experten freistellt, selber eine Gewichtung der eigenen Kriterien vorzunehmen und bereits im Vorhinein Punkte festzulegen.

Kommen verschiedene Experten(-teams) zu gleichen Ergebnissen?

Eine wesentliche These der AG Ist-Analyse/Konzeption war, dass Experten mit Unterstützung der Zweitbeobachter in der Lage sind, die Leistung eines Antragstellers in Bezug auf Können oder Nicht-Können einzuschätzen und bei einem Verfahren ohne Noten zu den gleichen beziehungsweise sehr ähnlichen Einschätzungen gelangen.

Aus dieser These folgt der Schluss, dass beim Einsatz von zwei Experten(-teams) beide Teams zum gleichen oder sehr ähnlichen Beurteilungsergebnis kommen. Um diese These zu überprüfen, wurde jeder Antragsteller von zwei Expertenteams beobachtet, die unabhängig voneinander eine Beurteilung der Leistung des Antragstellers vornahmen.

Die Ergebnisse der beiden Teams zu 44 wesentlichen Tätigkeiten wurden im Nachhinein miteinander verglichen.

Die Expertenteams stimmten überein, dass 21 wesentliche Tätigkeiten bestanden wurden; 19 wesentliche Tätigkeiten konnten nicht nachgewiesen werden. In vier Fällen kamen die Experten zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Ergebnisse noch einmal auf einen Blick dar:

Wesentliche Tätigkeiten	Gleiche Beurteilung	Unterschiedliche Beurteilung
Vergleich Team 1 und 2	40	4

Tabelle 19: Vergleich der Ergebnisse zweier Expertenteams

Um die Gründe für die unterschiedlichen Beurteilungen zu untersuchen, wurden die Beobachtungsbögen der Experten sowie des FBH ausgewertet. Hier zeigte sich, dass es sich in drei der vier Fälle um sogenannte Wackelkandidaten handelte.

Bei dem ersten Fall notierten beide Teams, dass ihnen die Beurteilung des Kandidaten sehr schwer gefallen sei. Der eine Experte entschied schließlich aus Betriebsicht, indem er feststellte, dass der Antragsteller zwar kein Deutsch spreche und verstehe, er aber im Bereich der Fertigung im Betrieb ausreichend arbeiten könne, wenn er einmal die Aufgaben verstanden hätte. Der zweite Experte entschied sich gerade wegen der mangelnden Sprachkenntnisse letztendlich gegen eine Anerkennung der Leistungen, da der Antragsteller von Anfang an auf die Übersetzungen eines weiteren Antragstellers aus dem gleichen Herkunftsland angewiesen war, um die Aufgaben zu verstehen. Somit bezweifelte der Experte, ob der Antragsteller auf sich allein gestellt tatsächlich die notwendigen Handlungen durchführen konnte.

Auch bei dem zweiten Fall handelte es sich um einen sogenannten Wackelkandidaten. Insgesamt wurde bei beiden Teams deutlich, dass es sich bei demselben Antragsteller um eine knappe Entscheidung handelte.

Zwei weitere unterschiedliche Beurteilungen wurden im Bereich der **Friseure** vorgenommen. Bei einem handelte es sich ebenfalls um einen Wackelkandidaten, was aus den Dokumentationen hervorgeht.²⁶⁰

Die unterschiedliche Beurteilung des vierten Antragstellers resultierte aus einem Verfahrensfehler, der vom FBH während der Qualifikationsanalyse beobachtet werden konnte. Hier lag ein Kommunikationsfehler zwischen dem Antragsteller und den Experten untereinander vor.²⁶¹

²⁶⁰ Das FBH notierte auf dem „Beobachtungsbogen des FBH“ den Ausspruch des „Experten 1“, als er sich zum Zweitbeobachter wandte: „Na, das war ja jetzt nicht viel!“ Trotzdem wurde von diesem Team die Leistung als „konnte nachgewiesen werden“ angegeben, allerdings wurde das Kreuz auf der Ergebnisdokumentation in Klammern gesetzt. Bei dem anderen Team findet man auf dem Beobachtungsbogen in beiden Beurteilungsspalten eingeklammerte Häkchen. Dies deutet ebenfalls auf eine Tendenz zur Mitte und damit auf eine unsichere Entscheidung hin.

²⁶¹ Die Antragstellerin aus dem Bereich der Friseure fragte, ob sie den Pony der Kundin auch nach dem Föhnen schneiden dürfe und erhielt eine positive Antwort. Einer der Experten hatte dieses Gespräch nicht mitbekommen und nahm den Schnitt vor dem Föhnen ab. Aufgrund des fehlenden Ponyschnitts wurde die Leistung als nicht ausreichend angesehen. Der zweite Experte akzeptierte den Trockenschnitt. Bei ihm bestand die Antragstellerin.

Die beiden Expertenteams kamen unabhängig voneinander zu der gleichen Einschätzung der Leistung der Antragsteller. Auch in den voneinander abweichenden Fällen waren die Einschätzungen der beiden Teams zu den Antragstellern sehr ähnlich: beide Teams kamen bei den Antragstellern, bei denen unterschiedliche Beurteilungen vorgenommen wurden, vorab zu dem gleichen Ergebnis, dass es sich um sogenannte Wackelkandidaten handelte. Die letztendliche Entscheidung über ein Bestehen oder Nicht-Bestehen wurde dann unterschiedlich personen- oder kriterienorientiert getroffen. Hier kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Experten bestimmte Kriterien unterschiedlich gewichteten oder auch Sprachkenntnisse bei ihrer Entscheidung berücksichtigten.

Auch Verfahrensfehler im Sinne von Kommunikationsfehlern können in diesem Verfahren nicht ausgeschlossen werden. Die Handreichung sensibilisiert die Experten jedoch dahingehend, dass sie besonders auf die Kommunikation mit den Antragstellern und das sprachliche Verständnis von Aufgabenstellungen achten.

Kommen Experten mit gleichen/unterschiedlichen Beobachtungsbögen zu gleichen Beurteilungen?

Fraglich war, ob es zu stärkeren Abweichungen in der Beurteilung kommt, wenn unterschiedliche Beobachtungsbögen eingesetzt werden. Deshalb wurden in zwei Verfahren (Metallbau, Friseur) von zwei Experten Bögen entwickelt, die von jeweils einem Team in der Qualifikationsanalyse eingesetzt wurden. Bei den restlichen drei Erprobungen (Bürokaufleute, Maurer, Elektriker) arbeiteten beide Expertenteams mit den gleichen Beobachtungsbögen.

Wie bereits aufgeführt, kam es in nur vier von 44 Fällen zu unterschiedlichen Beurteilungen. Drei unterschiedliche Beurteilungen wurden im Verfahren mit unterschiedlichen Beobachtungsbögen vorgenommen, eine unterschiedliche Beurteilung gab es in einem Verfahren mit gleichen Bögen.²⁶²

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, weist die Deutung der vier Beurteilungsabweichungen darauf hin, dass als Gründe für die Abweichungen nicht die unterschiedlichen Bögen in Frage kommen, sondern die Tatsache, dass es sich bei diesen Kandidaten um sogenannte Wackelkandidaten handelte, beziehungsweise es andere inhaltliche Gründe gab.

In den Verfahren, in denen unterschiedliche Beobachtungsbögen eingesetzt wurden, verglichen die Experten nach dem Abschluss der Qualifikationsanalyse teilweise ihre Bögen und äußerten sich dahingehend, dass die Unterschiede nur geringfügig in der Diversität der Beurteilungskriterien lägen. Vielmehr unterschieden sich die Bögen hauptsächlich in der Anzahl und der mehr oder weniger ausführlichen Formulierung der Kriterien.

²⁶² Eine unterschiedliche Beurteilung lag im Bereich Metallbau vor, eine im Bereich der Maurer und zwei im Bereich der Friseur.

Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Gründe für unterschiedliche Beurteilungen nicht aus dem Einsatz unterschiedlicher Beobachtungsbögen resultieren. Eine Verbindung zwischen dem Einsatz unterschiedlicher Beobachtungsbögen und dem Ergebnis der Beurteilung kann nicht hergestellt werden. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Experten zu einem gleichen Ergebnis kamen, unabhängig davon, ob sie mit unterschiedlichen oder gleichen Beurteilungsbögen arbeiteten.

Wurden alternative Lösungswege akzeptiert?

Ein wesentlicher Punkt bei der Auswahl von Instrumenten war, dass die Instrumente geeignet sein sollten, mehrere gleichwertige Bewältigungsstrategien zur Lösung einer Aufgabe zuzulassen und somit einerseits die genderspezifischen und persönlichen als auch andererseits die kulturellen Unterschiede der Antragsteller zu berücksichtigen.

Wenn die Instrumente es ermöglichen, dass zur Lösung der Aufgabe unterschiedliche Vorgehensweisen herangezogen werden, muss jedoch auf der anderen Seite sichergestellt werden, dass die Experten für unterschiedliche Vorgehensweisen sensibilisiert sind und diese in der Beurteilung akzeptiert werden.

Somit wurde im Rahmen der Erprobung der Qualifikationsanalyse überprüft, ob von den Antragstellern teilweise unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt wurden und ob diese sich auf die Beurteilung durch die Experten auswirkten.

Dazu wurden die Aufgabenstellungen in Hinblick auf eine mögliche Offenheit der Lösungswege analysiert, die Antragsteller während der Qualifikationsanalyse beobachtet und die Experten im Interview nach Baustein 2 zu ihrer Bewertung der einzelnen Situationen befragt.

Die Aufgabenstellung der **Bürokaufleute** enthielt im Bereich *Textverarbeitung* das Setzen von Tabstopps. Diese setzten die Antragsteller auf unterschiedliche Art und Weise, nur eine einzige Antragstellerin wählte den Weg, den die Experten erwarteten. Im Bereich *Personal* wählte die Antragstellerin ebenfalls eine von der Musterlösung abweichende Einteilung des Personals zur Inventur. Alle Vorgehen wurden von den Experten als zulässige Vorgehensweisen angesehen.

Die Aufgabenstellung der **Metallbauer** wurde so offen gehalten, dass den Antragsteller die Wahl der Hilfsmittel und Werkzeuge weitgehend freigestellt wurde. In der Werkstatt befanden sich sowohl Schweißkabinen als auch Sägen und Bohrer; zudem stand den Antragsteller eine zweite Werkstatt zum Schmieden zur Verfügung. Dies führte dazu, dass nicht alle Beobachtungskriterien tatsächlich beobachtet werden konnten, da der Antragsteller entschied, welche Arbeitsschritte er mit welchen Werkzeugen vornehmen wollte.

Ein Antragsteller berechnete Maße, anhand deren ersichtlich war, dass er das Fenster nicht in der Laibung, sondern außen an der Hausfront anbringen wollte. Hier schritt der Experte ein und erklärte den Begriff der Laibung. Der Antragsteller änderte daraufhin sein Vorgehen.

Alle vier Antragsteller fertigten nur eine kurze Skizze des Fensters an und begannen umgehend mit der Fertigung; erst am Ende erstellten sie eine genauere Zeichnung anhand des von ihnen gefertigten Kellerfensters. Auch die Materiallisten wurden nach Beendigung der Arbeit ausgefüllt.²⁶³

Die Aufgabenstellung der **Maurer** war in sich durch die vorgegebene Grafik der Mauer und Verbandslösung stark vorstrukturiert. Alternative Lösungswege führten hier laut Experten zu Instabilitäten am Mauerwerk und waren insofern unzulässig.

Im Fachgespräch zeigten die Experten jedoch eine große Bereitschaft, sich sowohl auf abweichende Formulierungen der Antragsteller als auch auf unterschiedliche Vorgehensweisen einzulassen.

Da die Aufgabe der **Friseure** so verfasst war, dass die Antragsteller sich einen Schnitt aussuchen konnten, lag auch hier implizit eine große Spannweite an Vorgehensweisen vor. Unterschiedliche Schnitt-Techniken wurden bemerkt und akzeptiert. Eine Antragstellerin nahm statt eines Nassschnitts einen Trockenschnitt des Ponys ihres Modells vor. Dieses Vorgehen wurde von einem der Experten nicht akzeptiert.

Bei den **Elektronikern** richteten sich die Aufgaben größtenteils nach den Sicherheitsvorschriften im Elektroniker-Handwerk (VDE-Vorschriften), die als feste Vorgabe wenig Flexibilität zulassen. Die Experten ließen die Antragsteller handeln und griffen nur ein, wenn es bei der Handlung der Antragsteller zu einer Gefährdung der Person kommen konnte.²⁶⁴

Im Interview wurden die elf Experten dazu befragt, ob in der Qualifikationsanalyse unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt wurden und ob diese zulässig waren.

Vier Experten gaben an, dass Antragsteller alternative Lösungswege wählten, die als zulässig eingeschätzt wurden. Ein Experte vermutete, dass die abweichende Lösung aus einem abweichenden Aufgabenverständnis entstanden sei. Ein Experte aus dem Metallbau erklärte, dass es letztendlich keine abweichende Lösung gegeben habe, da der Kollege eingegriffen hatte. Für ihn wäre aber auch die abweichende Lösung des Antragstellers akzeptabel gewesen. Sechs Experten gaben an, dass keine unterschiedlichen Vorgehensweisen gewählt wurden; drei von ihnen meinten jedoch, dass sie auch unterschiedliche Vorgehensweisen akzeptieren würden, solange sie keine Sicherheitsaspekte verletzen und zu einem richtigen Ergebnis führten.

²⁶³ Mit diesem Vorgehen wichen sie von dem Anspruch des Planens (Berechnung der Maße und des Materials sowie eine genaue Zeichnung), der Durchführung (Fertigung) und Kontrolle (Messen) ab, indem sie die Zeichnung zum Schluss anfertigten. Diese Erfahrung war für die Experten durchaus irritierend, was man aus diversen Bemerkungen schließen konnte. Auch die Qualität der geforderten „Skizze“ wich von den Ansprüchen an eine Skizze ab. Die Experten erklärten das Vorgehen der Antragsteller damit, dass im Ausland anscheinend andere Standards gesetzt werden.

²⁶⁴ In einem Fall wollte der Antragsteller den Schaltkasten mit bloßen Händen untersuchen, obwohl er mehrfach darauf hingewiesen wurde, dass dieser an den Stromkreislauf angeschlossen war. Dort griff der Experte ein und bestand auf Sicherungsmaßnahmen.

Inwieweit unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt und akzeptiert werden, hängt somit einerseits von der Offenheit der Aufgabenstellung und andererseits von der Person des Experten ab. In der Erprobung beschritten Antragsteller mehrfach alternative Lösungswege. Bis auf eine Ausnahme zeigten die Experten eine hohe Bereitschaft, sich auf unterschiedliche Vorgehensweisen einzulassen, solange diese zu einem richtigen Ergebnis führen und keine Sicherheitsaspekte verletzt werden.

Befürworten die Experten das Vier-Augen-Prinzip?

Für die Durchführung einer Qualifikationsanalyse empfiehlt die Projektgruppe eine Beobachtung durch ein Team, das aus einem (Fach-)Experten und einem Zweitbeobachter besteht. Dabei muss der Zweitbeobachter keinerlei fachliche Qualifikationen nachweisen.²⁶⁵ Fraglich war, ob die Experten einen fachfremden zweiten Beobachter an ihrer Seite akzeptieren. Deshalb wurden die Experten bei der Beurteilung im Interview nach Baustein 2 zu ihrer Kooperation mit dem Zweitbeobachter befragt.

Zehn der elf Experten gaben an, dass die Abstimmung mit dem Zweitbeobachter gut gewesen sei, einer enthielt sich der Aussage, da er alleine die Entscheidung getroffen habe.²⁶⁶ Auf die Frage, ob der Zweitbeobachter hilfreich gewesen sei, antworteten acht Experten mit „ja“, ein Experte gab zur Antwort, dass ein Zweitbeobachter „optional“ bei schwierigen Fällen eingesetzt werden könnte, und zwei Experten sprachen sich dafür aus, dass eine Person durchaus ausreichen würde.

Dabei äußerte keiner der elf Experten, dass die Person des Zweitbeobachters durch einen zweiten Experten besetzt werden müsse. Vorteilhaft fanden die Experten die Unterstützung durch eine zweite Person als Zeugen sowie als Hilfe bei Sprachbarrieren im Hinblick auf die Zielgruppe, als zusätzliche Dokumentationshilfe, als Kooperationspartner oder als Partner für ein „stimmiges Gesamtergebnis“. Die Notwendigkeit einer fachlichen Unterstützung wurde nicht gesehen.

Ein Experte gab an, dass er „vier Augen“ als Minimum ansehen würde. Er würde sogar drei Beobachter präferieren, da im Falle eines Patts die Mehrzahl der Meinungen zählen könne.

²⁶⁵ Es ist nicht ausgeschlossen, als Zweitbeobachter einen zweiten Fachexperten einzusetzen. Diese Möglichkeit ist in der Erprobung jedoch nicht gewählt worden.

²⁶⁶ Es handelte sich hier um einen Experten, der mit einem Zweitbeobachter zusammengearbeitet hatte, der sich von Anfang an gegen eine Beteiligung am Verfahren aussprach, da er der Meinung war, ein zweiter Fachexperte müsse als Zweitbeobachter eingesetzt werden. Der Zweitbeobachter zeigte wenig Motivation, sich am Verfahren zu beteiligen. Der Experte gab in nachfolgenden Gesprächen an, er hätte gerne mehr Unterstützung durch den Zweitbeobachter erhalten.

Der Großteil der Experten befürwortete das Vier-Augen-Prinzip und sah die Person des Zweitbeobachters als Unterstützung im Verfahren an. Die Abstimmung zwischen den Experten und den Zweitbeobachtern funktionierte problemlos, sofern die Experten und Zweitbeobachter ihre Rolle im Verfahren von Anfang an akzeptierten. Bei der Zusammenarbeit spielte die fachliche Expertise des Zweitbeobachters für die Experten keine Rolle. Sie schätzten die Mitarbeit des Zweitbeobachters besonders im Hinblick auf ihre Zeugenfunktion und Dokumentationshilfe.

Traut sich der Zweitbeobachter zu, einen konstruktiven Einfluss auf die Beurteilung auszuüben?

Neben der Akzeptanz der Zweitbeobachter durch die Experten wurde ebenfalls festgestellt, wie Zweitbeobachter ihre Rolle in dem Verfahren einschätzten und wahrnahmen. Fraglich war, ob ein Fachfremder einen konstruktiven Beitrag im Verfahren leisten konnte oder ob er lediglich als stiller Teilnehmer fungierte.

Die Zweitbeobachter wurden nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse zu ihrer Rolle im Verfahren befragt. Zudem wurde das Verhalten der Zweitbeobachter und Experten bei der Beurteilungsfindung vom FBH beobachtet und dokumentiert.

Beobachtet werden konnte, dass die Zweitbeobachter ihre Rolle im Verfahren in der Regel²⁶⁷ sehr ernst nahmen. Sie füllten ebenso wie die Experten ihre Beobachtungsbögen aus, schrieben Bemerkungen auf und dokumentierten Arbeitsabläufe. Sie ließen sich zum großen Teil Fachbegriffe und wesentliche Punkte erläutern. Bei einem Vergleich der Bögen wurde ersichtlich, dass Experten und Beobachter in den meisten Fällen zu einer gleichen Einschätzung des Antragstellers gelangten.²⁶⁸

Die Abstimmung mit dem Experten wurde entweder während des Verfahrens direkt vorgenommen oder nach Beendigung der Durchführung. Teilweise fragten Experten die Zweitbeobachter auch explizit nach ihrer Meinung.

In einigen strittigen Fällen konnte beobachtet werden, dass die Zweitbeobachter eine eigene Meinung vertraten.²⁶⁹ Die Diskussionen mit den Experten blieben in allen Fällen sachlich und konstruktiv. Die letztendliche Entscheidung oblag dem Experten.

²⁶⁷ Ein Zweitbeobachter verkündete von Anfang an, dass er im Verfahren falsch sei. Er war während des Verfahrens mehr ab- als anwesend; eine Motivation, konstruktiv am Verfahren teilzunehmen, war nicht erkennbar.

²⁶⁸ Im Fragebogen für Zweitbeobachter gaben drei Zweitbeobachter an, dass sie die Bögen während des Verfahrens ausgefüllt haben, zwei gaben an, dass sie während und nach dem Verfahren die Bögen ausfüllten und sechs Zweitbeobachter füllten ihre Bögen nach dem Ende der Qualifikationsanalyse aus. Auch wenn die Zweitbeobachter der Beobachtung durch das FBH entsprechend größtenteils ihre Bögen eigenständig ausfüllten, ist nicht auszuschließen, dass sie sich an den Eintragungen der Experten orientierten.

²⁶⁹ Zum Beispiel widersprach in einem Fall ein Zweitbeobachter dem Experten nach dessen Entscheidung, den Antragsteller aufgrund seiner mangelnden Deutschkenntnisse nicht bestehen zu lassen. Der Experte passte sich

Die elf Zweitbeobachter wurden nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse im Fragebogen aufgefordert, zu folgenden Thesen Stellung zu nehmen.

Der These „Ich konnte die Leistung des Antragstellers fachlich einschätzen“ stimmten nur sieben Zweitbeobachter voll oder eher zu, fünf stimmten (eher) nicht zu.

Dagegen stimmten neun Zweitbeobachter folgender These voll zu: „Der Experte und ich kamen zum gleichen Beurteilungsergebnis“. Einer stimmte dieser These teilweise zu und einer enthielt sich in diesem Punkt, was durch Beobachtung und den Vergleich der Beobachtungsbögen von Experten und Zweitbeobachtern bereits deutlich wurde.

Um das Gefühl der Zweitbeobachter bezüglich der Bereitschaft der Experten zur Zusammenarbeit im Team zu erfassen, wurde eine Zustimmung zu der These „Der Experte legte Wert auf meine Meinung“ eingeholt. Bis auf einen Zweitbeobachter stimmten alle dieser Aussage (eher) zu.²⁷⁰ Interessant war jedoch, dass der Zweitbeobachter, der dieser These eher nicht zustimmte, trotzdem der These voll zustimmte, dass seine Beteiligung an der Qualifikationsanalyse sinnvoll war. Im Abgleich dieser Aussagen mit den Beobachtungen des FBH im Beobachtungsbogen des FBH fiel auf, dass der Experte in diesem Team eine sehr dominante Rolle einnahm und sich im Umgang mit den Teilnehmern wenig einfühlsam zeigte. Obwohl er eine Beurteilung offensichtlich alleine vornahm, erklärte der Experte dem Zweitbeobachter seine Bewertungen und führte leise Gespräche mit ihm. Leider kann hier keine Aussage getroffen werden, ob der Zweitbeobachter im Rahmen der Gespräche in das Verfahren eingegriffen hatte. Allerdings erfolgte durch den Zweitbeobachter die Rückmeldung an die zuständige Stelle, dass er für die Zukunft die Arbeit mit einem anderen Experten empfehlen würde.

Gerade in diesem Fall wird die Kontrollfunktion des Zweitbeobachters ersichtlich. Als Zweitbeobachter konnte dieser zwar nicht unmittelbar in das laufende Verfahren eingreifen, da die Gestaltung der Durchführung und die Beurteilung letztendlich dem Experten oblagen. Dennoch konnte er durch seine Beurteilung hinsichtlich der Eignung des Experten und der Rückmeldung an die zuständige Stelle dazu beitragen, dass ein ungeeigneter Experte künftig nicht mehr mit der Qualifikationsanalyse beauftragt wird.

Im Fragebogen für Zweitbeobachter wurde am Schluss auch die Perspektive der Zweitbeobachter zum Vier-Augen-Prinzip erfasst, indem sie zu der These Stellung nahmen „Das Vier-Augen-Prinzip bei der Qualifikationsanalyse trägt zur Objektivität des Verfahrens bei.“ Neun Zweitbeobachter stimmten dieser These zu, einer stimmte eher zu und ein Zweitbeobachter enthielt sich der Aussage.

letztendlich an und änderte seine Entscheidung. In einem anderen Fall sprach ein Zweitbeobachter aus, dass er das Werkstück für unverkäuflich halte.

²⁷⁰ Sieben Zweitbeobachter stimmten der Aussage voll zu, zwei stimmten eher zu, ein Zweitbeobachter enthielt sich der Stimme und einer stimmte eher nicht zu.

Insgesamt fanden es acht Zweitbeobachter sinnvoll, an dem Verfahren beteiligt gewesen zu sein. Zwei Zweitbeobachter stimmten dieser These eher zu, einer eher nicht.²⁷¹

Die Zweitbeobachter nahmen ihre Rolle in der Qualifikationsanalyse ernst und fühlten sich größtenteils auch von den Experten ernst genommen. Beobachtet werden konnte, dass die Zweitbeobachter, trotz einer durchaus kritischen fachlichen Selbsteinschätzung, die Beobachtungsbögen eigenständig ausfüllten und sich eine eigene Meinung bilden konnten, die nur in wenigen Fällen von der des Experten abwich. In diesen Fällen diskutierten Zweitbeobachter und Experten und kamen zu einem gemeinsam akzeptierten Ergebnis. Durch ihre Fragen und Rückmeldungen nahmen die Zweitbeobachter somit eine wichtige Rolle im Verfahren ein. Teilweise wirkten gerade die Fragen und die fachliche Unkenntnis der Zweitbeobachter darauf ein, dass Experten ihre Beurteilung noch einmal reflektierten, da sie ihre Beurteilungen für die Zweitbeobachter transparent machen mussten.

Die Zweitbeobachter beurteilten ihre Rolle im Verfahren als sinnvoll und befürworteten das Vier-Augen-Prinzip im Hinblick auf die Steigerung der Objektivität der Qualifikationsanalyse.

Zudem nahmen die Zweitbeobachter eine Kontrollfunktion im Hinblick auf die Eignung des Experten für dieses Verfahren ein, indem sie eine Rückmeldung an die zuständige Stelle zu Problemen im Ablauf der Qualifikationsanalyse gaben. Diese Kontrollfunktion wirkt auf eine dauerhafte Qualitätssicherung der Qualifikationsanalyse, indem ungeeignete Experten erkannt und Probleme behoben werden können.

Dennoch zeigen die Ergebnisse auch, dass eine gewisse Grundmotivation des Zweitbeobachters, an dem Verfahren teilzunehmen, vorhanden sein muss. Eine negative Haltung gegenüber dem Verfahren kann bewirken, dass das Vier-Augen-Prinzip nicht konsequent umgesetzt werden kann.

4.4.3 Rückmeldung an Antragsteller

Auf welche Art und Weise erhielt der Antragsteller eine Rückmeldung?

In der Handreichung für Experten wurde darauf hingewiesen, dass eine Rückmeldung an die Antragsteller nach Abschluss der Qualifikationsanalyse erfolgen sollte: „Dem Antragsteller ist nach Möglichkeit am Ende der Qualifikationsanalyse das Ergebnis unmittelbar mündlich mitzuteilen. Falls das Ergebnis nicht unmittelbar feststehen sollte, soll eine Mitteilung unterbleiben. Bei der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass dies keine Aussage über den Erfolg des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens insgesamt bedeutet.“²⁷²

²⁷¹ Hier handelte es sich wiederum um den bereits oben genannten Zweitbeobachter, der von Anfang an behauptet hatte, dass er seine Rolle im Verfahren nicht sinnvoll fände.

²⁷² KÖHN/REHOLD, 2013, S. 20.

Geprüft wurde im Rahmen der Evaluation anhand von Beobachtungen, ob und auf welche Art und Weise die Antragsteller eine Rückmeldung erhielten.

Es gab prinzipiell zwei Arten von Rückmeldungen: zum einen waren dies Rückmeldungen während der Durchführung der Qualifikationsanalyse, wenn Experten einzelne Arbeitsschritte des Antragstellers beobachteten und kommentierten, zum anderen Rückmeldungen zum Ergebnis des Verfahrens.

Kurze Rückmeldungen während der Qualifikationsanalyse wurden häufig vorgenommen. Die Experten ermutigten die Antragsteller mit Gestik und Mimik, wie Nicken und Lächeln, oder Aussprüchen wie „well done“, „schön“ oder „gut“. Sie machten teilweise auf Fehler aufmerksam: „Junger Mann, das passt nicht“ oder „Kontrollieren Sie noch Mal die Maße“. Daneben gab es Rückmeldungen bei der Kontrolle der Werkstücke: „Die Stufen sind völlig falsch!“ oder „Wenn sie so in die Gesellenprüfung gehen, kann nichts mehr schief gehen!“²⁷³ oder in Fachgesprächen: „Genau das wollte ich hören“ oder „Herr X, das ist nicht gut [dass Sie die VDE-Vorschriften nicht kennen]“.

In einer Kammer erhielten die Antragsteller explizites Feedback.²⁷⁴ Sie wurden nacheinander in Einzelgesprächen über das Ergebnis der Qualifikationsanalyse informiert. Die Experten legten ihre Gründe für die Beurteilung dar und versuchten den Antragstellern Anlaufstellen aufzuzeigen, an die sie sich zur weiteren Beratung wenden konnten.

In den anderen Kammern wurde insgesamt vier Antragstellern eine Rückmeldung zu ihrer Gesamtleistung gegeben. Diese fiel jedoch sehr kurz aus und beschränkte sich auf eine abschließende Beurteilung „Das war gut!“ oder „Sie haben bestanden. Die Bescheinigung schicken wir Ihnen zu.“ In einem dieser Fälle hatte der Antragsteller selbst um eine Rückmeldung gebeten.

In keinem Fall wurde darauf hingewiesen, dass die Beurteilung der Antragsteller keine Aussage über den Erfolg des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens insgesamt bedeutet. Dies lag daran, dass aufgrund der Besonderheit der Erprobungssituation keiner der Antragsteller ein gesamtes Anerkennungsverfahren durchlief. Es ging hier nur bei einzelnen Antragstellern um die Ausstellung von Bescheinigungen, die sie in anderen Verfahren als Nachweis nutzen wollten.

Die Rückmeldung der Antragsteller erfolgte vielfach im Rahmen des laufenden Verfahrens und bezog sich nicht immer auf eine direkte Beurteilung der Leistung, sondern auch auf die Motivation oder Ermutigung der Antragsteller. Auf die Leistung bezogen wurden kurze Rückmeldungen zu guten oder weniger guten Leistungen gegeben, allerdings erfolgten diese Rückmeldungen nur vereinzelt und wenig strukturiert. In vier Fällen erhielten die

²⁷³ Die Antragstellerin durchlief die Erprobung der Qualifikationsanalyse zur Vorbereitung auf die Gesellenprüfung, die sie im Rahmen einer Nachqualifizierung anstrebte.

²⁷⁴ In einer weiteren Kammer wurden die Werkstücke im Rahmen des nachfolgenden überbetrieblichen Unterrichts noch einmal vermessen und besprochen. Dies war möglich, die Antragsteller ohnehin an dem überbetrieblichen Unterricht teilnehmen.

Antragsteller nach dem Verfahren eine differenzierte und ausführliche Rückmeldung zu der Beurteilung der Experten und der gezeigten Leistung; dabei wurden Defizite und Können reflektiert und Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung besprochen.

4.4.4 Sicht der Antragsteller auf die Qualifikationsanalyse

Wie empfanden die Antragsteller die Qualifikationsanalyse?

Bei einer Evaluation eines Verfahrens darf die Perspektive der Teilnehmer nicht fehlen. In diesem Sinne wurden die Antragsteller zu ihrer Zufriedenheit mit der Qualifikationsanalyse befragt. Wichtig war vor allem herauszufinden, ob die Antragsteller das Gefühl hatten, dass sie ihr Können zeigen konnten. Um dies zu klären wurden 26 Fragebögen von den Antragstellern ausgewertet, die das Verfahren teilweise oder vollständig durchlaufen hatten und eine Beurteilung zum Verfahren treffen konnten.

Auf die Frage, ob die Antragsteller die Experten als freundlich und hilfsbereit empfanden, antworteten 19 mit „ja“, einer mit „nein“ und vier mit „teilweise“. Zwei Antragsteller enthielten sich der Aussage.²⁷⁵ Die fünf Antragsteller, die mit „nein“ oder „teilweise“ antworteten, nahmen alle an der gleichen Erprobung teil. In den Aufzeichnungen lässt sich nachverfolgen, dass einer der Experten von allen fünf Antragstellern als unfreundlich eingestuft wurde; der zweite Experte des zweiten Teams wurde von vier Experten als freundlich beurteilt, so dass sich die Aussage „teilweise“ ergibt.

Anschließend wurden die Antragsteller gefragt, ob sie Rückfragen stellen konnten, wenn sie etwas nicht verstanden hatten. Wieder antworteten 19 Antragsteller mit „ja“, zwei beantworteten diese Frage mit „nein“ und zwei mit „teilweise“. Drei Antragsteller enthielten sich der Antwort. Die vier Antragsteller, die angaben, dass sie keine oder nur teilweise Rückfragen stellen konnten, hatten die vorherige Frage nach der Freundlichkeit der Experten ebenfalls negativ beantwortet. Es kann insofern der Schluss gezogen werden, dass die Unfreundlichkeit des Experten²⁷⁵ und die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen, in engem Zusammenhang stehen.

13 Antragsteller gaben an, dass sie während der Qualifikationsanalyse nervös und unruhig waren oder Angst hatten. Zwölf Antragsteller verneinten dies.²⁷⁶ Hier konnte kein Zusammenhang zu dem Verhalten der Experten hergestellt werden, insofern kann vermutet werden, dass es sich in diesem Fall um eine Grundanspannung in Prüfungssituationen allgemein handelte. Die Datenlage lässt nicht den Schluss zu, dass die Anspannung durch das Verhalten der Experten ausgelöst wurde; es kann aber ebenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass das Verhalten des Experten Einfluss auf die Grundspannung ausübt.

²⁷⁵ Eine der Enthaltungen kam von der Antragstellerin, die das Verfahren frühzeitig abgebrochen hatte. Sie konnte zu dieser Frage keine Aussage machen.

²⁷⁶ Einer enthielt sich der Aussage, da er die Qualifikationsanalyse frühzeitig abgebrochen hatte.

Auf die Frage: „Welche sonstigen Schwierigkeiten hatten Sie während der Qualifikationsanalyse?“ antworteten neun Antragsteller, es hätte keine sonstigen Schwierigkeiten gegeben. Sieben Antragsteller äußerten, dass die Sprache ihnen Schwierigkeiten bereitete, zwei von ihnen bezogen sich hierbei explizit auf die Sprachschwierigkeiten beim Schreiben. Zwei Antragsteller hätten sich andere Produkte oder Werkzeuge gewünscht, ein Antragsteller hätte gerne mehr Zeit zur Verfügung gehabt. Ein Antragsteller äußerte, seine Kenntnisse seien nach der langen Zeit „eingerostet“ gewesen, ein weiterer äußerte, dass er nach der unfreundlichen Behandlung durch den Experten so nervös gewesen sei, dass er kaum hätte weiterarbeiten können. Das Verhalten dieses Experten wurde auch von einem anderen Antragsteller als schwierig erachtet, da er das von ihm erstellte Produkt falsch kontrolliert habe. Fünf Antragsteller beantworteten die Frage nach sonstigen Schwierigkeiten nicht.

21 Antragsteller äußerten anschließend, dass sie das Gefühl hatten, dass sie ihr Können zeigen konnten. Die Antragstellerin, die das Verfahren bereits zu Anfang abgebrochen hatte, enthielt sich der Aussage. Von den vier Antragstellern, die angaben, dass sie ihr Können nicht zeigen konnten, erklärten zwei, dass sie außer dieser einen Handlung gerne noch ihr Können in anderen Bereichen gezeigt hätten. Einer sagte, er habe andere Fertigkeiten in seinem Beruf gelernt und ein weiterer Antragsteller führte an, er sei zu nervös gewesen, um seine Fertigkeiten wirklich überzeugend zeigen zu können. Die Aufgaben an sich seien „babyleicht“ gewesen.

Zwei Antragsteller gaben an, dass sie im schriftlichen Bereich ihr Können besser zeigen konnten, 20 bevorzugten die praktischen Aufgaben. Drei Antragsteller zeigten sich indifferent.²⁷⁷ Die beiden Antragsteller, die den schriftlichen Teil bevorzugten, wurden vom FBH beide auf ein Sprachniveau von unter A1 eingeschätzt. Einer von ihnen schaffte es, im schriftlichen Teil mit Hilfe von Wörterbüchern eine wesentliche Tätigkeit zu bestehen.

Abschließend wurden die Antragsteller zu weiteren Wünschen befragt. Hier wurden viele verschiedene Wünsche angegeben: keine schriftlichen Tests, sondern nur praktische Aufgaben, bessere Werkzeuge, eine längere Vorbereitungszeit zu Hause, ein Zeugnis, Dolmetscher, eine bessere Ausrichtung auf den erlernten Beruf, ein „Update“ was technische Neuerungen betrifft, da die Lehre schon lange zurückliege, mehr geschlossene Fragen im Test, mehr Aufgabenbereiche und mehr Transparenz zum Ablauf der Qualifikationsanalyse und die Möglichkeit, das Verfahren wiederholen zu können.

Die Antragsteller zeigten sich mit dem Verfahren größtenteils zufrieden. Sie hatten das Gefühl, dass sie ihr Können in der Qualifikationsanalyse zeigen konnten, wobei ein Großteil der Antragsteller die praktischen Aufgaben präferierte. Bei der Bearbeitung der Aufgaben zeigte sich aber auch, dass die Aufgaben nicht in allen Fällen zu den erlernten Fertigkeiten aus dem Heimatland passten. Hier wünschten sich die Antragsteller eine passgenauere Beratung zu der Referenzqualifikation. Auch zeigte über die Hälfte der Antragsteller eine

²⁷⁷ Hierzu konnte die Antragstellerin, die das Verfahren frühzeitig abgebrochen hatte, keine Aussage treffen.

situationsbedingte Anspannung im Sinne von Nervosität oder Angst. Die Gründe hierfür konnten nicht erhoben werden, allerdings wird in genau diesen Fällen die Notwendigkeit der Fähigkeit es Experten zum Geben von Hilfestellungen ersichtlich. Ebenfalls wird hier deutlich, dass der Experte auf den individuellen Antragsteller eingehen können sollte. Das Verhalten der Experten wurde bis auf einen Fall als freundlich und hilfsbereit eingestuft. In vier der fünf Verfahren hatten alle Antragsteller das Gefühl, Rückfragen stellen zu können, in einem Verfahren nur teilweise. Die hohe Korrelation, zwischen der Möglichkeit, Rückfragen zu stellen und der Unfreundlichkeit des Experten, zeigt die Bedeutung der personalen Professionalität und Freundlichkeit in der Qualifikationsanalyse auf. Die Verbesserungswünsche der Antragsteller wiesen eine hohe Streuung auf und auf kein eindeutiges Manko des Verfahrens hin.

4.5 Realfälle

Spiegeln sich die Ergebnisse des Musterverfahrens auch in den Realfällen wider?

Da es nicht auszuschließen war, dass in der Erprobung andere Rahmenbedingungen vorlagen als in einem Realfall, wurde eingeplant, die Ergebnisse aus der Erprobung an Realfällen zu spiegeln. Dabei konnte nicht prognostiziert werden, wie viele Dokumentationen dem FBH während der Projektlaufzeit zur Auswertung zur Verfügung gestellt werden würden. Insgesamt konnten letztendlich 13 Dokumentationen von Realfällen ausgewertet werden,²⁷⁸ die jedoch nicht alle vollständig und zum Teil anonymisiert eingingen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, welche Realfälle ausgewertet werden konnten:

²⁷⁸ Von den 13 Realfällen wurden XXX Realfälle in Hamburg....

Nr.	Referenzberuf	m/w	Alter	Land	Anzahl WT	davon bestanden
1	Ausbildung der Ausbilder (Teil IV)	k. A.	k. A.	k. A.	12	11
2	Elektroniker	k. A.	k. A.	k. A.	6	2
3	Friseur	k. A.	k. A.	Moldawien	7	6
4	Friseurmeister	w	k. A.	Afghanistan	7	7
5	Friseurmeister	k. A.	k. A.	Türkei	7	7
6	KFZ-Mechatroniker	m	k. A.	Rumänien	6	1
7	Maler und Lackierer	m	47	Polen	7	5
8	Metallbauer	m	46	Bosnien	7	2
9	Metallbauer	k. A.	k. A.	k. A.	7	3
10	Modeschneider	w	39	Rumänien	4	4
11	Tischler	m	k. A.	k. A.	10	10
12	Tischler	m	38	Syrien	10	5
13	Tischler	k. A.	k. A.	Marokko	6	4

Tabelle 20: Realfälle

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass die Realfälle sowohl im Hinblick auf die Berufe, die Herkunftsländer und die Anzahl der überprüften wesentlichen Tätigkeiten sehr verschieden waren. Generelle Aussagen konnten aufgrund dieser Datenmenge nicht gewonnen werden. Hervorzuheben ist jedoch, dass es von den 13 Fällen nur vier Fälle gab, in denen alle wesentlichen Tätigkeiten nachgewiesen werden konnten. Unklar blieb die Frage, ob ein Vorgespräch zwischen Experten und Antragsteller stattgefunden hatte, in dem die Einschätzung des Antragstellers zu seinen eigenen Fähigkeiten reflektiert werden konnte.

Welche Instrumente wurden eingesetzt?

Die Erprobung des Musterverfahrens hat gezeigt, dass das Fachgespräch und die Arbeitsprobe am häufigsten eingesetzt wurden, während das Rollenspiel, die Fallstudie, die Ergebnispräsentation und die Probearbeit im Betrieb eher eine untergeordnete bis keine Rolle spielten.

Dieses Ergebnis wurde bei der Auswertung der Realfälle bestätigt: In elf Realfällen wurde die Arbeitsprobe als zeitlich dominierendes Instrument eingesetzt, bis auf einen Fall jeweils in Kombination mit einem Fachgespräch. Die Feststellung der Kenntnisse zur Ausbildung der Ausbilder (Teil IV) sowie die Feststellung der Fertigkeiten bei dem Elektroniker wurden nur mit einem Fachgespräch durchgeführt. In zwei Fällen wurde zusätzlich zur Arbeitsprobe ein schriftlicher Test eingesetzt, in einem Fall eine Ergebnispräsentation.

Die Ergebnisse der schriftlichen Tests fielen im Erprobungsverfahren eklatant schlechter aus, als die der praktischen Aufgaben. Dieses Evaluationsergebnis konnte anhand der Realfälle nicht überprüft werden, da bei den Realfällen schriftliche Tests nicht zu den gleichen wesentlichen Tätigkeiten gestellt wurden wie die praktischen Aufgaben. Somit konnte bei der Auswertung der Realfälle kein Vergleich erfolgen, sondern es wurde nur analysiert, ob Schwierigkeiten bei den schriftlichen Tests vorlagen. Die beiden schriftlichen Tests, die in zwei Realfällen (im gleichen Beruf) eingesetzt wurden, wurden in zwei wesentlichen Tätigkeitsbereichen verwendet: Bei der ersten wesentlichen Tätigkeit wurde ein Multiple-Choice-Test mit jeweils fünf Antwortmöglichkeiten pro Frage gestellt, den beide Antragsteller lösen konnten. In der zweiten wesentlichen Tätigkeit sollte ein Arbeitsplan aufgestellt werden, was keiner der beiden Antragsteller zufriedenstellend lösen konnte. Auch von den praktischen Aufgaben wurden in diesen beiden Fällen nur wenige bewältigt. Aufgrund der geringen Fallanzahl und der Tatsache, dass in den Realfällen praktische Aufgaben und schriftliche Tests nicht wie im Erprobungsdesign anhand der gleichen wesentlichen Tätigkeit überprüft wurden, kann aus den realen Daten im Hinblick auf den Einsatz schriftlicher Tests oder praktischer Aufgaben weder eine Bestätigung noch eine Widerlegung der in Baustein 2 erzielten Ergebnisse erfolgen.

Waren die Aufgaben vollständig?

In der Erprobung von Baustein 1 (Erstellung der Aufgaben) stellte sich heraus, dass die Experten keine vollständigen Aufgabensätze einreichten, sondern dass viele Angaben oder Informationen fehlten. Dies zeigte sich auch bei den Unterlagen zu den Realfällen, die von den zuständigen Stellen eingereicht wurden. Bei einigen Realfällen fehlten die Aufgabenstellungen oder Anlagen, so dass hier nur eine eingeschränkte Auswertung vorgenommen werden konnte. Fraglich ist auch, ob die Mitarbeiter der zuständigen Stellen wirklich alle Unterlagen weitergeleitet hatten.

Feststellbar war jedoch, dass auch bei den weitergeleiteten Aufgabenstellungen häufig Angaben zur Durchführungszeit, einzusetzenden Werkzeugen und Aufgabenstellungen für den Antragsteller fehlten. Eine erweiterte Hilfestellung für Experten und die kontrollierende zuständige Stelle (zum Beispiel im Rahmen der entwickelten Checklisten) erscheint nach Analyse der Realfälle weiterhin sinnvoll.

Werden handlungs- und situationsorientierte Aufgaben eingesetzt?

Von den 49 analysierten Aufgaben aus Baustein 1 wurde ein Großteil schriftlicher Tests und Fachgespräche dazu eingesetzt, primär Kenntnisse abzufragen, während die Aufgabenstellungen für Arbeitsproben einen wesentlich höheren Anteil an Situierung und Handlungsorientierung aufwiesen.

Wie bereits erwähnt, wurden in den 13 Realfällen nicht alle Aufgabenstellungen eingereicht. Häufig ist zwar ein Fachgespräch als Instrument ausgewiesen, allerdings wurden die Fragen dafür nicht übermittelt. Insofern konnte nur eine eingeschränkte Begutachtung erfolgen.

Nicht überraschend ist, dass alle Arbeitsproben handlungsorientiert gestellt wurden. Das anzufertigende Werkstück wird entweder schriftlich oder durch Grafiken beschrieben. Der Antragsteller wird somit in die Situation versetzt, das Werkstück fertigen zu müssen. Die schriftlichen Tests beinhalteten im Multiple-Choice-Test Fragen nach Wissen und kognitiven Fähigkeiten (Maßeinheiten, Größen, Abständen, Berechnungen). Der Arbeitsplan stellte die geplante Vorgehensweise zur Fertigung des Werkstücks dar (konkrete Situation) und ist damit als Teil der Handlungsorientierung anzusehen (Planung). Von vier Fachgesprächen lagen die Fragen zur Auswertung vor. Hier zeigt sich eine Kombination aus Wissensabfragen und prozessualen Fragen. Nur in einzelnen Fragen erfolgte eine situative Einleitung. Diese Stichproben spiegeln die Ergebnisse aus Baustein 1 wider.

Wie gestaltet sich der Umgang mit den Dokumentationsunterlagen bei Realfällen?

Die Dokumentationsunterlagen der Realfälle wurden im Gegensatz zu den Aufgabenstellungen vollständig beim FBH eingereicht. Während in der Erprobung nur wenige Schwierigkeiten beim Umgang mit den Dokumentationsvorlagen zu beobachten waren, fiel bei den Beobachtungsbögen und den Ergebnisdokumentationen der Realfälle auf, dass die Bögen teilweise modifiziert wurden.

In den Beobachtungsbögen wurden sowohl Beobachtungskriterien²⁷⁹ als auch Beurteilungskriterien²⁸⁰ eingetragen. Die Eintragungen in den Spalten „trifft zu“ und „trifft nicht zu“ wurden nur teilweise mit Kreuzen vorgenommen; in einem Bogen finden sich in der einen Spalte statt Kreuzen die Worte „ja“ und „teilweise“, in der anderen Spalte der Begriff „nein“. Ein anderer Experte verwendete Zahlen in den Spalten und wies auch in der Ergebnisdokumentation ein „befriedigendes Ergebnis“ aus. Fünf Beobachtungsbögen wurden maschinell beschrieben eingereicht. Offen bleibt, ob auch diese Dokumentation im Nachhinein erfolgte oder ob nur die Dokumentation einheitlich erfolgen sollte und insofern ein Übertrag auf einen neuen Bogen stattgefunden hat.

²⁷⁹ Zum Beispiel „Die Haar- und Kopfhautanalyse erfolgt mit einem Kamm“.

²⁸⁰ Zum Beispiel „Wählt die richtigen Werkzeuge aus“.

Bei den Ergebnisdokumentationen wurden nur Begründungen angegeben, wenn die notwendigen Fertigkeiten eines Antragstellers für die Ausübung einer wesentlichen Tätigkeit nicht festgestellt werden konnte. Bei positivem Ergebnis blieb die Spalte Begründungen bei allen Bögen frei.

Zwei Experten modifizierten die Vorlagen und verwendeten nur ein Dokument für Beobachtungsbogen und Ergebnisdokumentation: sie schrieben die Beobachtungskriterien in die mittlere Spalte der Ergebnisdokumentation und setzten in die rechte Spalte das entsprechende Kreuz. Ein Experte erweiterte den Bogen um Musterantworten.

Eine mangelnde Zuordnung von Aufgaben zu wesentlichen Tätigkeiten konnte bei den Realfällen nicht festgestellt werden. In zehn der elf Fälle kamen die Experten in der Ergebnisdokumentation zu einem eindeutigen Ergebnis pro wesentliche Tätigkeit. Nur ein Experte beurteilte drei wesentliche Tätigkeiten als „kann bedingt ausführen“ und kreuzte beide Antwortmöglichkeiten an. Eine Rücksprache mit der zuständigen Stelle ergab im Nachhinein, dass diese wesentlichen Tätigkeiten später als „kann nicht festgestellt werden“ ausgewiesen wurden.

Auch wenn die Dokumente teilweise modifiziert wurden, blieben die Mindestanforderungen erfüllt. Bei den meisten Realfällen fand sich in den Beobachtungsbögen eine Dokumentation darüber, nach welchen Kriterien eine Einschätzung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Antragstellers erfolgt ist. In der Ergebnisdokumentation wurden bei Negativ-Beurteilungen das Ergebnis und die Gründe für mangelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten klar und für Dritte nachvollziehbar ausgewiesen.

Insofern kann auch nach Analyse der Realfälle davon ausgegangen werden, dass die Experten mit den bereitgestellten Bögen arbeiten können und dass diese zu der Transparenz der erfolgten Beobachtung und Beurteilung des Antragstellers beitragen.

In einigen Realfällen wurden Interviews mit den Antragstellern und Experten geführt. Die geringe Anzahl an Interviews kann die Ergebnisse aus Baustein 2 nicht nachhaltig stützen, allerdings ergab sich bei der Auswertung der Interviews auch keine überraschende oder kontroverse Sachlage.

Auch wenn die Auswertung der Realfälle aufgrund teilweise fehlender Unterlagen oder eines nicht übereinstimmenden Untersuchungsdesigns nicht uneingeschränkt aussagekräftig war, unterstützen die Ergebnisse aus den Realfällen doch in bestimmten Bereichen (wie zum Beispiel der (Un-) Vollständigkeit der Unterlagen beziehungsweise in der Formulierung von Beobachtungskriterien oder Angabe von Ergebnisbegründungen in der Ergebnisdokumentation) die Ergebnisse aus Baustein 2. Festgehalten werden kann, dass die Experten mit den Dokumentationsunterlagen in der Praxis arbeiten können, und dass Unterstützungsmaßnahmen zur Verbesserung der Handlungsorientierung in Aufgabenstellungen und der Vollständigkeit der Unterlagen zielführend sind.

4.6 Analyse notwendiger Standards

Sind die gesetzten Standards sinnvoll?

Um dem Anspruch an ein möglichst einheitliches und standardisiertes Musterverfahren gerecht zu werden, wurden bei der Konzeption der Qualifikationsanalyse im prozessualen Ablauf Standards gesetzt, die eine gewisse Struktur sichern, aber trotzdem einer Offenheit des Verfahrens in Bezug auf die Vielzahl der festzustellenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht entgegenwirken.

Als Standards in der Qualifikationsanalyse wurden folgende etabliert:

- Transparenz und Beratung vor dem Verfahren
- Vier-Augen-Prinzip
- Qualifiziertes Personal (Anforderungen an Experten/Zweitbeobachter)
- Vorbereitung des Personals (durch Handreichung/Expertenseminar)
- Vorgegebene Instrumentenauswahl
- Sprachliche Angemessenheit
- Handlungs- und situationsorientierte Aufgaben
- Toleranz gegenüber unterschiedlichen Vorgehensweisen
- Strukturierte Beobachtung
- Einheitliche Dokumentation und Nachvollziehbarkeit der Beurteilung

Die Evaluation sollte offenlegen, ob diese Standards sinnvoll sind. Gleichzeitig sollte überprüft werden, ob sich im Rahmen der Erprobung problematische Prozessschritte zeigen, die weitere Standards notwendig machen. Deshalb werden im Folgenden die Ergebnisse der Evaluation auf diese konkreten Standards gespiegelt. Zudem wird geprüft, inwiefern die Qualifikationsanalyse die Kriterien aus Kapitel 2.2.2 zur Auswahl von Instrumenten und zur Gestaltung des Gesamtverfahrens erfüllt.

Transparenz und Beratung vor dem Verfahren

Bei jedem potentiellen Antragsteller sollte eine ausführliche und individuelle Einstiegsberatung durch die zuständige Stelle erfolgen, um zu gewährleisten, dass eine Anerkennung zielführend ist.²⁸¹ In diesem Rahmen sollte der Antragsteller umfassend über das Verfahren und seine Möglichkeiten zur Anrechnung von Qualifikationen beraten werden. In einem späteren Gespräch mit einem Fachexperten kann ihm zudem der konkrete Ablauf einer Qualifikationsanalyse transparent dargestellt werden, so dass er die Möglichkeit erhält, die im Verfahren gestellten Anforderungen mit seinen eigenen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten abzugleichen, um somit seine Erfolgchancen zur Anrechnung seiner Qualifikationen abzuschätzen. Entscheidet er sich aufgrund der Einstiegsberatung

²⁸¹ Hinweise, für welche Ziele eine Anerkennung sinnvoll ist und in welchen Fällen andere Verfahren empfohlen werden sollten, stellt der Leitfaden zur Einstiegsberatung übersichtlich dar. Vgl. WHKT, 2012, S. 16.

gegen das Durchlaufen einer Qualifikationsanalyse, spart er sich entsprechend möglicherweise anfallende Kosten und Aufwand. Entscheidet er sich für eine Qualifikationsanalyse, werden die Vorbereitungen zur weiteren Durchführung getroffen.

Im Rahmen der Erprobung wurde die Testgruppe nur oberflächlich oder auch gar nicht darauf vorbereitet, was sie im Erprobungsverfahren erwartet. Viele Antragsteller wünschten sich eine umfassendere Beratung und mehr Transparenz, was die Wichtigkeit der Beratung aus Sicht der Antragsteller verdeutlicht. Gleichzeitig kritisierten die Experten, dass viele Antragsteller das Verfahren durchliefen, bei denen nach ein paar Minuten bereits deutlich wurde, dass sie nicht über die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zum Lösen der Aufgabe oder über Grundkenntnisse, wie zum Beispiel Sicherheitsregeln verfügten.

Um dieser Erkenntnis Rechnung zu tragen, wurde im Anschluss an die Evaluation der Qualifikationsanalyse ein Vorab-Gespräch zwischen einem Experten und einem Antragsteller in den Ablauf eingefügt. In Rahmen dieses Gesprächs sollte abgeklärt werden, ob die Teilnahme an der Qualifikationsanalyse fachlich sinnvoll erscheint.

Dem Standard der Transparenz und der Beratung zur Qualifikationsanalyse kommt somit aus vielerlei Hinsicht eine entscheidende Bedeutung zu.

Mit der Festlegung des Standards Transparenz und Beratung vor dem Verfahren, nimmt die Qualifikationsanalyse besonders auf das in Kapitel 2.2.2 generierte Kriterium Transparenz Rücksicht. Indem die Antragsteller umfassend über das Vorgehen und die Anforderungen informiert werden, erhalten sie einen besseren Überblick darüber, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der Qualifikationsanalyse erfasst werden sollen und auf welche Art und Weise beziehungsweise mit welchem Instrument die Feststellung erfolgt. Wenn der Teilnehmer versteht, was von ihm erwartet wird, können Hemmungen und Blockaden im Verfahren reduziert werden.

Vier-Augen-Prinzip

Um die subjektive Wahrnehmung einer Person zu mindern, sollen in der Qualifikationsanalyse zwei Beobachter eingesetzt werden, von denen mindestens einer ein fachlich qualifizierter Experte sein soll. Der Experte und der Zweitbeobachter kommen gemeinsam im Team zu einem Beurteilungsergebnis.

Dieses Vorgehen wurde im Rahmen der Erprobung getestet und hat sich nach Meinung der Experten und Zweitbeobachter bewährt. Durch Meinungs austausch können Beobachtungen sowie Beurteilungen diskutiert und Wertungen reflektiert werden. In der Erprobung hat sich jedoch gezeigt, dass der Zweitbeobachter durch seine Unterstützungs- und Kontrollfunktion zu einer Intersubjektivität der Beobachtung und Bewertung beiträgt.

Dies bedeutet, dass sich in dem Vier-Augen-Prinzip der Anspruch an eine möglichst hohe Objektivität gemäß Kapitel 2.2.2 wiederfindet.

Qualifiziertes Personal

In einem situativen und personenorientierten Verfahren ist ein großes Augenmerk auf die Eignung der Personen zu legen, die das Verfahren durchführen und die Leistung der Antragsteller überprüfen. Deshalb wurde festgelegt, dass ein Experte in der Qualifikationsanalyse folgende Voraussetzungen erfüllen und über folgende Kompetenzen verfügen muss:

- einen gleich- oder höherwertigen Berufsabschluss sowie eine dreijährige berufliche Tätigkeit in diesem Beruf
- aktives Ausüben des jeweiligen Berufs
- interkulturelle Kompetenz
- rechtliche und organisatorische Kenntnisse über das Verfahren
- kommunikative Kompetenz in Prüfungssituationen
- Kenntnisse über Kompetenzfeststellungsinstrumente
- Beobachtungs-, Dokumentations- und Beurteilungsfähigkeit
- Kenntnisse über Formen von Hilfestellungen, insbesondere im sprachlichen Bereich.

Der Zweitbeobachter muss folgende Anforderungen erfüllen:

- eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in Wirtschaft, Verwaltung oder Bildungswesen
- die Bereitschaft und Fähigkeit, sich mit den Ordnungsmitteln der Referenzqualifikationen zu befassen sowie
- ebenfalls die „weichen Anforderungen“, die auch ein Experte erfüllen muss.

Die Erprobung zeigte, dass die zuständigen Stellen wenig Schwierigkeiten hatten, Experten mit ausreichenden fachlichen Voraussetzungen zu finden und mit der Qualifikationsanalyse zu beauftragen. Wie wichtig die sogenannten weichen Anforderungen²⁸² bei der Auswahl von Experten sind, zeigte sich während der Erprobung in allen Verfahren. Durch Entgegenkommen und sprachliche Hilfestellungen trugen die Experten wesentlich zu einer angenehmen Prüfungsatmosphäre bei.²⁸³

²⁸² Als „weiche Anforderungen“ wurden diejenigen Anforderungen bezeichnet, die nicht durch Zeugnisse oder Bescheinigungen nachgewiesen werden können, wie zum Beispiel interkulturelle Kompetenz, kommunikative Kompetenz oder die Bereitschaft, sich auf das Verfahren der Qualifikationsanalyse einzulassen.

²⁸³ Besonders deutlich wurde die Wichtigkeit der „weichen Anforderungen“ im Fall eines Antragstellers, der im Nachgang zur Qualifikationsanalyse angab, durch das unfreundliche Verhalten des Experten so abgeschreckt gewesen zu sein, dass er seine volle Leistung nicht mehr zeigen konnte. Die zuständige Stelle gab im Nachhinein an, diesen Experten in Zukunft nicht mehr einsetzen zu wollen, da er die Anforderungen, besonders im kommunikativen Bereich und im Hinblick auf das Anbieten notwendiger Hilfestellungen, nicht erfüllte. In den anderen Verfahren äußerten sich die Antragsteller geschlossen sehr positiv über das Engagement und die Hilfsbereitschaft der Experten. Wenn sie angaben, dass sie ihr Können nicht zeigen konnten, nannten sie Gründe, die in ihrer eigenen Person begründet lagen.

Zur Einhaltung des Standards qualifiziertes Personal wurde hinsichtlich der Kriterien für die Analyseinstrumente in Kapitel 2.2.2 festgelegt, dass Experten in der Lage sein sollten, den Antragsteller Hilfestellungen zu geben, um somit mögliche Sprachschwierigkeiten der Antragsteller zu umgehen. Ebenso wurde hier bereits festgelegt, dass die Experten unterschiedliche Vorgehensweisen tolerieren sollten, was von einer hohen Flexibilität der Experten im Referenzberuf zeugt. Dies wird auch im Kriterium Berufsbezug erwartet: Um beurteilen zu können, ob der Antragsteller die erforderliche Fachkompetenz in der jeweiligen Situation vorweist, sollte der Experte selbst über die entsprechende fachliche Kompetenz verfügen.

Schließlich wurde in den Kriterien in Kapitel 2.2.2 festgelegt, dass der Schwerpunkt des Verfahrens auf der Fremdbewertung, also der Bewertung durch den Experten, liegt. Die fachliche Kompetenz der Experten stellt hierfür eine Grundbedingung dar. Nur ein fachlich qualifizierter Experte kann die Qualifikation eines Antragstellers einschätzen.

In der Erprobung wurde deutlich, wie sehr das Verhalten der Experten auf die von ihnen angebotenen Hilfestellungen Auswirkungen hat: Dies wurde deutlich als ein Experte die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen, konsequent ausschloss. Sonstige Hilfestellungen wurden von ihm nicht angeboten. Ein solches Verhalten kann dazu führen, dass die Nervosität des Antragstellers durch das Verhalten des Experten in so großem Maße gesteigert wird, dass er seinen Arbeitsauftrag nicht mehr ausführen kann. In diesem Fall würde nicht mehr die Bewältigung eines Arbeitsauftrages der Qualifikationsanalyse, sondern der Umgang mit einer Stresssituation im Vordergrund stehen. Es würde somit nicht mehr das geprüft werden, was tatsächlich geprüft werden soll. Dies bedeutet, dass in einem solchen Fall die Validität der Qualifikationsanalyse durch ein Fehlverhalten des Experten in Frage gestellt werden könnte. Die Anforderungen an Experten hängen somit mit vielen der Kriterien aus Kapitel 2.2.2 zusammen.

Als ebenso wichtig zeigten sich die weichen Anforderungen bei den Zweitbeobachtern. Im Falle eines Zweitbeobachters wurde deutlich, dass dieser keinerlei Motivation besaß, am Verfahren teilzunehmen. Dieses Verhalten verletzte den Standard des Vier-Augen-Prinzips, da die Konsequenz aus diesem Verhalten war, dass der Experte eine Beurteilung alleine vornahm.

In einem anderen Fall zeigte sich der Experte aufgrund seines kurzfristigen Einspringens mit den Dokumenteneintragungen überfordert. Hier leitete der Zweitbeobachter den Experten durch das Verfahren und füllte die Dokumentationsunterlagen für ihn aus. Die Kenntnis des Zweitbeobachters über das Verfahren trug in diesem Falle maßgeblich zum Gelingen der Dokumentation des Verfahrens bei.

Diese Beobachtungen zeigen, dass die Qualität der Durchführung der Qualifikationsanalyse entscheidend von der Person der Experten und Zweitbeobachter abhängt. Dies bedeutet, dass die zuständige Stelle bei der Auswahl der Experten und Zweitbeobachter sehr genau auf die Erfüllung der fachlichen sowie ebenso der weichen Anforderungen achten sollte, damit das Verfahren wie vorgesehen durchgeführt werden kann.

Vorbereitung des Personals (durch Handreichung/Expertenseminar)

In den Anforderungen an die Experten wurde nicht festgelegt, dass die Qualifikationsanalyse durch bestellte Prüfer durchgeführt werden muss. Es hat sich im Rahmen der Erprobung sogar gezeigt, dass sich Personen, die nicht aus dem Prüfungswesen kommen, leichter auf die von einer Gesellen- oder Meisterprüfung abweichenden Bedingungen der Qualifikationsanalyse einstellen können.²⁸⁴

Eine maßgebliche Vorbereitung der Experten geschieht durch die intensive Auseinandersetzung mit der Handreichung für Experten sowie durch das Absolvieren des Expertenseminars, in dem alle Schritte der Vorbereitung und Durchführung der Qualifikationsanalyse beschrieben und fiktiv durchgeführt werden.

In der Erprobung hat sich gezeigt, dass die Vorbereitung der Experten wesentlich für die reibungslose Durchführung der Qualifikationsanalyse ist, und dass die Handreichung für Experten und das Expertenseminar von den Experten als sinnvolle Vorbereitung auf das Verfahren eingestuft wurden.

Die Handreichung für Experten sowie das Expertenseminar bereiten die Experten auf den Umgang mit den zu Verfügung stehenden Instrumenten vor und vermitteln Grundwissen für die in Kapitel 2.2.2 geforderten Kriterien. Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- welches sprachliche Niveau ist im Rahmen der Analyse angemessen ?
- welche Möglichkeiten der Erfassung von Kenntnissen und Fertigkeiten bestehen?
- wie sehen konkrete Beispiele zum Herstellen des Berufsbezugs aus?
- wie unterschiedlich dürfen Vorgehensweisen sein?
- welche Möglichkeiten und Notwendigkeit unterschiedlicher Hilfestellungen bestehen bei Sprachproblemen?

Die Objektivität wird mittels der Formulierung von Beobachtungskriterien gestützt, die beiden Personen im Expertenteam als Dokumentationsgrundlage für die Beobachtungen dienen sollen.

Die Handreichung für Experten sowie das Expertenseminar übernehmen somit die notwendige Aufgabe der Sensibilisierung der Experten für die Besonderheiten der Qualifikationsanalyse und sind somit als notwendige Vorbereitung der Experten anzusehen.

Vorgegebene Instrumentenauswahl

Um die Bandbreite der einzusetzenden Instrumente zu verringern, wurde ein Instrumentenpool aus sechs Instrumenten zusammengestellt: Fachgespräch, Arbeitsprobe, Probearbeit im Betrieb, Fallstudie, Präsentation von Arbeitsergebnissen, Rollenspiel. Diese Instrumente wurden erprobt und die Experten um ihre Einschätzung gebeten. Die Experten

²⁸⁴ Besonders deutlich wurde dies beim Anbieten von sprachlichen Hilfestellungen.

stützten prinzipiell die Auswahl der Instrumente und sahen keinen Grund, die Auswahl um weitere Instrumente zu erweitern. Ebenfalls wurde kein konkreter Grund ersichtlich, einzelne Instrumente aus dem Pool zu entfernen, da aufgrund der Vielfalt an Berufen plausible Einsatzmöglichkeiten für alle sechs Instrumente denkbar sind. Schriftliche Tests werden im Rahmen dieses Projekts nicht empfohlen, da befürchtet wird, dass sprachliche Defizite die Qualifikation der Antragsteller in den Hintergrund stellen und somit letztlich keine validen Aussagen über die Qualifikationen der Antragsteller getroffen werden können.

Die Festlegung auf sechs Instrumente ermöglicht es dabei, dass zwar ein gewisser Rahmen für alle Qualifikationsanalysen bestehen bleibt, aber den Experten dennoch eine gewisse Wahlfreiheit eingeräumt werden kann. Auf diese Weise können die Experten in vorgegebenem Rahmen selbst entscheiden, welches Instrument sie letztlich für zielführend halten.

Bei allen sechs Instrumenten handelt es sich wie in Kapitel 2.2.2 gefordert, um Fremdbewertungsinstrumente, die in einem Verfahren für eine Einzelperson eingesetzt werden können. Sie sind in der Regel in einem angemessenen Zeitraum zu organisieren und können zumeist vor Ort durchgeführt werden.²⁸⁵ Durch Instrumentenkombinationen können sowohl Kenntnisse als auch Fertigkeiten erfasst werden. Zudem ermöglichen die unterschiedlichen Instrumente die Abbildung vielfältiger Situationen im Berufsalltag. Da davon ausgegangen wird, dass ein Antragsteller im Beruf eher die gewünschte Handlung zeigt, wenn bereits im Rahmen seiner Qualifikationsfeststellung durch geeignete Instrumente reale berufliche Situationen abgebildet werden, trägt bereits die Auswahl dieser Instrumente zur Validität des Verfahrens bei. Zudem bieten die sechs Instrumente prinzipiell Toleranz gegenüber unterschiedlichen Vorgehensweisen. Wie offen die Lösungswege gestaltet werden, hängt letztendlich maßgeblich von der Aufgabenstellung ab.

Mit Ausnahme der Fallstudie können bei allen Instrumenten während der Durchführung der Qualifikationsanalyse Probleme erkannt und Hilfestellungen gegeben werden. Dies ist bei der Fallstudie schwierig, da dieses Aufgabenformat in der Regel eine schriftliche Lösung vorsieht. Hier kann dazu geraten werden, den Arbeitsfortschritt der Antragsteller regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls Hilfestellungen anzubieten.

Die Instrumente Arbeitsprobe, Probearbeit im Betrieb und Fachgespräch erwiesen sich als sehr leicht zu verstehende Formen der Feststellung, da die Antragsteller intuitiv verstanden, was von ihnen erwartet wurde. Bei den Rollenspielen mussten die Experten explizit erklären, was von den Antragstellern erwartet wurde, zum Beispiel, dass ein Kundengespräch durchgeführt werden sollte. Durch genaue Erklärung konnte aber auch dieses Instrument für die Antragsteller *transparent* gemacht werden. Für die Fallstudie und die Ergebnispräsentation konnten in diesem Hinblick keine Erkenntnisse erworben werden, weil

²⁸⁵ Dies trifft auf die Probearbeit im Betrieb nur unter bestimmten Umständen zu: eine Probearbeit im Betrieb erfüllt diese Bedingungen, wenn der Antragsteller in diesem Betrieb arbeitet oder dort ein Praktikum absolviert. Zudem muss im Betrieb eine Auftragslage vorliegen, die es ermöglicht, genau die wesentlichen Tätigkeiten festzustellen, für die eine Qualifikationsanalyse erfolgen soll.

diese im Rahmen von Baustein 2 nicht erprobt wurden. Allerdings wurde bei der Auswahl der Instrumente allgemein darauf geachtet, dass es sich um Instrumente handelt, deren Vorgehen relativ leicht zu verstehen ist.

Bezüglich der Objektivität, im Hinblick auf den Einsatz dieser Instrumente, wurde festgestellt, dass die Expertenteams unabhängig voneinander in 40 von 44 Fällen zu einer gleichen Einschätzung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Antragsteller kamen. In drei Fällen kamen sie zusätzlich zu der gleichen Beurteilung, dass es sich um „Wackelkandidaten“ handelte. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die Instrumente für eine intersubjektive Einschätzung geeignet sind.

Sprachliche Angemessenheit

Antragsteller, die eine Qualifikationsanalyse durchlaufen, sind nur in seltenen Fällen Muttersprachler. Für alle anderen stellt Deutsch eine Fremdsprache dar. Die Qualifikationsanalyse setzt als Standard, dass Aufgabenstellungen sprachlich einfach formuliert werden und Hilfestellungen während des gesamten Verfahrens möglich sind.

Die Wesentlichkeit dieses Standards wurde insofern ersichtlich, als dass sich während der Erprobung häufig Schwierigkeiten bereits beim Lesen und Verstehen der Aufgabenstellung zeigten. Ebenfalls bereiteten die eingesetzten Fachbegriffe vielen Teilnehmern Probleme. In den meisten Fällen konnten durch Hilfestellungen sprachliche Missverständnisse geklärt werden.

Die Anforderung sprachlicher Angemessenheit findet sich bereits in Kapitel 2.2.2. Deutschkenntnisse dürfen nur dann eine Rolle spielen, wenn diese auch im Berufsbild des Referenzberufs bedeutsam sind. Zudem ermöglicht das Kriterium Hilfestellungen die Verwendung von anderen Kommunikationsmitteln, wie beispielsweise Graphiken oder Piktogramme.

Entsprechend ist auf ein angemessenes Sprachniveau zu achten und Begriffe in einfacher verbaler Form, mit Gestik, Mimik oder Grafiken zu erklären, ist ein Grundstandard in diesem Verfahren.

Handlungs- und situationsorientierte Aufgaben

Bei der Qualifikationsanalyse steht nicht die Überprüfung von rein fachlichen Kenntnissen im Vordergrund. Vielmehr soll festgestellt werden, ob ein Antragsteller in der Lage ist, bestimmte wesentliche Tätigkeiten aus einem Referenzberuf auszuführen. Demzufolge werden die Experten in der Handreichung für Experten sowie im Expertenseminar auf die Erstellung von handlungs- und situationsorientierten Aufgaben vorbereitet, die sprachliche Fertigkeiten in den Hintergrund und berufliche Qualifikationen in den Fokus der Betrachtung rücken sollen.

Während der Durchführung des Erprobungsverfahrens zeigte sich, dass Antragsteller konkrete Arbeitsaufträge aus ihrem täglichen Arbeitsumfeld sehr gut umsetzen konnten und im Nachhinein auch das Gefühl hatten, ihre Fertigkeiten gezeigt zu haben. Sie kamen mit situationsorientierten Aufgaben sehr gut zurecht und auch in Fachgesprächen konnten sie Fachfragen, die anhand von Beispielen verdeutlicht wurden, gut beantworten. Es zeigte sich, dass situations- und handlungsorientierte Aufgaben den Antragstellern weniger Schwierigkeiten bereiteten, als die Benennung von Fachbegriffen und die theoretische Erläuterung von fachlichen Vorgängen. Insofern ist es ein wesentlicher Standard des Verfahrens, dass situations- und handlungsorientierte Aufgaben konzipiert und eingesetzt werden.

In diesem Standard werden auch drei Kriterien aus Kapitel 2.2.2 deutlich: Zunächst spiegelt die gleichberechtigte Erfassung sowohl von Kenntnissen als auch von Fertigkeiten die Orientierung am praktischen Können der Antragsteller wider. Ebenso ist durch das Kriterium Berufsbezug die Abbildung von beruflichen Handlungssituationen des Referenzberufs sichergestellt. Auch die Offenheit der Lösungswege, welche es den Antragstellern erlaubt, auf verschiedene Weise zu einem Ergebnis zu gelangen, wird in der Handlungs- und situationsorientierten Aufgabengestaltung repräsentiert, da hier, sofern möglich, parallele Lösungswege für ein Ergebnis anerkannt werden sollten.

Toleranz gegenüber unterschiedlichen Vorgehensweisen

Die Antragsteller haben ihre Qualifikationen in unterschiedlichen Ländern erworben. Deshalb muss davon ausgegangen werden, dass sie zur Lösung einer Aufgabe voneinander abweichende Lösungswege beschreiten. Diese Offenheit der Lösungsansätze zu antizipieren ist die Aufgabe der Experten in der Qualifikationsanalyse.

Teilweise wurden im Erprobungsverfahren abweichende Vorgehensweisen von den Antragstellern gewählt, die auch zum Großteil von den Experten akzeptiert wurden. Ein Beharren auf festgelegten Vorgehensweisen hätte in einigen Fällen die Beurteilung der Fertigkeiten der Antragsteller beeinflussen können. Dies zeigt, wie wichtig es bei dieser Zielgruppe ist, aus interkultureller Perspektive unterschiedliche Vorgehensweisen zu tolerieren. Insgesamt zeigten sich die Experten sehr offen gegenüber unterschiedlichen Vorgehensweisen, solange das gewünschte Ergebnis erreicht und Sicherheitsvorschriften eingehalten wurden.

Die Bedeutung der Vielfalt möglicher Vorgehensweisen wird bereits in den Kriterien zur Auswahl der Analyseinstrumente in Kapitel 2.2.2 hervorgehoben und dort auch als eigenes Kriterium festgelegt.

Strukturierte Beobachtung

Beobachtungen sind immer subjektiv und richten sich auf das Erfassen von Handlungsabläufen. Da in einer Beobachtungssituation gleichzeitig vielfältige Aktivitäten

durchgeführt werden, ist es wichtig, dass diese nach festgelegten Kriterien strukturiert, beobachtet und dokumentiert werden.²⁸⁶ In Vorbereitung auf die Durchführung der Qualifikationsanalyse werden die Experten aufgefordert, einen Beobachtungsbogen mit im Vorhinein festgelegten Beobachtungskriterien zu gestalten. Dies soll sicherstellen, dass die Beobachtung strukturiert erfolgt und die Zuordnung der Beobachtungen zu den wesentlichen Tätigkeiten erleichtert wird.

Die Experten hatten im Erprobungsverfahren geringe Schwierigkeiten, Beobachtungskriterien abzuleiten und auf den Bögen festzuhalten. Schon in der Vorbereitung diente die Formulierung der Kriterien der Bewusstmachung der eigenen Erwartungen an den Antragsteller. Sowohl die Experten als auch die Zweitbeobachter setzten die Bögen während des Verfahrens als Dokumentationsgrundlage für eine strukturierte Beobachtung ein. Zudem dienten sie als Abstimmungsgrundlage zwischen dem Experten und dem Zweitbeobachter und als Beurteilungsgrundlage für die Leistungen der Antragsteller. Besonders geschätzt wurden die Bögen von den Experten im Hinblick auf die Übersichtlichkeit und Strukturierung der Beobachtungen. Ebenso stellten sie sicher, dass die zu beobachtenden Kriterien von den Experten auch vollständig in den Blick genommen wurden. . Da die Beobachtung die Grundlage für die Beurteilung darstellt, ist eine strukturierte Beobachtung als ein wichtiger Standard in diesem Verfahren anzusehen.

Dabei sind die Kriterien zur Einhaltung von messtheoretischer Güte besonders mit diesem Standard verbunden: Durch eine strukturierte Beobachtung anhand zuvor festgelegter Kriterien wird zunächst sichergestellt, dass das Instrument misst, was es tatsächlich messen soll (Validität). Da sich sowohl der Experte als auch der Zweitbeobachter an diesen Kriterien orientieren, ist eine Objektivität (i. S. von Intersubjektivität) des Verfahrens ebenfalls gegeben. Auch die Reliabilität, also die Zuverlässigkeit des Instruments, wird durch eine Strukturierung der Beobachtung erhöht, da sich bei einer Wiederholung des Verfahrens an den gleichen Kriterien orientiert würde.

Einheitliche Dokumentation und Nachvollziehbarkeit der Beurteilung

Um eine einheitliche Dokumentation und Nachvollziehbarkeit der Beurteilung zu gewährleisten, wurde ein Muster für einen Beobachtungsbogen und für die Ergebnisdokumentation erstellt. In ihnen können die Experten ihre Beobachtungen und Beurteilungen eintragen. Durch die klare Struktur der Ergebnisdokumentation ist für die zuständige Stelle nach Zuleitung der Unterlagen ersichtlich, welche Beurteilung für welche wesentliche Tätigkeit aus welchen Gründen zustande kam.

Die Experten kamen mit den Dokumentationsvorlagen gut zurecht und auch die zuständige Stelle konnte die Angaben der Experten ohne Probleme nachvollziehen. Die

²⁸⁶ Vgl. KROMREY, 2009, S. 326.

Dokumentationsvorlagen dienen im Nachhinein zudem als Dokumentation bei Anfechtungen des Verfahrens.

Aufgrund der Übersichtlichkeit der Dokumentationsunterlagen können diese in geeigneter Weise für jeden Einzelfall zeitsparend und ohne großen organisatorischen Aufwand für die zuständige Stelle eingesetzt werden. Die Gestaltung der Dokumentationsvorlagen erfüllt damit auch die organisatorischen Kriterien aus Kapitel 2.2.2 ein.

Welches Fazit kann abschließend zur Einsetzbarkeit der Standards gezogen werden?

Es lässt sich abschließend feststellen, dass sich alle gesetzten Standards bewährt haben. Ob weitere aufgenommen werden sollten, wurde mit den Experten im Interview nach Baustein 2 sowie im Expertenworkshop thematisiert.

Teilweise wünschten sich einzelne Experten genauere Vorgaben, zum Beispiel ein Punkteschema für die Beurteilung von Antragstellern, andere sprachen sich jedoch dagegen aus.

Auf dieser Ebene der Verfahrenskonzeption, bei der das Verfahren geeignet sein muss, eine Passung zu allen wesentlichen Tätigkeiten aller Berufe aufzuweisen, ist die Einführung eines Punkteschemas zur Beurteilung zwar möglich, allerdings müsste die Vergabe der Punkte ebenso wie die Ableitung der Beobachtungskriterien durch die einzelnen Experten erfolgen. Dies würde die Verfahrensvorbereitung zusätzlich erschweren. Zudem unterliegen auch Punkteschemata einer Deutung durch die durchführende Person.²⁸⁷ In fest standardisierten Verfahren, die für einzelne wesentliche Tätigkeiten in einzelnen Berufen entwickelt werden, können Punkteschemata zu einer Erleichterung der Beurteilungsfindung beitragen. Bei der Konzeption der Qualifikationsanalyse auf einer allgemeinen Ebene erschienen sie wenig zielführend.

Im Expertenseminar wurden die Standards mit den Experten noch einmal diskutiert und von ihnen für gut befunden. Die Experten schlugen vor, die Transparenz durch ein Vorab-Gespräch zwischen Experte und Antragsteller zu stärken. Weitere Standards zu setzen wurde von Seiten der Experten im Expertenseminar als nicht notwendig erachtet.

²⁸⁷ Zum Beispiel muss der Experte bei einer Vergabe von 0-3 Punkten pro Kriterium entscheiden, wie viele Punkte er für die Leistung des Antragstellers zu den einzelnen Beobachtungskriterien vergibt. Reichen 50 Prozent für das Bestehen, ist anzunehmen, dass der Experte bei einer knappen Entscheidung seine Punkte ebenfalls noch einmal überprüft. Die Entscheidung über das Bestehen oder Nicht-Bestehen kann durch eine nachträgliche Veränderung der Punktvergabe an die subjektive Einschätzung des Experten angepasst werden. Insofern trägt auch eine Punktevergabe nicht unbedingt zu einer objektiven Beurteilung bei.

Woran machen Experten Objektivität fest?

Die Qualifikationsanalyse sollte einen möglichst hohen Grad an Objektivität erreichen. Objektivität kann jedoch nicht als Standard gesetzt werden. Vielmehr können aber Standards dazu beitragen, die Objektivität eines Verfahrens zu steigern.

Die Objektivität eines Verfahrens ist abhängig davon, wer die Aufgaben vorgibt (Durchführungsobjektivität), wer die Aufgaben auswertet (Auswertungsobjektivität) und wer die Aufgaben interpretiert (Interpretationsobjektivität). Diese drei Merkmale wirken sich auf die Objektivität umso stärker aus, je unabhängiger die Aufgaben von der Situation und den handelnden Personen gestaltet werden.²⁸⁸ Dies bedeutet, dass eine hohe Objektivität erreicht wird, wenn die Aufgaben von unterschiedlichen Personen gleichermaßen durchgeführt werden können, unterschiedliche Personen zu gleichen Ergebnissen gelangen und diese Ergebnisse von unterschiedlichen Personen zu den gleichen Schlüssen führen.²⁸⁹ Prinzipiell kann davon ausgegangen werden, dass die Objektivität eines Verfahrens steigt, je mehr feste Antwortmöglichkeiten festgelegt und je enger das Lösungsraster mit Punktevergaben strukturiert wird. Eine sehr hohe Objektivität ist in der Regel nur mit schriftlichen Tests und vorgegebenen Lösungen zu erreichen, da mündliche Verfahren immer einer gewissen Subjektivität unterliegen, vor allem, wenn kein fixierter Bewertungsschlüssel vorgegeben wird.

Schriftliche Tests stellten sich im Rahmen der Erprobung jedoch als wenig geeignet heraus, da viele Antragsteller vor allem Schwächen beim Lesen und Schreiben zeigten. Ein enges Bewertungsraster ist aufgrund der gewünschten Offenheit für Lösungswege, die kulturelle Unterschiede in der Herangehensweise unterstützen, in diesem Verfahren ebenfalls nicht wünschenswert. Zudem beziehen sich schriftliche Tests vorrangig auf die Wissensabfrage und Kenntnisse, dabei sollen in diesem Verfahren situations- und handlungsorientierte Arbeitsaufgaben im Vordergrund stehen. Dies gilt es bei der Bewertung der Objektivität des Verfahrens zu berücksichtigen.

Im Interview nach Baustein 2 wurden die Experten gefragt wie sie die Objektivität des Verfahrens einschätzten. Neun der elf Experten beurteilten die Objektivität der Qualifikationsanalyse als gut, zwei Experten antworteten mit „weiß nicht“. Die Experten wurden daraufhin befragt, woran sie die Objektivität des Verfahrens feststellen würden. Zwei der Experten machten die Objektivität an der Ehrlichkeit der Experten fest, ein weiterer Experte äußerte, dass Objektivität bei mündlichen Prüfungen immer schwierig sei, man solle sich der eigenen Subjektivität bewusst sein, um objektiv sein zu können. Ein Experte erläuterte, dass seiner Meinung nach die Beobachtungsbögen mit den festen Kriterien die Objektivität des Verfahrens stützen würden, ein weiterer äußerte, dass es darauf ankäme, ob es eindeutige Lösungen gäbe. Je eindeutiger die Lösungen seien, desto objektiver könne das Verfahren durchgeführt werden. Zwei Experten sahen das Vier-Augen-Prinzip als

²⁸⁸ Vgl. ROST, 1996, S. 37 ff.

²⁸⁹ Vgl. EBBINGHAUS/SCHMIDT, 1999.

wesentlichen Faktor zur Gewährleistung der Objektivität, einer von ihnen sagte zudem, dass die Facherfahrung des Prüfers für die Objektivität ebenfalls wichtig sei.

Obwohl die Qualifikationsanalyse keine festen Lösungsschemata vorgibt, zeigt die hohe Übereinstimmung der Beurteilung der beiden Expertenteams, dass auch in einem offenen Verfahren verschiedene Experten zu gleichen Ergebnissen kommen. Die Standards (qualifiziertes Personal, Vier-Augen-Prinzip, vorgegebene Instrumentenauswahl, sprachliche Angemessenheit, Handlungs- und situationsorientierte Aufgaben, strukturierte Beobachtung, Offenheit für Lösungsansätze und einheitliche Dokumentation) wurden in diesem Verfahren bewusst so gesetzt, dass sie die Objektivität des Verfahrens stützen. An dieser Stelle kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie hoch die Objektivität des Verfahrens tatsächlich ist. Aber die übereinstimmenden Ergebnisse der beiden Beurteilungsteams und die oben aufgeführten Stellungnahmen der Experten zeigen, dass das Verfahren insgesamt als zufriedenstellend objektiv eingeschätzt wird.

Insgesamt schätzten die Experten die Objektivität des Verfahrens als gut ein. Allerdings zeigten die Nachfragen nach den Gründen für diese Einschätzung, dass Objektivität ein Begriff ist, der nicht genau gefasst werden kann. Die Gründe, die genannt wurden, spiegeln sich in den Standards der Verfahren wider und beziehen sich vor allem auf die persönliche und fachliche Eignung der Experten, die strukturierte Beobachtung und das Vier-Augen-Prinzip. Die Ergebnisse der Erprobung zeigten, dass in 40 von 44 Fällen die beiden Expertenteams unabhängig voneinander zu einer gleichen Beurteilung kamen. In drei der übrigen Fälle wurde übereinstimmend dokumentiert, dass es sich um Wackelkandidaten handelte, im letzten Fall handelte es sich um einen Kommunikationsfehler. Aufgrund dieser Ergebnisse kann vermutet werden, dass die Objektivität des Verfahrens durch die gesetzten Standards als Leitlinien zufriedenstellend gesichert wird.

5 Zusammenfassung und Fazit

Im Rahmen dieses Kapitels sollen zentrale Erkenntnisse zusammengefasst und die daraus resultierenden Maßnahmen aufgeführt werden, welche bereits im Rahmen der Projektlaufzeit umgesetzt wurden.

Das Projekt PROTOTYPING, das am 01.07.2011 ins Leben gerufen wurde, entwickelte innerhalb eines halben Jahr ein Musterverfahren, das anschließend im Rahmen des Projekts evaluiert und verbessert wurde. Auf diese Weise wurden Unterlagen zur Beratung und Durchführung der Qualifikationsanalyse generiert. Das Gesamtverfahren, einschließlich der im Projekt entwickelten Unterlagen, wurde im Rahmen des Projekts evaluiert. Folgende Unterlagen wurden im Gesamtverfahren herausgegeben:

- **Leitfaden** „Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren“ für Berater/Beraterinnen der zuständigen Stellen
- **Empfehlung** „Die Qualifikationsanalyse – Empfehlung an die zuständigen Stellen.“ für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der zuständigen Stelle
- **Handreichung** für die Experten zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse
- **Seminarkonzept** zur Vorbereitung der Experten/Expertinnen auf die Qualifikationsanalyse.

Die Evaluation wurde in den fünf Berufen Bürokaufmann/frau, Elektroniker/in, Friseur/in, Maurer/in und Metallbauer/in anhand von sechs Bausteinen durchgeführt:

- Aufgaben und Instrumente der Qualifikationsanalyse
- Beobachtung und Beurteilung der Qualifikationsanalyse
- Einstiegsberatung
- Evaluation der Schulung zur Qualifikationsanalyse
- Reale Fälle im Rahmen der Qualifikationsanalyse
- Expertenworkshop

Zur Datenerhebung wurden die folgenden Erhebungsinstrumente eingesetzt:

- Befragung durch Interviews, Fragebögen und Tabellen
- teilnehmende Beobachtung
- Dokumentenanalyse
- Expertenworkshop

Befragt wurden die Berater der zuständigen Stellen, fachliche Experten, Zweitbeobachter (Beauftragte der zuständigen Stellen) und Antragsteller. Die Datenauswertung erfolgte größtenteils qualitativ, wobei neben der qualitativen Analyse von Einzelfällen auch Häufigkeitsauswertungen durchgeführt wurden.

Insgesamt hat sich das Musterverfahren der Qualifikationsanalyse in der Praxis bewährt. In einzelnen Bereichen wurden Schwierigkeiten aufgedeckt, die aufgegriffen wurden und im Rahmen der verbleibenden Projektzeit in Verbesserungen oder Ergänzungen zu den

herausgegebenen Produkten mündeten. Die Verbesserungen wurden wiederum im Expertenworkshop und in den einzelnen Projektgruppenmeetings präsentiert und besprochen.

5.1 Ergebnisse zum Leitfaden „Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren“

Zur Evaluation des Leitfadens wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse ließen auf eine grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Leitfaden und den zur Verfügung gestellten Informationsblättern schließen. Die statistische Auswertung von 830 Beratungssuchenden zeigte, dass diese Qualifikationen aus 98 Ländern aufwiesen. Hier zeigte sich der hohe Anspruch an eine kompetente Erstberatung, die geeignet sein muss, die Vielzahl an unterschiedlichen Ausbildungs- und Weiterbildungssystemen weltweit abzudecken.

Maßnahmen zur Verbesserung des Leitfadens „Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“:

- Informationsblätter werden online zur Verfügung gestellt
- Empfehlung, als Berater möglichst Personen mit eigenem Migrationshintergrund beziehungsweise Migrationserfahrungen und unterschiedlichen Sprachkenntnissen einzusetzen
- Zusätzliches Fallbeispiel zu den Mitwirkungspflichten des Antragstellers am Beispiel der Türkei
- kleinere redaktionelle Änderungen im Haupttext sowie in den Anlagen

5.2 Ergebnisse zur Qualifikationsanalyse beziehungsweise zur Empfehlung „Die Qualifikationsanalyse – Empfehlung an die zuständigen Stellen“ zu der „Handreichung für Experten“:

Es wurde eine Gesamtevaluation durchgeführt, die den Prozess von der Beratung zur Qualifikationsanalyse über die Durchführung bis zur Rückmeldung der Ergebnisse an die zuständige Stelle abdeckte. Die Antragsteller gaben im Erprobungsverfahren an, dass sie sich eine höhere Transparenz hinsichtlich der Frage wünschten, was sie im Verfahren erwartet.

Die zuständigen Stellen meldeten keine erheblichen Schwierigkeiten bei der Akquise fachlich geeigneter Experten für die Qualifikationsanalyse. In der Erprobung zeigte sich, wie wesentlich auch die weichen Faktoren der Anforderungen an Experten sind, da eine Verletzung dieser Anforderungen eine Verletzung der Qualitätsstandards des Verfahrens bewirken kann. Die Kostenvoranschläge für die Durchführung wiesen auch innerhalb eines Berufs Schwankungen auf. Als hauptsächliche Kostentreiber konnten die Personalkosten in Verbindung mit der veranschlagten Zeit identifiziert werden. Nachrangig werden die Höhe

der Kosten auch durch Raum beziehungsweise die Werkstatt, Material- und Fahrtkosten beeinflusst.

Die Experten zeigten sich mit der Verständlichkeit und dem Inhalt der Handreichung für Experten grundlegend zufrieden, allerdings wünschten sie sich Nachbesserungen in den Bereichen „Theorielastigkeit“, „Sprache“ und „Unterstützung der Experten bei der Aufgabenkonzeption“. Für Zweitbeobachter stellte die Handreichung eine sinnvolle Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse dar, allerdings ist das Lesen der Handreichung für die Zweitbeobachter nicht zwingend erforderlich.

Die Experten zeigten sich mit der Auswahl der sechs Instrumente Arbeitsprobe, Probearbeit im Betrieb, Fachgespräch, Rollenspiel/Gesprächssimulation, Präsentation von Arbeitsergebnissen und Fallstudie zufrieden. Obwohl die Probearbeit im Betrieb nur unter eingeschränkten Bedingungen (Arbeitsverhältnis des Antragstellers im Betrieb oder Praktikum) empfohlen werden kann, blieb die Eignung aller Instrumente unbestritten. Schriftliche Tests konnten aufgrund der schlechten Ergebnisse der Antragsteller, die starke Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben der deutschen Sprache zeigten, nicht empfohlen werden, da aus diesem Grund die Validität der Ergebnisse der schriftlichen Tests angezweifelt wird. Auch sind sprachliche Hilfestellungen von Experten bei schriftlichen Tests im Hinblick auf Verständnisschwierigkeiten bei Aufgabenstellungen oder Fachbegriffen nur schwer möglich.

Die Analyse der 49 Aufgabenstellungen zeigte, dass die Experten mit der Aufgabenkonzeption vor große Herausforderungen gestellt wurden. Obwohl die inhaltliche Passung zu den wesentlichen Tätigkeiten von Fachexperten bis auf wenige Ausnahmen bestätigt wurde, wurden viele Aufgaben unvollständig eingereicht. Ebenfalls fehlte in einigen Aufgaben die geforderte Handlungs- und Situationsorientierung. Die zuständigen Stellen wählten die Aufgaben primär nach den Gesichtspunkten Praxisbezug und Validität, organisatorische Rahmenbedingungen und sprachliche Angemessenheit aus. Es ist zu vermuten, dass auch der Kostenfaktor für die zukünftige Auswahl eine entscheidende Rolle spielen wird.

Die Experten leiteten eigenständig Beobachtungskriterien ab, die auch in einem Gewerk vom Konkretisierungsgrad und der Anzahl stark variieren konnten. Dennoch konnten sowohl die Experten als auch die Zweitbeobachter während der Qualifikationsanalyse gut mit den Kriterien arbeiten. Die vorherige Reflexion auf die Erwartungen an den Antragsteller und die strukturierte Beobachtung und Dokumentation wurde von vielen Experten befürwortet. K.O.-Kriterien wurden darüber hinaus für sinnvoll erachtet und von den Experten nur in wesentlichen arbeitsorganisatorischen oder sicherheitsrelevanten Bereichen gesetzt.

Die Sprachschwierigkeiten der Antragsteller waren das dominanteste Merkmal in der Qualifikationsanalyse und stellten die Experten vor die schwierige Aufgabe, umfassende Hilfestellungen im sprachlichen Bereich zu leisten. Ein Mindest-Sprachniveau für das Absolvieren einer Qualifikationsanalyse konnte nicht festgestellt werden, allerdings stieg mit

steigendem Sprachniveau auch die Anzahl der Antragsteller, die eine erfolgreiche Ausübung wesentlicher Tätigkeiten nachweisen konnten.

Die Experten zeigten in den Qualifikationsanalysen eine große Bereitschaft, sich auf unterschiedliche Vorgehensweisen einzulassen, sofern die Qualität der Arbeitsleistung dadurch nicht gemindert wurde und keine Sicherheitsrisiken entstanden.

Das Vier-Augen-Prinzip bewährte sich in allen Fällen der Qualifikationsanalyse. Während der Experte seinen Schwerpunkt auf die fachliche Beobachtung der Leistung legte, unterstützte der Zweitbeobachter durch Dokumentation und Rückfragen. Zudem nahm der Zweitbeobachter eine Kontrollfunktion ein und trug so zur Sicherung der Qualitätsstandards im Verfahren bei.

Die zwei eingesetzten Expertenteams kamen unabhängig voneinander in nahezu allen Fällen zu einem übereinstimmenden Ergebnis bei der Gesamtbeurteilung der Leistung der Antragsteller. Es kann davon ausgegangen werden, dass Experten auch ohne vorab festgesetzte Bewertungsmaßstäbe zu einer fundierten Einschätzung der berufsfachlichen Leistung des Antragstellers in einem wesentlichen Tätigkeitsbereich gelangen können.

Die Dokumentationsunterlagen (Deckblatt, Beobachtungsbogen und Ergebnisdokumentation) bewährten sich im Rahmen der Qualifikationsanalyse sowohl bei den Experten als auch bei den Mitarbeitern der zuständigen Stellen. Als einziger Kritikpunkt wurden Doppeleintragungen bemängelt.

Eine direkte Rückmeldung an die Antragsteller erfolgte nur in wenigen Fällen, dort allerdings fundiert und mit Hinweisen auf Beratungsstellen. Die Antragsteller zeigten sich mit dem Verfahren der Qualifikationsanalyse prinzipiell zufrieden und gaben größtenteils an, dass sie ihr Können zeigen konnten. Fast alle Antragsteller bevorzugten die praktischen Aufgaben.

Die Analyse der Realfälle stützte die im Erprobungsverfahren erzielten Evaluationsergebnisse.

Maßnahmen zur Verbesserung der Empfehlung „Die Qualifikationsanalyse – Empfehlung an die zuständigen Stellen zur Umsetzung“:

- Verstärkter Hinweis zur Wichtigkeit der Beratung zur Qualifikationsanalyse
- Empfehlung eines Vorabgesprächs zwischen Experten und Antragsteller
- Empfehlung, keine schriftlichen Tests einzusetzen
- Empfehlung, eine Aufgabenkontrolle durch die zuständige Stelle oder einen zweiten Experten anhand der neu entwickelten „Checkliste für Mitarbeiter der zuständigen Stelle“ durchzuführen
- Entwicklung des Dokuments für Experten und Mitarbeiter der zuständigen Stellen „Merkblatt leichte Sprache“
- Beibehaltung des Instrumentenpools

- Beibehaltung des Vier-Augen-Prinzips von Experten und Beauftragten der zuständigen Stellen im Team

Maßnahmen zur Verbesserung der „Handreichung für die Experten zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse“:

- Entwicklung eines Kurzleitfadens für Experten zur Erstellung von situativen und handlungsorientierten Aufgaben: „Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse in Kürze für Experten“
- Entwicklung eines Übersichtsblattes, das die vollständig einzureichenden Unterlagen und Angaben aufführt: „Überblick für die zuständige Stelle“
- Überarbeitung der Erprobungsaufgaben zu Beispielaufgaben für nachfolgende Experten
- Einfachere Ausdrucksweise in der Handreichung und Einbindung von Praxisbeispielen
- Schilderung der gesetzlichen Grundlagen
- Wegfall des Deckblattes, Überarbeitung des Beobachtungsbogens und der Ergebnisdokumentation, um doppelte Eintragungen zu vermindern
- Aufnahme wichtiger Fragen der Experten aus der Erprobung in einen neu entwickelten FAQ-Bereich

5.3 Ergebnisse zum Seminarkonzept zur Vorbereitung der Experten auf die Qualifikationsanalyse

Die Evaluation des Expertenseminars machte deutlich, dass die Experten dieses als sinnvolle und notwendige Vorbereitung auf die Qualifikationsanalyse einstufen. Die Experten wünschten sich Nachbesserungen bei der Formulierung von Beobachtungskriterien und von sprachlichen Hilfestellungen.

Maßnahmen zur Verbesserung des „Seminarkonzept zur Vorbereitung der Experten/Expertinnen“ umgesetzt wurden:

- Nachbesserungen im Bereich der Formulierung von Beobachtungskriterien
- Verstärktes Eingehen auf Hilfestellungen im sprachlichen Bereich
- Die vorab aufgeführten Maßnahmen der prozessualen Evaluation wurden mit den Experten im Expertenworkshop besprochen und von ihnen als Verbesserungen für das Gesamtverfahren eingestuft.
- Als Ergebnis der summativen Evaluation ist festzuhalten, dass die Erprobung keine grundlegenden Schwierigkeiten im Verfahrensablauf der Qualifikationsanalyse offenbarte. Die an der Organisation und Durchführung der Qualifikationsanalyse beteiligten Personen äußerten ihre grundsätzliche Zufriedenheit mit der Qualifikationsanalyse und stuften das Verfahren als prinzipiell geeignet für die Zwecke des § 14 BQFG ein.

Literaturverzeichnis

- ARBEITSKREIS ASSESSMENT CENTER E.V.(2004): Standards der Assessment Center Technik. Hamburg
- BADEN-WÜRTTEMBERG STIFTUNG (HRSG.) (2010): *Qualifizierung von Prüfern. Entwicklung innovativer Weiterbildungskonzepte*. Schriftenreihe Bildung: Nr. 46. Stuttgart.
- BERUFSBILDUNGSGESETZ (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 9b des Gesetzes vom 07.09. 2007 (BGBl. I S. 2246) - nicht amtliche Veröffentlichung. Letzter Zugriff am 6. Dezember 2013 von <http://www.bmbf.de/pubRD/bbig.pdf>
- BERENDT, B./VOSS, H.-P./WILDT, J. (2002): *Neues Handbuch Hochschullehre*. Stuttgart.
- BLOOM, B. S./ENGELHART M.D. (1976): *Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich*. 5. Auflage, Weinheim (u.a.): Beltz.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2013): Portal „Anerkennung in Deutschland“. Letzter Zugriff am 15. September 2013 von <http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/>
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2013): Prüferportal zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern. Letzter Zugriff am 17. September 2013 von <http://www.prueferportal.org/html/index.php>
- GESETZ ZUR VERBESSERUNG DER FESTSTELLUNG UND ANERKENNUNG IM AUSLAND ERWORBENER BERUFSQUALIFIKATIONEN (BQFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515). Letzter Zugriff am 06. Dezember 2013 von <http://www.bmbf.de/pubRD/bqfg.pdf>.
- BÜHNER, M. (2011): *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. 3. Auflage, München: Pearson Studium.
- BUSCHFELD, D./REHOLD, R.R. (2012): Curriculare Entwicklungen in der beruflichen Bildung im Handwerk. In: *Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, Heft 133,28-30.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2011): Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Letzter Zugriff am 06. Dezember 2013 von <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/062/1706260.pdf>.
- EBBINGHAUS, M./SCHMIDT, J. U. (1999): *Prüfungsmethoden und Aufgabenarten*. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Bielefeld: Bertelsmann.
- EBBINGHAUS, M. (2005): Stand und Perspektiven bei beruflichen Prüfungen – Ansätze zur Reform des Prüfungswesens in der dualen Ausbildung. In: *bwp@*, Nr. 8, 1-12. Letzter Zugriff am 25. September 2013 von http://www.bwpat.de/ausgabe8/ebbinghaus_bwpat8.pdf

- HARTIG, J./JUDE, N. (2007): Empirische Erfassung von Kompetenzen und psychometrische Kompetenzmodelle. In: J. Hartig & E. Klieme (Hrsg.): *Möglichkeiten und Voraussetzungen technologiebasierter Kompetenzdiagnostik*. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 17-36.
- HAUG, S. (2008): Sprachliche Integration von Migranten in Deutschland. In: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): *Integrationsreport*, Teil 2, Working Paper 14 der Forschungsgruppe des Bundesamtes. Nürnberg.
- HUPFER, B. (2007): Wirkungsorientierte Programmevaluation. Eine Synopse von Ansätzen und Verfahren einschlägiger Institutionen in Deutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn*, Heft 86. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- HÖFT, S./ LÜTH, N. (2005): Beobachtung und Bewertung im Assessment Center: Gestaltungsmerkmale eines AC-Beobachtungs-Systems. In: SÜNDERHAUF, K./STUMPF, S./HÖFT, S. (Hg.): *Assessment Center. Von der Auftragsklärung bis zur Qualitätssicherung. Ein Handbuch von Praktikern für Praktiker*. Lengerich/Berlin/Bremen/Miami/Riga/Viernheim/Wien/Zagreb: Pabst Science Publishers, S. 164-179.
- IHK ZU DÜSSELDORF (2013): Die Gleichwertigkeitsprüfung nach dem BQFG. Letzter Zugriff am 12. Februar 2013 von http://www.duesseldorf.ihk.de/Ausbildung_Lehrstellen_Pruefungen/Anerkennung_Gleichstellung_auslaendischer_Bildungsnachweise/1793100/Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetzes_BQFG.html;jsessionid=99F363082375CC31955798895B003882.repl2
- IHK SCHLESWIG HOLSTEIN (2013): Prüfer bei der IHK (Ehrenamt). Letzter Zugriff am 17. September 2013 von http://www.ihk-schleswig-holstein.de/bildung/IHK_pruefungen/732968/pruefer_bei_der_ihk.html
- JESERICH, W. (1995): 6.2 Assessment Center (AC). In: Sarges, W. (Hg.): *Management-Diagnostik*. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle: Hogrefe, S. 717-728.
- KULTUSMINISTERKONFERENZ (2013): Berufliche Anerkennung für Bürger aus EU, EWR und der Schweiz. Letzter Zugriff am 16. Oktober 2013 von <http://www.kmk.org/zab/anererkennung-im-beruflichen-bereich/berufliche-erkennung-fuer-buerger-aus-euewr-und-der-schweiz.html>
- KÖHN, A./REHBOLD, R. R. (2013): *Handreichung für Experten zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse*. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) Düsseldorf.
- LAMNEK, S. (1993): *Qualitative Sozialforschung*. Band 2: Methoden und Techniken. 2. Überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz.
- MACKE, G./HANKE, U./VIEHMANN, P. (2008): *Hochschuldidaktik*. Weinheim: Beltz.
- MAYRING, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse*. 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz.

- MINISTERIUM FÜR SCHULE UND WEITERBILDUNG DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN: Pädagogische Fachbegriffe in der beruflichen Bildung. Letzter Zugriff am 09. Dezember 2013 von <http://www.berufsbildung.schulministerium.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/paedagogische-fachbegriffe/glossar/kommunikative-kompetenz.html>
- NEUBAUER, R./VOLKMANN, D. (1995): Beobachtungs- und Beurteilungsprozesse im Assessment Center. In: ARBEITSKREIS ASSESSMENT CENTER E.V. (Hg.): *Das Assessment Center in der betrieblichen Praxis: Erfahrungen und Perspektiven*. Hamburg: Windmühle, S. 83-107.
- OBERMANN, C. (2009): *Assessment Center*. Wiesbaden: Gabler Verlag / GWV Fachverlage GmbH.
- OSTERMAYER, H. (April 2010): Prüferleitfaden für die Durchführung handlungsorientierter praktischer Prüfungen in den landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen. Schriftenreihe der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz April 2010. Letzter Zugriff am 05. September 2013 von http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.lwk-rlp.de%2Fno_cache%2Fberufsbildung%2F%3Fcid%3D118618%26did%3D94215%26sechas%3Df4e9263d&ei=yoelUv3QIlem0AXI5IDoCA&usg=AFQjCNE8D6UJ9JCBSCzpdIajUN2gPqujZw&bvm=bv.57752919,d.d2k
- RAUNER, F. (2002): Berufliche Kompetenzentwicklung – vom Novizen zum Experten. In: P. Dehnbostel et al. (Hrsg.): *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen und zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma.
- REETZ, L. (2005): Situierete Prüfungsaufgaben. Die Funktion von Situationsaufgaben in Abschlussprüfungen des Dualen Systems der Berufsausbildung. In: *bwp@*, Nr. 8, 1-32. Letzter Zugriff am 05. September 2013 von http://www.bwpat.de/ausgabe8/reetz_bwpat8.shtml
- REETZ, L./HEWLETT, C. (2008): *Das Prüferhandbuch. Eine Handreichung zur Prüfungspraxis in der beruflichen Bildung*. Hamburg: b + r Verlag.
- REHBOLD, R. R. (2010): „Wie kann ich meine Prüflinge ‚psychologisch‘ bei der mündlichen Prüfung unterstützen?“ Vermeidung und Minderung von Prüfungsangst in der Vorbereitung von Prüfungen und in Prüfungssituationen. Vortrag in Frankfurt am 06. November 2010. Letzter Zugriff am 09. Dezember 2013 von http://www.fbh.uni-koeln.de/sites/default/files/2010-11-06Psychologische%20Pr%C3%BCfungsvorbereitung.ppt_.pdf
- REINECKE, M./VON BERNSTORFF, C./STERN, T. (2009): Expertise zur Interkulturellen Personalentwicklung in der Verwaltung. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.). Letzter Zugriff am 12. Dezember 2013 von http://opus.kobv.de/zlb/volltexte/2013/18294/pdf/expertise_interkulturelle_personalentwicklung_final_bf.pdf
- ROST, J. (1996): *Lehrbuch Testtheorie, Testkonstruktion*. 1. Auflage, Bern (u.a.): Huber.

SCHMIDT-ATZERT, L./AMELANG, M. (2012): *Psychologische Diagnostik*. 5. Auflage, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

SLOANE, P.F.E. (1999): *Situationen gestalten. Von der Planung des Lehrens zur Ermöglichung des Lernens*. 2. Auflage, Markt Schwaben: Eusl-Verlag.

VERORDNUNG ÜBER DAS MEISTERPRÜFUNGSBERUFSBILD UND ÜBER DIE PRÜFUNGSANFORDERUNG IN DEN TEILEN I UND II DER MEISTERPRÜFUNG IM FRISEUR-HANDWERK (FRISEURMEISTER-VERORDNUNG – FRISEUR-MSTRV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 2001 (BGBl. I Nr. 18 S. 638-641). Letzter Zugriff am 12. Dezember 2013 von <http://www2.bibb.de/tools/aab/ao/45604706.pdf>

VERORDNUNG ÜBER DAS MEISTERPRÜFUNGSBERUFSBILD UND ÜBER DIE PRÜFUNGSANFORDERUNGEN IN DEN TEILEN I UND II DER MEISTERPRÜFUNG IM ELEKTROTECHNIK-HANDWERK (ELEKTROTECHNIKERMEISTERVERORDNUNG – ELEKTROTECHMSTRV) in der Fassung vom 17. Juni 2002 (BGBl. I Nr. 43 S. 2331-2334). Letzter Zugriff am 12. Dezember 2013 von <http://www2.bibb.de/tools/aab/ao/45365745.pdf>

WHKT (Hrsg.) (2012): *Die Einstiegsberatung in das Gleichwertigkeitsfeststellungs-Verfahren – Ein Leitfaden für „zuständige Stellen“*. Düsseldorf.

WHKT (Hrsg.) (2012a): *Die Qualifikationsanalyse – Empfehlungen an die zuständigen Stellen zur Umsetzung von § 14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz/§ 50b Handwerksordnung (aus dem Projekt PROTOTYPING)*. 1. Auflage, Düsseldorf.

WHKT (Hrsg.) (2012b): *Wegweiser Anerkennung NRW - Qualifikationen identifizieren und zuständige Stellen in NRW finden*. Stand 25.06.2013, Düsseldorf.

WINTELER, A. (2008): *Professionell lehren und lernen. Ein Praxishandbuch*. 3. Auflage, Darmstadt: Wiss. Buchges.

WOTTAWA, H./THIERAU, H. (2003): *Lehrbuch Evaluation*. 3. Auflage, Bern (u.a.): Huber.

6.2 Beobachtungsbogen

Beobachtungsbogen

zur Qualifikationsanalyse gem. § 14 BQFG

Name, Vorname Antragsteller/in: *Mustermann, Max*

Referenzqualifikation: *Friseur*

Aufgabenstellung(en)/Fragen (s. Anlage)

Tätigkeitsbereich/ wesentliche Tätigkeit	Analyse-/Beobachtungskriterienbeziehungsweise erwartetes (Antwort-) Verhalten (Soll)	Trifft voll/überwiegend zu	Trifft nicht/mit gravierenden Abweichungen zu	Bemerkungen/Begründungen (Erfassen von Mängeln und Hilfestellungen)

Name des Beobachters/Ausfüllenden: *Hans Müller*

6.3 Abläufe der Erprobung in den zuständigen Stellen

Erprobung bei der IHK zu Köln

Die erste Erprobung wurde eintägig im Oktober 2012 bei der IHK zu Köln durchgeführt. Für den Bereich der Bürokaufleute waren im Vorhinein von Experten der IHK die zwei wesentlichen Tätigkeiten *Textverarbeitung* und *Personal* ausgesucht worden, von denen man ausging, dass sie für die Antragsteller eine hohe Relevanz aufwiesen.

Die Erprobung erfolgte für die Antragsteller zeitversetzt. Die Bearbeitung der praktischen Aufgabe dauerte 30 Minuten, anschließend berieten sich die Experten mit den Zweitbeobachtern in ihren Teams, um zu einer Beurteilung zu gelangen. Die Antragsteller wurden anschließend weitergeleitet in einen Raum, in dem der 30-minütige schriftliche Test durchgeführt wurde. Nachdem sie diesen absolviert hatten, wurde das Interview mit den Antragsteller geführt. Zum Abschluss des Tages wurden die beiden Experten und Zweitbeobachter befragt.

Die Teilnehmer wurden über interne Informationsmaßnahmen und über die Agentur für Arbeit geworben. Es fanden sich sechs Antragsteller für die wesentliche Tätigkeit Textverarbeitung. Davon brach eine Antragstellerin das Verfahren nach dem Lesen der Aufgabenstellung ab. Eine Antragstellerin wollte auch in der wesentlichen Tätigkeit Personal eine Qualifikationsanalyse ablegen.

Bei der Vorbereitung zeigte sich bereits, dass sich die praktische und schriftliche Aufgabe im Bereich Textverarbeitung nicht wesentlich unterschieden. Alle in diesem Bereich eingereichten Aufgaben aus Baustein 1 waren sehr ähnlich aufgebaut. Die praktische Erprobung zur Textverarbeitung bestand aus der Gestaltung einer E-Mail nach schriftlichen Anweisungen. Bei der schriftlichen Aufgabe sollte eine Materialliste analog schriftlicher Anweisungen erstellt werden.

Die schriftliche Aufgabe im Bereich Personal deckte die gesamte wesentliche Tätigkeit inhaltlich umfassend ab und bezog sich darüber hinaus auf mehrere Anlagen. Die praktische Erprobung zum Bereich Personal bestand aus einer Aufgabe zur Erstellung eines Inventurplans und Einteilung der Mitarbeiter. Für die schriftliche Aufgabe sollten verschiedene Schreiben zur Personaleinstellung entworfen werden: Ein Schreiben an den Betriebsrat, eine E-Mail an einen Bewerber, eine Telefonnotiz und eine Stellenbeschreibung.

Für beide Bereiche standen Laptops in unterschiedlichen Räumen bereit.

Die Experten und Zweitbeobachter konnten die Handlungsschritte der Antragsteller bei der praktischen Erprobung gut nachverfolgen, da ein Beamer an den Laptop des Antragstellers angeschlossen war. Ein Experte setzte sich zur Unterstützung neben den Antragsteller und führte ihn durch die Aufgabenstellung, die anderen Personen saßen als Beobachter im Raum verteilt.

Der schriftliche Test wurde in einem Nebenraum durchgeführt, in dem ein Beauftragter der zuständigen Stelle für Rückfragen zum Bedienen der Laptops und zum Verständnis der Aufgabenstellungen zur Verfügung stand.

Im praktischen Teil stellten die Antragsteller sowohl zum Bereich Textverarbeitung als auch zum Bereich Personal viele Fragen zum Verständnis der Aufgaben. Auch im schriftlichen Bereich musste die Beauftragten der zuständigen Stellen Hilfestellungen zum Verständnis der Aufgaben geben.

Erprobung bei der HWK für Oberfranken

Die Erprobung bei der HWK für Oberfranken wurde im Bereich Metallbau mit vier Antragstellern durchgeführt. Ein Antragsteller war über das örtliche Jobcenter vermittelt worden, zwei Antragsteller kamen aus anderen Weiterbildungsmaßnahmen der Kammer und ein Antragsteller war über einen Kollegen auf das Verfahren aufmerksam geworden. Die Antragsteller erhielten einen Tagessatz und konnten sich darüber hinaus die Teilnahme an dem Verfahren von der Kammer bestätigen lassen.

Die Durchführung des Musterverfahrens dauerte zwei Tage. Am ersten Tag wurde der drei stündige schriftliche Test mit allen vier Antragstellern gleichzeitig durchgeführt. Einer der Experten beaufsichtigte den schriftlichen Test. Als Hilfestellungen erhielten die Antragsteller eine Formelsammlung und ein Wörterbuch ausgehändigt.

Nach dem Mittagessen erhielten die Antragsteller eine Einweisung in der Werkstatt zu Verhaltensregeln und benutzbaren Werkzeugen sowie Materialien. Anschließend erhielten sie ihre Arbeitsaufgabe zum Bereich *maschinelles Bearbeiten und manuelles Umformen von Blechen und Profilen* ausgehändigt. Hieraus ging hervor, dass sie ein Gitter für ein Kellerfenster anfertigen sollten. Die Aufgabe enthielt Angaben zur Größe des Kellerfensters. Die Wahl der Werkzeuge und die Art der Gestaltung des Gitters wurden dabei völlig frei gestellt.

Die Antragsteller wurden an verschiedene Werkbänke in der Werkstatt verteilt. Die Expertenteams und die Mitarbeiter des FBH konnten in der Werkstatt jeden Handlungsschritt der Antragsteller verfolgen. Die Antragsteller selbst konnten allerdings auch sehen, welche Handlungsschritte die anderen Antragsteller durchführten – eine räumliche Trennung der Antragsteller war nicht möglich.

Am Nachmittag des zweiten Tages wurde die praktische Arbeit beendet. Es folgte ein kurzes Rollenspiel, in dem die Antragsteller einem Kunden (gespielt von einem Zweitbeobachter) erläutern sollten, wie man das Gitter vor Korrosion schützen kann.

Erprobung bei der HWK Aachen

Die Organisation von Antragstellern für die Erprobung bei den Maurern gestaltete sich schwierig. Durch die Agentur für Arbeit wurden drei Antragsteller vermittelt, von denen zwei am Tag der Erprobung anwesend waren. Vier weitere Antragsteller wurden aus dem zweiten Lehrjahr der Maurer akquiriert, die an den beiden angesetzten Tagen vom überbetrieblichen Unterricht freigestellt wurden, entsprechend wurde die Erprobung mit sechs Antragstellern gestartet. Ein Antragsteller, der von der Agentur für Arbeit vermittelt worden war, brach nach den ersten fünf Minuten das Verfahren ab.²⁹⁰ Das Verfahren wurde mit den verbleibenden fünf Antragstellern weitergeführt. Die Antragsteller erhielten als Aufwandsentschädigung einen Tagessatz ausgezahlt.

Am ersten Morgen wurde der zweistündige schriftliche Test durchgeführt. Nach der Mittagspause wechselten alle Beteiligten in die Werkstatt. Die praktische Aufgabe bestand darin, gemäß eines vorgegebenen Mauerverbands eine Mauer zu fertigen (*Herstellen von*

²⁹⁰ Der Antragsteller gab an, gar kein Maurer zu sein, sondern eine Tätigkeit bei einem Abrissunternehmen auszuführen; deshalb konnte er die Aufgaben nicht lösen.

Baukörpern aus Steinen). Für die praktische Aufgabe wurden sechs Stunden veranschlagt. Die Aufgabe wurde bis zur Mittagspause des nächsten Tages durchgeführt. Aufgrund der Werkstattarbeit konnten die Antragsteller beim Anrühren des Mörtels, beim Mauern und Prüfen genau beobachtet werden. Sie konnten ebenfalls den Fortschritt und die Arbeitsweise ihrer Kollegen beobachten.

Am Mittag des zweiten Tages wurden mit den Antragstellern nacheinander Fachgespräche zur Feststellung der zweiten wesentlichen Tätigkeit *Sanieren, Instandsetzen und sichern* geführt.

Im Anschluss an das Fachgespräch wurden die Interviews mit den Antragstellern geführt. Die Interviews mit den Experten erfolgten nach Abschluss aller Dokumentationen im Verfahren.

In den Interviews mit den Antragstellern gaben zwei von ihnen an, eine deutsche Staatsangehörigkeit zu haben. Nachforschungen ergaben, dass es sich tatsächlich nicht um Antragsteller handelte. Die beiden Datensätze mussten aus der Erhebung gelöscht werden.

Erprobung bei der HWK Mannheim

Die HWK Mannheim führte eine Erprobung mit Friseuren durch. Die Antragsteller sowie die zur Feststellung der wesentlichen Tätigkeiten notwendigen Modelle wurden auf verschiedenen Wegen organisiert: Anschreiben von Anerkennungssuchenden aus der Einstiegsberatung, Ansprache der Teilnehmer des Projekts Nachqualifizierung der Kammer, Versand einer Anzeige in deutscher und russischer Sprache über verschiedene E-Mail-Verteiler und Anschreiben von Friseur-Salons in der Region. Für die Erprobung konnten acht Friseure akquiriert werden, die eigene Modelle zur Erprobung mitbrachten. Die Friseure sowie die Modelle erhielten eine Aufwandsentschädigung für ihre Teilnahme am Musterverfahren.

Die Erprobung wurde an einer Berufsschule für Friseure durchgeführt, da dort ein Raum mit drei Behandlungsplätzen genutzt werden konnte. Die schriftlichen Tests wurden zum Teil bereits an einem Tag vor der Erprobung durchgeführt, zum Teil an die praktische Erprobung angeschlossen. Dazu begaben sich die Antragsteller nach der praktischen Erprobung in einen separaten Raum, in dem eine Lehrerin beziehungsweise eine Beauftragte der zuständigen Stelle die Bearbeitung der Aufgaben beaufsichtigte.

Die Friseure kamen nacheinander zur praktischen Erprobung, allerdings überschritten sich die Bearbeitungszeiten teilweise, so dass zum Teil drei Antragsteller gleichzeitig im Raum arbeiteten. Die Plätze konnten von den Beobachtern gut eingesehen werden, da die angebrachten Spiegel sogar eine Betrachtung der Arbeitsweise der Antragsteller von hinten und vorne ermöglichten.

Nach der Begrüßung erhielten die Antragsteller ihren Arbeitsauftrag in schriftlicher Form und konnten sich in Ruhe mit diesem vertraut machen. Sie sollten vorab die geplante Frisur auf eine Vorlage malen.

Mittels eines Rollenspiels sollte der Kunde (das Modell) beraten werden, anschließend wurde der Haarschnitt vorgenommen. Die Experten kontrollierten die Schnittlänge der Haare am Modell und führten zur Reflexion ein kurzes Fachgespräch zum Arbeitsergebnis. Föhnplätze standen ebenfalls zur Verfügung, allerdings wurde das Föhnen nicht mehr in die Bewertung aufgenommen.

Aufgrund der zeitversetzten Bearbeitung der Aufgaben konnten die Antragsteller auch zeitversetzt interviewt werden. Die Interviews mit den Experten fanden am Ende des Tages statt. Die Zweitbeobachter reichten ihre Bögen nach ein paar Tagen ein.

Für eine Antragstellerin wurden die Dokumentationen der Experten leider nicht vollständig eingereicht, so dass die Beurteilung für die Antragstellerin nicht vollständig erfolgen kann.

Erprobung bei der HWK Münster

Fünf Antragsteller durchliefen bei der HWK Münster das Musterverfahren im Bereich Elektronik. drei Antragsteller arbeiteten bei einer Personalleasing-Firma in Münster. Auf Wunsch ihrer Mitarbeiter hatte die Firma diese zur Erprobung freigestellt. Der vierte Antragsteller hatte einen Antrag auf Anerkennung bei der HWK Dortmund gestellt. Der fünfte Antragsteller stellte einen Antrag in Münster. Da aufgrund seiner fehlenden Unterlagen eine Qualifikationsanalyse notwendig geworden wäre, wurde ihm die kostenlose Teilnahme an der Qualifikationsanalyse angeboten. Die Antragsteller erhielten keine Entlohnung, aber eine Teilnahmebescheinigung.

Die Antragsteller schrieben morgens den einstündigen schriftlichen Test und wurden danach in zwei Räume aufgeteilt. In einem sollten sie eine elektrische Anlage (Sicherungskasten) in Betrieb nehmen (*Prüfen der Schutzmaßnahmen*), in dem anderen Raum wurde ein Kunden-/Fachgespräch zu einer Badezimmerinstallation durchgeführt (*Beraten und Betreuen von Kunden*). In beiden Räumen war die Sichtbarkeit der Tätigkeiten durch die Beobachter gewährleistet, durch die räumliche Trennung konnten sich die Antragsteller gegenseitig nicht beobachten.

Um das Verfahren an einem Tag durchführen zu können, wurden bei der HWK Münster drei Expertenteams eingesetzt, wobei durch ein Rotationsverfahren immer zwei Teams den gleichen Antragsteller beurteilten.

Am Ende der Erprobung wurde mit allen Antragstellern und Experten ein Interview geführt. Die drei Zweitbeobachter bekamen einen Fragebogen ausgehändigt.

Zusätzliche Erprobung der Probearbeit im Betrieb bei der HWK Hannover

Zusätzlich wurde im Mai 2013 von der HWK Hannover eine Probearbeit in einem Betrieb durchgeführt. Diese nachträglich ergänzte Erprobungsmaßnahme begründete sich daraus, dass die Probearbeit im Betrieb in Baustein 2 nicht getestet wurde, weil kein Experte aus Baustein 1 eine Aufgabe mit diesem Instrument konzipiert hatte. Im Rahmen der Auswertung der Fragebögen und Interviews stellte sich jedoch heraus, dass die Eignung dieses Instruments durch die Experten stark unterschiedlich beurteilt wurde. Um die Eignung, Schwierigkeiten und die Besonderheiten dieses Instruments noch einmal explizit zu überprüfen, wurden bereits vorhandene wesentliche Tätigkeiten aus dem Bereich der Elektroniker ausgewählt und eine Probearbeit in einem Betrieb organisiert. Diese Erprobung wurde nur von einem Expertenteam begleitet und fand ohne Begleitung des FBH statt.

Die Erprobung der Probearbeit im Betrieb fand Ende Juli 2013 im Beruf Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, an zwei aufeinanderfolgenden Tagen in einem Betrieb in Hannover statt. Festgestellt wurden die Fertigkeiten eines echten Antragstellers für die Qualifikationsanalyse in den Bereichen *Montieren und Installieren* und *Prüfen der*

Schutzmaßnahmen. Das Expertenteam setzte sich hier aus zwei Experten zusammen, statt aus einem Experten und einem Zweitbeobachter. Der Antragsteller wurde nach der Durchführung der Qualifikationsanalyse mit dem auch bei den restlichen Erprobungen eingesetzten Fragebogen für Antragsteller befragt.

Die in dieser Erprobung tätigen Experten nahmen in einem eigens angefertigten Abschlussbericht Stellung zu Fragen, die vorab von den Projektpartnern zur Probearbeit im Betrieb gestellt worden waren. Der Bericht sowie die Ergebnisse der Probearbeit im Betrieb wurden dem FBH Ende August 2013 zur Verfügung gestellt.

6.4 Ergebnisdokumentation

Ergebnisdokumentation			
zur Qualifikationsanalyse gem. § 14 BQFG/beziehungswise Fachrechtsnorm			
Geburtsdatum: <u>01.01.1970</u>		Geburtsort: <u>Minsk, Weißrussland</u>	
Name, Vorname Antragsteller/in: <u>Mustermann, Max</u>			
Referenzqualifikation: <u>Geselle</u>			
Tätigkeitsbereich/ wesentliche Tätigkeit	Instrument(e)	Ort, Datum, Zeit (von-bis)	Ergebnis
Haarschneiden	Arbeitsprobe, Rollenspiel	Mannheim 02.02.2013 08:00 – 13:30	<input type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit ausführen <input type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit nicht ausführen <u>Begründung:</u> _____ _____
			<input type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit ausführen <input type="checkbox"/> Antragsteller kann wesentliche Tätigkeit nicht ausführen <u>Begründung:</u> _____ _____
Sonstige wichtige Bemerkungen zum Ablauf der Qualifikationsanalyse:			
(z. B. Besonderheiten oder sonstige für die zuständige Stelle wichtige Informationen)			
Beigefügt werden die eingesetzten Beobachtungsbögen und sonstige beurteilungsrelevante Unterlagen zur Weiterleitung an die Kammer.			
Name der Expertin/des Experten: <u>Hans Müller</u>			
Datum	Unterschrift der Expertin/des Experten		
Name der/des Beauftragten der Kammer: <u>Ilse Schmidt</u>			
Datum	Unterschrift der/des Beauftragten der Kammer		

6.5 Beobachtungsbogen FBH

Erklärung der Aufgabenstellungen <ul style="list-style-type: none">• Sprachniveau• Rückfragemöglichkeit• Transparenz
Verhalten des Experten <ul style="list-style-type: none">• Freundlichkeit• Sprachliche Angemessenheit
Hilfestellungen <ul style="list-style-type: none">• Art und Weise• Hilfsmittel• Reaktion bei Sprachproblemen
Beobachtungskriterien <ul style="list-style-type: none">• Beobachtbarkeit• Akzeptanz alternativer Lösungswege
Sprachniveau <ul style="list-style-type: none">• Einschätzung (Tabelle)• Fachbegriffe• Schwierigkeiten
Antragsteller <ul style="list-style-type: none">• Aktiv, passiv• Persönlichkeitsbeschreibung• Stärken (verbal, motorisch etc.)
Zusammenspiel Experte – Zweitbeobachter <ul style="list-style-type: none">• Dokumentation (Beob.-Bogen)• Teamverhalten• Beurteilungsverhalten im Team
Beurteilung und Rückmeldung <ul style="list-style-type: none">• Erfolgte/ erfolgte nicht• Falls ja, Art und Weise

6.6 Tabelle zur Spracheinschätzung von Antragstellern

		A 1	A 2	B 1	B 2	C 1 (Niveau eines Muttersprachlers)	C 2 (Akademisches Niveau)
Sprechen und Verstehen	Hören/ An Gesprächen teilnehmen	Er/Sie kann vertraute Wörter und Sätze verstehen und sich auf einfache Art verständigen, wenn der Gesprächspartner bereit ist, langsam und deutlich zu sprechen, Gesagtes zu wiederholen oder in anderen Worten wiederzugeben, und ihm/ihr bei der Formulierung der Aussage hilft. Er/Sie kann einfache Fragen stellen und beantworten.	Er/Sie versteht das Wesentliche von kurzen Mitteilungen und kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um vertraute Tätigkeiten geht. Er/Sie kann ein kurzes Kontaktgespräch führen, aber sich nicht genügend verständigen um das Gespräch allein in Gang zu halten.	Er/Sie kann die meisten Situationen bewältigen, denen man im Arbeitsalltag im Sprachgebiet begegnet, wenn klare Standardsprache verwendet wird. Er/Sie kann an Gesprächen ohne Vorbereitung teilnehmen, die ihr/ihm vertraut sind und ihn/sie beruflich betreffen.	Er/Sie kann sich spontan und fließend verständigen, sodass ein normales Gespräch mit einem Muttersprachler gut möglich ist. Er/Sie kann sich in vertrauten beruflichen Situationen aktiv an einer Diskussion beteiligen und die eigene Meinung begründen und verteidigen.	Er/Sie kann längeren Redebeiträgen folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt werden. Er/Sie kann sich spontan und fließend ausdrücken und kann seine/ihre Gedanken und Meinungen präzise ausdrücken.	Er/Sie kann sich mühelos an allen Gesprächen und Diskussionen beteiligen, ist mit umgangssprachlichen Wendungen vertraut und kann auch feinere Bedeutungsnuancen genau ausdrücken. Bei Ausdruckschwierigkeiten kann er/sie so reibungslos umformulieren, dass man es kaum merkt.

	Zusammenhängendes Sprechen	Er/Sie kann einfache Sätze formulieren und vertraute Wendungen benutzen.	Er/Sie kann mit einer Reihe von Sätzen und einfachen Mitteln bspw. seine/ihre beruflichen Tätigkeiten beschreiben.	Er/Sie kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen, um Erfahrungen und Ereignisse aus Alltag und Beruf zu beschreiben. Er/Sie kann seine/ihre Meinung und Pläne erklären und begründen.	Er/Sie kann zu vielen Themen aus dem eigenen Beruf eine klare und detaillierte Darstellung abgeben. Er/Sie kann den eigenen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.	Er/Sie kann komplexe Sachverhalte ausführlich darstellen und bestimmte Aspekte besonders ausführen.	Er/Sie kann Sachverhalte klar, flüssig und im Stil der jeweiligen Situation angemessen darstellen und erörtern. Die Darstellungen sind logisch aufgebaut und erleichtern so dem Zuhörer wichtige Punkte zu erkennen.
Schreiben	Schreiben	Er/Sie kann kurze einfache Sätze schreiben, z.B. Notizen. Er/Sie kann Formulare ausfüllen, z.B. Stücklisten, Messprotokolle, etc.	Er/Sie kann kurze, einfache Notizen und Mitteilungen (z.B. eine Info-Mail) schreiben.	Er/Sie kann über vertraute Themen im Beruf einen einfachen zusammenhängenden Text schreiben.	Er/Sie kann über eine Vielzahl von Themen beruflicher Natur, klare und detaillierte Texte schreiben. Er/Sie kann schriftlich Informationen wiedergeben oder Argumente für oder gegen einen bestimmten Standpunkt darlegen.	Er/Sie kann sich klar und strukturiert ausdrücken und seine/ihre Ansicht ausführlich darstellen.	Er/Sie kann flüssig und stilistisch dem jeweiligen Zweck angemessen schreiben. Fachtexte und berufliche Situationen (z. B. Kundengespräche) können schriftlich zusammengefasst werden.