

Promberger, Markus; Boost, Marie; Hartosch, Katja; Kawalec, Sandra

Research Report

Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests "MYSKILLS"

IAB-Forschungsbericht, No. 17/2023

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Promberger, Markus; Boost, Marie; Hartosch, Katja; Kawalec, Sandra (2023) : Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests "MYSKILLS", IAB-Forschungsbericht, No. 17/2023, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2317>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/280098>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

17|2023 Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests ‚MYSKILLS‘

Markus Promberger, Marie Boost, Katja Hartosch, Sandra Kawalec

Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests ‚MYSKILLS‘

Markus Promberger (IAB)
Marie Boost (IAB)
Katja Hartosch (IAB)
Sandra Kawalec (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Standardisierte Kompetenztests versprechen Effizienz- und Informationsgewinne bei der Erfassung und Dokumentation von beruflichen Kompetenzen, die jenseits formaler Qualifizierungswege erworben wurden. Hierdurch sollen Arbeitsmarkteinmündung, Berufswechsel und die Ermittlung von Weiterbildungsbedarf von Arbeitssuchenden ohne relevante berufliche Zertifikate erleichtert werden – etwa von Migrant*innen, Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten oder Personen mit Berufswechselabsicht.
- Im Forschungsprojekt „Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung“ wird untersucht, inwieweit solche Verfahren in der Vermittlungsarbeit genutzt, welche Erfahrungen gemacht, sowie welche Chancen und Probleme gesehen werden. Datenbasis sind Expert*inneninterviews und Dokumentenanalysen.
- Im Zentrum dieses Berichts steht der von 2017 bis 2022 in den Arbeitsagenturen und Jobcentern bundesweit implementierte, standardisierte, computerbasierte Test MYSKILLS.
- Mithilfe von MYSKILLS sollte ermittelt werden, inwiefern die Teilnehmenden über Kompetenzen verfügen, die in den Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe aufgeführt sind. Der Test stand zuletzt in 12 Sprachen für 30 Berufe zur Verfügung.
- Der Test wurde im Vermittlungsprozess aus verschiedenen Gründen eher zurückhaltend eingesetzt. Manche Vermittlungsfachkräfte bevorzugten stattdessen etwa Maßnahmen bei Arbeitgebenden oder Trägern. Der Zusatznutzen der Tests erschien gering.

Inhalt

In aller Kürze	2
Inhalt	4
Zusammenfassung	5
Summary	7
1 Projekthintergrund	9
1.1 Zur Funktion und Bedeutung beruflicher Zertifikate und anderer Verfahren der berufsbezogenen Kompetenzerfassung	9
1.2 Verfahren der Kompetenzerfassung	11
1.3 MYSKILLS als Testverfahren der Bundesagentur für Arbeit	13
2 Forschungsdesign und Methoden	14
3 Einbettung des Kompetenztests in Strukturen und Arbeitsvollzüge der Jobcenter und Arbeitsagenturen	16
3.1 Informiertheit der Fachkräfte über den Test	18
3.2 Erfahrungen mit der Testdurchführung.....	19
3.3 Einschätzung der Zweckmäßigkeit des Tests für ein kompetenzadäquates und effizientes Matching.....	21
3.4 Integration des Tests und des Testergebnisses in den Beratungs- und Vermittlungsprozess	23
3.4.1 Motivlagen und Erwägungen beim Einsatz von MYSKILLS	23
3.4.2 Herausforderungen beim Gewinnen von Klient*innen für eine Testung.....	25
3.4.3 Darstellung, Interpretation und Kommunikation der Testergebnisse.....	26
3.4.4 Verwendung der Testergebnisse	30
4 Diskussion der Ergebnisse	32
5 Vorläufige Schlussbemerkung und Ausblick	35
Literatur	36
Anhang	41
Abbildungsverzeichnis	42
Tabellenverzeichnis	42

Zusammenfassung

In Deutschland ist die Bedeutung berufsfachlicher Arbeitsmärkte, die durch formale Zertifikate strukturiert werden, ausgesprochen hoch. Dies zeigt sich etwa bei den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten. Formal geringqualifizierte Personen sind mit Abstand am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen (Röttger et al. 2020). Personen mit Migrationserfahrung und ohne offizielle Zertifizierung ihrer beruflichen Kompetenzen sind dabei strukturell besonders benachteiligt und überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen (Grundig/Pohl 2006). Ein fehlender formaler Nachweis beruflicher Kompetenzen bedeutet jedoch nicht zwingend, dass solche nicht vorhanden sind. Denn diese könnten durchaus in sogenannten non-formalen oder informellen Settings erworben worden sein. Diese Settings sind vielfältig und können neben Arbeitsplätzen auch Freizeitaktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten oder nicht erwerbsmäßige Care-Arbeit umfassen. An dieser Stelle setzen sogenannte Kompetenzfeststellungsverfahren an: Sie sollen vorhandene Kompetenzen jenseits formaler Qualifizierungswege erfassen und zu deren verbesserter Anerkennung beitragen. Politisch wird die Etablierung entsprechender Verfahren auch durch die Europäische Union (EU) vorangetrieben. Sie sollen unter anderem die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und die Durchlässigkeit von institutionalisierten Zugangsbarrieren zu beruflichen Feldern erhöhen. Angesichts zunehmender Migrationsbewegungen, des demografischen Wandels, des in einigen Segmenten erkennbaren Fachkräftemangels und des wirtschaftlichen Strukturwandels wird diesen Verfahren eine wachsende Relevanz zugeschrieben.

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie (BMAS/BMBF 2019) wurden in Deutschland zuletzt zwei Verfahren als bildungspolitisch besonders bedeutsam positioniert: Zum einen das Validierungsverfahren „ValiKom“ der Kammern, das auf beobachtergestützten Praxistests basiert. Zum anderen der unter der Beteiligung von Wissenschaftler*innen in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bertelsmann Stiftung entwickelte, standardisierte und computerbasierte Test „MYSKILLS“.

Im IAB-Forschungsprojekt „Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung“ wird auf Bitte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) untersucht, inwieweit Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungsarbeit genutzt werden, welche Erfahrungen hier gemacht, wo Probleme, Chancen und Risiken gesehen werden. Eine Durchführung des Tests MYSKILLS konnte ab Ende 2017 bundesweit in allen Agenturen für Arbeit und Jobcentern über den Berufspsychologischen Service (BPS) der BA gebucht werden. Damit stellt der Test einen empirisch besonders interessanten Fall dar und steht im Zentrum dieses Forschungsprojekts. Gleichwohl werden auch andere Verfahren beleuchtet werden.

Der hier vorliegende Forschungsbericht fasst die Projektzwischenergebnisse zusammen und fokussiert auf MYSKILLS als in der Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit zuletzt hauptsächlich genutzten Testverfahrens. Dabei werden die Einbettung des Verfahrens in etablierte Organisationsstrukturen und Arbeitsroutinen, Erfahrungen mit dem Test und Handlungsalternativen der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte beleuchtet. Datenbasis sind sowohl Dokumentenanalysen als auch 41 qualitative leitfadengestützte Interviews mit

Expert*innen in der Entwicklung, Implementation und Anwendung des Testverfahrens, darunter 24 mit Teamleitungen und Vermittlungs- und Integrationsfachkräften.

MYKSILLS richtete sich an Personen, die (a) keinen Berufsabschluss, aber mehrjährige berufliche Erfahrung aufweisen, (b) Personen mit einem fachfremden Berufsabschluss, (c) Personen, die seit mehr als vier Jahren nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben, und (d) Personen mit in Deutschland nicht nachweisbarem oder nicht formal anerkanntem ausländischem Berufsabschluss. In einem mehrstündigen computergestützten Test konnten die formell wie informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen der Teilnehmenden in insgesamt 30 verschiedenen Berufen und in zwölf verschiedenen Sprachen getestet werden (siehe Anhang). Die Tests fanden in den Räumen des BPS statt. Die Ergebnisse sollten Aufschluss darüber geben, inwiefern die Testpersonen über Kompetenzen verfügen, die in den Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe aufgeführt sind. Dies sollte Anhaltspunkte für die weitere Vermittlungsstrategie bieten.

Ende 2022 wurde die Bereitstellung der Tests in der BA eingestellt. Der wesentliche Grund hierfür war, dass er nicht in dem Umfang eingesetzt wurde, wie es zu Projektbeginn erwartet worden war. Derzeit pilotiert die Bertelsmann Stiftung, die seinerzeit auch an der Testentwicklung zentral beteiligt war, den Einsatz des Testverfahrens bei Weiterbildungsträgern.

Die Gründe für den zurückhaltenden Einsatz des Testes im Vermittlungsprozess waren vielfältig. Teilweise wurden alternative Verfahren bevorzugt eingesetzt, etwa Maßnahmen bei Arbeitgebern oder Trägern, um berufliche Kompetenzen über das persönliche Gespräch mit den Klient*innen hinaus zu erfassen. Der Zusatznutzen einer standardisierten Testung erschien den meisten befragten Vermittlungs- und Integrationsfachkräften eher gering, zumal die Ergebnisse oftmals als wenig hilfreich für die Vermittlungsarbeit wahrgenommen wurden. Dies lag unter anderem an Schwierigkeiten bei der Interpretation der Ergebnisse wie auch daran, dass die Ergebnisse häufig hinter den Erwartungen zurückblieben und zur Frustration bei Testteilnehmenden führten. In den Interviews berichteten die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte wiederholt von der demotivierenden Wirkung der Testergebnisse auf die getesteten Personen. Nur in wenigen geschilderten Fällen konnten den Teilnehmenden mehr als ein „mittleres berufliches Handlungswissen“ attestiert werden, also Handlungswissen, das laut Interpretationshilfe des Testergebnisses über das selbstständige Durchführen von Routineaufgaben hinausging. Als besonders problematisch wurde die Darstellung der Testergebnisse beschrieben. Die Visualisierung wurde als unvorteilhaft und defizitbetonend eingeschätzt.

Darüber hinaus stellten sich bei der Auswahl potenzieller Testproband*innen mitunter die Fragen, ob ausreichende Berufserfahrung oder auch Lesekompetenzen in einer der Testsprachen vorlagen, um den Test durchzuführen. In solchen Fällen wurden manchmal arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt, um die Fragen zu klären. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse stellten dann aber letztlich den Nutzen eines zusätzlichen Tests aus der Sicht der Befragten zum Teil infrage.

Auf Basis der qualitativen Daten ist zu bezweifeln, dass standardisierte Kompetenztests zu schnelleren und passgenaueren Stellenbesetzungen führen. Praktische Arbeitserprobungen bei Arbeitgebenden und ähnliche Maßnahmen bleiben unverzichtbar.

Summary

In Germany, the importance of occupational labour markets structured by formal certificates is extremely high. This is reflected, for example, in the qualification-specific unemployment rates. Formally low-skilled persons are by far the most frequently affected by unemployment (Röttger et al. 2020). People with migration experience and without official certification of their professional skills are structurally particularly disadvantaged and disproportionately affected by unemployment (Grundig/Pohl 2006). However, a lack of formal proof of professional competencies does not necessarily mean that such competencies do not exist. They may well have been acquired in non-formal or informal settings. These settings are diverse and can include not only workplaces but also leisure activities, voluntary work or non-professional care work. This is where so-called competence assessment procedures come in: They are intended to record existing competencies beyond formal qualification paths and contribute to their improved recognition. Politically, the European Union (EU) is also pushing for the establishment of such procedures. Among other things, they are intended to increase individual employability and the permeability of institutionalized access barriers to occupational fields. In view of increasing migration movements, demographic change, the shortage of skilled workers evident in some labour market segments and structural economic change, these procedures are seen as increasingly relevant.

In this socio-political context, the German government recently positioned two instruments as particularly important in terms of educational policy: On the one hand, a chambers' validation process (ValiKom), which is based on observer-based practical tests. On the other hand, the standardized and computer-based test "MYSKILLS", developed by scientists in cooperation with the Federal Employment Agency (BA) and the Bertelsmann Foundation.

At the request of the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS), the IAB research project "Competence assessment procedures in employment placement" is investigating the extent to which such instruments and procedures are used in placement work, the experiences that have been made, and the problems, opportunities and risks potentially associated with these procedures. From the end of 2017, it was possible to book the MYSKILLS test in all Employment Agencies and Job Centers nationwide via the BA's Occupational Psychological Service (BPS). The test therefore represents a particularly interesting empirical case and is therefore the focus of this research project. However, we will also examine other procedures.

The research report presented here summarizes the interim project results and focuses on MYSKILLS as the test procedure that was recently most frequently used in the placement activities of the Federal Employment Agency. We examine the integration of the procedure into established organizational structures and work routines, experiences with the test and alternative courses of action for job placement officers. The data is based on both document analyses and qualitative, guideline-based interviews with experts in the development, implementation and use of the test. A total of 41 interviews were conducted, including 24 with team leaders and job placement officers from Employment Agencies and Job Centers.

MYKSILLS was aimed at people who (a) do not have a vocational qualification but have several years of professional experience, (b) people with a vocational qualification from another field, (c)

people who have not worked in their learned profession for more than four years, and (d) people with a foreign vocational qualification that cannot be verified in Germany or that cannot be formally recognized. In a computer-based test lasting approximately four hours, the participants' formally and informally or non-formally acquired competencies could be tested in a total of 30 different occupations and in twelve different languages (see Anhang). The results were intended to provide information on the extent to which the test subjects possess competencies listed in the training regulations for the respective occupations. This should provide clues for the further placement strategy.

However, due to lower-than-expected utilization during the counselling and placement process, the test was ceased in Employment Agencies and Job Centers at the end of 2022. The Bertelsmann Foundation, who was also centrally involved in the test development at the time, is currently piloting a deployment of MYSKILLS with training providers.

The reasons for the restrained use were diverse. For instance, placement officers often preferred implementing other measures to assess vocational competencies and to foster labour market integration, especially internships with employers or measures with further training providers. The perceived additional benefit of a separate standardized test seemed limited. This was due, among other things, to difficulties in interpreting the results and to the fact that the results often fell short of expectations and led to frustration among test participants. In the interviews, the placement officers repeatedly reported the demotivating effect of the test results on the people tested. Only in a few cases described could the participants be attested to have more than “average professional knowledge”, i. e. knowledge that, according to the interpretation aid of the test results, went beyond the independent performance of routine tasks. The presentation of the test results was judged as particularly problematic. The visualization was assessed as unfavorable and emphasizing the deficit.

Moreover, when selecting potential test participants, the question sometimes arose as to whether they had sufficient professional experience or digital literacy or reading skills in the available test languages to carry out the test. In these cases, labour market policy measures were sometimes used to clarify the situation. However, from the perspective of those surveyed, the knowledge gained from this ultimately calls into question the benefit of an additional test.

Based on the qualitative data, it is doubtful that standardized competency tests lead to quick learning and accurate job filling. Proof of skills in real work situations and similar measures remain indispensable.

1 Projekthintergrund

1.1 Zur Funktion und Bedeutung beruflicher Zertifikate und anderer Verfahren der berufsbezogenen Kompetenzerfassung

Beim Zugang von Arbeitssuchenden zu Arbeitsmärkten und Betrieben besteht grundsätzlich ein doppeltes Informationsproblem. Auf Seiten der suchenden Arbeitnehmenden stellt es sich dar als Informationsproblem hinsichtlich der fachlichen und leistungsmäßigen – physischen wie psychischen – Anforderungen des Jobs, hinsichtlich der organisationalen Arbeitskultur sowie hinsichtlich der Chancen, die eigenen erwerbsarbeitsbezogenen Interessen realisieren zu können. Auf Seiten der Arbeitgebenden spiegelt sich dies weitgehend. Neben der Unklarheit über die Passung der Kandidat*innen zu den fachlichen und leistungsmäßigen Anforderungen der Stelle sowie zur betrieblichen Kultur ist vor dem Eingehen eines Beschäftigungsverhältnisses unklar, wie es um die Arbeitsbereitschaft und Beschäftigungsfähigkeit im weiteren Sinne (Zuverlässigkeit, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Teamorientierung) bestellt ist. Bei der Lösung dieses Informationsproblems gibt es verschiedene Möglichkeiten, die einen unterschiedlichen Formalisierungsgrad aufweisen und Arbeitsmärkte in verschiedenen Ländern, Branchen und Sektoren unterschiedlich strukturieren. Auf den akademischen und in Deutschland auch auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten spielen zertifizierte Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse eine bedeutende Rolle. Unter ‚beruflich‘ wird in Deutschland üblicherweise eine von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung, Kammern, Innungen und Aufsichtsbehörden ausgehandelte und regelmäßig revidierte, katalogisierte und kodifizierte fachspezifische Bündelung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (skills oder Kompetenzen) verstanden. Berufsfachliche Bildungszertifikate sollen demnach Auskunft über ein bestimmtes standardisiertes (Mindest-)Niveau dieser Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten geben. Indem sie diese schriftlich spezifizieren, reduzieren sie Komplexität im Suchprozess – es sind gewissermaßen ausgehandelte und akzeptierte ‚Proxy‘-Informationen, die in Stellenbesetzungsverfahren beiden Seiten eine gewisse Erwartungssicherheit über die Passung der fachlichen Anforderungen und den Kenntnishorizont der Arbeitssuchenden versprechen. Neben Zertifikaten spielen bei Stellenbesetzungen aber auch Einschätzungen über die in der Ausübung eines Berufes oder bestimmter Tätigkeiten erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen eine bedeutende Rolle. Auch bei dieser Information gibt es ein Komplexitätsproblem, dem sich nahezu alle Arbeitsmärkte, auch betriebsinterne, mit Mitteln der Komplexitätsreduktion nähern müssen. Als Proxy-Informationen hierfür zählen beispielsweise Referenzen und Arbeitszeugnisse, persönliche Beziehungen und Mitgliedschaft in Netzwerken, Probearbeit und Probezeit sowie Verfahren der Personalrekrutierung oder -entwicklung (z. B. „Assessment Center“).

Die jeweilige Gewichtung dieser Proxys variiert zwischen Ländern, Branchen und Sektoren. In Deutschland ist die Bedeutung standardisierter berufsfachlicher Arbeitsmärkte und formaler Zertifikate ausgesprochen hoch. Diese hohe Bedeutung zeigt sich unter anderem an den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten. Während die Arbeitslosenquote bei Personen mit Hochschulabschluss im Jahr 2019 bei zwei Prozent und die der Personen mit abgeschlossener dualer Lehre oder Fachschule bei rund drei Prozent lag, waren es unter denjenigen ohne

Berufsabschluss 17 Prozent (Röttger et al. 2020). Dabei ist der Besitz eines formalen Zertifikats jedoch keine hinreichende Bedingung für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung. Personen mit Migrationserfahrungen sind beispielsweise mehr als doppelt so häufig überqualifiziert tätig wie vergleichbare Bildungsinländer*innen, was unter anderem auf eine mangelnde Anerkennung ihrer in den Berufs- und Ausbildungssystemen des Herkunftslands erworbenen Zertifikate und Berufserfahrungen zurückgeführt wird (Reichelt/Vicari 2015; Grundig/Pohl 2006). Personen mit Migrationserfahrung und ohne jegliche Zertifizierung ihres beruflichen Handlungswissens sind hierbei strukturell besonders benachteiligt und überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen (Grundig/Pohl 2006). Aber auch bei Bildungsinländer*innen zeigen sich Barrieren des berufsfachlichen Modells, beispielsweise im Falle von Berufs- oder Branchenwechseln. Auch Personen, die eine bestimmte formale Ausbildung abgeschlossen haben, aber seitdem oder längere Zeit in einem ganz anderen Berufsfeld tätig waren, können im Falle von Arbeitslosigkeit vor besonderen Herausforderungen bei der Jobsuche stehen. Sie besitzen häufig keine Zertifikate, die ihre im alternativen Berufsfeld erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten belegen. Zugleich gelten ihre in der Ausbildung erworbenen und zertifizierten Kenntnisse oftmals als veraltet. Rational sind diese strukturellen Barrieren, da vor allem Personen vom Zugang zu Stellen ausgeschlossen werden, die nicht über die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen. Rationalitätsgrenzen liegen allerdings vor, wenn Personen über die entsprechenden Fähigkeiten verfügen, jedoch nicht über das entsprechende Zertifikat.

Diese Rationalitätsgrenzen rücken daher wirtschafts-, bildungs-, arbeitsmarkt- und integrationspolitisch seit längerem in den Fokus. Es wird eine höhere Durchlässigkeit und eine verbesserte Anerkennung von in sogenannten non-formalen und informellen Settings bzw. Lernprozessen erworbenen beruflichen Kompetenzen gefordert. Diese Settings werden konzipiert als Handlungssituationen, die jenseits curriculärer Bildungsprozesse wie Schule, Studium oder Ausbildung verortet sind. Entsprechend vielfältig sind sie: Neben Arbeitsplätzen und Volkshochschulkursen zählen dazu auch Freizeitaktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten oder nicht erwerbsmäßige Care-Arbeit (u. a. Cedefop 2016). Lernergebnisse dieser Settings nicht nur auf der Ebene einzelner Betriebe wertzuschätzen, sondern politisch zu adressieren, soll dabei helfen, gesellschaftliche Herausforderungen wie zunehmende Migrationsbewegungen, den demographischen Wandel, Fachkräftemangel in einigen Segmenten oder den wirtschaftlichen Strukturwandel zu bewältigen (u. a. Schmid 2023; Fischer/Fleck 2021). Die Institutionen des bundesdeutschen berufsfachlichen Arbeitsmarktmodells stehen daher partiell unter Veränderungsdruck. Zwar wird das Modell vor allem mit Blick auf die im EU-Staatenvergleich sehr niedrige Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor als Erfolgsmodell gehandelt und sein Export in andere Länder propagiert (Ebner 2013: 16), zugleich wird EU-seitig die Etablierung von Verfahren zur wechselseitigen Anerkennung von Bildungszertifikaten sowie zur Erfassung und Bewertung von non-formal und informell erworbenen beruflichen Kompetenzen forciert (Cedefop 2008, 2009, 2016; EU 2004, 2012).¹ Dies geht einher mit der in der internationalen (Berufs-)Bildungszusammenarbeit unter dem Diktum des „Lebenslangen Lernens“ entwickelten Idee eines programmatischen Paradigmenwechsels weg von einer curricularen hin zu einer

¹ Steuerungsinstrumente, die diese Programmatiken in die Praxis umzusetzen versprechen, sind unter anderem der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) mit den entsprechenden Übersetzungen in jeweilige Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) sowie der EUROPASS, der die Transparenz individueller Kompetenzen fördern soll (vgl. u. a. Gruber 2018).

„Lernergebnisorientierung beruflicher Bildung“ (Hecker et al. 2019: 236). Die EU-Mitgliedstaaten, so empfiehlt es der Rat der Europäischen Union, sollen allen Personen die Möglichkeit eröffnen, berufliche Kompetenzen zu validieren und sollten hierfür bis 2018 entsprechende Verfahren bereitgestellt haben (EU 2012). Dies soll die Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitskräfte fördern, indem „Individuen in die Lage versetzt werden, ihre tatsächlich vorhandenen Lernergebnisse unabhängig von der Art und Weise, wie diese erworben wurden, zu verwerten“ (Hecker et al. 2019: 236). Ein Schritt in dieser so beschriebenen individuellen ‚Befähigung‘ zur Verwertung informeller und non-formaler Lernergebnisse ist das Durchlaufen von sogenannten „Kompetenzerfassungsverfahren“.² Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) monitort die Entwicklung in den Mitgliedstaaten auf diesem Feld.

1.2 Verfahren der Kompetenzerfassung

Verfahren der Kompetenzerfassung sind vielfältig und in verschiedenen Bereichen für verschiedene Zielgruppen seit längerem etabliert. In Deutschland wird beispielsweise zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Kompetenzen im Kontext beruflicher Rehabilitation das Verfahren „HAMET“ breit genutzt. Das Verfahren wurde über die Jahre für verschiedene Zielgruppen ausdifferenziert und angepasst und dient auch zur Ermittlung berufsbezogener Potentiale, Neigungen und Fähigkeiten im Rahmen der Unterstützung Jugendlicher bei der Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche oder zur Erfassung von Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund (<https://www.hamet.de>; Enggruber/Bleck 2005). Grundsätzlich zählen aber auch die vielfältigen betrieblich etablierten Verfahren zur Personalrekrutierung und -entwicklung hierzu, in deren Kontext auch Kompetenzen erfasst und dokumentiert werden – dies ist nachgerade der Entstehungskontext von Verfahren der Kompetenzerfassung. Im Zuge von Professionalisierungsbestrebungen sind derartige Verfahren dann in den Bereich der Benachteiligtenförderung (Enggruber/Bleck 2005) oder der Erwachsenenbildung (Gruber 2018) übernommen worden.

In der Literatur werden Kompetenzfeststellungsverfahren, die an der individuellen Ebene ansetzen, nach formativen und normativen Elementen bzw. nach Subjekt- und Anforderungsorientierung unterschieden (Hecker et al. 2019; Bauer/Früchtl/Triebl 2009).³ Subjektorientierte Verfahren zielen auf Selbstreflexion, „Empowerment“ (IQ 2010b: 13) sowie darüber hinaus auf die Entwicklung von beruflichen Perspektiven (Bauer/Früchtl/Triebl 2009: 9). Kompetenzen werden hierbei vor allem auf der Basis gesprächsbasierter Methoden, wie Interviews oder Gruppendiskussionen, herausgearbeitet bzw. in dialogischer Form zunächst überhaupt als solche konturiert und benannt. Eine schriftliche Dokumentation der Ergebnisse in Form von beispielsweise Portfolios sollen als selbst deklarierte Kompetenznachweise dienen. Hecker et al. (2019: 241) weisen darauf hin, dass in diesem Bereich in aller Regel keine

² In Deutschland wurde mit Bezug auf die Anerkennung ausländischer Qualifikationen inzwischen ein umfassendes Bewertungswesen institutionalisiert, das die Prüfung der Gleichwertigkeit beruflicher Zertifikate gewährleisten soll. Darin integriert ist auch eine Erfassung und Bewertung von in der Berufsausübung erworbener beruflicher Kompetenzen. Ein Anerkennungsverfahren steht aber nur Personen offen, die eine staatlich anerkannte Berufsqualifikation im Ausland erworben haben und diese mit einem Abschlusszeugnis nachweisen können (<https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/anerkenntungsverfahren.php>).

³ Döring et al. (2020) unterscheiden in einer alternativen Klassifikation zwischen „Kompetenzerfassung“, „Kompetenzfeststellung“, „Potenzialanalyse“, „Kompetenzbilanzierung“, „Verfahren, die Kompetenzen oder Qualifikationen auf einer Systemebene lediglich zuordnen wie der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)“ sowie „Kompetenzmessung“ (Döring et al. 2020: 68 f.).

einheitlichen wissenschaftlichen Standards an die Entwicklung und Durchführung von Verfahren angelegt werden.

Hierin unterscheiden sie sich von anforderungsorientierten Verfahren, die mittels Messverfahren fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten prüfen oder auch persönliche Neigungen und Eignungen für ein bestimmtes Berufsprofil testen wollen. Hier steht bereits mit der Testkonstruktion fest, was als Kompetenz gelten und gemessen werden soll. Wissenschaftliche Qualitäts- und Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität sollen in diesen Verfahren zur Geltung kommen. Hecker et al. sprechen auch von „Kompetenzmessung zur Bewertung und Selektion“ (Hecker et al. 2019: 242). Dabei kommen (teil-)standardisierte Tests (Pen and Paper oder computerbasiert) ebenso wie Beobachtungen und Bewertungen durch fachliche Expert*innen beispielsweise im Rahmen von Probearbeiten im Werkstatt- oder Echtbetrieb zum Einsatz.

Die Verfahren sind jedoch nicht immer ganz trennscharf voneinander abgrenzbar, da sich normative und formative Elemente verschränken können. So können standardisierte Tests auch Selbsteinschätzungsfragen hinsichtlich persönlicher Eigenschaften und Vorlieben beinhalten. Zudem werden in Kompetenzfeststellungsverfahren auch verschiedene Instrumente und Methoden kombiniert, beispielsweise als Abfolge verschiedener Module. Auf eine Selbsteinschätzung auf Basis eines standardisierten Tests kann eine Fremdeinschätzung in einer simulierten oder realen Arbeitssituation erfolgen. Die Verfahren sind damit in unterschiedlichem Maße an individuelle Bedarfe anpassbar (Bauer/Früchtl/Triebl 2009). Die „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ geben einen ausführlichen Überblick über eingesetzte Methoden und Verfahren in den Ländern der EU (Cedefop 2016).

An den bis ins Jahr 2016 bestehenden beruflichen Kompetenzfeststellungsverfahren wurde von Seiten der Praxis wie der Wissenschaft unter anderem kritisiert, dass die Angebote sehr heterogen gewesen seien, es häufig an wissenschaftlichen Qualitäts- und Verfahrensstandards gemangelt habe und Ergebnisse kaum vergleichbar gewesen seien (u. a. Döring/Müller/Kreider 2020; Hecker et al. 2019; Cedefop 2016; BMBF 2015). Dies habe auch die mangelnde Anerkennung von Testergebnissen durch Arbeitgebende begründet. Zudem seien sie häufig sehr zeitaufwändig und nicht für die schnelle Testung einer großen Anzahl an Personen geeignet gewesen (Döring et al. 2016; Herdin o. J.). Es habe eine funktionale Lücke bestanden, die ein standardisiertes Testverfahren füllen könne, das in einem einheitlichen Testsetting bundesweit durchführbar sein, für unterschiedliche Zielgruppen passend und dabei mehrere Berufe abdecken sollte (Hecker et al. 2019).

Diese Lücke sollte das rein computerbasierte Kompetenzfeststellungsverfahren mit dem Namen MYSKILLS erstmalig schließen (Herdin o. J.). Das standardisierte Testverfahren wurde in einer Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit, der Bertelsmann Stiftung, dem Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF) und dem Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) entwickelt. Die Bertelsmann Stiftung brachte in die Entwicklung bereits bestehende Tests für acht verschiedene Berufe ein. Das Spektrum wurde sukzessive auf 30 Berufe erweitert, die zuletzt in zwölf Sprachen verfügbar waren (siehe Anhang Übersicht 1 und 2). Es stand ab Ende 2017 in den Arbeitsagenturen und Jobcentern bundesweit zur Verfügung und war Bestandteil der Aktivitäten im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (BMAS/BMBF 2019: 17). Bildungspolitisch war es damit neben einem weiteren Projekt zur

Kompetenzerfassung verortet: ValiKom ist ein „Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen“ (BMAS/BMBF 2019: 17), das sich ebenso wie MYSKILLS an bestehenden Berufen orientiert. Anders als MYSKILLS basiert es auf praktischen Arbeitserprobungen, wird bei Kammern durchgeführt, die am Projekt teilnehmen, und endet mit einem Zertifikat der Kammern. Es zeigen sich lokale Schnittstellen zur Arbeitsverwaltung besonders bei arbeitslosen Teilnehmenden (Müller-Werth et al. 2022).

1.3 MYSKILLS als Testverfahren der Bundesagentur für Arbeit

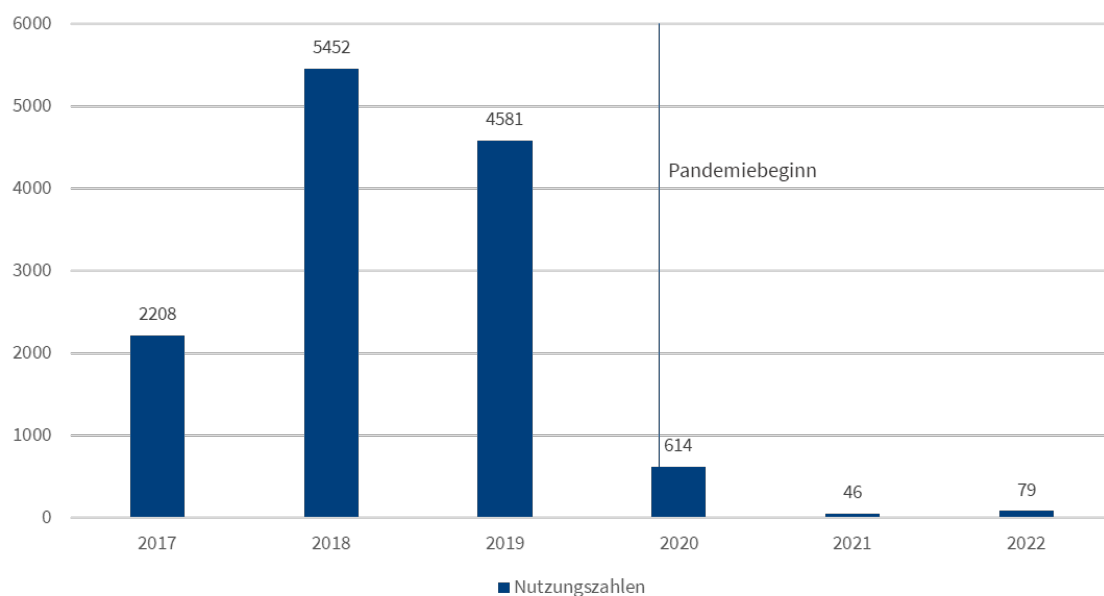
Um beurteilen zu können, welche Rolle Kompetenzerfassungsverfahren in der Arbeitsvermittlung spielen, wurde im Jahr 2020 seitens des BMAS ein Forschungsprojekt angeregt und vom IAB begonnen. Für die Erforschung dieser Fragestellung stellt MYSKILLS einen empirisch besonders interessanten Fall dar: Die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte konnten den Test als Dienstleistung beim BPS direkt buchen. Das bedeutet, dass seine Nutzung nicht den Restriktionen unterlag wie eingekaufte oder vergebene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (begrenzte Teilnehmendenkontingente, Zuweisungsprozedere, etc.), die auch den Schritt einer Kompetenzerfassung beinhalten können. MYSKILLS weist damit ein Alleinstellungsmerkmal auf in der Art und Weise, wie es in die Strukturen und Prozesse der Arbeitsvermittlung eingebunden war. Ein Erkenntnisinteresse unserer Studie ist es, die situationalen und organisationalen Kontexte, die Motive und Erwägungen der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte für oder gegen den Einsatz von MYSKILLS sowie die Mitwirkung und Akzeptanz der arbeitssuchenden Testteilnehmenden besser zu verstehen. Der folgende Bericht präsentiert die Zwischenergebnisse des Projekts. Hierin fokussieren wir uns auf die Erkenntnisse zu MYSKILLS. Eine Darstellung weiterer Verfahren der Kompetenzfeststellung erfolgt im Endbericht.

MYSKILLS war ein in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit zwischen November 2017 und Ende November 2022 bundesweit verfügbarer, standardisierter mehrstündiger Test, der das vorhandene berufliche Handlungswissen auf Facharbeiterniveau in praxisnahen Situationen im Rahmen eines computergestützten Testprogramms abbilden sollte. Die Zielgruppen des Instruments waren Personen, die (a) keinen Berufsabschluss, aber mehrjährige berufliche Erfahrung aufweisen, (b) Personen mit einem fachfremden Berufsabschluss, (c) Personen, die seit mehr als vier Jahren nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben, und (d) Personen mit in Deutschland nicht nachweisbarem oder nicht formal anererkennungsfähigem ausländischem Berufsabschluss. Dabei ist zu beachten, dass das Ziel der Testung nicht in der reinen Kompetenzerkennung, sondern in einer Kompetenzerkennung in Bezug auf einen bestimmten deutschen Ausbildungsberuf lag. Die Testergebnisse sollten Aufschluss darüber geben, inwiefern die teilnehmende Person über bestimmte, aus den Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe abgeleitete Kompetenzen innerhalb verschiedener Kompetenzfelder verfügte. Daraus sollten sowohl direkte Arbeitsmarktpassungen als auch weitere Förder- oder Qualifizierungsbedarfe ableitbar sein.

MYSKILLS wurde ab dem 19. Dezember 2016 an zehn Standorten – jeweils in Agenturen für Arbeit und zugehörigen Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen) – pilotiert und ab November 2017 bundesweit im Regelbetrieb verwendet. Die Tests wurden in den Räumlichkeiten der Bundesagentur für Arbeit durch den Berufspsychologischen Service (BPS) durchgeführt. Das Projekt startete im Kontext des sprunghaften Anstiegs bei der Einwanderung Schutzsuchender

im Sommer 2015. Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit sah in einem solchen Instrument ein Hilfsmittel für Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte, um die Kompetenzen von Geflüchteten und Geringqualifizierten möglichst schnell einschätzen und sie damit zielgerichtet in den Arbeitsmarkt integrieren oder passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können. Der Betrieb des Testverfahrens in der Arbeitsverwaltung wurde zum 1. Dezember 2022 eingestellt, allen voran, weil es nicht in dem Maße genutzt wurde, wie es zu Projektstart von der Verwaltungsspitze erhofft wurde. Derzeit pilotiert die Bertelsmann Stiftung eine Nutzung durch Bildungsträger.

Abbildung 1: Durchgeführte MYSKILLS-Tests in den Jahren 2017 bis 2022



Anmerkung: Die Testzahlen weisen vollständig durchgeführte Tests aus. Abbrüche sind nicht enthalten; Mehrfachtestungen können enthalten sein, waren aber äußerst selten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. © IAB

2 Forschungsdesign und Methoden

Wir nähern uns dem Gegenstand der Kompetenzfeststellungsverfahren im Kontext der Arbeitsvermittlung mit einem rekonstruktiven, fallstudienbasierten Ansatz (Pflüger et al. 2017). Um verschiedene Perspektiven aufzunehmen, standen zunächst eine Literaturrecherche sowie erste explorative Gespräche im Vordergrund. Im Fall von MYSKILLS zeigte sich, dass eine ganze Bandbreite an Expert*innen an den Prozessen der Entwicklung, Einführung und Durchführung beteiligt war. Expert*innen im hier gemeinten Sinne zeichnen sich durch ein „detailliertes und spezialisiertes Wissen“ (Wassermann 2015: 51) in Bezug auf den interessierenden Gegenstand aus, „sie verkörpern organisationale und institutionelle Entscheidungsstrukturen und Problemlösungen, sie repräsentieren Wissensbestände“ (Liebold/Trinczek 2009: 37). In der Folge wurden orientiert am Prinzip des „theoretischen Samplings“ (Glaser/Strauss 1967; Corbin/Strauss 2014), das den iterativen Wechselschritt von Datenauswertung und -erhebung

beschreibt, leitfadenbasierte Interviews mit einem Teil dieser Expert*innen geführt (Bogner et al. 2014). Ziel war es, die Erwartungen an MYSKILLS, die Entscheidungsstrukturen und Erfahrungen aus der Anwendungspraxis zu rekonstruieren.

Bei der Entscheidung, ob ein MYSKILLS-Test durchgeführt wird, kommt den Teamleitenden, Vermittlungs- und Integrationsfachkräften in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern eine Schlüsselrolle zu.⁴ Ein wichtiges Selektionskriterium bei den Fachkräften stellte die Kenntnis über und die Verwendung von MYSKILLS dar. Fachkräfte, die keine Erfahrungen mit MYSKILLS hatten, kamen für eine Interviewteilnahme nicht in Betracht. Die Interviewteilnehmenden wurden in einem ersten Schritt über Kontakte aus dem Forschungsteam zu den Regionaldirektionen und Einrichtungen vor Ort gesucht und gewonnen. Wurde in den Interviews von Teammitgliedern berichtet, die weitergehende Erfahrungen mit MYSKILLS gemacht hatten, wurden diese in einem zweiten Schritt entsprechend dem Schneeballprinzip für Interviews angefragt.

In Summe wurden von Juni 2021 bis Dezember 2022 41 Interviews geführt. Die folgende Übersicht gibt einen Einblick in die Zusammenstellung des Samples:

Tabelle 1: Übersicht beteiligter Akteursgruppen

Akteursgruppen	Einzelne Expert*innen	Anzahl
Expert*innen der Einbindung des Tests in den Prozess der Arbeitsvermittlung	Mitarbeitende der BA (zum Beispiel: Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte, Teamleitende)	23
Am Entwicklungs- und Einführungsprozess des Tests beteiligte Expert*innen	Mitarbeitende der BA (zum Beispiel: Mitarbeitende der BA-Zentrale und Regionaldirektionen), Mitarbeitende in bei der Testentwicklung beteiligten Institutionen, Expert*innen zu Kompetenzerfassungsverfahren im Allgemeinen	18

Quelle: IAB. © IAB

In den Interviews kamen an den jeweiligen Arbeitskontext angepasste Leitfäden zum Einsatz. Die thematisch strukturierten Leitfäden waren flexibel einsetzbar und offen gestaltet. Das bedeutet, dass den befragten Expert*innen die Problemstellung und der Forschungskontext erläutert wurde und sie entlang des thematischen Fokus möglichst frei erzählen konnten. Diese Form des leitfadengestützten Interviews ermöglicht es den Expert*innen, eigene Relevanzen und Bedeutungsstrukturen zu setzen, und eröffnet somit die Chance, Neues zu entdecken. Gleichzeitig kann die interviewende Person in das Gespräch eingreifen und es entlang des Themas lenken (Liebold/Trinczek 2009; Scheibelhofer 2008). Gewonnene Erkenntnisse wurden, wo erforderlich, genutzt, um die Leitfäden zu überarbeiten und im Forschungsprozess anzupassen. Ergänzend wurden Dokumentenanalysen von internen Darstellungen und Berichten der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Der Forschungsprozess und die Zusammenstellung des Samples war stark beeinflusst von der Pandemie und der zu ihrer Eindämmung ergriffenen Maßnahmen: So war zum einen der Feldzugang erschwert, da die Agenturen für Arbeit und Jobcenter ihre Arbeit unter dem

⁴ Zu diesen Fachkräften zählen wir auch als Beratungsfachkräfte und Fallmanager*innen bezeichnete Funktionsträger*innen. Da die Funktionsbezeichnungen zwischen den organisationalen Einheiten variieren und sich für die Anwendungspraxis von MYSKILLS als nicht bedeutsam erwiesen haben, verzichten wir zugunsten der einfacheren Lesbarkeit darauf, die genauen Funktionsbezeichnungen jeweils zu nennen. Dies dient darüber hinaus auch der Anonymisierung der Fälle.

Vorzeichen des Gebots der Reduzierung persönlicher Kontakte umgestellt hatten. Auch die Interviews wurden unter diesen Vorzeichen nicht, wie es für qualitative Interviews in der Regel der Fall ist, face-to-face, sondern online oder vereinzelt telefonisch durchgeführt (siehe zur Diskussion Weller 2017 und Holt 2010). Da wir Expert*innen befragten, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten mit diesem Medium vertraut waren, stellte diese Art der Interviewführung keine technische Schwierigkeit oder ersichtliche Hürde hinsichtlich der Teilnahmebereitschaft dar. Allerdings wurde das Kompetenzfeststellungsverfahren MYSKILLS zu Beginn des Forschungsprojektes sowohl in den Agenturen für Arbeit als auch in den Jobcentern bereits nur noch sehr vereinzelt eingesetzt (siehe Abbildung 1). Dies erschwerte einen breiten Feldzugang. Ursprünglich angedachte Hospitationen vor Ort sowie Interviews mit den Testteilnehmenden und späteren Arbeitgebenden ließen sich aufgrund der vielfältigen beschriebenen Schwierigkeiten, nicht zuletzt auch angesichts der geringen Nutzung nicht realisieren. Daher basieren die Ergebnisse hauptsächlich auf den retrospektiven Einschätzungen der an der Testentwicklung beteiligten Akteur*innen und Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit und weiterer Expert*innen.

Die Interviews wurden entsprechend der Datenschutzbestimmungen aufgezeichnet und transkribiert. Im Zuge der Auswertung wurden die Transkripte mit dem Computerprogramm MaxQDA codiert. Die Auswertung orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse (Bücker 2020; Schreier 2014). Im Auswertungsprozess werden deduktive (a-priori aus der Forschungsfrage und dem Leitfaden generierte) und induktive (aus dem Interviewmaterial gewonnene) Kategorien genutzt, die einen inhaltlichen Aufschluss und somit die Vergleichbarkeit des empirischen Materials ermöglichen.

3 Einbettung des Kompetenztests in Strukturen und Arbeitsvollzüge der Jobcenter und Arbeitsagenturen

Bei der Einschätzung beruflicher Kompetenzen spielen im Rahmen eines regulären Beratungs- und Vermittlungsgesprächs vorliegende Zertifikate, die Schilderungen vorhandener schulischer und beruflicher Erfahrungen der Klient*innen und das Wissen der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte die Hauptrolle. Bei Personen mit Migrationserfahrungen und Geflüchteten kann diese Einschätzung für Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte aus verschiedenen Gründen erschwert sein. Dazu beitragen können zum Beispiel unterschiedliche Verständnisse von bestimmten beruflichen Tätigkeiten, sprachliche Verständigungsschwierigkeiten oder heterogene Strukturen des Arbeitsmarktes und Bildungssystems zwischen den Herkunftsländern und Deutschland. Bei dieser Personengruppe legt die BA ihren Mitarbeitenden für eine erste Einschätzung beruflicher Kompetenzen verschiedene Instrumente nahe, wie eine in wenigen Minuten durchführbare Selbsteinschätzung auf dem frei zugänglichen Online-Portal [---

IAB-Forschungsbericht 17|2023](http://www.meine-</p></div><div data-bbox=)

berufserfahrung.de⁵ oder mittels des alternativen, lizenzpflichtigen Online-Tools „check.work“⁶. Darüber hinaus konnte zwischen November 2017 (in den Pilotierungsagenturen und -jobcentern ab Dezember 2016) und November 2022 in Erwägung gezogen werden, MYSKILLS als Testinstrument einzusetzen. Hierfür sollte sich im vorausgehenden Beratungsprozess abgezeichnet haben, dass jemand über relevante Arbeitserfahrung in einem der testbaren Berufe verfügte und in einer der angebotenen Sprachen hinreichend lesefähig war. Testvoraussetzung war ferner das Fehlen von Zertifikaten oder anererkennungsfähigen Berufen, letzteres weil einem Anerkennungsverfahren der Vorrang vor der Testung gewährt werden sollte. Auch wenn die letzte Beschäftigung im erlernten und zertifizierten Beruf länger als vier Jahre zurücklag, konnte ein Test in Erwägung gezogen werden. Damit konnte MYSKILLS auch bei sogenannten „Geringqualifizierten“ und „Quereinsteigenden“ eingesetzt werden.

Im idealtypischen Prozess war vorgesehen, dass die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in Abstimmung mit dem/der Klient*in zunächst den zu testenden Beruf und die Testsprache auswählten. Anschließend wurde der Berufspsychologische Service (BPS) beauftragt, in dessen Räumlichkeiten und unter dessen Aufsicht der standardisierte computergestützte Test stattfand. Ein Gespräch mit einer Berufspsycholog*in des BPS war nur im Falle von Testabbrüchen vorgesehen. Nach Testabschluss wurde automatisiert ein Ergebnisbericht erstellt, der binnen 48 Stunden nach der Testung an die Vermittlungs- bzw. Integrationsfachkraft übermittelt sein sollte. Diese besprach dann das Ergebnis mit dem/der Klient*in. Daran anschließend sollte das Testergebnis in eine Vermittlungsstrategie integriert werden. Die Teilnahme an einer MYSKILLS-Testung war für die Klient*innen freiwillig. Dies entspricht den in Fachkreisen verhandelten Qualitätsstandards an Kompetenzfeststellungsverfahren (IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung 2010a, 2010b).

Die Entscheidung, ob ein MYSKILLS-Test im Rahmen eines Beratungs- und Vermittlungsprozesses durchgeführt wurde, oblag der Aushandlung zwischen der jeweiligen Fachkraft und ihren Klient*innen. Während der Pilotierungsphase unterlagen die teilnehmenden Agenturen und Jobcenter einer verstärkten Beobachtung auch seitens der BA-Zentrale, was sich auch in Aufrufen von Leitungspersonal an die Fachkräfte übersetzte, MYSKILLS einzusetzen. Dabei scheinen vor allem die auf Personen mit Fluchterfahrung spezialisierten Teams mit der Erwartung konfrontiert gewesen zu sein, den Test einzusetzen oder zumindest routinemäßig potenzielle Proband*innen zu eruiieren und den Test vorzuschlagen. Diese besondere Aufmerksamkeit fiel mit der Flächeneinführung von MYSKILLS weg. Zudem wurden auf Geflüchtete spezialisierte Teams teilweise wieder aufgelöst. Die hierarchisch übergeordneten Einheiten beobachteten den Einsatz des Instruments jedoch freilich weiterhin. So wurde beispielsweise in bestehenden Controlling-Tools die Möglichkeit geschaffen, über bestimmte Datensuchläufe potenzielle Proband*innen für den Test zu identifizieren. Für untergeordnete Einheiten bedeutete dies, auskunftsfähig zur eigenen Nutzungspraxis zu sein. Darüber hinaus gab

⁵ Das Tool wurde von der Bertelsmann Stiftung entwickelt. Es deckt die 30 Berufe ab, die auch mit MYSKILLS getestet werden können. Wie MYSKILLS steht es auf den Sprachen Arabisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Farsi, Französisch, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch und Türkisch zur Verfügung: <https://www.meine-berufserfahrung.de/> (Stand: August 2023).

⁶ An der Entwicklung des webbasierten Selbsteinschätzungstools check.work, einem Projekt der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, war unter anderem die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit beteiligt. Check.work berücksichtigt alle 327 anerkannten deutschen Ausbildungsberufe. Es steht in Deutsch, Englisch, Französisch, Farsi, Hocharabisch und Ukrainisch zur Verfügung: <https://check.work/> (Stand: August 2023).

es jedoch in aller Regel keine formalen Zielvorgaben im Kontext der am „Performance Management“ orientierten gültigen Leistungssteuerung der Organisation. Damit bestand eine gewisse Entscheidungsfreiheit der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte über die Nutzung des Tests. Insbesondere der Verzicht auf den Einsatz des Test-Instruments scheint auf der Ebene der Vermittlungsteams jedoch mindestens bis zum Zeitpunkt des Beginns der Pandemie einen gewissen Umfang an Dokumentationsarbeit nach sich gezogen zu haben. Manche Interviewpartner*innen stützten sich in unseren Interviews auf diese Dokumentationen, um Entscheidungskriterien bei der Testzuweisung zu erinnern und zu rechtfertigen.

Die Voraussetzungen für einen Einsatz von MYSKILLS im Beratungs- und Vermittlungsprozess lagen unter diesen formalen Bedingungen vor allem in den folgenden Faktoren: 1.) im Wissen der Fachkräfte über den Test, 2.) in deren Einschätzung des Instruments als im Allgemeinen sowie auch in der besonderen Fallbearbeitung zweckmäßig und 3.) im Gelingen, Klient*innen ebenfalls von einer Zweckmäßigkeit zu überzeugen und für eine Teilnahme zu gewinnen.

Das folgende Kapitel wird diese Aspekte jeweils genauer beleuchten, um herauszuarbeiten, warum das Testverfahren insgesamt relativ selten eingesetzt und letztlich eingestellt wurde.

3.1 Informiertheit der Fachkräfte über den Test

Das Wissen der Fachkräfte über den Test war sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zu diesem Wissen zählen zunächst Informationen über seinen Zweck, seine Inhalte, seine Verfügbarkeit, sowie über notwendige Verfahrensschritte zu seiner Durchführung (Prozesswissen). Diese Informationen wurden vor allem über Einführungsveranstaltungen, Multiplikator*innen und sogenannte „MYSKILLS-Beauftragte“ an die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte herangetragen. Dabei lässt sich eine gewisse lokale Variation im Umfang und in der Qualität der Einführungsveranstaltungen und Schulungen nachvollziehen. Während an manchen Standorten MYSKILLS lediglich in bestehenden Besprechungsformaten thematisiert wurde, gab es andernorts intensivere Vorstellungen im Rahmen von eigens anberaumten Workshops oder „Tage der offenen Tür“ des BPS samt Probedurchlauf. Darüber hinaus wurden verschiedene Lern- und Informationseinheiten online zur Verfügung gestellt, deren Verwendung aber nicht verpflichtend war. Die Akzeptanz und Anwendung von MYSKILLS hing bei den von uns befragten Vermittlungs- und Integrationsfachkräften nicht zuletzt stark von ihrer Informiertheit, der Überzeugungskraft der MYSKILLS-Beauftragten und Multiplikator*innen und den eigenen Erfahrungen mit dem Test ab.

Aus der Organisationsforschung ist bekannt, dass Kollektivakteure und Organisationen nicht nur lernen, sondern auch vergessen können (Dimbath 2009; Blaschke/Schoeneborn 2006; Ortmann 1995) – man spricht hier von organisationalem Vergessen. Hohe Personalfuktuation sowohl innerhalb als auch zwischen Organisationen und ihren Untereinheiten und unsystematische Wissensweitergabe sind hier als Hauptursachen zu nennen (z. B. Ernesti 2016; March 1994). Im von uns beobachteten Handlungsfeld der BA trat dies von Anfang an zutage: So war es nicht einfach, überhaupt Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte für diese Befragung zu finden, die aus ihrer Vermittlungspraxis zu MYSKILLS berichten konnten, da viele der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte dieses Instrument nicht kannten bzw. nicht einsetzten. Grund hierfür ist der Umstand, dass nach der Einführung und einer kurzen Expansionsphase in den Jahren 2017-2019 der Test in den Agenturen und Jobcentern kaum mehr thematisiert und genutzt wurde. Ab

Frühjahr 2020 wurden aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen in den Räumlichkeiten des Berufspsychologischen Services kaum Tests durchgeführt. Erst im Laufe des Jahres 2022 wurden die Regelungen gelockert, was jedoch nicht zu größeren Nutzungszahlen führte. Fachkräfte, die MYSKILLS verwendet hatten, hatten zwischenzeitlich im Rahmen von regulären innerbetrieblichen Fluktuationsprozessen ihre Positionen gewechselt. Personen, welche neu eingestellt wurden, erhielten kein gesondertes Briefing bzw. keine Schulung für das Testverfahren. Somit war der mit dem Test vertraute Personenkreis auf diejenigen Personen beschränkt, die während der Einführungsphase in den Arbeitsagenturen und Jobcentern mit möglichen Zielgruppen betraut waren. Nun gilt die Bundesagentur für Arbeit als Organisation mit einer relativ hohen inneren Fluktuation, was sicher Vorteile haben mag – doch mangels einer gezielten Erhaltungsstrategie bzw. eines Neustarts für die MYSKILLS-Strukturen nach der Pandemie führten diese Bedingungen zu einem gewissen institutionellen Vergessen.

Darüber hinaus dürfte bei der mäßigen Verbreitung von Wissen über den Test sowie über seinen Einsatz eine Rolle gespielt haben, dass sich viele Integrations- und Vermittlungsfachkräfte schlicht nicht als potenzielle Nutzende angesprochen gefühlt haben. Denn hinsichtlich des Wissens über avisierte Zielgruppen wurde im Rahmen des Projektes eine gewisse Heterogenität festgestellt. Von Seiten der Testentwicklung war eine Nutzung für verschiedene Zielgruppen angedacht: Personen ohne Berufsabschluss, aber mit mehrjähriger beruflicher Erfahrung (formal Geringqualifizierte), Personen, die länger nicht im erlernten Beruf gearbeitet haben, Personen mit einem fachfremden Berufsabschluss (Quereinsteigenden), und Personen mit ausländischem Berufsabschluss, der in Deutschland nicht nachgewiesen werden kann oder nicht anerkennungsfähig ist (Erwerbsimmigrant*innen, Geflüchtete). Es scheint sich jedoch im Handlungsfeld hauptsächlich das Narrativ verbreitet zu haben, das Instrument sei entwickelt worden, um der sogenannten „Flüchtlingswelle“ zu begegnen, um die in Deutschland ankommenden Menschen möglichst schnell und effektiv in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In der Folge fühlten sich viele Integrationsfachkräfte der BA eher nicht angesprochen, wenn sie keine Geflüchteten betreuten.

3.2 Erfahrungen mit der Testdurchführung

Zum Wissen über den Test zählen auch Erfahrungen, die mit seiner Durchführung gemacht wurden und die Folgen für die Einschätzung seiner Zweckmäßigkeit und Nützlichkeit sowie die Bereitschaft haben können, den Test wiederholt im Vermittlungs- und Beratungsprozess einzusetzen.

Vor allem in Bezug auf die Pilotierungsphase berichten Fachkräfte eher von ernüchternden Erfahrungen. Das Testverfahren wurde zu Beginn an zehn Standorten pilotiert. In dieser Phase stand nur eine geringe Auswahl an Berufen (acht) und Sprachen (sechs) zur Verfügung. Damit waren viele der in der Beratungspraxis benötigten Berufe und Sprachen (noch) nicht verfügbar. Für die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte ergab sich daraus die Situation, dass etliche Klient*innen, die eigentlich der Zielgruppe angehörten, den Test nicht durchführen konnten. Wurden die Tests in einer Fremdsprache durchgeführt, ging dies oftmals mit der Erkenntnis einher, dass die Fremdsprachenkenntnisse nicht ausreichend für eine Testdurchführung waren. Hinzu kam eine weitere organisatorische Schwierigkeit in der Pilotierung: Die Erstellung der

Testergebnisse verzögerte sich aus technischen Gründen während der Pilotierung um mehrere Tage bis Wochen, im Extremfall dauerte die Testauswertung Monate – bis dahin waren viele der Getesteten bereits in Maßnahmen oder Arbeitsverhältnisse übergegangen und die Testergebnisse daher bereits irrelevant. Wurde dennoch der Versuch unternommen, die Testergebnisse für die Beratung und Vermittlung zu nutzen, so scheiterte dies in den überwiegenden Fällen an den verschiedenen Problemen mit der Ergebnisdarstellung und ihrer Interpretation (siehe auch Kapitel 3.4.4). Da die Testergebnisse den Schilderungen zufolge überwiegend maximal „mittleres berufliches Handlungswissen“ aufzeigten, waren Klient*innen häufig frustriert. Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte konnten daran wenig ändern. Dies trug bereits während der Pilotierung zu einer gewissen Ernüchterung bei den teilnehmenden Vermittlungs- und Integrationsfachkräften bei. Während nach der Pilotierungsphase die Testergebnisse in aller Regel binnen 48 Stunden verfügbar waren und sich auch die Zahl der verfügbaren Sprachen und Berufe erhöhte, blieben die Probleme der Darstellung und Interpretation der Ergebnisse über den Zeitraum der Verfügbarkeit von MYSKILLS in den Agenturen und Jobcentern virulent (siehe auch Kapitel 3.4.3).

Eine Kompetenztestung durch MYSKILLS zielte von Beginn an auf die Möglichkeit der Testteilnahme durch Personen mit Migrationserfahrungen. Für die Zugänglichkeit eines Tests bedeutet das, dass er mehrsprachig, ggf. sogar nicht nur in offiziellen Landessprachen, sondern zudem in Dialekten oder Regionalsprachen verfügbar und interkulturell verständlich sein muss. Die Zugänglichkeit des Tests wird aber auch durch das Setting geprägt. Bei MYSKILLS ist dies mit einem (Digital-)Literacy-Problem verbunden: Um die Testfragen im speziellen Setting von MYSKILLS (PC-basierter, standardisierter, etwa vierstündiger Test in einer kontrollierten Umgebung beim Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit) angemessen verstehen und beantworten zu können, bedarf es des Wissens und der Fähigkeit, die entsprechende Technik handhaben zu können. In den Beratungs- und Vermittlungsgesprächen nach erfolgter Testung gaben manche Teilnehmende an, dass sie Schwierigkeiten mit dem computerbasierten Testsetting insgesamt hatten, wie manche Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte berichten. Zudem stellte sich mitunter die Frage, ob die Klient*innen ausreichend lesefähig in einer der angebotenen Testsprachen waren, um den Test durchzuführen. Auch die Dauer des Tests von etwa vier Stunden stellte für einige Teilnehmende eine Herausforderung dar. Den Fachkräften zufolge traf dies vor allem bei Personen zu, die kaum Erfahrungen mit solchen Settings hatten oder diese schon längere Zeit zurücklagen, da sie beispielsweise nur eine vergleichsweise kurze Zeit die Schule besucht hatten. Hier sei es auch immer wieder zu Abbrüchen des Tests gekommen.

Eine weitere Schwierigkeit ergab sich im Hinblick auf die Interpretation und Übertragung der Testergebnisse in die sogenannte „Stärkenanalyse“ im Bewerberprofil des IT-Fachverfahrens VerBIS. Das Profil wird in Beratungs- und Vermittlungsgesprächen bei vorliegender Arbeitserfahrung von den Vermittlungs- und Integrationsfachkräften angelegt und dient auch als Grundlage für automatisierte Stellensuchläufe. Die notwendige händische Eigenleistung bei der Übertragung der Testergebnisse wurden teils bemängelt, besonders im Hinblick auf die begrenzten zeitlichen Ressourcen. Darüber hinaus gab es zu Projektbeginn keine Arbeitshilfe für eine einheitliche Übertragung der MYSKILLS-Testergebnisse in die vorgegebene Skalierung der Stärkenanalyse in VerBIS, sodass hier ein Interpretationsspielraum auf Seiten der Vermittlungs-

und Integrationsfachkräfte vorhanden war. Als Reaktion auf Rückmeldungen der Fachkräfte an die Produktverantwortlichen der BA-Zentrale wurde dem Ergebnisbericht zu einem späteren Zeitpunkt eine sogenannte „Stärkenorientierte Ergebnisdarstellung“ zur Stärkenübersetzung in VerBIS beigefügt. Allerdings änderte diese nichts am von Fachkräften zusätzlich geschilderten Problem, dass die Ergebnisse einer MYSKILLS-Testung in der Darstellung der Testauswertung am Ende zu stark vergrößert seien, sodass es nur schwer möglich sei, die konkreten einzelnen Tätigkeiten nachzuvollziehen, zu denen Wissen vorlag – die Ergebnisse werden in den MYSKILLS-Outputdokumenten nur für die jeweiligen aggregierten Handlungsfelder dargestellt. Details, etwa hinsichtlich einzelner Kompetenzen innerhalb der Handlungsfelder, sind in der Auswertung nicht ersichtlich (siehe auch Kapitel 3.4.3). Der Grund hierfür liegt in der Methodik, die dem Test zugrunde liegt. Aus psychometrischen Gründen wurden die einzelnen Kompetenzen nicht separat erfasst, sondern integriert als Handlungsfelder konzipiert.

3.3 Einschätzung der Zweckmäßigkeit des Tests für ein kompetenzadäquates und effizientes Matching

Das Herzstück der Vermittlungstätigkeit ist das rechtliche, berufskundliche und verfahrensbezogene Wissen der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte sowie ihre Kenntnisse über die vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumente. Wie die Forschung zu Street-Level Bureaucrats (Lipsky 2010; Brodtkin 2020) immer wieder zeigen konnte, ist der Bewertungs- und Handlungsspielraum der einzelnen Fachkraft von erheblicher Bedeutung in der Fallbearbeitung. Dies zeigt sich nicht nur bei der Handhabung zwangsläufig „unvollständiger“ und auslegungsbedürftiger gesetzlicher Vorgaben, sondern auch in Bezug auf Verfahrensvorschriften oder den Einsatz von Instrumenten wie MYSKILLS. Diese müssen in den Handlungskontext der Fachkräfte übersetzt werden.

Das in der Bundesagentur für Arbeit dominante Narrativ zur Entwicklung von MYSKILLS bezog sich auf die arbeitsmarktpolitische Bewältigung größerer Arbeitsmarktkrisen, in denen ein Massenaufkommen an formal geringqualifizierten Arbeitssuchenden mit unmittelbarem Integrationsbedarf in das Erwerbsleben antizipiert wurde – Leitthema dieses Narrativs war die sogenannte „Flüchtlingskrise“ von 2015. Daneben spielten aber auch weitere Zwecke eine Rolle: Die Identifikation zusätzlicher Fachkräfte auf dem in einigen Branchen von einem deutlichen Fachkräftemangel geprägten deutschen Arbeitsmarkt, die Identifikation von spezifischem beruflichen Weiterbildungsbedarf und dazu passender Bildungsmaßnahmen und -träger, sowie die Bewältigung befürchteter Disruptionen des Arbeitsmarktes im Zusammenhang mit der Digitalisierung und Dekarbonisierung der Wirtschaft. Hinzu kam der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit als Dauerthema der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Als zumindest latenter Hintergrund kann zudem gewertet werden, dass MYSKILLS als Baustein zur Erfüllung der EU-Erwartung verstanden werden kann, eine bildungspolitisch relevante Infrastruktur zur Erfassung informell und non-formal erworbener Kompetenzen bereitzustellen. Konzeptionell sollte MYSKILLS also zunächst als Mittel zur Erfassung von informell und non-formal erworbenen beruflichen Kompetenzen in Bezug auf die deutsche Ausbildungsordnung dienen. Diese Erfassung sollte dann in einer Zweck-Mittel-Kette zur Lösung der weiteren aufgeführten Probleme beitragen.

Aus der Perspektive der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte stellte sich jedoch zunächst die Frage, ob sie für eine berufliche Kompetenzerfassung in ihrem Handlungskontext und in Bezug auf ihren jeweiligen Klient*innenstamm einen standardisierten Test überhaupt brauchen. Insbesondere langjährig tätige Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte haben sich oftmals einen hohen Bestand an Erfahrungswissen (implizites Wissen) im Umgang mit ihren Klient*innen angeeignet. Hierzu gehört neben der Einschätzung von berufsbezogenen Fähigkeiten über die zertifizierten Kenntnisse hinaus auch die Wahrnehmung und Erfassung persönlicher und motivationaler Aspekte, wie Interesse, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit. Zu diesem Erfahrungswissen zählt auch die Fähigkeit, geeignete Strategien in Bezug auf die individuellen Lebenslagen, Wünsche und Realisierbarkeitsgrenzen von Handlungsoptionen der Klient*innen zu entwickeln. Soll eine direkte Einmündung in den Arbeitsmarkt erfolgen oder zunächst eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme angesetzt werden? Dies bedeutet in Bezug auf geringer qualifizierte Arbeitssuchende, dass bei Vermittler*innen in einer normalen Auslastungssituation die eigene entwickelte Praxis aus der Kombination von berufskundlichem, Verfahrens- und Erfahrungswissen mit dem verfügbaren Maßnahmen- und Angebotsportfolio nicht unbedingt eine funktionale Lücke aufweist, die mit einem standardisierten Kompetenztest zu füllen wäre. Insofern trifft der Test bei etlichen potentiellen Anwendenden auf eine etablierte und vollständige Praxis, die nicht unbedingt immer perfekt sein muss, jedoch den Teilschritt einer hinreichenden Kompetenzerfassung bereits enthalten kann. MYSKILLS trifft mithin auf ein bereits bestelltes Feld, auf dem der Zusatznutzen einer aus dem Klient*innendialog der Vermittlungskraft ausgekoppelten Testung den entsprechenden Vermittler*innen gering erscheint und die Umstellungskosten (Informationsverlust, Änderung des Verwaltungsprozesses) und Risiken (Frustrationseffekte) relativ hoch erscheinen können.

Vereinzelt wurde der Test trotz vorhandener Probleme wiederholt angewandt, da die Fachkräfte den Erkenntnisgewinn durch die Testergebnisse für ihre Vermittlungs- und Integrationsarbeit nutzten, unabhängig von dem Grad der nachgewiesenen Kompetenzen. Manche Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte beschrieben sich selbst als grundsätzlich aufgeschlossen dem Test gegenüber, allerdings sei bei manchen diese Haltung mit zunehmender Testerfahrung gewichen, da sich ihnen die zunächst angenommene Zweckmäßigkeit in ihrer Alltagspraxis nicht immer bestätigte. Negative Testergebnisse, Schwierigkeiten bei ihrer Interpretation und die weitgehende Unbekanntheit des Testzertifikats bei Arbeitgebenden führten auch dazu, dass der Test nicht per se als zweckmäßig für eine schnellere und passendere Arbeitsmarktintegration (besseres Matching) wahrgenommen wurde. Vielfach wurden matchingverbessernde oder erprobende Maßnahmen vor allem bei Trägern (MAT) oder bei Arbeitgebenden (MAG) (teils ohne, teils nach erfolgter Testung) verwendet. Diese wurden auch als eine über das Beratungs- und Vermittlungsgespräch hinausgehende Möglichkeit der Kompetenzerfassung verstanden, da Träger und Arbeitgebende nach Abschluss in aller Regel Aussagen zu beruflichen und sozialen Kompetenzen treffen und an die Arbeitsverwaltung rückmelden bzw. diese im Rahmen des sogenannten „Absolventenmanagements“ von dort eingefordert werden. Solche Rückmeldungen wurden von Fachkräften teils als umfassender als die alleinigen Testergebnisse von MYSKILLS gewertet. Gerade bei MAG kann zudem bereits eine Brücke zu potenziellen Arbeitgebenden aufgebaut werden. MYSKILLS hat sich somit in der Vermittlungspraxis nicht als Substitut für MAT und MAG erwiesen, sondern stellte eine als mehr oder weniger sinnvoll wahrgenommene Ergänzung zu den bereits vorhandenen Instrumenten dar.

Wurden Personen getestet, die keine oder sehr geringe deutsche Sprachkompetenzen aufwiesen, stellte sich auch bei guten Testergebnissen die Frage nach deren unmittelbarer Verwertbarkeit. Für eine Arbeitsmarktintegration erschienen in aller Regel zunächst der Erwerb benötigter Deutschsprachkenntnisse sowie die konkrete regionale Arbeitsmarktsituation und individuelle Arbeitsmotivation relevanter. Manche Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte schlugen bei guten Testergebnissen in Berufen, die nur geringe Deutschkenntnisse erfordern, vor, dass sich die Klient*innen bei Arbeitgebern bewerben, mit denen sie sich in einer anderen Sprache als Deutsch verständigen können. Diese Möglichkeit hängt vom lokalen Angebot ab. Zudem wurden diejenigen mit guten Testergebnissen oftmals als sehr arbeitsmarktnah beschrieben. Die Integrations- und Vermittlungsbestrebungen fielen in diesen Fällen bereits auf fruchtbaren Boden, daher nahmen die befragten Integrations- und Vermittlungsfachkräfte in aller Regel eher keine unmittelbare Erhöhung der Vermittlungsgeschwindigkeit durch eine Testteilnahme wahr.

3.4 Integration des Tests und des Testergebnisses in den Beratungs- und Vermittlungsprozess

3.4.1 Motivlagen und Erwägungen beim Einsatz von MYSKILLS

Im voranstehenden Kapitel wurde bereits ausgeführt, dass die Zweckdienlichkeit von MYSKILLS für ein effizienteres Matching von den Vermittlungs- und Integrationsfachkräften vielfach nicht gesehen wurde. Vor allem Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber wurden als zielführender erachtet und entsprechend im Beratungs- und Vermittlungsprozess eingesetzt, teils in Kombination mit einer MYSKILLS-Testung. Wenn Fachkräfte ihre Einsatzstrategien von MYSKILLS beschrieben, benannten sie oft andere Zwecke oder Motive, die sie damit verfolgten, als eine Verbesserung des Matchings.

Die Fachkräfte, die den Test gerne nutzten, sahen in ihm die Möglichkeit, mit relativ wenig Aufwand mehr Informationen über das berufliche Wissen zu erhalten, als es ihnen aus einer als mangelhaft erlebten Kommunikationssituation mit den Klient*innen möglich erschien („dafür sind die Kunden auch nicht so auskunftsfreudig, wie ich es bräuchte“). Dabei scheint auch in diesen Fällen eine Kombination mit weiteren Maßnahmen die Regel gewesen zu sein, in der die Klient*innen ihre Skills praktisch unter Beweis stellen mussten oder – vor allem im Falle der Personen mit Fluchterfahrung – in denen Kompetenzen in der deutschen Sprache vermittelt wurden.

Darüber hinaus wurde der Test genutzt, um Selbstauskünfte und -darstellungen von Klient*innen zu validieren. Dem Test wurde aufgrund seiner Entwicklung durch wissenschaftliche Expert*innen die Fähigkeit zugeschrieben, objektiviert tatsächlich vorliegende berufliche Kompetenzen zu Tage zu fördern. Manche Fachkräfte nutzten MYSKILLS in diesem Verständnis, wenn sie wissen wollten, ob sich jemand im Beratungs- und Vermittlungsgespräch zu gut oder zu schlecht darstellt. So gab es zum einen die Klient*innen, die ihre beruflichen Kompetenzen gemessen an den MYSKILLS-Ergebnissen überschätzten, aber auch Personen, die sich unterschätzten. Hier wurde das MYSKILLS-Ergebnis als Basis herangezogen, um die geschilderten Kompetenzen zu bewerten und einzuordnen. Dies geschah interessanterweise auch dann, wenn Fachkräfte durchaus Zweifel an der objektivierten Messung beruflicher Handlungsfähigkeit durch MYSKILLS äußerten und einen starken kognitiven Bias des Instruments sahen.

Vereinzelt wurde bei einem positiven Testergebnis das Image des Tests als von BA-externen Wissenschaftler*innen entwickeltes objektives Messinstrument von Kompetenzen auch in der Ansprache von Arbeitgebenden oder dem Arbeitgeberservice der BA genutzt. So sollte die Einschätzung der Kompetenzen des/der Klient*in durch die Integrations- oder Vermittlungsfachkraft untermauert und deren Glaubhaftigkeit erhöht werden. Da das Instrument jedoch bei Arbeitgebenden und auch dem BA-internen Arbeitgeberservice als eher unbekannt beschrieben wurde, haben diese Versuche den Berichten der Fachkräfte zufolge zugleich einen stark erhöhten Kommunikationsaufwand erzeugt.

Zudem wurde der Test als Instrument gesehen, das dazu geeignet sei, den Proband*innen die Ansprüche des deutschen Ausbildungssystem vor Augen zu führen. So wurde er eingesetzt, um auf berufliche Aspirationen und Selbstwahrnehmungen einzuwirken. Dies schien mitunter auch dazu zu dienen, Schwierigkeiten allzu weitreichender Ausbildungspläne aufzuzeigen. So wird auch davon berichtet, wie Proband*innen nach einem Test Ausbildungsambitionen fallen ließen. Begründet wurde diese Praxis damit, Fehlentscheidungen oder Fehlallokationen von Fördermitteln vermeiden zu wollen. So sollten Personen, die in der Erwartung der Vermittlungsfachkräfte eine Ausbildung vor allem aufgrund des schulisch-theoretischen Anteils nicht erfolgreich abschließen würden, bereits im Voraus von diesem Vorhaben abgebracht werden. Für diese Zweckverschiebung, die geradezu konträr steht zum Narrativ, das Instrument MYSKILLS solle zur Lösung der Fachkräftemangels beitragen, besteht bei den Befragten durchaus eine gewisse Sensibilität („nicht das, was MYSKILLS sicherlich bewirken will“).

Auch für den Zweck der Legitimation des Einsatzes von Fördermitteln wurde MYSKILLS verwendet: so wurde der Test beispielsweise genutzt, um zu prüfen, ob Personen bereits Kompetenzen im avisierten Berufsfeld haben, bevor eine Maßnahme wie die Finanzierung eines Eingliederungszuschusses eingeleitet wurde. Auch bei Entscheidungen über kosten- und zeitintensivere Maßnahmen wie Umschulungen spielte MYSKILLS eine Rolle. Wenn Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte über die Förderung kostenintensiver Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen entscheiden, können sie den BPS für ein Gutachten beauftragen. Der BPS kann hierbei etwa zur Frage Stellung nehmen, ob zu erwarten ist, dass jemand beispielsweise eine geplante Umschulung oder Ausbildung erfolgreich absolvieren kann. Auch die Deutschsprachkompetenzen können getestet werden. Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte nutzen die Angebote des BPS oftmals, um eine zusätzliche Einschätzung über Klient*innen zu bekommen oder eigene Förderentscheidungen abzusichern. In diesen etablierten Arbeitsroutinen wurde das neue Angebot einer MYSKILLS-Testung auch als erste Selektionsstufe eingesetzt, um je nach Testergebnis und -interpretation eine vertiefende Begutachtung durch den BPS zu beauftragen oder darauf auch gegebenenfalls zu verzichten. Letztlich entscheidend für die Klärung der Frage, ob eine kostenintensive Maßnahme wie eine Umschulung gefördert wurde, blieb jedoch das vom BPS erstellte Gutachten. Aufgrund der Probleme mit der Ergebnisdarstellung und -interpretation sowie des Umfangs an getesteten Kompetenzen herrschte auch die Einschätzung vor, dass der MYSKILLS-Test ein BPS-Gutachten nicht ersetzen könne.⁷ Teils wurde von längeren Wartezeiten für einen Begutachtungstermin

⁷ Dabei ist es wichtig, zwischen den beiden Dienstleistungen zu differenzieren. Während MYSKILLS das Vorhandensein berufsbezogener Kompetenzen überprüft, liegt der Fokus einer psychologischen Begutachtung durch den BPS auf einer umfassenden Klärung individueller Fragen des Auftraggebenden. Auf Basis von Gesprächen zwischen Klient*in und Psycholog*in aber auch mit Hilfe von Testverfahren sollen diese Fragen geklärt werden. Erhoben werden bspw. das

berichtet. Hier diene dann eine vorgeschaltete MYSKILLS-Testung auch zum Überbrücken der Wartezeit und als nützlicher Zwischenschritt.

Ungeachtet dessen kam es bei anderen Konstellationen, Erwartungen und Neigungen durchaus auch zu routinemäßigen Einsätzen bei potenziellen Proband*innen oder Einsätzen im Kontext der Erwartungen und Vorgaben der Pilotierungsphase.

3.4.2 Herausforderungen beim Gewinnen von Klient*innen für eine Testung

Wollte eine Fachkraft eine Kompetenztestung mit MYSKILLS im Rahmen der Beratungs- und Vermittlungsarbeit durchführen, musste sie ihre Klient*innen davon überzeugen, teilzunehmen und eventuelle Hürden der Teilnahmebereitschaft abbauen. Bei Personen mit geringen Kenntnissen über den deutschen Arbeitsmarkt empfanden es die Vermittlungsfachkräfte hilfreich, zunächst dessen Funktionsweise und die Bedeutung von Zertifikaten zu erläutern. Erst vor diesem Problemhorizont und damit einhergehender Chancen und Risiken erklärt sich der Sinn einer an deutschen Ausbildungsordnungen orientierten Testung beruflicher Kompetenzen. Das damit verbundene ausführliche Beraten und Informieren der Klient*innen, sowie das Berücksichtigen individueller Problemlagen und Bedürfnisse barg verschiedene Herausforderungen für die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte. Verständnisschwierigkeiten aufgrund mangelnder deutscher Sprachkompetenzen der Klient*innen oder unterschiedlicher Verständnisse von bestimmten beruflichen Tätigkeiten mussten überwunden und Vertrauen in die beidseitige Kooperationsbereitschaft aufgebaut werden, sodass eine verständnisorientierte Kommunikation über die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie den Test an sich möglich wurde. Aber auch bei deutschsprachigen und mit den hiesigen Institutionen vertrauten Klient*innen, die für eine Kompetenztestung in Frage kamen, wurde eine intensive Beratung im Vorfeld als essentiell erachtet. Dies galt insbesondere, wenn negative Bildungserfahrungen Ängste und Unsicherheiten hervorriefen und somit die Teilnahmemotivation reduzierten.

Doch selbst wenn die Klient*innen von der Zweckmäßigkeit einer Testdurchführung überzeugt werden konnten, sahen die befragten Fach- und Führungskräfte oftmals weitere Teilnahmemhemmnisse. Genannt wurde hier zuvorderst die Testdauer von bis zu vier Stunden, die eine Herausforderung für manche Testteilnehmende darstellte (siehe auch Kapitel 3.2). Auch die Unklarheit darüber, ob die Lesekompetenz in einer der verfügbaren Testsprachen ausreichend war, um die Fragen verstehen und beantworten zu können, sowie eine möglicherweise mangelnde digital literacy wurden genannt. Vereinzelt wurde auch der organisatorische Aufwand einer MYSKILLS-Testung als recht hoch beschrieben. Da die Testungen in den Räumlichkeiten des Berufspsychologischen Services (BPS) stattfanden, war die Teilnahme für manche Klient*innen, speziell aus ländlichen Gegenden, relativ aufwändig, da nicht jede Geschäftsstelle der Arbeitsagenturen oder Jobcenter eine Möglichkeit der Testung vor Ort hatte. Doch nicht nur die für manche schwierige räumliche Erreichbarkeit und technisch-kulturelle Zugänglichkeit, sondern auch der damit verbundene organisatorische, zeitliche, psychische und soziale Aufwand und die Angst vor damit verbundenen Schwierigkeiten konnten hemmend auf die Teilnahmebereitschaft wirken. Nahm jemand den Aufwand dennoch auf sich, konnten diese Faktoren verständlicherweise auch das subjektive Testerleben beeinflussen. Dies muss sich nicht

intellektuelle Leistungsvermögen, schulische Kenntnisse, Merk- oder Konzentrationsfähigkeit, berufliche Interessen oder auch überfachliche Kompetenzen.

zwingend in einer hohen Abbruchquote darstellen, sondern kann den Test auch schlicht zu einer unangenehmen Erfahrung machen, die dem Gedanken einer guten Kooperation nicht hinreichend entspricht. Genaue Zahlen zu Abbrüchen lagen uns zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts nicht vor, so dass die Abschätzung der Bedeutung dieser Hemmnisse auf Abbruchquoten nicht möglich ist. Wie in Kapitel 2 geschildert, war es uns zudem leider nicht möglich, Interviews mit Testteilnehmenden zu führen. Daher beruhen die Einschätzungen zu möglichen Einflüssen auf Teilnahmebereitschaft, Teilnahmefähigkeit und Erleben des MYSKILLS-Tests bei Arbeitssuchenden allein auf den Aussagen der befragten Fach- und Führungskräfte.

Tabelle 2 gibt eine Übersicht über mögliche Einflüsse auf Teilnahmebereitschaft, Teilnahmefähigkeit und Erleben des MYSKILLS-Tests bei Arbeitssuchenden:

Tabelle 2: Mögliche Einflussfaktoren auf die Testteilnahme

A: Teilnahmebereitschaft kann verringert werden durch...

- Räumliche Entfernung zur BPS-Dienststelle
- Test-Aversion (im Zusammenhang mit Versagensangst, Frustrationserfahrungen und Bildungsferne)
- Allgemeines Institutionenmisstrauen
- Misstrauen gegenüber der Arbeitsverwaltung oder dem Berufspsychologischen Service
- Konkretes persönliches Misstrauen gegenüber den jeweiligen Ansprechpersonen
- Motivationsmangel
- Vorteile nicht erkennbar
- Testdauer von vier Stunden
- Eingeschränkte Erwerbsfähigkeit/Gesundheit
- Vorliegen beruflicher Zertifikate
- Antizipation weiterer im Folgenden genannter Probleme

B: Teilnahmefähigkeit/Teilnahmequalität kann verringert werden durch...

- Fortbestand von Problemen unter A
- Mangelnde IT-Literacy
- Mangelnde Sprachkenntnisse in den Testsprachen
- Mangelnde Arbeitserfahrung
- Mangelnde Kenntnis des (erwerbskulturellen) Hintergrunds in Deutschland

C: Positives Erleben/Bewerten des Tests durch Klient*innen kann verringert werden durch...

- Erfahrungen unter A und B
- Frustrationseffekt der Ergebnisdarstellung
- Irrelevanz des Tests im Bewerbungsprozess
- Fehlender Zertifikats- oder Zeugnischarakter


Quelle: IAB. © IAB

3.4.3 Darstellung, Interpretation und Kommunikation der Testergebnisse


Den nächsten Schritt im Anschluss an eine durchgeführte Testung bildete eine automatisiert erstellte, standardisierte Auswertung durch den BPS. Das Ergebnis wurde automatisiert an die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte übermittelt und mit den Klient*innen besprochen. Dieses Gespräch diente als Grundlage für weitere Vermittlungsschritte. Diese konnten sehr vielfältig sein und basierten auf den gemeinsam erarbeiteten Stärken, Schwächen und Wünschen der Klient*innen. In diesem Prozess kam der Interpretation der Testergebnisse eine entscheidende Rolle zu. Es zeigt sich, dass für die Ergebnisinterpretation und das anschließende

Vermittlungshandeln das Niveau der erzielten Testergebnisse ebenso relevant war, wie die Form und die Ausgestaltung der Ergebnisdarstellung.

Abbildung 2: Beispiel einer MYSKILLS-Ergebnisdarstellung



MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN
ERKENNEN



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Greifswald

bringt weiter.

Beruf Verkäufer/-in
Ergebnisübersicht MYSKILLS

Name:

Geburtsdatum:

Kd.-nr.:

Testort:

Testdatum:

Test-ID:

Testsprache:

DSt.-nr.:

Der Test erfasst berufliches Handlungswissen in fünf zentralen Handlungsfeldern des Berufs Verkäufer/-in. Die Testung erfolgt durch Fragen zu berufstypischen Handlungssituationen am Computer. Die Handlungsfelder und -situationen sind aus den maßgeblichen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen abgeleitet. Nachfolgend die Ergebnisse:

Berufliches Handlungswissen

●●●● Hohes	●●○○ Mittleres	○○○○ Nicht nachweisbares
●●●○ Mittleres bis hohes	●○○○ Nicht nachweisbares bis mittleres	

Kassieren

● ○ ○ ○

Am und um den Kassenservice zu arbeiten (u. a. Nutzung des Kassensystems, Überprüfen von Jugendschutz- oder Abgabevorschriften, Abwicklung des Zahlungsverkehrs).

Bedienen, beraten und verkaufen

● ● ○ ○

Potenzielle Kundinnen/Kunden und Besucherinnen/Besucher des Betriebs im Rahmen eines Verkaufsgesprächs bedienen und beraten sowie Waren verkaufen.

Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen

● ○ ○ ○

Warenpräsentations- und Marketingmaßnahmen und verkaufsfördernde Aktionen auf der und um die Verkaufsfläche vorbereiten und umsetzen.

Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen

○ ○ ○ ○

Inventuren vorbereiten und durchführen sowie im Verkaufs- und Reservelager die Warenannahme, Warenlagerung und Warenkontrolle durchführen.

Im Kundenservice arbeiten

Nicht bewertbar (nicht bearbeitet/ Testabbruch)

Kundinnen/Kunden nach dem Kauf helfen, sie beraten und betreuen sowie Kundenbeschwerden, Reklamationen und Umtausche abwickeln.

Seite 1 von 2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017.

Wie an der beispielhaften Ergebnisübersicht zu sehen ist, wird ein Berufsbild, hier das des/der Verkäufer*in, in mehrere fachlich begründete Handlungsfelder unterteilt. Je nach Beruf handelt es sich meist um sechs bis acht Handlungsfelder. Die einzelnen Kompetenzen werden in den

IAB-Forschungsbericht 17|2023

27

jeweiligen Handlungsfeldern gebündelt und bewertet. Die Bewertungsskala reicht von „nicht nachweisbares“ berufliches Handlungswissen (null von vier sogenannten „Bubbles“, gemeint sind die Kreise), „nicht nachweisbares bis mittleres“ (eine von vier „Bubbles“), über „mittleres“ (zwei von vier), „mittleres bis hohes“ (drei von vier) bis „hohes“ berufliches Handlungswissen (vier von vier „Bubbles“). Als Interpretationsunterstützung werden die Inhalte jedes Handlungsfeldes in einem kurzen Text beschrieben.⁸

Wie die Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, scheint die vorgegebene visuelle Form der Ergebnisdarstellung Schwierigkeiten mit sich gebracht zu haben. Zunächst fiel auf, dass es regelmäßige Diskussionen um die Frage nach der „richtigen“ Auslegung, bzw. nach „guten“ und „schlechten“ Testergebnissen gab. Dazu mag beigetragen haben, dass der überwiegende Teil der Testteilnehmenden zwei „Bubbles“ oder weniger erreichte. So wurde etwa argumentiert, dass die gewählte Skala zur Ergebnisdarstellung wenig vorteilhaft sei, da bereits zwei der zu erreichenden Punkte recht gute Kompetenzen in diesem Handlungsfeld aufzeigen würden – beispielsweise entsprächen 2,7 von 4 „Bubbles“ dem Niveau eines durchschnittlichen Absolventen einer Berufsausbildung in einem der testbaren Berufe. Visuell und analog zu Alltagsbewertungen erschienen aber zwei von vier „Bubbles“ eher als „ausreichend“. Die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte berichteten wiederholt von der demotivierenden Wirkung der Testergebnisse auf die Testteilnehmenden und dem hervorgerufenen Gefühl des ‚Versagens und Scheiterns‘. Dieses negative Bild nicht ausreichender Kompetenzen wurde vor allem von Personen mit negativen Bildungserfahrungen bereits im Vorfeld antizipiert, berichteten Vermittlungsfachkräfte. Wenn solche Klient*innen sich durch die Überzeugungsarbeit der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte dennoch zu einem Test bereit erklärten, dann aber „nur“ zwei „Bubbles“ oder weniger auf dem Ergebnisbogen erschienen, bestätigte sich bei manchen Betroffenen ihre negative Erwartung und die damit verbundenen Demotivationsprozesse konnten sich verstärken. An dieser Wahrnehmung konnten Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte wenig ändern. Dies führte bei Vermittlungs- und Integrationsfachkräften teils zu Negativbewertungen des Instruments und einer reduzierten Verwendung.

Daneben berichteten Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte, dass Klient*innen, die ein Testergebnis im unteren Bereich der Skala erzielten, dieses auch nicht antizipierten und davon enttäuscht waren. So hätten etwa Klient*innen mit Berufs(-bildungs)erfahrung im Ausland andere Vorstellungen über berufliche Tätigkeiten und des dafür notwendigen Wissens, wodurch es zu Diskrepanzen zwischen der Selbsteinschätzung der Kompetenzen der Klient*innen und den Testanforderungen und -ergebnissen kommen konnte. Dies konnte in manchen Fällen wiederum bedeuten, dass ein Testergebnis in der unteren Hälfte der Bewertungsskala als ‚Scheitern‘ an den ‚hohen‘ Standards des deutschen Berufswesens gewertet wurde – mit ungünstigen Folgen für das berufliche Selbstbild und den weiteren Beratungs- und Vermittlungsprozess. Integrations- und Vermittlungsfachkräfte versuchten in solchen Fällen teilweise mittels argumentativer und praktischer Strategien den Test und das Ergebnis zu relativieren oder zu entwerten, um die demotivierende Wirkung abzumildern und einer defizitären Perspektive entgegenzuwirken (siehe vorheriger Abschnitt und Kapitel 3.4.4). Auch Klient*innen, bei denen ein größerer zeitlicher

⁸ Zudem findet sich auf einer weiteren Seite der Hinweis, dass „praktische Methodenkompetenz und Handlungsausführung“, „Problemlösungskompetenz“, „Motivation, Selbst- und Sozialkompetenz“ sowie „Deutschkenntnisse“ nicht geprüft werden.

Abstand zwischen der Testung und der letzten Aktivität in diesem Berufsfeld bestanden hatte und veränderte Anforderungsprofile nicht mitbekommen hatten, rechneten nicht unbedingt nicht mit negativen Ergebnissen. Integrations- und Vermittlungsfachkräfte schrieben Klient*innen, die im Test „schlecht“ abschnitten, bisweilen auch eine Überschätzung eigener Fähigkeiten zu, bei deren Korrektur der Test helfe (siehe auch Kapitel 3.4.1).

Die Gründe für eine geringe Punktzahl sind jedoch auch aus analytischer Perspektive vielfältig und verlangen nach einer weiteren Differenzierung. Wenn durch die Testung nur geringes bis gar kein berufliches Handlungswissen sichtbar gemacht werden konnte, konnte dies darauf hinweisen, dass, wirklich‘ so wenig Kompetenzen in dem getesteten Berufsbild vorhanden waren, das heißt, dass eine getestete Person auch in realen Handlungssituationen im Berufsfeld nicht imstande wäre, die Fragestellungen zu beantworten oder Handlungsprobleme adäquat zu lösen. Jedoch ist dies nicht zwangsläufig der Fall. Dass Kompetenzen nicht sichtbar gemacht werden konnten, kann auch andere Gründe haben. Sie können beispielsweise in dem Setting eines standardisierten, computergestützten Tests liegen. Hier können Verständnisprobleme, Sprachprobleme oder auch Probleme im Umgang mit der Technik dazu führen, dass vorhandene Kompetenzen nicht entsprechend dargestellt werden können (vgl. Kapitel 3.2). Auch psychologische Aspekte wie Prüfungsängste oder Konzentrationsschwierigkeiten sind mitzudenken. Zudem ist keine gezielte Vorbereitung auf den Test möglich, was das Setting beispielsweise von Prüfungen im Kontext von Ausbildungen unterscheidet.

Weitere Gründe können in der Auswahl des Berufes für einen MYSKILLS-Test liegen: So kann es im Vorgespräch und bei der Auswahl des passenden Berufsbildes Schwierigkeiten geben, besonders im Kontext von Migration. Die Berufsbilder und -anforderungen unterscheiden sich zwischen Ländern relativ stark. MYSKILLS bezieht sich auf die deutschen Ausbildungsordnungen in den jeweiligen Berufen und die Anforderungen am deutschen Arbeitsmarkt. Dies kann zur Folge haben, dass die bei der Auswahl eines Testberufes bereits notwendige Übersetzung des in einem anderen arbeitsmarktlichen Kontext erworbenen und im Beratungsgespräch thematisierten beruflichen Handlungswissens in die zur Auswahl stehenden Berufe schlicht misslingt. Zudem können Personen in ihrer Erwerbsbiographie in ganz unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern gearbeitet haben, wodurch nicht von vorneherein klar ist, in welchem Teilbereich das in Bezug auf den MYSKILLS-Test umfassendste Handlungswissen vorliegt. Zwar war es grundsätzlich möglich, dass eine Person mehrere MYSKILLS-Tests in verschiedenen Berufsfeldern durchführt. Dies kam in der Praxis allerdings äußerst selten vor.

Auch das Testdesign kann einen Einfluss darauf haben, dass überwiegend Ergebnisse in der unteren Hälfte der Skala erreicht wurden: So wird in vielen Berufen Wissen über kulturelle Normen und gesetzliche Vorgaben benötigt. Da sich MYSKILLS auf die deutschen Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe bezieht, ermöglicht er auf der einen Seite eine Vergleichbarkeit der Kenntnisse mit den Personen, die diese Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, und somit einen gewissen Orientierungsrahmen über die vorhandenen Kompetenzen. Auf der anderen Seite wird der Test dadurch inhaltlich anspruchsvoll und kulturell voraussetzungsreich. Dies führt dazu, dass Personen, die in anderen Ländern und Kulturen eine entsprechende Ausbildung absolviert oder in den Berufen gearbeitet haben, möglicherweise Schwierigkeiten bei der Beantwortung gewisser Fragen haben, so zum Beispiel bei Themen wie Sicherheitsanforderungen, Abfallwirtschaft, Kinder- und Jugendschutz oder Umweltschutz. Da

dieses Wissen jedoch notwendig ist, um in Deutschland gesetzeskonform und vorschriftsgemäß arbeiten zu können, ist es nachvollziehbar, dass der entsprechende Kenntnisstand im Test erhoben wird. Problematisch erscheint allerdings, inwieweit dadurch das Gesamtergebnis des Tests beeinflusst wird. Denn diese Fragen, die scheinbare kulturelle Selbstverständlichkeiten und spezifische deutsche Gesetzmäßigkeiten und Vorgehensweisen betreffen, stellen kein gesondert identifizierbares und bewertbares Handlungsfeld dar, sondern sind in die jeweiligen thematischen Handlungsfelder verwoben, verschlechtern also womöglich die erreichten Punktwerte in beruflichen Kernkompetenzen. Da die Auswertung der Testergebnisse nur auf der Ebene der Handlungsfelder erfolgt, ist es Vermittlungs- und Integrationsfachkräften nicht möglich herauszufiltern, ob ein entsprechendes Ergebnis erzielt wurde, weil fachliches Wissen fehlte oder bestimmte kulturelle Normen und gesetzliche Vorgaben unbekannt waren. Dies macht jedoch einen erheblichen Unterschied in der Frage möglicher passgenauer Qualifizierungen und Einarbeitungsmöglichkeiten bei möglichen Arbeitgebern.

Das zweite Themenfeld, das die Debatte um die Ergebnisdarstellung und -interpretation mit geprägt hat, schließt an letztgenanntem Punkt an: Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte berichteten immer wieder davon, dass das Testergebnis häufig keine größere Klarheit für die weitere Vermittlungsstrategie einschließlich der Frage nach zielgenauen Anschluss-Qualifizierungen oder anderen Maßnahmen brachte. Als Grund wurde die Bündelung der Testergebnisse auf der Ebene der Handlungsfelder angeführt. Diese Bündelung bietet den Vorteil einer klaren, übersichtlichen Gliederung, jedoch auf Kosten eines gewissen Informationsverlustes. So gibt es eine kurze Beschreibung über den gesamten Inhalt des Handlungsfeldes. Anknüpfend an das Beispiel der Verkäuferin umfasst das Handlungsfeld „Kassieren“: „Am und um den Kassensarbeitsplatz arbeiten (u. a. Nutzung des Kassensystems, Überprüfung von Jugendschutz- und Abgabevorschriften, Abwicklung des Zahlungsverkehrs“). Dieses Beispiel zeigt, dass die Ergebnisübersicht keine allzu detaillierte Einsicht in die einzelnen, das Handlungsfeld konstituierenden Kompetenzen ermöglicht. Die konkreten Stärken und Schwächen der Getesteten unterhalb der Ebene eines Handlungsfeldes werden aus testmethodischen Gründen nicht dargestellt.

3.4.4 Verwendung der Testergebnisse

Die Testergebnisse wurden bei der Beratung in unterschiedlichem Maße herangezogen, um über den weiteren Verlauf des Vermittlungsprozesses zu sprechen. Durch die Testdurchführung hätten theoretisch die anschließenden Handlungsoptionen nicht eingeschränkt werden sollen. Je nach Wunsch und Fähigkeiten würde nach wie vor die gesamte Bandbreite an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung stehen. Auch ein nochmaliger Test in einem anderen Beruf war denkbar. Da die Testergebnisse den Berichten der Fachkräfte zufolge jedoch vielfach eher im unteren Bereich der Skala lagen, stellt sich die Frage, ob und wie sich eine Testung auf die Entscheidungsstruktur der Fachkräfte oder den Verlauf des weiteren Beratungs- und Vermittlungsprozesses faktisch auswirkte: Ein negatives Testergebnis, das positive Faktoren verbirgt oder nicht adäquat darstellt, könnte somit für einen Bias bei der Auswahl der folgenden Aktivitäten sorgen.

Um die weitere Zusammenarbeit mit den Klient*innen nicht negativ zu beeinflussen, wurden Testergebnisse, die hinter den Erwartungen zurück blieben, von manchen

Vermittlungsfachkräften nur am Rande thematisiert und der Fokus stattdessen auf zukünftige Handlungsoptionen gelegt. Teilweise wurden die Ergebnisse im Beratungs- und Vermittlungsprozess aber auch genutzt, um Klient*innen auf einen von der Vermittlungsfachkraft als zielführend eingeschätzten Vermittlungspfad einzulenken (siehe auch Kapitel 3.4.1).

Das Testergebnis sollte auch in inhaltlicher Hinsicht hilfreich sein, um Schwerpunkte für mögliche Qualifizierungen aufzuzeigen. Dies schien in der Praxis jedoch Probleme bereitet zu haben, wofür vor allem die Bündelung der Ergebnisse auf der Ebene der Handlungsfelder angeführt wurde (siehe Kapitel 3.4.3). So haben Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte auch aufgrund der Interpretationsschwierigkeiten häufig zu Kombinationslösungen einer Testung mit MYSKILLS und einer MAT oder MAG gegriffen, um das Ergebnis zu konkretisieren. In der Folge haben einige dann auf einen MYSKILLS-Test gänzlich verzichtet (siehe auch Kapitel 3.3).

Ferner bestand die Möglichkeit, die Ergebnisse einer MYSKILLS-Testung in die Bewerbungsmappe zu integrieren. Die Idee war, dass potentielle Arbeitgebende somit trotz fehlender Zertifikate einen Überblick über vorhandene Kompetenzen und damit mögliche Arbeitsfelder bekommen. Wie oft dies in der Praxis geschah, lässt sich nicht rekonstruieren. Es ist jedoch gestützt auf die Expert*innenberichte zu vermuten, dass dies eher vereinzelt passiert ist. Zum einen generierte die MYSKILLS-Testung in vielen Fällen wohl hauptsächlich Ergebnisse in der unteren Hälfte der Bewertungsskala (s. o.), d. h. es wurden keine oder nur geringe bis mittlere berufliche Handlungskompetenzen erkannt, so dass die sich bewerbenden Personen in einer Bewerbungssituation nicht profitiert hätten. Zum anderen stellte das Testergebnis lediglich das Ergebnis eines BA-internen, in der Außenwelt weitgehend unbekanntem Tests dar. Bei den Testergebnissen handelte es sich weder um ein anerkanntes Zertifikat, noch bescheinigte es die Gleichwertigkeit gegenüber einem regulären Berufsabschluss und war zudem – abgesehen von wenigen Unternehmen, die in der Testentwicklung kooperiert hatten – bei Arbeitgebenden weitgehend unbekannt. Bei der Testentwicklung hatte die Überlegung im Raum gestanden, dass Arbeitnehmende mit einem positiven Testergebnis in Stellenbesetzungsprozessen einen Vorteil hätten gegenüber Bewerbenden ohne Test. Denn letztere hätten nur die üblichen Selbstpräsentationsinstrumente und -formate (schriftlicher Lebenslauf, persönliches Vorstellungsgespräch etc.) zur Verfügung, während Getestete einen ‚objektiven‘ Ausweis ihrer Kompetenzen einbringen könnten. In der Praxis lässt sich nach unserer Beobachtung ein solcher Vorteil des Tests, überhaupt eine nennenswerte Nutzung in der Bewerbungskommunikation, nicht bestätigen.

Ein gutes oder sehr gutes Testergebnis zeigte das Vorhandensein berufsbezogener Kompetenzen einer Person auf Facharbeiterniveau an. In diesem Fall könnte sich theoretisch die Frage nach einer offiziellen Anerkennung vorhandener Kompetenzen stellen. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen wäre eine Zertifizierung durch das Ablegen einer Externenprüfung bei einer Kammer möglich. Auch hier lässt sich auf der Basis der Befragung keine Aussage treffen, wie häufig dies in der Praxis geschah.

4 Diskussion der Ergebnisse

In der Einführung eines standardisierten Kompetenzfeststellungsverfahrens lassen sich grundsätzlich Chancen für eine leichtere und qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration sehen – etwa Objektivierung, Unabhängigkeit vom interpersonalen Verlauf einer Gesprächssituation, Unabhängigkeit vom unterschiedlichen berufskundlichen Wissen der testenden Person und der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte, zahlenmäßige Skalierbarkeit und Arbeitersparnis. Demgegenüber sind Risiken zu sehen, die teilweise im Wesen standardisierter Tests selbst liegen, etwa die Frage, welche Kompetenzen eigentlich getestet werden sollen, und ob solche Kompetenzen auch jenseits der tatsächlichen beruflichen Handlungssituation selbst symbolisch (sprachlich, visuell) darstellbar und kommunizierbar sind. Aus einer arbeitssoziologischen Position ist beispielsweise zu problematisieren, dass implizites Wissen (Polanyi 1985), praktisches Wissen und Körperwissen (Böhle 1989a, 1989b) mit rein kognitiven bild- und textgestützten Kompetenztests am Computer nur schwer angemessen erfasst werden können. Bei vulnerablen Zielgruppen wie Menschen mit Fluchterfahrung und Langzeitarbeitslosen ist zudem zu bedenken, dass ein schlechtes Abschneiden im Test Folgen für die Selbstwahrnehmung und Motivation haben kann. Die Versprechen solcher Testverfahren, unsichtbare Potenziale sichtbar zu machen, weisen damit nicht nur auf Chancen hin, sondern bergen Risiken.

Ebenso ist die Frage nach einer sinnvollen Verwendung eines standardisierten Kompetenzfeststellungsverfahrens mit normativen und wertbezogenen Hintergründen verknüpft, etwa der normativen Frage nach der Zukunft der berufsfachlichen Strukturierung des Arbeitsmarkts, der Orientierung der Arbeitsvermittlung im Spannungsfeld von Einzelfallorientierung, Pädagogik und Effizienz, der zumindest latenten Frage nach der Qualität und Leistungsfähigkeit der Arbeitsvermittlung in ihrer gegenwärtigen Form, sowie der Frage nach den Grenzen politisch akzeptabler Kosten der Arbeitsvermittlung; all dies kann hier nur angesprochen, jedoch nicht abschließend diskutiert werden.

Ein weiterer, im Rahmen dieser Untersuchung wohl ebenfalls nicht abschließend zu klärender Punkt ist die bislang lediglich unterstellte gute Skalierbarkeit solcher Tests. Prinzipiell erlauben standardisierte Tests die Diagnose einer weit höheren Zahl von Fällen pro Vermittlungskraft als im persönlichen Gespräch durchgeführte Stärkenanalysen oder Bestandsaufnahmen – und damit eine höhere Resilienz der Vermittlungsdienste bei externen Schocks, wie etwa einer hohen Immigrationsdynamik in einem kurzen Zeitraum. Es kam in der Beobachtungszeit des Projektes jedoch tatsächlich nie zu einem solchen Massenbedarf: Im Jahr 2015 wurden in vielen Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit Anlaufstellen oder spezialisierte Teams für Geflüchtete geschaffen, um der hohen Zahl an Fluchtmigrant*innen organisational zu begegnen und deren Fallbearbeitung nach Möglichkeit nicht stocken zu lassen. Als MYSKILLS im November 2017 flächendeckend zur Verfügung stand, waren etliche Geflüchtete bereits in Arbeit oder Ausbildung übergegangen (vgl. Brücker et al. 2019). Der verbleibende, ausgesprochen heterogene Personenkreis ist zum einen zahlenmäßig reduziert und zum anderen aufgrund kumulierender Problemlagen (rechtlich ungeklärte oder prekäre Aufenthaltsperspektive, anhaltende geringe Deutschsprachkompetenzen oder Literacy-Probleme, Bildungsferne,

kulturelle Passungsprobleme, gesundheitliche Einschränkungen) nur bedingt für eine MYSKILLS-Testung geeignet. Die neue Fluchtbewegung aus der Ukraine schlägt sich quantitativ (noch) nicht entsprechend in der Arbeitsvermittlung nieder, vor allem weil die Bleibeperspektiven für viele Geflüchtete noch unklar und die Rück- oder Pendelmigration in die Ukraine erheblich ist. Der ‚Rain Check‘ eines Masseneinsatzes in Sachen berufliche Kompetenzen stünde also für MYSKILLS und jedes denkbare andere Verfahren noch aus.

Die ausgesprochen heterogenen individuellen Vorgeschichten, persönlichen Lebenssituationen und Wünsche der Klient*innen beeinflussen die zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen im Vermittlungsprozess. Bei der Gruppe der Personen ohne oder mit geringen Deutschsprachkenntnissen, vor allem denjenigen, die noch nicht lange in Deutschland leben, zeigt sich die Ambivalenz eines mehrsprachigen Kompetenzfeststellungsverfahrens. Für eine rasche Erwerbsintegration kann zwar zu einem frühen Zeitpunkt und ohne deutsche Sprachkenntnisse das berufsfachliche Wissen getestet werden, allerdings sind die anschließenden Handlungsoptionen aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse begrenzt, so dass die Erwerbsintegration durch ein rasches, anderen Schritten vorgängiges Testen nicht unbedingt beschleunigt wird.

Die Zugänglichkeit des Tests wird für die einzelnen Zielgruppen stark durch dessen Ausgestaltung beeinflusst. Das Ziel von MYSKILLS ist es, informell und non-formal erworbene Kompetenzen zu erkennen. Diese Kompetenzen werden in Kategorien erfasst, die aus der jeweiligen Ausbildungsordnung für Facharbeitende abgeleitet sind. Der Test misst, bis zu welchem Grad welche Kategorien aus der deutschen, für den jeweiligen Beruf spezifischen Ausbildungsordnung erfüllt sind. Damit ist der Test grundsätzlich relativ voraussetzungsreich. Dieses vergleichsweise hohe Anspruchsniveau ist für verschiedene Personengruppen unterschiedlich schwer zu erreichen. Teilweise müssen sich beispielsweise Personen mit Migrationserfahrungen kulturelles und länderspezifisches Wissen erst aneignen, etwa im Rahmen von Integrationskursen oder ersten Arbeitserfahrungen. Daher stellt sich die Frage, ob dieser Test für genau diese Zielgruppe geeignet ist oder ob andere, kürzere Tests für eine erste berufliche Orientierung ausreichen.⁹

Die Zielgruppe der deutschsprachigen Personen ohne Ausbildungsabschluss weist eigene, andere Spezifika auf: Hier liegen vermehrt negative Bildungserfahrungen, eine gewisse Aversion gegenüber Tests und Testsituationen und womöglich auch Institutionenmisstrauen vor, so dass bei manchen Personen die Testbereitschaft eher gering sein kann. Weiterhin ist es bei der nunmehr mehrjährig guten Arbeitsmarktsituation für motivierte und hinreichend erwerbsfähige Arbeitssuchende auch mit niedrigen Qualifikationen und fehlenden Zertifikaten derzeit ein geringeres Problem, in Arbeit zu kommen, so dass die leichter vermittelbaren Klient*innen gar nicht vorrangig getestet werden müssen.

Zusammenfassend ist jedoch zu betonen, dass die Heterogenität der Zielgruppe nicht per se problematisch sein muss. Es gibt in der Arbeitsmarktpolitik immer wieder gestaltungsoffene Integrationsmaßnahmen, die auf verschiedene Problemkonstellationen passen, und von Vermittlungs- und Integrationsfachkräften, eventuell beteiligten Arbeitgebenden und

⁹ Als mehrsprachiges Instrument steht für eine erste Orientierung z. B. [meine-berufserfahrung.de](https://www.meine-berufserfahrung.de) zur Verfügung. Weiterhin gibt es die deutschsprachigen Erkundungstools der Bundesagentur für Arbeit „Check-U“ für Studium und Ausbildung und „New Plan“ für die berufliche Weiterentwicklung.

Betroffenen an die jeweilige Konstellation angepasst werden – wie beispielsweise die Arbeitsgelegenheiten des SGB II (Bellmann et al. 2006). Damit aus solchen polyvalenten Instrumenten allerdings tatsächlich eine Chancenverbesserung in sehr verschiedenen Situationen werden kann, ist die Gestaltungsoffenheit und Anpassbarkeit des Instruments unabdingbar. Wo sie nicht gegeben ist, bleiben die Ergebnisse oft unscharf und erreichen ihr Ziel nicht: Statistisch ist dann oft kaum eine Verbesserung der Eingliederung festzustellen, im Einzelfall und subjektiv kann zwar eine Verbesserung eintreten, die aber nach der Maßnahme wieder verpuffen und Frustration hinterlassen kann.¹⁰ Inhaltlich sehr konkrete, spezialisierte, stark standardisierte Instrumente (Tests, Surveys, bestimmte Maßnahmen) sind per se nicht unbedingt ex post anpassbar, sofern nicht ex ante geeignete Vorkehrungen getroffen werden – etwa eine an bekannten Unterscheidungen der Untersuchungsgruppe ansetzende Differenzierung und Modularisierung des Instruments. Ob und wie das auf MYSKILLS zutrifft, muss bis zu einem gewissen Grad Hypothese bleiben, da eine abschließende Aufklärung der ‚Adäquanz‘ des Tests für verschiedene Teilnehmergepopulationen entweder direkte Testbeobachtungen und zeitnahe Interviews mit Testteilnehmenden erfordert oder einen Gruppenvergleich auf der Basis von Geschäftsprozessdaten. Ersteres war im Rahmen der vorliegenden Untersuchung während der Projektlaufzeit aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen und der damit zusammenhängenden äußerst geringen Verwendung und der anschließenden ‚Abschaltung‘ von MYSKILLS nicht möglich. Ob Geschäftsprozessdaten für verschiedene Gruppen verglichen werden können, soll in der Projektperiode 2023-24 geprüft werden.

Um die Eignung von Arbeitssuchenden für ein bestimmtes Berufs- und Tätigkeitsfeld festzustellen, gibt es neben Zertifikaten und Kompetenztests weitere, teils gut etablierte Praktiken, Instrumente oder Vorgehensweisen im Beratungs- und Vermittlungsprozess, vom Betriebspraktikum bis zum Gutachten über Weiterbildungsaffinität. Die befragten Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte setzen im Vermittlungsprozess – sofern keine direkte Arbeitsaufnahme in Frage kommt – nach Möglichkeit auf arbeitgebernahe Maßnahmen oder Maßnahmen bei Trägern, um das Ziel der Erwerbsintegration zu erreichen. Dabei ist zum Teil auch der Schritt einer Kompetenzerfassung mitgedacht (siehe bezogen auf die Gruppe der Geflüchteten auch Brussig et al. 2022: 139). Vorliegende Wirkungsanalysen zu Maßnahmen im SGB III und SGB II bei Arbeitgebern oder Trägern zeigen, dass sie sowohl bei der Gruppe der Geflüchteten als auch bei anderen Arbeitslosen die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine reguläre Erwerbstätigkeit erhöhen können (Kasrin/Stockinger/Tübbicke 2021; Bonin et al. 2021: 99 ff.; Heyer et al. 2012). Aussagen über die spezielle Wirksamkeit der in diesen Maßnahmen teils enthaltenen Kompetenzerfassungsverfahren bzw. Eignungsprüfungen werden in den Studien nicht getroffen. Aufschluss über die Effektivität von ausgekoppelten Testverfahren im Vergleich zur Normalpraxis (z. B. Erheben beruflicher Vorerfahrungen, Gespräche über berufliche Vorstellungen, Stärkenanalyse in VerBis, Zuweisung in Maßnahmen) könnten möglicherweise Wirkungsanalysen auf Basis von Verwaltungsdaten geben, sofern die Datenlage das zulässt.

¹⁰ Es sei angemerkt, dass die Arbeitsgelegenheiten des SGB II die Arbeitsmarktintegration der Betroffenen nicht durchweg verbessern konnten, sondern sich diese Wirkung statistisch eher auf Langzeiteffekte, etwa bei erwerbslosen Frauen in Westdeutschland beschränkte (Wolff/Hohmeyer 2008), das Inklusionsempfinden bei vielen Beteiligten war jedoch verbessert (Gundert/Hohendanner 2015).

5 Vorläufige Schlussbemerkung und Ausblick

Das Testverfahren MYSKILLS wurde in der BA Ende 2022 aufgrund hoher Kosten der Bereitstellung des Testbetriebs bei gleichzeitig geringer Nutzungsintensität eingestellt. Mit den Daten dieses Forschungsprojektes ist weder eine Überlegenheit von standardisierten Tests gegenüber dem normalen Betreuungs- und Vermittlungsgeschehen in Arbeitsagenturen und Jobcentern, noch umgekehrt, die Überlegenheit des normalen Betreuungs- und Vermittlungsprozesses ausreichend zu belegen.

Die befragten Vermittlungsfachkräfte sehen allerdings überwiegend keinen unmittelbaren Bedarf an einer standardisierten Kompetenztestung. Das weist darauf hin, dass die Vermittlungs- und Beratungspraxis in einer normalen Auslastungssituation keine funktionale Lücke enthält, die durch ein solches Verfahren notwendigerweise zu füllen wäre. Das berufskundliche, Erfahrungs- und Verfahrenswissen in Kombination mit dem vorhandenen Maßnahmen- und Angebotsportfolio scheint für die Vermittlungsarbeit ausreichend.

Die befragten Expert*innen äußerten darüber hinaus verschiedene Kritik, die in den vorangegangenen Abschnitten im Detail dargestellt wurde. Zusammenfassend gesagt, treten zur geringen funktionalen Notwendigkeit des Tests noch mangelnde Einbettung bzw. Einpassung von MYSKILLS in die Organisation und in die Beratungs-/Betreuungssituation hinzu, was sich in einer geringen Akzeptanz des Instruments im Frontoffice, d. h. vor allem bei den Vermittlungsfachkräften niederschlägt, die teilweise auch Probleme bei den Kund*innen sehen oder antizipieren. Das Einpassungsproblem hat mindestens drei Seiten: Erstens, auf technischer Ebene, die Testgestaltung, insbesondere die frustrationsriskante Ergebnisdarstellung. Zweitens, auf organisationaler Ebene, die ungenügende Vorbereitung der Fachkräfte, Zweckbestimmung und organisationale Anbindung des Tests. Drittens, auf der Personenebene, die geringe Testaffinität oder Testmotivation bei Fachkräften und – in deren Perspektive – bei Kund*innen. Offenbleiben muss gegenwärtig die Frage, ob der MYSKILLS-Test im engeren Sinne den Getesteten genutzt oder geschadet hat, etwa durch eine Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer oder eine bessere qualifikatorische Passung auf einen Job im Vergleich zu merkmalsähnlichen Ungetesteten. Diese Frage soll, sofern die vorliegenden Daten geeignet sind, im weiteren Verlauf des Projektes geklärt werden. Ebenso offen bleibt vorläufig, zu welchem Grad die Problematik nur auf MYSKILLS zutrifft oder auf standardisierte Testungen im Einsatzfeld der Arbeitsvermittlung und Beratung von Arbeitssuchenden ohne berufliche Zertifikate generell.

Literatur

- Bauer, Hans G.; Früchtl, Martina; Triebel, Claas (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/Kompetenzfeststellung/2009_Expertise_Bauer.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- Bellmann, Lutz; Hohendanner, Christian; Promberger, Markus (2006): Welche Arbeitgeber nutzen Ein-Euro-Jobs? Verbreitung und Einsatzkontexte der SGB II-Arbeitsgelegenheiten in deutschen Betrieben. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 2006, S. 201–207.
- Blaschke, Steffen; Schoeneborn, Dennis (2006): The forgotten function of forgetting: Revisiting exploration and exploitation in organizational learning. In: Soziale Systeme, Vol. 12, No. 1, S. 100–120.
- Böhle, Fritz (1989a): Körperlichkeit von Arbeit und Arbeitsidentität: keine selbstverständliche Symbiose. In: H.-J. Hoffmann-Nowotny (Hrsg.), Kultur und Gesellschaft: gemeinsamer Kongreß der Deutschen, der Österreichischen und der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie, Zürich 1988; Beiträge der Forschungskomitees, Sektionen und Ad-hoc-Gruppen, Zürich: Seismo Verlag, S. 166–169.
- Böhle, Fritz (1989b): Körper und Wissen: Veränderungen in der sozio-kulturellen Bedeutung körperlicher Arbeit. In: Soziale Welt, S. 497–512.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung, Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Bonin, Holger; Boockmann, Bernhard; Brändle, Tobias; Bredtmann, Julia; Brussig, Martin; Demir, Gökyay; Kamb, Rebecca; Frings, Hanna; Glemser, Axel; Haas, Anette; Höckel, Lisa Sofie; Huber Simon; Kirchmann, Andrea; Kirsch, Johannes; Klee, Günther; Krause-Pilatus, Annabelle; Kühn, Juliane; Kugler, Philipp; Kusche, Michel; Maier, Anastasia; Rinne, Ulf; Rossen, Anja; Scheu, Tobias; Schilling, Katharina; Teichert, Eckart; Wapler, Rüdiger; Wolf, Katja; Zühlke, Anne et al. (2021): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete: Schlussbericht. Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB587. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH; Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW); RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung; Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ); Kantar - Public Devision; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).
- Brodkin, Evelyn Z. (2020): Discretion in the welfare state. In: T. Evans; P. Hupe (eds.), Discretion and the Quest for Controlled Freedom, Cham: Palgrave Macmillan, S. 63–78. https://doi.org/10.1007/978-3-030-19566-3_5.
- Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantonio, Giuseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. In: DIW Wochenbericht, Jg. 86, H. 4, S. 55–70.

- Brussig, Martin; Kirchmann, Andrea; Kirsch, Johannes; Klee, Günther; Kusche, Michel; Maier, Anastasia; Scheu Tobias; Schilling, Katharina (2022): Arbeitsförderung für Geflüchtete. Instrumente, Herausforderungen, Erfahrungen, Baden-Baden: Nomos.
- Bücker, Nicola (2020): Kodieren – aber wie? Varianten der Grounded-Theory-Methodologie und der qualitativen Inhaltsanalyse im Vergleich. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, Jg. 21, H. 1, Art. 2. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-21.1.3389>.
- Bundesagentur für Arbeit (2017): „MYSKILLS“ – Arbeitshilfe zur Testzuweisung, Testeinschaltung und Testergebnisauswertung. Unveröffentlichtes Dokument.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): „MYSKILLS“ Handbuch. Unveröffentlichtes Dokument.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Berufe und ihre Handlungsfelder. Unveröffentlichtes Dokument.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Abruf am 29.9.2023.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Chancen für Menschen ohne Berufsabschluss. Pressemitteilung 153/2015. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen/de/chancen-fuer-menschen-ohne-berufsabschluss.html>; Abruf am 24.10.2023
- Cedefop, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2008): Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Europa Momentaufnahme 2007. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. https://www.cedefop.europa.eu/files/4073_de.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- Cedefop, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_de.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- Cedefop, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2016): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <http://dx.doi.org/10.2801/669676>.
- Corbin, Juliet; Strauss, Anselm (2014): Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dimbath, Oliver (2009): Theoretische Perspektiven des organisationalen Vergessens bei Alfred Schütz und Niklas Luhmann. In: M. Göhlich; S. M. Weber; S. Wolff (Hrsg.), Organisation und Erfahrung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 65–75.
- Döring, Ottmar; Neumann, Florian; Hecker, Kristin; Fischer, Andreas (2016): Qualitätsstandards für Kompetenztests -Anforderungskatalog. Erstellt im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/Qualitaetsstandards_Kompetenztests_Anforderungskatalog.pdf, Abruf am 29.9.2023.

- Döring, Ottmar; Müller, Sara; Kreider, Irina (2020): Das Erkennen non-formal und informell erworbener Kompetenzen von Geflüchteten: Kompetenztests als Mittel zur Arbeitsmarktintegration. In: B. Matthes; E. Severing (Hrsg.), Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde: Chancen und Barrieren, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 67–78.
- Ebner, Christian (2013): Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Enggruber, Ruth; Bleck, Christian (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Expertise im Auftrag von IRIS e.V. für die Entwicklungspartnerschaft „Arbeitsplätze für junge Menschen in der Sozialwirtschaft“ im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Dresden: Institut für regionale Innovation und Sozialforschung e. V.
- Ernesti, Jens (2016): Personalfuktuation und atypische Beschäftigung ohne Vergessen. Ankerkräfte als organisationales Gedächtnis im Einzelhandel. In: N. Leonhard; O. Dimbath; H. Haag; G. Sebald (Hrsg.), Organisation und Gedächtnis, Wiesbaden: Springer VS, S. 105–129.
- EU, Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nichtformalen und informellen Lernprozessen. Brüssel, 10.5.2004, Dokumentennummer 9175/04, EDUC 101 SOC 220. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9175-2004-INIT/de/pdf>, Abruf am 29.9.2023.
- EU, Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlung des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/1). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>, Abruf am 29.9.2023.
- Fischer, Martin; Fleck, Patrick (2021): Informelle Kompetenzen von Beschäftigten und Arbeitssuchenden sichtbar machen. In: S. Baron; P.-M. Dick; R. Zitzelsberger (Hrsg.), weiterbilden#weiterdenken. Den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie durch berufliche Weiterbildung gestalten, Bielefeld: wbv, S. 79–96.
- Glaser, Barney; Strauss, Anselm (1967): The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Gruber, Elke (2018): Kompetenzanerkennung und-zertifizierung für in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung Tätige. In: R. Tippelt; A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden: Springer, S. 1089–1108.
- Grundig, Beate; Pohl, Carsten (2006): Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit: Gibt es Unterschiede zwischen Deutschen und Immigranten? In: ifo Dresden berichtet, Jg. 13, H. 4, S. 33–36.
- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2015): Active labour market policies and social integration in Germany: Do ‘One-Euro-Jobs’ improve individuals’ sense of social integration? In: European Sociological Review, Vol. 31, No. 6, pp. 780–797.

- Hecker, Kristin; Schley, Thomas; Fischer, Andreas; Wittig, Wolfgang; Pfeiffer, Iris (2019): Erfassung beruflicher Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten. In: A. David; M. Evans; I. Hamburg; J. Terstriep (Hrsg.), Migration und Arbeit. Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, S. 235–258.
- Herdin, Gunvald (o.J.): Entwicklungsbericht KfZ-Mechatroniker/-in. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Berufliche_Kompetenzen_erkennen/MYSKILLS_Testentwicklungsbericht_KFZ.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- Heyer, Gerd; Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2012): Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 45, S. 41–62. <https://doi.org/10.1007/s12651-012-0099-5>.
- Holt, Amanda (2010): Using the telephone for narrative interviewing: A research note. In: Qualitative Research, Vol. 10, No. 1, S. 113–121. <https://doi.org/10.1177/1468794109348686>.
- IQ, Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2010a): Kompetenzfeststellung braucht Qualität – Arbeitshilfen für die Praxis. Augsburg: Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ). https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/Kompetenzfestellung/2010_KF_braucht_Qualit%C3%A4t.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- IQ, Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2010b): Von der Feststellung zur Validierung von Kompetenzen – Strategiepapier zur Weiterentwicklung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten. Augsburg: Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ). https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publicationen/Thema_Anerkennung/2010_Strategiepapier_Validierung_Endfassung.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- Kasrin, Zein; Stockinger, Bastian; Tübbicke, Stefan (2021): Aktive Arbeitsmarktpolitik für arbeitslose Geflüchtete im SGB II: Der Großteil der Maßnahmen erhöht den Arbeitsmarkterfolg, IAB-Kurzbericht Nr. 7/2021.
- Liebold, Renate; Trinczek, Rainer (2009): Experteninterview. In: S. Kühl; P. Strodtholz; A. Taffertshofer (Hrsg.), Handbuch Methoden der Organisationsforschung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 32–56.
- Lipsky, Michael (2010): Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service. New York: Russell Sage Foundation.
- March, James G. (1994): Primer on decision making: How decisions happen. New York: The Free Press.
- Müller-Werth, Laura et al. (2022): Evaluationsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen (ValiKom Transfer). Projektlaufzeit: November 2018 Oktober 2021. Aus der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen

- Forschung. Heft A59. Köln. https://handwerksforschung.de/wp-content/uploads/2022/11/A59_Projektbericht_FBH_FINAL.pdf; Abruf am 24.10.2023.
- Ortmann, Günther (1995): Dark Stars: Institutionelles Vergessen in der Industriesoziologie. In: G. Ortmann (Hrsg.), Formen der Produktion, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253–288.
- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (2017): Fallstudien in der Organisationsforschung. In: S. Liebig; W. Matiaske; S. Rosenbohm (Hrsg.), Handbuch Empirische Organisationsforschung, Wiesbaden: Springer Gabler, S. 389–413.
- Polanyi, Michael (1985): Implizites Wissen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2015): Formale Überqualifizierung von Ausländern. In: Aktuelle Berichte, Nr. 13/2015, Nürnberg: IAB.
- Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2020): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. In: Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg: IAB. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Qualo_2020.pdf, Abruf am 29.9.2023.
- Scheibelhofer, Elisabeth (2008): Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. In: International Journal of Social Research Methodology, Vol. 11, No. 5, pp. 403–416.
- Schmid, Martin (2023): Validierung von informell erworbenen Kompetenzen – eine einführende Systematisierung. In: M. Schmid (Hrsg.), Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen: Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge, Bielefeld: wbv, S. 13–32.
- Schreier, Margrit (2014): Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, Jg. 15, H. 1, Art. 18. <https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>.
- Wassermann, Sandra (2015): Das qualitative Experteninterview. In: M. Niederberger; S. Wassermann (Hrsg.), Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 51–68. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01687-6_4.
- Weller, Susie (2017): Using Internet video calls in qualitative (longitudinal) interviews: Some implications for rapport. In: International Journal of Social Research Methodology, Vol. 20, No. 6, pp. 613–625. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1269505>.
- Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2008): Wirkungen von Ein-Euro-Jobs: Für ein paar Euro mehr, IAB-Kurzbericht Nr. 2/2008.

Anhang

Übersicht 1: MYSKILLS verfügbare Sprachen

1.	Arabisch
2.	Bulgarisch
3.	Deutsch
4.	Englisch
5.	Französisch
6.	Persisch
7.	Polnisch
8.	Portugiesisch
9.	Rumänisch
10.	Russisch
11.	Spanisch
12.	Türkisch

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020.

Übersicht 2: MYSKILLS verfügbare Berufe

1.	KFZ-Mechatroniker/in
2.	Friseur/in
3.	Maschinen- und Anlagenführer/in
4.	Verkäufer/in
5.	Anlagenmechaniker/in
6.	Tiefbaufacharbeiter/in
7.	Elektroniker/in
8.	Altenpflegehelfer/in
9.	Fachkraft Möbel-, Küchen Umzugsservice
10.	Landwirt/in
11.	Änderungsschneider/in
12.	Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk
13.	Fachkraft für Metalltechnik
14.	Bauten- und Objektbeschichter/in
15.	Klempner/in
16.	Fachkraft im Gastgewerbe
17.	Bäcker/in
18.	Verfahrensmechaniker/in
19.	Tischler/in
20.	Fachlagerist/in
21.	Hauswirtschafter/in
22.	Koch/Köchin
23.	Berufskraftfahrer/in
24.	Gärtner/in
25.	Hochbaufacharbeiter/in
26.	Fachinformatiker/in
27.	Gebäudereiniger/in
28.	Ausbaufacharbeiter/in
29.	Industrieelektriker/in
30.	Fachkraft für Lebensmitteltechnik

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Durchgeführte MYSKILLS-Tests in den Jahren 2017 bis 2022	14
Abbildung 2:	Beispiel einer MYSKILLS-Ergebnisdarstellung.....	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht beteiligter Akteursgruppen	15
Tabelle 2:	Mögliche Einflussfaktoren auf die Testteilnahme	26

Impressum

IAB-Forschungsbericht 17|2023

Veröffentlichungsdatum

15. November 2023

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1723.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2317](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2317)

Rückfragen zum Inhalt

Prof. Dr. Markus Promberger
Telefon: 0911 179-3139
E-Mail: markus.promberger@iab.de

