



Kommissionsdrucksache 19(28)64

8. Januar 2020

Andreas Oehme
Westdeutscher Handwerkskammertag e. V. (WHKT),
Düsseldorf

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Neue Wege in neue Berufe? – Chancen und Risiken
neuer Bildungswege“**

am 13. Januar 2020



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



STELLUNGNAHME

zum Thema
„Neue Wege in neue Berufe? - Chancen und Risiken neuer Bildungswege“

für die öffentliche Anhörung
der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“

am 13. Januar 2020

Andreas Oehme
Geschäftsführer
Bildungsexperte
Leiter des Projekts ValiKom

HANDWERK.NRW

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

1. Grundlagen und wichtige Ausgangspunkte für die Beratung der Abgeordneten

Ein Verständnis für das Thema Validierung von Kompetenzen bzw. beruflichem Erfahrungswissen kann man meines Erachtens besonders gut dann entwickeln, wenn man es in den Kontext des Berufsbildungssystems mit formalen Qualifikationen sowie nicht-formalem sowie informellem Qualifikationserwerb einsortiert und die Spielregeln der Weiterbildung insgesamt in den Blick nimmt.

Formale und nicht-formale Qualifikationen

In der beruflichen Bildung sollte für eine zielführende Diskussion weniger zwischen privaten und nicht-privaten Bildungsanbietern unterschieden werden, sondern zwischen formalem und nicht-formalem Bildungsbereich. Denn private Bildungsanbieter können genauso wie öffentliche / öffentlich-rechtliche Bildungsanbieter auf formale Bildungsabschlüsse vorbereiten, dual ausbilden oder nicht-formale Qualifikationen anbieten. Dabei gibt es auch keinen Zusammenhang dazu, ob die Angebote sich auf Digitalisierungsthemen beziehen oder Lernformen enthalten, die die Digitalisierung erst ermöglicht hat. Formale Qualifikationen umfassen die Bildungsabschlüsse, die durch Gesetz oder Verordnungen „geregelt“ sind. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Erstausbildung(sberufen) und Fortbildung(sberufen). Für beide Bereiche gibt es eigene Abschlüsse und eigene Regularien im Berufsbildungsgesetz, aber auch in den Rechtsvorschriften der Bundesländer. Hier sind je nach Bildungsangebot der Inhalt der Qualifizierung ausführlich geregelt oder nur die konkreten Anforderungen an die Prüfung. Die Wirtschaftsselbstverwaltung, also die Kammern als Körperschaften öffentlichen Rechts, hat sehr wichtige Aufgaben für das Funktionieren des Berufsbildungssystems, und zwar bei der Durchführung und Überwachung der von den Betrieben verantworteten Berufsausbildung sowie der beruflichen Fortbildung. So erlassen Kammern u. a. Rechtsvorschriften für die berufliche Bildung, nehmen Prüfungen im Aus- und Fortbildungsbereich ab, entscheiden über die Eignung von Ausbildungsbetrieben und Prüfern und beraten Betriebe und Auszubildende ebenso wie sie die Ausbildung überwachen.

Zusätzlich kennen wir in Deutschland sogenannte Sachkundenachweise, die für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten notwendig sind (Schweißschein, AU-Schein, Handel mit Gefahrgütern, Führerschein etc.). Hier schreibt der Gesetzgeber vor, welche konkrete Qualifikation nachgewiesen sein muss, um bestimmte berufliche Handlungen ausführen zu dürfen. Sachkundenachweise sind häufig in formalen Bildungsabschlüssen integriert. Nicht-formale Qualifikationen stehen für alle Bildungsangebote, die über die formale Bildung und Sachkundenachweise hinaus am Bildungsmarkt angeboten werden. Dabei spielt der Sektor der nicht-formalen Bildung für die Beschäftigungsfähigkeit der Personen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen eine mindestens genauso große Rolle. Denn die gesamte Anpassungsqualifizierung, d. h. Anpassung der individuellen Handlungskompetenz an die Anforderungen am Arbeitsplatz auf allen Hierarchie-Ebenen fallen in der Regel unter die nicht-formale Bildung (Herstellerschulungen, Branchenschulungen, betriebsinterne Qualifizierung, Führungskräfte Trainings, IT-Schulungen, Softskills-Trainings etc.).

Informell erwirbt man Kompetenzen, wenn man ohne Intention des Lernens und eher beiläufig im Alltag dazulernt.

Entwicklung von nicht-formalen Qualifikationen zu formalen Qualifikationen

Neue Beschäftigungsfelder bzw. neue Branchen haben in der Regel keine formalen Berufe, viele entwickeln sich jedoch aus etablierten Berufen und führen zur Fortentwicklung bzw.

Modernisierung der Berufe. Üblicherweise entstehen in neuen Branchen zunächst nicht-formale Weiterbildungsangebote. Wenn diese eine dauerhafte Nachfrage erwarten lassen, entstehen formale Fortbildungsabschlüsse. Wenn sich das Wirtschaftssegment dauerhaft entwickelt und Potential und Bedarf für Erstausbildung hat, entstehen Ausbildungsberufe. Als „atypische“ Bildungswege werden solche Bildungswege angesehen, die häufig in Beschäftigungsfelder führen, für die keine Qualifikationen von Staat „geregelt“ sind. Ein besonders prominenter Bereich war der IT-Sektor, der sich überaus schnell entwickelte und sich mit Fach- und Führungskräften aus unterschiedlichsten, zum Teil völlig fachfremden Beschäftigten füllte. Individuelle Lebenswege werden häufig als atypisch bezeichnet, da die beruflichen Abschlüsse und Wechsel nicht anhand der formalen und darauf aufbauenden nicht-formalen Qualifikationen erwartbar sind.

Duale Erstausbildung als Bildung im umfassenden Sinne

Die Aufgaben der formalen Qualifikationen unterscheiden sich von denen der nicht-formalen.

Besonders gut ist dies am Beispiel der dualen Erstausbildung zu zeigen. Mit einer dualen Erstausbildung, d. h. einem Ausbildungsverhältnis mit einem Betrieb und dem begleitenden Berufsschulbesuch wird nicht speziell für einen Arbeitsplatz oder ein Unternehmen qualifiziert, sondern die in der Regel jungen Menschen in ihrer Persönlichkeit entwickelt und ihnen Werte und Handlungsoptionen für die Ausübung ihres Berufes vermittelt. Das sozio-ökonomische Gefüge Betrieb prägt den Auszubildenden genauso wie der Lernort Schule. Die Auszubildenden lernen, professionell und verantwortungsbewusst zu handeln, das eigene Verhalten zu reflektieren, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, persönliche und soziale Kompetenzen zu entwickeln und die „Sinn“-Zusammenhänge des zu Lernenden zu begreifen. Sie werden zum „mündigen“ Bürger erzogen. Dies geht somit weit über die Befähigung hinaus, bestimmte berufliche Tätigkeiten ausführen zu können.

Fachkräfte sollen nach erfolgreichem Abschluss alle für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) und die notwendige Berufserfahrung erworben haben (siehe §1 Abs. 3 BBiG).

Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Qualifikationen - politischer Auftrag

Mit dem Beschluss der EU-Ratsempfehlung 2012/C 398/01 vom Dezember 2012 hat auch Deutschland zugestimmt, dass „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens – im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen“ eingeführt werden sollen.

Für die von der Wirtschaft verantwortete Berufsbildung hat sich deshalb die Selbstverwaltung der Wirtschaft (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern sowie Landwirtschaftskammern) in Abstimmung und mit Förderung der Bundesregierung (Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF) auf den Weg gemacht, ein passendes Validierungsverfahren (Projekt ValiKom – www.validierungsverfahren.de) zu entwickeln und erste Schritte hin zu einer Etablierung zu gehen. Dies konzentriert sich auf Personen ohne Berufsabschluss, d. h. die keine abgeschlossene duale Ausbildung haben oder in einem anderen Beruf arbeiten als sie erlernt haben.

Der Fortbildungsbereich wird absichtlich nicht mit einer Validierungsmöglichkeit abgedeckt, da er kein Durchlaufen eines Lehrganges vorschreibt, sondern „nur“ eine Prüfung bundesweit oder regional regelt. Diese steht damit allen Personen, die über die erwarteten Kompetenzen verfügen,

offen. Gerade auch die Ausnahmeregelungen zur Zulassung zur Prüfung sind weitreichend. Somit ist ein paralleles Verfahren der Validierung für die berufliche Fortbildung unnötig.

Mit der berufsabschlussbezogenen Validierung schafft die Wirtschaftsselbstverwaltung die Vorlage für eine sinnvolle Ergänzung unseres Berufsbildungssystems. Denn es soll auf keinen Fall ein Parallelsystem aufgebaut werden, sondern die Nähe zum Berufsbildungssystem mit den definierten Anforderungen an Berufsabschlüsse und den bewährten Prüfungen durch Experten aus der Praxis dient als Vorlage. Die erprobte Validierung knüpft damit an das Know-how und die Akzeptanz der Kammern als zuständige Stellen für das Prüfungswesen und die Vergabe von Abschlüssen an. Das Verfahren kann auch Vorbild für andere Bildungs- und Berufsbereiche und deren zuständige Stellen sein kann (z. B. Soziale und erzieherische Berufe, Gesundheitsberufe, Hochschulen). Jetzt ist die Politik gefragt, die entsprechenden Rechtsgrundlagen auf Bundesebene zu schaffen.

Weiterbildung / nicht-formale Qualifikationen und deren Zertifizierung

Der Weiterbildungsmarkt ist sehr breit aufgestellt. Man findet lokale, regionale, landesweite, bundesweite oder international standardisierte Weiterbildungsprodukte. Die berufliche Weiterbildung hat sehr viele Facetten, so z. B. betriebsinterne Weiterbildungen, Zertifikatlehrgänge und externe Seminare, Herstellerschulungen, Informationsveranstaltungen wie Fachvorträge, Messen und Tagungen, Unterweisung am Arbeitsplatz in der Arbeitssituation, selbst gesteuertes Lernen mit Medien, Lehrgänge zur Erreichung von Sachkundenachweisen, berufsanschlussfähige Teilqualifizierung, arbeitsplatzbezogene Grundbildung, Anpassungsqualifizierung für Einwanderer. Die Hersteller- bzw. Produktschulungen nehmen in einigen bedeutenden Branchen einen großen Raum ein und vermitteln, wie man mit bestimmter Software umgeht, wie man bestimmte Produkte installiert, wartet und repariert. Das Lernen über Tutorials und anderen eher sehr kurzen Lerneinheiten sind in den letzten Jahren hinzugekommen und ermöglichen ein „just-in-time-Lernen“ für ganz konkrete Fragestellungen.

Jeder Bildungsanbieter entscheidet zu Recht selbst darüber, ob er ein Zertifikat ausstellt (oder nur ein Teilnahmebescheinigung), unter welchen Voraussetzungen er Zertifikate ausstellt (lehrgangsinterne Erfolgskontrollen, Abschlusstest, Höchstgrenze an Fehlzeiten etc.) und inwieweit die Lernleistungen bewertet werden. In dem freien Weiterbildungsmarkt ist die Art und Weise der Zertifizierung unregelt. Das passt ideal in Abgrenzung zu dem klar geregelten Bereich der formalen Bildung. Es sollte stets das Bemühen sein, zu prüfen, welche Qualifikationen zu formalisieren sind, aber nicht den freien Weiterbildungsmarkt durch Reglementierungen einzuschränken.

Die Vielfältigkeit der Weiterbildungsmöglichkeiten ist richtig und wichtig, um den unterschiedlichen Bedürfnissen in den einzelnen Branchen und Beschäftigungsfeldern gerecht zu werden und Nachfrage und Angebot zusammenbringen zu können. Politik und Verwaltung beschäftigt seit Jahren, wie einzelne Beschäftigte oder Arbeitslose, Personalverantwortliche und Bildungsberatungen den Markt erkunden und das jeweils passende Angebot herausuchen können. Der politische Blick auf den Markt zeigt eine sehr große Menge an Angeboten, die wenig transparent erscheinen. Jedoch durchsucht niemand in der Praxis den gesamten Weiterbildungsmarkt, sondern durchsucht nur das jeweilige Weiterbildungssegment und damit einen durchaus überschaubaren Marktausschnitt, der zudem regional erreichbar bzw. zugänglich sein muss. (Bsp.: Wer einen „Meister“ in seinem Handwerk machen will, schaut in seinem größeren Umfeld, welche Anbieter zu welchen Rahmenbedingungen die Vorbereitungslehrgänge anbieten. Wer sich in der Bauwirtschaft weiterbilden will, wendet sich zunächst an ein oder mehrere

Bildungszentren der Bauwirtschaft, die genau auf dieses Segment spezialisiert sind. Auch die Personen, die völlig branchenunabhängig einen Schulabschluss neben dem Beruf nachholen wollen, wenden sich z. B. an ihre Volkshochschule oder andere kommunal verankerte Bildungsträger, die als klassischer Anbieter in diesem Segment agieren und beraten.) Die Erfahrung der letzten fünfzehn Jahre, was sich in dem Kontext bewährt hat und was in Zukunft durchaus auch politisch weiterverfolgt werden sollte:

- für Nachfrager und Anbieter bedienerfreundliche trägerübergreifende, ggf. branchenbezogene Weiterbildungsdatenbanken,
- Weiterbildungsberatung angesiedelt bei den Branchen, um das Branchen-Know-how und die beruflichen Perspektiven unmittelbar bei der Beratung einbeziehen zu können,
- umfassende, personenzentrierte Lebens- und berufliche Laufbahnberatung als Vorstufe einer konkreten (Weiter-)Bildungsberatung.

Anerkannte Berufsabschlüsse als Arbeitsmarktzugang sowie Anerkennung von Kompetenzen

Anerkannte Berufsabschlüsse schaffen bei jedem Arbeitsmarktakteur die Verlässlichkeit, bestimmte Kompetenzerwartungen erfüllt zu bekommen. Hingegen sind Arbeitszeugnisse nur sehr begrenzt aussagekräftig, da sie immer wohlwollend formuliert sein müssen. Damit ist die Gruppe derjenigen Personen ohne einen formalen Berufsabschluss besonders betroffen, wenn sie reichlich Berufserfahrung haben und auf Zeugnisse für weitere Bewerbungen angewiesen sind.

Die Anerkennung von Kompetenzen wird immer wieder thematisiert, natürlich auch im Kontext der Validierung. Es gibt sehr verschiedene Anlässe, die hinter dem Wunsch auf Anerkennung von Kompetenzen stecken, so z. B.

- Tätigkeit(swechsel) im Betrieb
- (erneuter) Zugang zum Arbeitsmarkt
- Zugang zu Weiterbildungs- oder Fortbildungslehrgängen
- Zugang zu staatlich anerkannten Prüfungen
- Bessere Bezahlung, beruflicher Aufstieg
- gesellschaftliche Anerkennung
- Selbstbestätigung
- Empowerment
- Motivation für Personalentwicklung
- Nachweis der Beschäftigung von Fachkräften

Für viele Anlässe gibt es bereits geeignete Verwaltungsverfahren, für andere macht eine rechtlich verankerte Validierung Sinn, für wieder andere gelten jeweils betriebliche Regeln.

2. Zu den konkreten Frage- / Themenkomplexen der Fraktionen

a) *Welche Personengruppen nutzen bisher das ValiKom-Verfahren? Gibt es neben Personen, die berufliche Kompetenzen durch Berufserfahrungen erworben haben auch Menschen, die atypische Bildungswege (im Sinne von privaten Bildungsangeboten ohne Berufsbezug) genutzt haben und über das Validierungsverfahren an ein Kammerzertifikat gelangen möchten?*

Derzeit nutzen folgende Personengruppen das Validierungsverfahren:

Personen ohne Berufsabschluss mit mehrjähriger Berufserfahrung, Personen mit Berufsabschluss, die aber nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind und Personen, die im Ausland einen Berufsabschluss erworben haben, der aber in Deutschland nicht durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) anerkannt werden kann. In all diesen drei Gruppen gibt es Personen, die derzeit beschäftigt, arbeitssuchend bzw. arbeitslos oder selbständig sind.

Um am Verfahren teilnehmen zu können, wird eine einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt. In Kombination mit Berufserfahrung werden alle Kompetenzen, die durch Bildungsangebote oder im privaten Bereich (z.B. durch Vereinsarbeit) erlernt worden sind, im Verfahren berücksichtigt, sofern sie einen Bezug zum Beruf haben.

b) *Welche Zertifikate werden von Validierungskandidaten in das ValiKom-Verfahren eingebracht? Können diese im Verfahren berücksichtigt werden?*

In das Verfahren können alle Arten von Zertifikaten eingebracht werden. Die Zertifikate sind wichtig für die Reflexion der eigenen Fähigkeiten und die Selbsteinschätzung als ein wichtiger Bestandteil des Validierungsverfahrens. Die Teilnehmenden eines Validierungsverfahren stellen ihre Handlungskompetenz für einen bestimmten Beruf im Rahmen einer Fremdbewertung unter Beweis. Beispielsweise werden kommunikative Fähigkeiten mittels eines Rollenspiels überprüft (z. B. Beraten von Kundinnen und Kunden), motorische Fertigkeiten durch Arbeitsproben (z. B. Erstellen eines Produkts oder Dienstleistung) und Wissen über Fachgespräche (z. B. Anwendung von Gesetzen in der Praxis). Ohne Fremdbewertung kann kein Validierungszertifikat ausgestellt werden.

c) *Welche Potenziale haben Validierungsverfahren, um Brücken zwischen dem formalen Bildungssystem und atypischen Bildungswegen zu bauen und welche Möglichkeiten erschließen sich hierdurch für den Erhalt bestehender und die Erschließung neuer Fachkräftepotenziale?*

Die bisherige Praxis zeigt, dass Validierungsverfahren gut geeignet sind, Brücken zum formalen Bildungssystem zu schlagen. Personen ohne Berufsabschluss sind sich ihrer Kompetenzen oft nicht bewusst. Ein Validierungsverfahren zeigt ihnen von einer für die formale Bildung zuständige Stelle, was sie können. Dies motiviert sie sehr häufig dazu, sich weiter zu entwickeln. Dies führt dazu, dass sie ins formale Bildungssystem geführt werden. Beispielsweise holen sie den Erstausbildungsabschluss nach oder streben eine anerkannte Fortbildung an, wie Meister/in, Fachwirt/in.

Auch Personen mit atypischen Bildungswegen arbeiten zum Teil als Fachkraft in Betrieben und verlieren ihren „Status“, sobald sie den konkreten Arbeitsplatz verlieren, da sie ihre Kompetenzen in Bewerbungen nicht nachweisen können und als „formal Ungelernt“ gelten. Die abschlussbezogene Validierung der Berufserfahrung bietet dafür im Sinne von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine zielführende Lösung.

d) Welche Impulse kann Validierung für Weiterbildungsaktivitäten von Individuen geben? Welche Rolle können dabei Bildungsangebote, die nicht auf anerkannte Berufsbilder bezogen sind, spielen?

Validierung ist kein Allerheilmittel für alle Zielgruppen, sondern ein motivierendes Instrument für die oben beschriebenen Zielgruppen. Dabei führt – nach unserer Erfahrung aus der Erprobung - die dadurch erfahrene Selbstbestätigung („ich kann doch etwas“) häufig dazu, dass die Personen weiter lernen wollen und Wege suchen, zu formalen Abschlüssen zu kommen. Neben den formalen Abschlüssen rücken jedoch auch alle anderen Weiterbildungsangebote, die persönlich und beruflich einen Mehrwert bieten in den engeren Fokus der Zielgruppe. Insofern geht es nach einer Validierung nicht nur „Anpassungsqualifizierungen“, sondern durchaus auch um die eigene Weiterentwicklung mithilfe von Qualifizierungen.

Im Anschluss an das erprobte Validierungsverfahren im Projekt ValiKom erhalten alle Personen die Möglichkeit, eine Anschlussberatung bei einer ValiKom-Kammer in Anspruch zu nehmen. Beherrschen Personen nur einen Teil eines Berufes, wird ihnen in der Beratung aufgezeigt, wie sie die fehlenden Kompetenzen erlernen können, z. B. durch Weiterbildungsangebote oder Training on the job. Personen, die den Beruf bereits vollständig beherrschen, bekommen ebenfalls Möglichkeiten aufgezeigt, wie sie sich weiterentwickeln können. Beispielsweise durch Fortbildungsmaßnahmen.

e) Welche Bedeutung werden Qualifikationen/Zertifikate, die außerhalb der formalen Abschlüsse bei privaten Dienstleistern erworben werden können, künftig für deutsche Unternehmen entfalten (etwa bei Einstellungen oder betrieblicher Weiterbildung)?

Qualifikationen und Zertifikate jenseits der formalen Abschlüsse haben schon seit langem eine herausragende Bedeutung für Unternehmen und Beschäftigte. In den Worten der Mathematik könnte man sagen, eine formale Qualifikation (auf der jeweiligen Ebene) ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung. Das bedeutet, eine formale Qualifikation zu haben, ist die Voraussetzung, überhaupt in den Kreis der zu berücksichtigenden Kandidaten für eine Stelle, die mit einer Fach- oder Führungskraft besetzt werden soll, aufgenommen zu werden. Die darüber hinaus erworbenen Qualifikationen und (Berufs-)Erfahrungen sind es – neben persönlichen Eigenschaften – die für eine Einstellung entscheidend sind. Gerade ein breites Spektrum an arbeitsplatzbezogenen und branchenbezogenen Spezialkenntnissen sind gefragt. Da sich diese kontinuierlich weiterentwickeln, ist auch eine entsprechende Anpassungsqualifizierung (ob am Arbeitsplatz, im Unternehmen, bei externen Bildungsanbietern, Herstellern etc.) der Schlüssel, um individuell beschäftigungs- und als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben. Besonders deutlich wird dies z. B. im Bereich der Haus- oder Kraftfahrzeugtechnik: wer nicht regelmäßig Produktschulungen der Hersteller besucht, kann neue Heizungsanlagen nicht installieren, (fern)warten und Instand setzen oder neue KFZ-Modelle nicht reparieren. Gleiches gilt für z. B. für neue Tools wie Software, wo nicht nur Anwender, sondern auch Programmierer für qualifiziert werden müssen.

f) Welche Formate solcher digitalisierten Bildungsangebote halten Sie für welche Zielgruppen für erfolgversprechend?

Digital aufbereitete Lernmedien sind für alle Zielgruppen von Bedeutung, insofern ein Mehrwert

mit dem Bildungsangebot verbunden ist. Der pädagogische Blick auf die Aufbereitung ist dabei entscheidend, wenn es um die Ergänzung von Präsenzlernen geht. Hier haben Simulationen, Videos aus der Praxis etc. enormes Potential, Lernleistungen zu verbessern. Einfach nur analoge Lerneinheiten in digitalisierter Form bereit zu stellen, macht an diesen Stellen keinen Sinn. Gleichwohl entsteht über kurz oder lang ein digitaler Zwilling der kompletten analogen Welt, was erst durch größere Speichermedien und höhere Rechengeschwindigkeiten ermöglicht wird.

Eine Schlüsselfrage der Zukunft ist, wie auch Lernen individueller werden kann, um die Nutzen zu erhöhen und die Weiterbildung effizienter zu machen. „Individuelle Förderung“ ist ein Schlüsselbegriff aus der Schulbildung, deren Umsetzung die meisten Lehrkräfte bisher überfordert.

Gleichwohl sind viele Zielgruppen auf Präsenzlernen angewiesen, um in einer sozialen Gruppe, auch unter der sozialen Kontrolle der Lerngruppe, zu lernen. Denn die Disziplin und Selbstmotivation ist bei den Lernenden durchaus sehr unterschiedlich. Das erkennt man daran, dass an Vorbereitungskursen und digitalisierten Auffrischungsangeboten für Fortbildungslehrgänge genau diejenigen teilnehmen, die es vom Lernstand her nicht benötigen. Trotzdem brauchen wir gerade aufgrund der demografischen Entwicklung (Zugangsnähe von Bildungsangeboten) und der Beschleunigung der Veränderungsprozesse (Bildungsnotwendigkeit) die Optionen, die durch die Digitalisierung möglich werden.

Gerade intelligente Algorithmen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit in Zukunft viel stärker dafür genutzt werden, um Lernverhalten, Lernzuwachs und Lernvorlieben nicht nur zu analysieren, sondern auch passend aufbereitete Lernmaterialien bereit zu stellen, Lerngeschwindigkeiten anzupassen, Wiederholungen von Lernstoff und Lernkontrollen bedarfsgerecht einzubauen sowie Forder- und Förderbedarf individuell festzustellen und darauf zu reagieren.

Auch zur Ressourcenschonung werden digitale Bildungsangebote eingesetzt. Erste Anwendungen aus der beruflichen Bildung zeigen, dass z. B. das Lackieren von Fahrzeugteilen mittels Virtual Reality eingeübt werden kann, bevor Lernende mit echtem Werkzeug und Verbrauchsmaterialien üben. Das spart Zeit (Trocknung, Reinigung von Werkzeug) und Material.

Insgesamt lassen sich digitalisierte Bildungsangebote je eher in der Breite einsetzen, desto theoretischer / abstrakter der Lerninhalt ist. Berufliche Handlungskompetenz erlernt man damit nicht. Gerade die Ausübung gewerblich-technischer Handlungen einschließlich manueller Fertigkeiten bedarf anderer Formen der Qualifizierung.

g) Welche Gründe sprechen für oder gegen eine künftige staatliche Anerkennung solcher Qualifizierungen?

Was in einem Betrieb, in einem Handwerk, in einer Branche als Weiterbildung anerkannt ist, entscheidet nicht der Staat. Es sind auch nicht zwangsläufig die staatlichen Bildungsanbieter, die die jeweils bessere Bildung oder anerkanntere Bildung vermitteln. Insofern stellt sich zurecht die Fragen, welche Qualifizierungen der Staat anerkennen soll und welche nicht – damit verbunden die Frage, wofür eine Bürokratie gerechtfertigt wird und wo der Weiterbildungsmarkt den Marktmechanismen unterworfen wird.

Die weitgehende und durchgängige Anerkennung von Weiterbildungsinhalten und -zertifikaten würde den Weiterbildungsmarkt behindern und vor allem die Geschwindigkeit der

Weiterentwicklung lähmen.

Zudem setzen viele „Global Player“, die transnational aktiv sind oder Produkte weltweit in bedeutender Stellung im Markt haben, Standards. Diese genügen dem Ziel, geeignete und qualitativ hochwertige Produktrainings anzubieten, da es im eigenen Interesse ist. Hier ist der Nationalstaat oder eine staatliche Kontrollfunktion überflüssig. Auch die Zertifikate sind aufgrund der Marktmacht der Hersteller etabliert und werden nicht mehr wert, wenn der Staat sich einmischt.

h) Warum ist es wichtig und sinnvoll, berufliches Erfahrungswissen zu zertifizieren?

Berufliche Handlungskompetenz zu zertifizieren, ist aus unterschiedlichen Gründen und Perspektiven wichtig und sinnvoll. Personen ohne formalen Berufsabschluss haben es auf dem Arbeitsmarkt oft schwer, da sie ihr Können nicht mit einem anerkannten Zeugnis belegen können. An- und Ungelernte sind häufig die ersten Personenkreise, die bei konjunkturellen Abschwüngen ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Kompetenzen dieser Personen mit einem glaubwürdigen Validierungszertifikat für den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen, kann dazu beitragen, den Personen bessere berufliche Chancen zu ermöglichen, die Kompetenzen für den Arbeitsmarkt zu erhalten und nutzbar zu machen sowie Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Eine Validierung zeigt aber nicht nur verlässlich die vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmenden auf, sondern auch eventuell vorhandene Defizite. Dies ermöglicht eine gezielte Weiterbildung und ist somit auch ein Instrument, An- und Ungelernte zu Fachkräften zu entwickeln.

Die bisherige Validierungspraxis hat auch gezeigt, dass die Teilnahme an einem Validierungsverfahren Personen zurück ins formale Bildungssystem bringt. Das Aufzeigen ihrer vorhandenen Kompetenzen gibt ihnen Motivation, sich weiterzuentwickeln und beispielsweise einen Berufsabschluss nachzuholen oder auch einen Fortbildungsabschluss anzustreben.

i) Warum wird informelles berufliches Wissen/Lernen oftmals wenig anerkannt?

Informell erworbene berufliche Kompetenzen werden sehr wertgeschätzt (siehe Antwort zu Frage e). Auffällig ist nur, dass es nur für diejenigen Personen gilt, die über einen formalen Berufsabschluss verfügen. Der Arbeitsmarkt ist geprägt vom Nachfragen und Anbieten von Abschlüssen, Titeln und Zertifikaten, denn dies signalisiert, dass jemand etwas kann, sich engagiert und Anforderungen entspricht.

j) In der Diskussion über die Validierungsverfahren von informell und non-formal erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen spielt deren Verhältnis zu den Validierungsverfahren der formalen Bildung eine besondere Rolle: Wie sieht dieses Verhältnis aus?

Letztlich könnten alle Kompetenzen validiert werden. Doch stellt sich die Frage, welchen Nutzen dies hat bzw. für welchen Nutzen sich der damit verbundene Aufwand individuell und für die Gesellschaft lohnt. Aus Sicht der Wirtschaft lohnt es sich genau für diejenigen, die sich am Arbeitsmarkt behaupten (wollen), aber keine von den Arbeitsmarktakteuren erwarteten Abschlüsse haben. Mit der Zielsetzung, ein Validierungsverfahren sinnvoll in unser Bildungssystem zu integrieren, bietet sich das von den Kammern erfolgreich erprobte Validierungsverfahren zumindest für die dualen Ausbildungsberufe an. (Inwieweit der Hochschulsektor eine Validierung aufgreift, bleibt abzuwarten. Dort wurden die früher möglichen Externenprüfungen sogar abgeschafft.)

Natürlich ließe sich eine personenzentrierte Validierung (was kann eine einzelne Person alles?) nutzen, jedoch eher als Ausgangspunkt für eine Lebenswegberatung als für potentielle Arbeitgeber. Denn eine umfassende Kompetenzbilanz ist kein Instrument, das Personalverantwortliche von Bewerber/innen einfordern sollten.

k) Welche Verfahren sind schon etabliert bzw. haben sich bewährt?

In Deutschland gibt es viele verschiedene Verfahren, die genutzt werden können, um non-formale und informell Erlerntes sichtbar zu machen. Diese sind oft mit dem Titel „Kompetenzfeststellung“ oder „Validierung“ überschrieben. Allerdings unterscheiden sie sich in ihrer Zielsetzung und Inhalten oft deutlich voneinander.

Validierung laut Definition der EU-Ratsempfehlung zur Validierung non-formalen und informellen Lernens bedeutet, Lernergebnisse zu identifizieren, dokumentieren, bewerten und zertifizieren. Bei der Zertifizierung betont die EU Ratsempfehlung, dass die „Ergebnisse der Bewertung ... in Form einer Qualifikation oder in Form von Leistungspunkten, die zu einer Qualifikation führen oder in einer anderen geeigneten Form“ zu erfolgen hat.

Viele in Deutschland etablierte Verfahren umfassen nur die Identifizierung und Dokumentierung von Lernergebnissen. Sie verfolgen das Ziel, eine Standortbestimmung der Person vorzunehmen. Beispielsweise ist hier der Profil-Pass zu nennen. Mit ihm werden alle Kompetenzen einer Person strukturiert erfasst, dokumentiert und dargestellt.

Um alle vier Punkte der EU Ratsempfehlung in einem Verfahren abzubilden, wurde Ende 2015 das Projekt ValiKom vom BMBF und den Dachverbänden der Handwerkskammern (DHKT) sowie Industrie- und Handelskammern (DIHK) initiiert. Das in diesem Projekt entwickelte und erprobte Validierungsverfahren bewertet und zertifiziert die vorhandenen beruflichen Kompetenzen einer Person im Vergleich zu einem formalen Berufsabschluss. Um das bewährte formale Berufsbildungssystem nicht zu schwächen, wird am Ende des Verfahrens kein Berufsabschluss vergeben. Dafür wird detailliert bescheinigt, welche Kompetenzen vorhanden sind, also welche Tätigkeitsbereiche aus einem formalen Berufsabschluss beherrscht werden. So ist gewährleistet, dass die Kompetenzen einer Person in Bezug auf einen am Arbeitsmarkt anerkannten Berufsabschluss dargestellt werden und für alle nachvollziehbar und transparent ist.

l) *Wie lässt/lassen sich non-formales/informelles Lernen bzw. die daraus resultierenden Kompetenzen bewerten (rechtliche Aspekte; Verfahren; Instrumente; Finanzierung; Institutionalisierung etc.)?*

Das im Projekt ValiKom entwickelte und mit inzwischen über 400 Personen erprobte Validierungsverfahren umfasst folgende Schritte:



Das Herzstück eines Validierungsverfahrens ist die Fremdbewertung. Während dieser werden die Kompetenzen einer Person mittels Aufgaben aus dem Arbeitsalltag durch Fachexpertinnen und -experten überprüft. Hierfür werden verschiedene Instrumente eingesetzt, um festzustellen, ob eine Person die berufliche Handlungskompetenz besitzt. Beispielsweise werden kommunikative Fähigkeiten mittels eines Rollenspiels überprüft (z. B. Beraten von Kundinnen und Kunden), motorische Fertigkeiten durch Arbeitsproben (z. B. Erstellen eines Produkts oder Dienstleistung) und Wissen über Fachgespräche (z. B. Anwendung von Gesetzen in der Praxis).

Rechtliche Aspekte

Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für Validierungsverfahren ist ein konsequenter zukünftiger Schritt, um Rechtssicherheit für Teilnehmende und Kammern zu schaffen. Für den sukzessiven Aufbau des Validierungsangebots sollen zunächst Validierungsverfahren für die Berufe angeboten werden, bei denen ein großer Bedarf herrscht. Dies sind insbesondere solche Berufe, in denen viele Personen als Quereinsteiger/innen oder als Angelernte beschäftigt werden. Bei einer gesetzlichen Verankerung wird deshalb eine sinnvolle und bedarfsgerechte Eingrenzung der Berufe, z. B. über die Ermächtigungsgrundlage einer Verordnung empfohlen.

Finanzierung:

Derzeit wird die Teilnahme an einem Validierungsverfahren durch das BMBF und die im Projekt beteiligten Kammern finanziert. Spätestens mit einer rechtlichen Verankerung werden Kammern für die Verfahren Gebühren erheben. Für Personen, deren finanzielle Mittel für eine Teilnahme an einem Validierungsverfahren nicht ausreichen und die keinen Anspruch auf eine Förderung aus dem Regelsystem (Sozialgesetzbuch) haben, ist eine nachrangige Förderung für das Verfahren durch den Bund sinnvoll.

Institutionalisierung:

Validierungsverfahren sollen ein ergänzendes Angebot im beruflichen Bildungswesen darstellen und sich an Personen richten, die über mehrjährige Berufserfahrung verfügen und für die eine Ausbildung oder die Teilnahme an einer Externenprüfung nicht in Frage kommen. Eine Validierung soll durch die zuständigen Stellen, also die Stellen, die auch für die formale Berufsbildung verantwortlich sind, durchgeführt werden. Dies ist systemkonform, zweckmäßig und schafft Akzeptanz bei Teilnehmenden sowie Unternehmen.

m) Was genau ist atypisch und mit welchen Prozentsätzen sind die jeweiligen Zielgruppen heute in Bildungswegen vertreten?

Im Rahmen des Projekts ValiKom wurde eine wissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben, die potentielle Zielgruppen von Validierungsverfahren identifizieren und beschreiben soll. Für die Analysen wurden Informationen aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) der Erhebungsjahren 2000 bis 2013 verwendet. Berücksichtigt sind dabei nur solche Personen, die mindestens ein Jahr Berufserfahrung aufweisen.

In der Studie wurden zwei Hauptzielgruppen identifiziert:

Personen ohne Berufsabschluss und Personen mit Berufsabschluss, die aber nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind (sogenannte Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen).

Laut Studie gibt es in Deutschland über 6,7 Mio. Menschen ohne Berufsabschluss und knapp 14,5 Mio. Menschen, die nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind.

Der Anteil der Frauen in der Gruppe „ohne Berufsabschluss“ liegt bei 60%. Das Durchschnittsalter der Gruppe liegt bei 41,93 Jahren. Vergleicht man die Zielgruppe „ohne Berufsabschluss“ mit Personen, die einen Berufsabschluss besitzen, fällt insbesondere folgendes auf: „Der Anteil der Arbeitslosigkeitsperioden an der gesamten bisherigen Erwerbshistorie beträgt rund 24%. Dieses Verhältnis ist um das rund 2,6-fache höher als bei den Personen mit Berufsabschluss.“

Die Zielgruppe „nicht im erlernten Beruf tätig“ lässt sich wie folgt beschreiben: „Sie sind zu gleichen Teilen männlich und weiblich. Zudem sind Männer in der Zielgruppe ebenso häufig vertreten wie in der Gruppe der Personen, die noch in ihrem Ausbildungsberuf tätig sind. Schwerpunktmäßig sind es zudem vor allem Personen in der Altersgruppe der 35-45-Jährigen (38%), die in der Zielgruppe zu finden sind. Allerdings nimmt vor allem der Anteil der Jüngeren in der Zielgruppe einen geringeren Anteil an als in der Gegengruppe. Mit dem Alter steigt dabei die Wahrscheinlichkeit, nicht im Ausbildungsberuf tätig zu sein, kontinuierlich an.“

(Vgl. Oberschachtsiek, Dirk (2016): Zielgruppenbewertung für die abschlussbezogene Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (ValiKom) – Auswertungsbericht, IHK-Forschungsstelle Bildung Bayern, Ingolstadt. Seiten 8 und 15, als Download unter www.validierungsverfahren.de)

n) Wo sehen Sie die größten Potenziale für atypische Bildungswege und warum (Branchen, Betriebsgrößen, Regionen)? Inwiefern geht dies Hand in Hand mit neuen Berufen bzw. Veränderungen im Anforderungsprofil in tradierten Berufen? Ist Digitalisierung ein Treiber hierfür?

Es gibt Branchen, in denen ungelernte und angelernte Personen in nennenswertem Umfang eingestellt werden (z. B. im Bereich Metall und Elektro), in anderen Branchen findet man ein

solches Personal nicht (z. B. in Kanzleien und Praxen der Freien Berufe). Dabei gibt es auch hinsichtlich der Betriebsgrößen auffällige Unterschiede: je kleiner der Betrieb, desto umfassender müssen die Beschäftigten qualifiziert sein, da das Spektrum an Aufträgen eher breit ist und keine einfachen standardisierte Tätigkeiten für Auslastung von Beschäftigten sorgen können. Regional sind bisher keine Unterschiede zu erkennen. Gleichwohl spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle für ein funktionierendes Validierungssystem. Und hier ist zu erkennen, dass einige Branchen keinen Bedarf (sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite) für Validierungsverfahren in ihrem Berufsfeld sehen. Dem sollte man zukünftig unbedingt gerecht werden, so dass es nicht für alle Berufe eine Validierung geben muss.

Atypische Bildungswege hat es immer schon gegeben und wird es auch zukünftig geben. Natürlich hat dies mit der Entwicklung von Berufen, Branchen und ganz neuen Beschäftigungsfeldern zu tun. Die Ordnungsarbeit läuft schon systembedingt automatisch zeitlich hinterher. Die Digitalisierung kann ein Treiber sein, muss es aber nicht. Wir wissen z. B. seit Jahrzehnten, dass Automobilhersteller Facharbeiter für ihre Produktion einstellen, unabhängig davon, welcher Beruf erlernt wurde – auch ein klassischer Fall von atypischem Bildungsweg. Denn eine Bäckerin oder einen Zahntechniker sehe ich – vom Bildungs- und Berufslaufbahnkonzept her gedacht - nicht in der Automobilproduktion.

o) Wie offen sind Unternehmen für diese Gruppe und mit welchen Vorteilen/Nachteilen ist diese Gruppe in der Regel ausgestattet? Verhindern klassische Rekrutierungsmuster atypische Laufbahnen?

Menschen mit atypischen Lebensläufen finden häufig keine qualifikationsadäquate Anschlussbeschäftigung, wenn sie den Job – aus welchen Umständen auch immer – verlieren. Denn die formale Qualifikation wird zunächst immer betrachtet. Mit der Zunahme von Algorithmen in größeren Unternehmen, die eine Vorauswahl der schriftlichen Bewerbungen vornehmen bzw. dies gleich vollständig automatisieren, hat diese Gruppe besondere Nachteile. Deshalb erscheint die Einführung eines verbindlichen Validierungsangebots zielführend.

Umgekehrt sehen wir eine ganz andere Offenheit und Flexibilität der Personalverantwortlichen im Hinblick auf die besondere Zielgruppe der Geflüchteten. Dies hat sicher mit der sozialen Verantwortung gerade der inhabergeführten Unternehmen zu tun. Über einen persönlichen Kontakt und das Herausfinden von Kompetenzen bzw. Begabungen werden Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven geschaffen – und so auch atypische Berufswege gezielt eröffnet.

p) Werden atypische Bildungswege zukünftig zahlreicher und wenn ja, welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für Unternehmen und Politik? Wie können atypische Bildungswege gefördert/unterstützt werden?

Nach meiner Einschätzung werden atypische Bildungswege keine besonders große Bedeutung einnehmen, da unsere kulturelle Prägung, für das, was sinnvoll und richtig ist, um beruflich einzusteigen und sich weiter zu entwickeln, sich nicht grundlegend ändern wird. Eine breite grundständige berufliche oder akademische Ausbildung wird immer das Ziel bleiben. Das ist letztlich auch der große Wettbewerbsvorteil am Standort Deutschland.

q) Welche spezifischen digitalen Lehr-/Lernformate gibt es, die jenseits von Zertifikaten Kompetenzen vermitteln, die eine berufliche Integration erleichtern? Welche Instrumente der Anerkennung und Anrechnung informell erworbener digitaler Kompetenzen gibt es? Wie lässt sich die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen verbessern? Was können wir vom Schweizer Modell lernen?

Im Projekt ValiKom wurden 2016 verschiedene Validierungsverfahren, die bereits in der EU umgesetzt werden, analysiert und geprüft, welche Elemente für das in Deutschland zu entwickelnden Verfahren adaptiert werden können. Insbesondere bei der Analyse des Schweizer Modells sind die Projektverantwortlichen zu dem Schluss gekommen, dass sich viele Elemente für ein Validierungsverfahren in Deutschland eignen. Dies liegt auch daran, dass die Berufsausbildung in der Schweiz mit der in Deutschland vergleichbar ist (z. B. duale Ausbildung). Nachfolgend werden die zentralen Elemente des Schweizer Verfahrens dargestellt, die auch im deutschen Validierungsverfahren so oder so ähnlich berücksichtigt wurden:

Für das Verfahren in der Schweiz bzw. für die hierüber erreichbaren beruflichen Referenzqualifikationen werden von den jeweils zuständigen Organisationen der Arbeitswelt (vgl. mit unseren Berufsfachverbänden und Fachgewerkschaften) Qualifikationsprofile sowie Bestehensregeln auf der Grundlage der jeweiligen Bildungsverordnungen erarbeitet sowie durch hoheitliche Stellen (hier Bundesamt für Bildung und Technologie) auf Konsistenz geprüft und genehmigt. Hierdurch kann im Verfahren sichergestellt werden, dass die Qualifikationsprofile und Bestehensregeln eine einheitliche und definierte Qualität aufweisen, die jeweils beschriebenen Anforderungen denen des herkömmlichen Qualifikationsverfahrens entsprechen, die Experten und Expertinnen auf dieser Grundlage eine transparente und einheitliche Bewertung vornehmen können, die Teilnehmenden sich mit den Qualifikationsanforderungen des angestrebten Berufs vertraut machen und eine Einschätzung ihrer Kompetenzen vornehmen können.

Zur Erfassung und Bilanzierung der Kompetenzen kommen Instrumente der Selbst- und Fremdbeurteilung von Kompetenzen sowie zum Nachweis von Erfahrungszeiten zum Einsatz. Hierüber werden die beruflichen und persönlichen Handlungskompetenzen und die Kenntnisse aus der Allgemeinbildung und der beruflichen Grundbildung identifiziert, analysiert und dokumentiert.

Die Instrumente und Methoden, die im Rahmen der Bewertung zum Einsatz kommen, sind mit denen anderer europäischer Validierungsverfahren vergleichbar: Ausgangspunkt ist ein dokumentarischer Ansatz, der von den Antragstellenden selbständig oder mit Unterstützung angefertigt wird. Auf der Basis der individuellen Dokumentation erfolgt die Kompetenzfeststellung durch die Experten und Expertinnen zunächst in Form eines Gesprächs und ggf. darüber hinaus durch den Einsatz zusätzlicher Überprüfungsverfahren wie etwa Beobachtungen am Arbeitsplatz. Damit sind in das Verfahren Methoden, die vom Individuum eine Performanz fordern, integriert. Im Verfahren ist auch eine Teilzertifizierung berücksichtigt und eine ergänzende Bildung, um sich fehlende Kompetenzen anzueignen.

(Vgl. Tanja Heinsberg/Laura Müller/Rolf R. Reibold: *Analyse und Bewertung ausgewählter Kompetenzfeststellungs- und Anerkennungsverfahren*, S. 81ff)

r) *Welche Rolle werden formale Berufsabschlüsse in 20 Jahren spielen und warum? Wie werden sie aussehen? Haben Abschlüsse und erworbene Kompetenzen angesichts des schnellen Wandels eine Halbwertszeit?*

Die Rolle der formalen Abschlüsse wird sich in wenigen Jahrzehnten nicht grundlegend ändern. Sie bleiben die Eintrittskarte für den Arbeitsmarkt. Allerdings sind die gegenläufigen Trends interessant: Während die Anzahl der Ausbildungsberufe seit Jahrzehnten zurück geht (heute rund 320 duale Ausbildungsberufe), steigt die Anzahl der verschiedenen Hochschulstudiengänge (nun auf über 16.000).

Eine Halbwertszeit der Abschlüsse gibt es heute auch nicht – wer vor 20 Jahren seinen Beruf erlernt hat, der bewirbt sich mit der gleichen Wertigkeit (auch wenn der Beruf heute völlig anders heißt und sich weiterentwickelt hat), vorausgesetzt, die Person hat in dem Beruf gearbeitet. Gleichwohl nehmen die Veränderungen kontinuierlich zu, so dass eine Anpassung der Kompetenzen im Berufsleben zur Daueraufgabe wird.

(siehe auch Antwort zu Frage p)

s) *Situationsbeschreibung: Ursachen für atypische Bildungswege/ Wie kommen diese zustande? Lücken/Defizite bestehender Möglichkeiten? Welche "neuen Berufe" sind das? /Gibt es Definitionen? (siehe Antworten zu Fragen c, m, n, o, t)*

t) *Inwiefern spielen Übergänge eine Rolle? Gibt es hier einen Zusammenhang zu den über 2 Mio. ausbildungslosen Menschen in Deutschland?*

Die Übergänge im Bildungssystem sind ein Schlüssel für erfolgreiche Bildungsverläufe. Dabei sind alle Übergänge wichtig: Von der Familie in die Kita, von der Kita in die Grundschule, von der Grundschule in die weiterführenden Schulen und schließlich von dort in die Ausbildungswege. Besonders frustrierend ist es immer wieder zu hören, dass Lehrkräfte in der 6. Klasse Schüler identifizieren können, die mit höchster Wahrscheinlichkeit keinen Schulabschluss schaffen. Selbst in den Kitas können Kinder identifiziert werden, wo man so früh schon erkennt, dass sie ohne besondere Förderung keine Chance haben, einen erfolgreichen Bildungsweg durch das Schulsystem zu gehen.

Trotz der Niveauabsenkungen im Bildungssystem kennen wir die sog. PISA-Risikogruppe von rund 20 Prozent eines Altersjahrganges, die bildungsmäßig als 15-jährige so weit zurück liegen, dass erfolgreiche Schul- und Berufsabschlüsse fast ausgeschlossen sind.

Schließlich geht es zentral darum, an allen Schulformen für eine ergebnisoffene berufliche Orientierung zu sorgen und dabei die Schulen zu verpflichten, die Prozessverantwortung dafür zu übernehmen und nicht die Rolle der „Orientierer“ selbst. Diese Orientierung muss bereits in den Klassen 7 und 8 beginnen. Das Aufzeigen von Anschlussperspektiven schafft für viele auch Motivation, schulische Lernziele zu erreichen.

u) *Handlungsbedarf: Wie kann Gleichwertigkeit und Vergleichbarkeit von Berufswegen sowie Sicherung der Anschlussfähigkeit gewährleistet werden?*

Politisch lässt sich das Bildungssystem geschickt anpassen, in dem eine Rechtgrundlage schafft, dass die für Berufsprüfungen „zuständige Stellen“, die das Vertrauen der Arbeitsmarktakteure

haben, auch für die Durchführung von Validierungsverfahren zuständig werden. Das wird sozusagen „hoheitlich“ festgestellt, welche Kompetenzen jemand hat und zwar im Vergleich zu demjenigen, der nicht den atypischen Weg gewählt hat. Das sichert die Anschlussfähigkeit.

3. Handlungsempfehlungen zum Thema

- Erhalt eines freien, non-formalen Weiterbildungsmarktes ohne markteinschränkende Regulierungen parallel zu „regulierten“, bundesweit standardisierten Aus- und Weiterbildungsberufen
- Weiterbildung wird sich, wie alle Produkte am Markt, weiter individualisieren. Damit bestehende Zertifizierungssysteme im Kontext der öffentlichen Förderung, wie die AZAV der Bundesagentur für Arbeit, nicht zu unüberwindbaren Hürden werden, müssen diese im Sinne eines funktionierenden Systems der Förderung über das Sozialgesetzbuch für Individualqualifizierung angepasst werden.
- Die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen muss in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss durchgeführt werden, damit das Ergebnis der Validierung am Arbeitsmarkt unmittelbar verwertbar ist.
- Das im Projekt ValiKom entwickelte und erprobte Validierungsverfahren mit seinen klaren Prozessschritten sollte die Blaupause für ein auf Berufskompetenzen bezogenes Validierungsverfahren in Deutschland sein. Es sortiert sich sinnvoll in die Instrumente des formalen Berufsbildungssystems mit den Abschluss- und Gesellenprüfungen, Externenprüfungen sowie den Fortbildungsprüfungen ein. Es werden die gleichen praxisorientierten Instrumente zur Fremdbewertung genutzt, die sich bereits bei der Qualifikationsanalyse – im Rahmen von Gleichwertigkeitsfeststellungen ausländischer Berufsabschlüsse – bewährt haben. Die Fremdbewertung wird von Berufsexpertinnen und Berufsexperten durchgeführt.
- Eine Validierung soll durch die zuständigen Stellen für die berufliche Bildung, wie Kammern aus Industrie und Handel sowie dem Handwerk erfolgen, da dies systemkonform ist und Akzeptanz bei Teilnehmenden sowie Unternehmen schafft.
- Validierungsverfahren sollen ein ergänzendes Angebot im beruflichen Bildungswesen darstellen und sich an Personen richten, die über mehrjährige Berufserfahrung verfügen und für die eine Ausbildung oder die Teilnahme an einer Externenprüfung nicht in Frage kommen. Daher ist es zielführend, Validierungsverfahren für die Zielgruppe der über 25-Jährigen mit einschlägiger Berufserfahrung anzubieten.
- Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für Validierungsverfahren ist ein konsequenter zukünftiger Schritt, um Rechtssicherheit für Teilnehmende und Kammern zu schaffen. Bei einer gesetzlichen Verankerung wird eine sinnvolle und bedarfsgerechte Eingrenzung der Berufe empfohlen.
- Nicht jede Kammer in Deutschland sollte Validierungsverfahren anbieten müssen. Ein ausreichendes Angebot an Validierungskammern in zumutbarer Entfernung für die Interessenten ist anzustreben.
- Für Interessierte, deren finanzielle Mittel für eine Teilnahme an einem Validierungsverfahren nicht ausreichen und die keinen Anspruch auf Förderung aus dem Regelsystem haben, ist eine nachrangige Förderung für das Verfahren durch den Bund sinnvoll.