



Wortprotokoll der 16. Sitzung (öffentlich)

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Berlin, den 13. Januar 2020, 13:00 Uhr
Sitzungssaal Paul-Löbe-Haus, E 200

Vorsitz: Dr. Stefan Kaufmann, MdB (CDU/CSU)

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1 Seite 5

Öffentliche Anhörung zum Thema "Neue Wege in neue Berufe? - Chancen und Risiken neuer Bil- dungswege"

mit Impulsvorträgen von drei externen Sachver-
ständigen (je ca. 10 Minuten) und sich anschließen-
den Fragerunden

Externe Sachverständige

- **Carsten Johnson**
CSR-Territory Manager, Cisco Systems GmbH,
Corporate Social Responsibility (CSR), Berlin
- **Andreas Oehme**
Geschäftsführer Westdeutscher Handwerks-
kammertag e. V. (WHKT)
- **Prof. Dr. Eckart Severing**
Institut für Pädagogik, Friedrich-Alexander
Universität Erlangen-Nürnberg



Vorlagen zur Anhörung:

Leitfragen der Fraktionen
KOM-Drs. 19(28)62 (Anlage 1)

Carsten Johnson, Firma Cisco Systems GmbH:

Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)66 a (Anlage 2)

PowerPoint-Präsentation
KOM-Drs. 19(28)66 b (Anlage 3)

**Andreas Oehme, Westdeutscher Handelskammertag
(WHKT):**

Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)64 (Anlage 4)

**Prof. Dr. Eckart Severing, Friedrich-Alexander Uni-
versität Erlangen-Nürnberg:**

Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)65a (Anlage 5)

PowerPoint-Präsentation
KOM-Drs. 19(28)65 (Anlage 6)

Tagesordnungspunkt 2 Seite 40

Beschlussfassung zum Feinkonzept der Firma Zebra-
log zur Online-Beteiligung im Rahmen der Studie
"Haltung der vor der Berufswahl stehenden jungen
Menschen und Auszubildenden zur Beruflichen Bil-
dung in der digitalen Arbeitswelt"

Hierzu wurde verteilt:

KOM-Drs. 19(28)63

Tagesordnungspunkt 3 Seite 41

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5 und 6



Tagesordnungspunkt 4

Seite 43

Beschlussfassung über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung zum Thema "Optimierung der Lernortkooperation zwischen Betrieb, überbetrieblichen Bildungsstätten und Berufsschulen bezüglich der Herausforderungen der Digitalisierung" am 23. März 2020

Tagesordnungspunkt 5

Seite 44

Verschiedenes



Anwesenheitsliste
Öffentliche Sitzung am 13. Januar 2020
13.00 Uhr

Abgeordnete	Sachverständige
CDU/CSU-Fraktion	Born Dr., Volker
Albani, Stephan	Buschfeld Prof. Dr., Detlef
Benning, Sybille	Bylinski Prof. Dr., Ursula
Kaufmann Dr., Stefan	Dercks Dr., Achim
Knoerig, Axel	Dirschedl, Carlo
Staffler, Katrin	Garbade Dr., Sandra
SPD-Fraktion	Greilich, Annette
Fahimi, Yasmin	Kennecke, Angela
Paschke, Markus	Klös Dr., Hans-Peter
Völlers, Marja-Liisa	Kupfer, Uta
AfD-Fraktion	Seifen, Helmut
Höchst, Nicole	Seiler, Martin
Schulz, Uwe	Sloane Prof. Dr., Peter
FDP-Fraktion	Solga Prof. Dr. Heike
Brandenburg Dr., Jens	
Sattelberger Dr. h. c., Thomas	
Fraktion DIE LINKE.	
Bull-Bischoff Dr., Birke	
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Walter-Rosenheimer, Beate	



Beginn der Sitzung: 13.04 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der Vorsitzende: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige, liebe Gäste, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Ich darf Sie ganz herzlich begrüßen zu unserer ersten Sitzung der Enquete-Kommission im neuen Jahr. Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien ein frohes und ein gesegnetes Neues Jahr, Gesundheit, Glück, Erfolg und viele schöne und glückliche Momente. Und natürlich stete Zuversicht, die braucht man ja gerade in der politischen Arbeit, wie sonst nirgends. Ich freue mich auf unsere weitere Zusammenarbeit, auch in diesem Jahr. Ich habe es schon gesagt, ich empfind die bisherige als sehr kollektiv, auch sehr kollegial und sehr konstruktiv und wünsche mir natürlich, dass es in diesem Jahr so weiter geht, und habe auch keinen Zweifel, dass dem so ist. Bevor wir gleich mit der öffentlichen Anhörung zu unserem Thema „Neue Wege in neue Berufe? – Chancen und Risiken neuer Bildungswege“ beginnen, teile ich Ihnen vorab mit, dass unsere heutige Sitzung wieder aufgezeichnet wird und dann zeitversetzt am morgigen Dienstag ab 14 Uhr im Parlamentsfernsehen übertragen wird. Wenn Sie also Ihre nächsten lieben Angehörigen, wen auch immer, informieren wollen, dürfen Sie das gerne tun. Anschließend ist das Ganze dann auch weiterhin in der Mediathek des Bundestages abrufbar.

Ich darf heute ganz herzlich in unserer Mitte ein neues Kommissionsmitglied begrüßen und zwar Frau Uta Kupfer. Frau Kupfer, zunächst herzlich willkommen. Schön, dass Sie bei uns sind. Sie leiten den Bereich der Bildungspolitik bei ver.di und treten die Nachfolge von Frau Ute Kittel als Sachverständige an. Frau Kittel ist als Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes ausgeschieden und gehört daher dieser Kommission nicht mehr an. Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz ausdrücklich bei Frau Kittel für ihre engagierte Mitarbeit hier in diesem Gremium, und ich erlaube mir als Vorsitzender der Kommission, diesen

Dank auch nochmal schriftlich an Frau Kittel zu übermitteln. Ihnen hier viel Spaß und Erfolg bei Ihrer Arbeit in unserem Gremium. Herzlich willkommen, liebe Frau Kupfer. Das offizielle Berufungsschreiben des Bundestagspräsidenten ist auf dem Weg.

Dann darf ich weiter mitteilen, dass es auch eine Veränderung in der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gegeben hat. Ab diesem Jahr übernimmt der Abgeordnete Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn die ordentliche Mitgliedschaft. Er war bisher Stellvertreter und löst die Kollegin Beate Müller-Gemmeke ab, die bisher ordentliches Mitglied war und nun als stellvertretendes Mitglied fungiert. Ich darf auch Frau Kollegin Müller-Gemmeke an dieser Stelle ganz herzlich für ihre bisherige Arbeit in dieser Kommission danken.

Entschuldigte Teilnehmer für heute: Frau Kollegin Tiemann, Frau Kollegin Krellmann, Herr Kollege Spiering, Frau Kollegin Lezius, Herr Kollege Strengmann-Kuhn, sowie die Sachverständigen Frau Dr. Dorn, Frau Professor Kohlrausch und Herr Grioli. Und ich darf noch denjenigen gratulieren, die seit unserer letzten Kommissionssitzung am 9. Dezember 2019 Geburtstag hatten: Das waren der Kollege Uwe Schulz, Frau Kollegin Yasmin Fahimi, Frau Kollegin Jutta Krellmann, Frau Kollegin Sybille Benning und Kollege Till Mansmann als stellvertretendes Mitglied sowie die Sachverständigen Herr Carlo Dirschedl und Frau Professor Bettina Kohlrausch. Ihnen allen nachträglich einen ganz herzlichen Glückwunsch und alles Gute auch für das neue Lebensjahr.

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliche Anhörung zum Thema "Neue Wege in neue Berufe? - Chancen und Risiken neuer Bildungswege"

Der Vorsitzende: Meine sehr verehrten Damen und Herren, wir kommen jetzt zu Tagesordnungspunkt 1 unserer öffentlichen Anhörung zum



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

Wir können feststellen, dass es in Deutschland neben den klassischen dualen, schulischen und akademischen Bildungswegen in Berufe auch neue sog. atypische und auch kreative Bildungswege gibt und das insbesondere natürlich im Hinblick auf den IT-Bereich, der uns hier ja nun besonders interessiert. Private Anbieter bieten hier Qualifizierungen oder auch Qualifizierungsbausteine mit eigenen Systematiken an, die begrifflich mit entsprechenden beruflichen Zertifikaten versehen werden und die im Unterschied zur reinen Weiterbildung für bestimmte Branchen wie berufsähnliche Abschlüsse jenseits des bisherigen deutschen Ordnungsrahmens der Berufswege wirken, und deshalb natürlich auch für uns in diesem Gremium hier von großem Interesse sind.

Wir wollen uns in der heutigen Anhörung folgenden Fragestellungen nähern: Welche selbständigen Zertifizierungssysteme oder entsprechende ähnliche Bildungsangebote bestehen bereits auf dem freien Markt – auch international – und wie entwickeln sie sich? Und: Wie sind diese Entwicklungen zu bewerten, und wie könnte damit perspektivisch in Deutschland umgegangen werden? Zu nennen wären hier natürlich die Stichworte „Dokumentation“ und „Validierung“, die heute sicherlich eine große Rolle spielen werden, und auch eine Einordnung in unsere Berufsbildungssysteme. Die Fraktionen haben in Vorbereitung dieser Sitzung vertiefende Fragen formuliert, die in der Kommissionsdrucksache 19(28)62 festgehalten sind. Dieses Dokument ist auch auf der Internetseite der Enquete-Kommission auf www.bundestag.de abrufbar. Um Antworten auf unsere Fragen zu erhalten, haben wir uns in der Obleuterunde darauf verständigt, heute drei externe Sachverständige um ein Impulsreferat und eine anschließende Diskussionsrunde zu bitten. Ich darf Sie alle drei herzlich begrüßen, Herr Carsten Johnson, Herr Andreas Oehme und Herr Professor Eckart Severing. Herzlich willkommen.

Ich möchte Sie alle drei zunächst mit einer kurzen Biografie vorstellen: Herr Carsten Johnson ist Politikwissenschaftler, hat bei der Max-Planck-Gesellschaft in der vergleichenden Berufsbildungsforschung gearbeitet und an der Durchführung von Modellprojekten im Bereich der beruflichen Bildung mitgewirkt. Seit 2005 ist Herr Johnson bei Cisco, dem US-amerikanischen Netzwerkunternehmen, beschäftigt und dort zuständiger CSR-Manager für die "Cisco Networking Academy". Cisco bietet mit der "Networking Academy" ein Programm zur Ausbildung und Zertifizierung vor allem für IT-Fachleute, Netzwerktechniker und Systembetreuer. Und dabei ist das "Academy Program" nach eigenen Angaben mit über 12.000 Partnern in über 180 Ländern weltweit aktiv; und deshalb ist es für uns natürlich auch spannend, davon zu hören. Herr Johnson war bis September 2019 auch Sachverständiger beim Neuordnungsverfahren der IT-Berufe. Wir freuen uns, dass Sie heute hier sind, Herr Johnson.

Zum Zweiten darf ich Ihnen Herrn Andreas Oehme vorstellen. Herr Oehme ist studierter Diplom-Kaufmann. Seit 1993 ist er beim Westdeutschen Handwerkskammertag tätig, zunächst als Referent für die Bildungspolitik. Seit 1998 war er Mitglied im Landesausschuss für die Berufsbildung NRW, und 2003 wurde Herr Oehme dann zum Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages bestellt. Der Westdeutsche Handwerkskammertag versteht sich gleichermaßen als Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Als ausgewiesener Berufsbildungsexperte ist Herr Oehme für die Projektkoordination der vom BMBF geförderten Projekte „ValiKom“ und jetzt auch „ValiKom Transfer“ zuständig. Ich denke, Sie werden einiges auch in Ihrem Vortrag dazu sagen. Vielleicht nur so viel: ValiKom Transfer hat das Ziel, für insgesamt 32 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft Validierungsverfahren vorzubereiten und flächendeckend anbieten zu können. Herzlich Willkommen, Herr Oehme.

Und zum Dritten darf ich Herrn Professor Dr. Eckart Severing begrüßen. Herr Severing lehrt am



Institut für Pädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Bekannt ist er als langjähriger Geschäftsführer des Forschungsinstituts betriebliche Bildung (f-bb) mit Sitz in Nürnberg und Berlin. Das f-bb haben Sie bis 2017 geleitet. Sie publizieren umfangreich zu allen Themen der Berufsbildung, die die Enquete-Kommission beschäftigen, zuletzt z. B. zu Nachqualifizierungen, zur individuellen Förderung heterogener Gruppen, auch zur Verzahnung von Ausbildung und Studium und – das ist in unserem heutigen Kontext besonders relevant – zu informellem Lernen und seiner Validierung. Auch mit den in dem Leitfragen-Papier aufgeworfenen Fragen im Zusammenhang mit Zertifikaten privater Bildungsanbieter haben Sie sich in Ihren Forschungsarbeiten auseinandergesetzt und wollen heute versuchen, uns mit Ihrer umfassenden Expertise auch eine Einordnung und Bewertung dieser Zertifikate zur Verfügung zu stellen. Ja, meine Damen und Herren, das sind unsere drei Experten für heute. Auch Ihnen nochmal ein herzliches Willkommen, Professor Severing.

Ich darf Ihnen noch ein paar Hinweise zum Ablauf der Anhörung geben. Wir werden zunächst jeweils 10-minütige Impulsvorträge unserer Experten hören, an die sich dann eine erste Frageunde anschließt. Jede Fraktion erhält einen 10-minütigen Zeitrahmen für Fragen und die direkten Antworten unserer Gäste, und dann für ggf. weitere Nachfragen. In einer zweiten Frageunde stehen den Fraktionen und den von ihnen benannten Sachverständigen dann jeweils fünf Minuten als Zeitrahmen zur Verfügung. Die Experten haben freundlicherweise vorab Stellungnahmen und Präsentationen übermittelt. Diese Präsentationen und Stellungnahmen wurden Ihnen ebenfalls übermittelt: als Kommissionsdrucksachen 19(28)64, 65a sowie 66a. Und auch diese Dokumente sind auf der Internetseite des Bundestages abrufbar. Die Präsentation von Herrn Johnson liegt Ihnen zudem als Tischvorlage mit der Drucksachenummer 19(28)66b vor. Ich darf mich nochmal ganz herzlich bei Ihnen bedanken, dass Sie Ihre Stellungnahmen so rechtzeitig vorab übersandt haben, dass wir sie auch noch den Mitgliedern der Kommission zukommen lassen konnten. Meine Damen und Herren, dann

darf ich nun um die Vorträge bitten in der Reihenfolge, wie Sie hier sitzen: Herr Johnson, Herr Oehme und Herr Severing. Bitte, Herr Johnson, Sie haben das Wort.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy):

Ja, sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder der Enquete-Kommission, liebe Gäste! Ich habe versucht in dieser Präsentation nochmal die Position eines IT-Unternehmens zusammenzufassen, das sich sehr stark im Bereich der beruflichen Bildung in Deutschland engagiert.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)66 b.]

Zunächst mal eines der Statements: Für wen kommt eigentlich IT-Bildung in Frage [Folie 2]? Sie haben gehört, dass ich bei der Neuordnung der IT-Berufe mitgewirkt habe. Ich denke aber, es ist wichtig festzuhalten, dass digitale Kompetenzen für alle Berufsausbildungen relevant sind, weil einfach die Digitalisierung in allen Branchen wirksam wird, weil es nicht heißt, dass aus allen Beschäftigten zukünftig IT-Fachkräfte werden müssen, sondern sie brauchen ein Modul, eine Ergänzung ihrer fachlichen Kompetenzen in ihrem jeweils spezifischen Berufsfeld, um in einer digitalen Arbeitsumgebung entsprechend wirksam und handlungsfähig bleiben zu können. Daraus folgend wäre der erste Punkt, den ich so als Position darstellen würde, dass das Qualifizierungsangebot sowohl in den etablierten Aus- und Weiterbildungsgängen, als auch auf atypischen Bildungswegen ausgeweitet werden muss, weil es in meiner Wahrnehmung aktuell nicht möglich ist, diesen Bedarf der digitalen Kompetenzen auch ausreichend zu decken. Damit verbunden auch das Angebot zu sagen, dass so etwas in Zukunft dann eher in Kooperation statt in Konkurrenz zwischen herstellerinduzierten Zertifizierungssystemen stattfinden sollte, gemeinsam mit den Ordnungsgebern und den entsprechend zuständigen Stellen, also den Kammern, die ja heute auch unter den Sachverständigen vertreten sind. Warum vielleicht diese Kooperation gerade im Bereich der digitalen Kompeten-



zen so entscheidend ist, habe ich nochmal argumentativ hier zusammengefasst, dass gerade digitale Produkte und Lösungen hoch standardisiert sind, überall weltweit gleich funktionieren und deswegen auch die von den Herstellern induzierten und in sehr schneller Folge aktualisierten Zertifikatssysteme zur Kompetenzfeststellung sinnvoll und zielführend sind.

Insbesondere – und das habe ich in der schriftlichen Stellungnahme etwas ausführlicher dargestellt – gibt es seitens Cisco diese Lernplattform, die unter dem Namen Cisco Networking Academy in der beruflichen Bildung in vielen Berufsschulen vertreten ist. Das heißt, digitale Lernplattformen wären ein zweiter Punkt, um digitale Kompetenzen möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen [Folie 3]. Und hier würde ich auch wieder differenzieren, dass wir den etablierten Berufsbildungsbereich haben, wo es insbesondere darum geht, über digitale Lernplattformen Qualität und Aktualität der Lerninhalte zu verbessern bzw. die Lernkooperation innerhalb des dualen beruflichen Bildungssystems zu stabilisieren. Aber ich habe an einigen Beispielen, auch in der schriftlichen Stellungnahme, deutlich gemacht, dass es gerade auch für atypische Bildungswege die Möglichkeit gibt, über eine Barrierefreiheit den freien Zugang, Vielsprachigkeit und die Offenheit von Industriezertifikaten zu bekommen. Dies bedeutet, dass keine Vorqualifizierungen notwendig sind, um sich einer Industriezertifikatsprüfung zu unterziehen, und dass es eine besondere Relevanz für Quereinsteiger hat, die einerseits in den IT-Kernarbeitsmarkt gehen wollen, aber die sich auf der anderen Seite auch digitale Kompetenzen aneignen wollen. Deswegen beziehe ich mich, weil der heutige Schwerpunkt der Befragung ja sehr stark in Richtung „neue Wege in neue Berufe“ geht, auf diesen Bereich und halte noch einmal fest [Folie 4]: Digitale Lernplattformen können atypische Bildungswege befördern, indem sie Zugänge ermöglichen, müssen aber, in meiner Wahrnehmung, immer in ein pädagogisches Gesamtkonzept integriert sein; was dann eben den jeweiligen Förderbedarf einer Zielgruppe prägt, sei sie jetzt ge-

kennzeichnet dadurch, dass sie bestimmte persönliche Einschränkungen hat oder dass sie eben aus anderen vorherigen Bildungskontexten in diesen Bereich einmündet.

Selbstlernen alleine mit digitalen Medien halten wir für wenig zielführend, weil es doch eine sehr hohe intrinsische Motivation bei den jeweiligen Lernenden erfordert. Das heißt also, die Einbettung in einen beruflichen oder einen atypischen Ausbildungsprozess ist meiner Ansicht nach hier das Richtige. Eine Besonderheit – ich hatte das in dem Zusammenhang mit der Vielsprachigkeit auch nochmal in der schriftlichen Stellungnahme ausgeführt – ist, dass Industriezertifikate besonders für Zuwanderer die Möglichkeit bieten, sich schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weil sie zunächst auch in einer Präferenzsprache bereits beruflich fachliche Kompetenzen erwerben können, bevor vielleicht ein Sprachniveau erreicht ist, um einem komplexen Inhalt in einem deutschen Unterrichtskontext folgen zu können. Das sei hier nochmal herausgestellt.

Als Handlungsempfehlung wäre deswegen auf der einen Seite ein großer Schwerpunkt auf die Lehrkräftekompetenzentwicklung zu legen [Folie 5]. Das heißt, wir müssen schnell auch für Nicht-IT-Ausbildungsgänge die Lehrkräfte in der beruflichen Bildung – und da denke ich jetzt zuerst an den berufsschulischen Bereich – qualifizieren, aber die dualen Ausbilderinnen und Ausbilder natürlich nicht ausgrenzen. Ich denke allerdings, politische Einflussmöglichkeiten sind natürlich erstmal auf dem staatlichen Bildungssektor dabei. Das heißt, der Digitalpakt, der dankenswerter Weise ja die sächliche Ausstattung auch von Berufsschulen sehr stark verbessert, müsste aus meiner Perspektive mit einem Digitalpakt „Lehrkräftequalifizierung“ flankiert werden, weil hier bisher die Länder alleine die Last tragen und nicht ganz an die geforderte Geschwindigkeit und Quantität heranrücken.

Dazu zwei Hinweise, die ich als Anregung sehen möchte dahingehend, möglichst viele lernförderliche Arbeitsbedingungen an Berufsschulen zu schaffen. Denkbar wären hier beispielsweise digi-



tale Experimentierräume, wo mit digitalen Unterrichtsmedien, auch zunächst einmal ohne Schüler, operiert werden kann. Ich denke, dass das etwas ist, wo man vielleicht vom informellen Lernen auch sehr gut etwas übertragen kann und insbesondere natürlich bei der Referendariatsausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Vorbereitung auf die Berufsschule entsprechend nochmal eine Verstärkung der digitalen Kompetenzen berücksichtigen kann.

Auf der zweiten Seite der Handlungsempfehlungen wäre dann noch das schon angesprochene Integrationspotenzial, welches Industriezertifikate bieten [Folie 6]. Hier sollte ganz konkret ein Industriezertifikat, was mit der DQF-Stufe 4 oder höher gleichzusetzen wäre, aus meiner Perspektive als Entscheidung für eine blaue Karte, Einwanderungsverfahren, Berücksichtigung finden, weil eine hohe Personenidentität und ein Kompetenznachweis mit diesen Industriezertifikaten verbunden ist. Und bezogen auf die Entwicklung, die in allen Bundesländern zu beobachten ist, dass dort digitale Lernplattformen entstehen, da möchte ich anschließen, dass die Forderung bestehen müsste, dass diese digitalen Lernplattformen für Lerninhalte von Dritten, eben auch aus der Wirtschaft, gerade für die berufliche Bildung geöffnet werden und dort nach Möglichkeit eine Qualitätskontrolle stattfinden sollte und nicht 16 Qualitätskontrollen von 16 Bundesländern. Dass technische Schnittstellen für die Übergabe entsprechend zu definieren sind, ist selbstredend. Damit möchte ich schließen und bin gespannt, was Sie noch an zusätzlichen und ergänzenden Fragen später vielleicht im Gespräch an mich richten möchten.

Der Vorsitzende: Ja, herzlichen Dank, Herr Johnson, für diesen ersten Impuls. Herr Oehme, bitte.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren im Saal, ich bedanke mich ganz herzlich für die Einladung zu diesem, ich würde sagen, durchaus speziellen

Thema im Kontext der beruflichen Bildung und dieser Enquete.

Lassen Sie mich in dem Zusammenhang vorab etwas zum Thema zur kulturellen Prägung in Deutschland sagen. Ich finde es überaus spannend, wenn man im Ausland unterwegs ist und immer wieder Fragen gestellt bekommt und ein Feedback kriegt zum Thema „Beruf in Deutschland“, dass es zum Beispiel völlig ungewöhnlich ist, wenn man sich kennenlernt, dass der Deutsche nach dem Beruf des anderen fragt. Und man sagt: Ja, das kann doch nicht sein. Wieso im ersten Gespräch? Darüber können wir nach sieben Mal treffen sprechen, was wir für einen Beruf haben.

Das andere sind zum Beispiel Fragen, die man kriegt: Warum steht in der Zeitung, wenn jemand ein Verbrechenopfer wurde oder einen Verkehrsunfall provoziert hat, was er für einen Beruf hat? Was hat das eigentlich mit der Sache, mit der Tätigkeit zu tun? Das heißt, wir haben in Deutschland sehr stark diese Identifikation über den Beruf. Da kann man fragen, wo das herkommt, aber ich finde, das müssen wir feststellen; und das stellen vor allem alle um uns herum in unseren Nachbarländern fest, und das wirkt sich natürlich sehr stark auf den Arbeitsmarkt aus. Wir wissen alle, dass man am Arbeitsmarkt, gerade wenn man Stellenanzeigen analysiert, weiß, man will nicht nur einen Mitarbeiter auf einem bestimmten Niveau haben mit einer bestimmten Ausbildung, sondern der Beruf muss möglichst affin zur Tätigkeit passen. In anderen Staaten ist es völlig anders. Da geht es eigentlich nur um das Niveau, aber die Affinität ist nicht da, weil man sagt, „Training on the Job ist völlig normal“. Deswegen, glaube ich, zeigt das so ein bisschen, wie stark wir kulturell an einer Berufsidentität hängen.

Über die letzten zehn Jahre habe ich mich ziemlich intensiv mit dem Thema „Anerkennung von Qualifikationen“, egal wo und wie sie erworben sind, befasst. Und wenn man den ganzen Markt analysiert, sieht man sehr viele Kompetenzfeststellungsverfahren, die entstanden sind, die völlig unterschiedliche Zielrichtungen haben. Die



einen sagen, wir wollen ein Empowerment, wir wollen herausfinden, was kann der Mensch eigentlich? Er soll das für sich herausfinden, um dann damit weiterzukommen. Wir finden andere Verfahren, die sehr stark sagen, man muss, um jemanden fundiert beraten zu können, wissen, wo steht der eigentlich mit seinen Kompetenzen? Die nächsten sagen, um Menschen passend qualifizieren zu können, muss man erstmal wissen, wie ist eigentlich die Ausgangslage? Alle kennen es von Sprachschulen, aber das haben wir auch sehr stark zunehmend in den verschiedenen Facetten der beruflichen Bildung.

Die Kammern – Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Landwirtschaftskammern – haben gesagt: Hier ist ein Thema, bei dem es sinnvoll ist, mehr Transparenz bei den Menschen zu schaffen, die Berufserfahrung gesammelt, aber keinen formalen Abschluss haben, bzw. nicht in dem Beruf arbeiten, den sie erlernt haben. Das ist sicherlich ein Thema, warum ich eingeladen worden bin, um darüber ein bisschen mehr zu berichten. Wir haben gesagt, wir brauchen was, was Verlässlichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und genauso für Personalentscheider liefert. Und dann war klar, wenn man hier Kompetenzen feststellt, dann muss es abschlussbezogen sein, weil die Berufsabschlüsse am Markt bekannt sind. So, und das hört sich so banal an, aber ich glaube, egal, mit welchen Personalern wir sprechen, egal, mit welchen Menschen wir sprechen, es geht immer um Abschlüsse. Es fängt in der Schule an. Wir tun uns alle schwer, eine Anschlussorientierung im Schulsystem hinzukriegen, und zu sagen, es ist viel wichtiger, was im Anschluss an den Schulabschluss passiert. Aber dieser Fokus in unserem System ist sehr stark immer auf das Erreichen des Abschlusses ausgerichtet. Und da haben wir gesagt: Okay, dann muss das die Referenz sein. Wir haben gesagt, wir definieren die Zielgruppe älter als 25 Jahre, weil es natürlich bei allen Akteuren auf dem Markt in der Berufsbildung die Sorge gibt, wenn man hier was validiert, unterläuft das nicht unser grundständiges Ausbildungssystem? Das will keiner, sondern wenn, dann wollen wir

eine sinnvolle Ergänzung. Und da haben wir gesagt, da muss man einen Altersschnitt ziehen, und der ist passend zum Sozialgesetzbuch und zu allen anderen Regelungen, die wir in Deutschland haben. Und wir haben gesagt, es gilt für die Menschen, die keinen Abschluss haben oder einen Abschluss haben, in dem sie aber nicht mehr tätig sind.

Ich würde gerne mal vier kurze Beispiele für atypische Wege in den Beruf und Menschen anführen, die im Prinzip aus dem Bildungssystem herausgefallen sind und in einer Situation stehen, wo sie nicht zeigen können, was sie selbst an Kompetenzen haben. Wir haben bisher in dieser ersten und in dieser aktuell laufenden zweiten Projektphase 450 Personen, die sich Validierungsverfahren unterzogen haben, die gesagt haben, ich will zeigen was ich kann. Spannend ist dabei, dass das Durchschnittsalter der Personen so ungefähr bei 39 Jahren liegt, die dieses Verfahren nachgefragt haben.

Ein Beispiel ist: Wir haben eine Frau, die hat Kinderpflegerin gelernt. Sie hat fünf Jahre gearbeitet, konnte dann aus gesundheitlichen Gründen in dem Beruf nicht weiterarbeiten, hat dann eine zweite Ausbildung zur milchwirtschaftlichen Laborantin gemacht und hat dann später festgestellt, sie kann diesen Job aufgrund von Wochenendarbeit/Schichtarbeit mit der Familie nicht kombinieren. Nach der Erziehungsphase ist sie dann zum Deutschen Roten Kreuz gegangen, hat im Büro gearbeitet und hat dann gesagt: „Naja, ich beherrsche meinen Beruf. Da kommt ein Validierungsverfahren wie gerufen, nämlich Kauffrau für Büromanagement“. Sie hat sich diesem Validierungsverfahren unterzogen und siehe da, sie hat gezeigt, dass sie alle Tätigkeitsbereiche beherrscht und hat dort ein Zertifikat gekriegt. Wie das geht, sage ich gleich noch kurz was zu.

Ein zweiter Fall, was wir auch sehr typisch haben: Viele Menschen, die keinen Beruf unmittelbar finden, wenden sich an eine Leiharbeitsfirma, werden dort auch verliehen ohne formalen Berufsabschluss. So war es bei einer Dame genau im gleichen kaufmännischen Bereich. Sie hat für einen großen Automobilhersteller gearbeitet, hat



dort Projekte abgewickelt, hat die Validierung gemacht und hat gezeigt, dass sie alle Tätigkeitsbereiche beherrscht. Die Folge von diesem Zertifikat war, dass der Automobilhersteller sie direkt eingestellt hat, weil wir einige Automobilhersteller haben, die sagen, wir stellen nur Menschen ein, die mindestens einen formalen Berufsabschluss als Fachkraft haben. Auch das haben wir bei Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Abschlüssen gelernt, dass die Menschen sagen, ich brauche eine Gleichwertigkeitsfeststellung einer Anerkennung des Abschlusses, auch wenn ich danach in einem ganz anderen Beruf bei einem großen Automobilhersteller arbeite.

Dritter Bereich: Wir haben einen arbeitslosen Friseur aus dem Ausland. Er hat gesagt: „Ich kann das alles, habe das aber nie gelernt, sondern habe es getan, habe es in der Familie gelernt“. Er kann in Deutschland kein Anerkennungsverfahren machen, weil kein formaler Berufsabschluss vorliegt. Er hat sich dem Validierungsverfahren unterzogen, das hat gezeigt, dass er vieles kann, manches nicht, und er hat mit dem Zertifikat dann eine Anstellung gefunden.

Und der vierte Fall, nochmal wieder ganz anders gelagert, ein atypischer Fall: Wir haben einen mittelgroßen Malerbetrieb. Der Malerbetrieb hat mehrere Vorarbeiter und zwei der Vorarbeiter haben selbst keine Malerausbildung. Und das führt in dem Betrieb immer wieder dazu, dass die Maler, die dort arbeiten, an der Kompetenz der Vorgesetzten zweifeln. Der Betriebsinhaber sagt: „Die sind so kompetent und jetzt habe ich hier ein Instrument, um mal intern im Betrieb aufzuzeigen, dass die Vorgesetzten die Kompetenzen haben“. Er hat zwei Personen ins Validierungsverfahren geschickt, und sie haben nachgewiesen, dass sie die Tätigkeitsbereiche beherrschen.

Einfach mal vier atypische Dinge, was nicht üblicherweise so ist, wo ein solches Verfahren aus betrieblicher und aus individueller Sicht durchaus helfen kann.

So, wir haben einen Film gemacht. Der ein oder andere findet den auf unserer Internetseite. Da

sind noch mehr Fälle drin. Wir haben Broschüren gemacht, da sind noch mehr Fälle drin. Also, ich glaube, das zeigt, dass wir da eine Teilgruppe haben, die nicht eine Externenprüfung machen kann. Wir haben ja lange gesagt, wir haben auch die externen Prüfungen. Jemand der glaubhaft macht, dass er den Beruf beherrscht, kann einfach die reguläre Prüfung machen. Da sehen wir, es gibt viele Menschen, auch wenn sie es theoretisch könnten, sie machen es nicht, sie haben keine Vorbereitungsangebote, die man braucht, die wir hiermit erfassen. Und wir sehen jetzt auch – wir haben ja noch nicht so viele Fälle in der Erprobung –, dass aber eine Teilgruppe davon bestätigt wird und hinterher eine externe Prüfung macht. Das ist super! Ich habe bestätigt bekommen, dass ich das alles beherrsche, dann kann ich mich doch einer regulären Prüfung unterziehen und formal den Berufsabschluss bekommen.

Wie funktioniert das Verfahren? Ich sage mal, es ist sehr typisch, eine Beratung. Es geht immer darum, um welchen Beruf es geht. Manche Menschen können Teile aus zwei Berufen, dann führen sie zwei solcher Verfahren durch. Auch das ist überhaupt kein Problem. Im Mittelpunkt steht zunächst eine Selbsteinschätzung. Wir haben Tätigkeitsbereiche definiert für die einzelnen Berufe, für die wir Validierungsverfahren erproben und anbieten, und die sind jetzt so formuliert, dass der Einzelne aus seiner Berufstätigkeit her identifizieren kann, habe ich das gemacht oder habe ich das nicht gemacht. Und pro Tätigkeitsbereich sagt derjenige, das kann ich, das kann ich nicht, um dann zu sagen, in den Bereichen, die er kann, lässt er sich validieren. Bei dem anderen braucht man es nicht machen, wenn man vorher weiß, er oder sie kann es nicht. Wir haben dann festgestellt, dass der eine oder andere sich unterschätzt oder sich überschätzt. Deswegen haben wir gesagt, der nächste Schritt - und der ist ziemlich wichtig, haben wir in der Erprobung festgestellt - ist, dass ein Berufsexperte mit den Menschen zusammen über die Anforderungen spricht, über das Beherrschen dieser einzelnen Tätigkeitsbereiche, dass man das Ganze nochmal



justiert auf das, was realistisch ist. Und dann haben wir über ein Vier-Augen-Prinzip und einen Experten, der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ist, jedenfalls auf dem Niveau oder auf einem höheren Niveau eine Qualifikation im gleichen Beruf hat, eine Fremdbewertung über typische Instrumente - sozusagen der Kompetenzfeststellung von Fachgesprächen, von Arbeitsproben, von ähnlichen Dingen - und haben am Ende die Zertifizierung, wo dann steht, was derjenige kann, um das für den Arbeitsmarkt transparent zu machen. Wir haben dann gesagt: Was wichtig ist, als der nächste Schritt, eine Beratung anzubieten, zu sagen: Wenn ich nicht alle Tätigkeitsbereiche beherrsche, was kann ich denn dann tun, wie kann ich das erlernen, welche Möglichkeiten habe ich, eine Anpassungsqualifizierung bei Bildungsträgern im Betrieb, in einem anderen Betrieb oder Ähnlichem zu machen?

Die Handlungsempfehlungen in meiner schriftlichen Stellungnahme haben sich sehr stark auf diesen Bereich fokussiert, und ich bin sicher, wenn wir das Hand in Hand mit unserem beruflichen Bildungssystem etablieren wollen, dann sollten wir es in geeigneter Weise rechtlich verankern. Und was dafür notwendig ist, das finden Sie im Kern in den Stellungnahmen wieder. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Ja, herzlichen Dank, Herr Oehme. Und das dritte Statement bitte von Ihnen, Herr Professor Severing.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, guten Tag meine Damen und Herren. Ich will mich vor allem auf die berufsstrukturellen Fragen und die Fragen der Validierung konzentrieren und weniger – das haben meine Vorredner schon übernommen – reden über konkrete Verfahren oder auch diesen IT-Sektor für sich.

(Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)65.)

Wir haben im Moment eine Situation, in der die Wachstumstreiber vor allem solche Sektoren oder

Berufe sind, die von einer hohen Innovationsdynamik, das heißt auch einer schnellen Veraltung von Qualifikationen, gekennzeichnet sind. Und wir haben durchaus die Schwierigkeit, dass die Verfahren der Berufsbildung, die wir kennen, also die in den 70er Jahren mal für einen relativ stationären Facharbeitsmarkt begründet worden sind, da nicht unbedingt immer zeitlich mitkommen. Also, wir haben die Situation, dass eben nicht jemand eine Ausbildung erwirbt, die ihn dann auf einen Lebensberuf vorbereitet, den er lange Jahre ausübt, und er aus diesen Gründen auch sein gutes Recht hat, dass man im ersten Lebensdrittel ganz viel lernt und nachher nur noch punktuell mit Weiterbildung das eine oder andere Mal an der Qualifikation ergänzt; sondern es geht schon um sehr disruptive Veränderungen, darum, dass man im Laufe eines Lebens, gerade in diesen Innovationssektoren, fünf/sechs Mal völlig andere Dinge macht, völlig umgelernt haben muss [Folie 2]. Dafür sind die Verfahren, die wir kennen und auf die wir stolz sind und die zur Anerkennung des Berufes, die Herr Oehme hervorgehoben hat, führen, natürlich etwas langwierig.

Wir haben Neuordnungsverfahren, ich greife jetzt den Fachinformatiker heraus: 1993 zuletzt neu geordnet und jetzt nach 23 Jahren wieder neu geordnet. Und dadurch entstehen gewisse Lücken, in die dann Industriezertifikate hineinstoßen, in denen alle möglichen anderen Dinge passieren. Wir haben da Verfahren, die natürlich für eine hohe Bestandssicherung bei denen sorgen, die ein Facharbeitszertifikat erworben haben, aber die nicht unbedingt dafür sorgen, dass man mit der gebotenen Geschwindigkeit nachkommt, in der Veränderungen sich zeigen. Es ist ja so, dass wir keineswegs nur über Veränderungen im IT-Sektor reden, sondern die IT vererbt sich ja in ganz viele andere Bereiche. Und in ganz vielen anderen Bereichen – Maschinenbau, Finance, auch übrigens im Bereich der Agrarwirtschaft mit Smart Farming – entwickeln sich Standards, die global und nicht mehr national definiert sind. Standards, die eben so aussehen – darauf hat Herr Johnson auch schon hingewiesen –, die in gewisser Weise dann auch nationale Bildungszertifikate relativieren.



Ein globaler Standard verlangt mehr oder weniger auf der ganzen Welt die gleichen Qualifikationen und Kompetenzen, um dann eben mit einem Verfahren umgehen zu können. Und dann müssen nationale Verfahren eben schauen, wie sie dieses abbilden, wie sie da hinterherkommen. Das ist nicht mal bloß in lokalen Arbeitsmärkten eine Nachfrage, sondern es ist eine allgemeinere Nachfrage.

Jetzt ist es so, dass wir darüber in Deutschland eine starke Entwicklung haben, gerade in den Innovationssektoren von non-formaler Bildung. Das sind Zertifikate, die zum Teil von Herstellern natürlich mit dem Hintergedanken angeboten werden, dass der Hersteller dadurch seine Produkte, Verfahren und Services in den Markt bringt und zwar nachhaltig, weil Leute mit ihnen ausgebildet worden sind. Das sind darüber hinaus auch alle möglichen Weiterbildungsanbieter getrennt von Herstellern, die diesen Markt bedienen. Also, eine große Ausweitung von non-formalen Zertifikaten. Und wir sehen im Ergebnis schon ein gewisses Auseinander. Wir haben auf der einen Seite eine Welt der Berufe mit anerkannten Berufen, mit gesetzlichen Regelungen, mit einer staatlich alimentierten Struktur, und wir haben auf der anderen Seite ein weites Feld von non-formaler und informeller Bildung, das letztlich institutionell gering geschätzt wird, wo es keine Zertifikate gibt, die in einer vernünftigen Weise ausweisbar sind, wo es keine Referenzstandards gibt, wo aber sehr viel agiles Leben im Bildungssektor tatsächlich stattfindet. Das führt dazu, dass wir uns fragen müssen, wie wir diese Bereiche besser integrieren können. Und da will ich zunächst mal auf den Unterschied hinweisen [Folie 3]. Wir haben im Bereich der non-formalen Bildung in der Regel modulare Systeme, die aufeinander aufbauen, die auch flexibel sind, weil man Module in verschiedener Weise kombinieren kann. Wir haben Franchise-Systeme mit Berufsschulen, mit Bildungsträgern, und wir haben einen hohen Anteil von Online-Lernen in den Bereichen. Und der wichtigste Punkt, auf den ich besonders hinweisen möchte: Wir haben in diesem Bereich eine sehr weitgehende Trennung von Bildungsgang und Zertifizierung. Also, es ist nicht so,

dass der Bildungsgang oder der Besuch des Bildungsgangs eine fest gestaltete Voraussetzung dafür ist, eine Prüfung ablegen zu dürfen, sondern egal, woher jemand sein Wissen erworben hat, kann er sich zu einer Prüfung anmelden. Wenn er also sein Wissen erworben hat, einfach en passant durch Erfahrungslernen am Arbeitsplatz, dann ist es ihm genauso möglich, eine Prüfung abzulegen, als wenn er einen Kurs oder eine reguläre Ausbildung besucht hat. Also, wir haben eine klare Trennung, bei der es letztlich nur darauf ankommt, dass jemand über Kompetenzen verfügt, nicht aber darauf ankommt, wo er sie erworben hat oder ob er einen quasi bestimmten Bildungsgang durchlaufen hat.

Das ist im Bereich der formalen Bildung, im Bereich der Berufsbildung wohlgemerkt anders. Da ist es so, dass eng definiert ist, dass es um die Absolvierung von Bildungsgängen geht. Da sind selbst die kleinen Aufweichungen, die wir kennen, etwa mit der externen Prüfung, so, dass sie strikte Voraussetzungen haben. Die anderthalbfache Zeit der Ausbildung muss man in dem Beruf auch gearbeitet haben und es nachweisen können; und dann ist es alleine schon daran gebunden, dass man überhaupt eine Prüfung ablegen darf. Also, ein sehr restriktives System auf dieser Seite. Das führt zu einer gewissen Schwierigkeit der Integration und der Verheiratung dieser beiden Sektoren. Es fällt der deutschen Berufsbildung nicht sehr leicht zu sagen, ich nehme mal Vorerfahrungen im non-formalen Sektor auf und integriere sie. Das ist schon schwer zu transponieren, weil man ja modulare Systeme nicht kennt, sondern Monoberufe hat oder bestenfalls mal einen Ein-Stufen-Beruf. Das ist schon schwierig zu integrieren, weil man die Trennung von Prüfung und Wissenserwerb gar nicht kennt. Da tun sich - nebenbei mal - die Hochschulen übrigens leichter, hier ist die Berufsbildung besonders hermetisch abgeschlossen. Die Hochschulen haben mit dem KMK-Beschluss von 2009 immerhin zugelassen, dass bis zur Hälfte der für ein Studium notwendigen Kompetenzen nachgewiesen und angerechnet werden können. Solche Anrechnungsverfahren kennt die Berufsbildung in Deutschland nicht. Daher ist die Frage, ob man



das nicht besser integrieren können sollte. Und für diese Integration spricht, darauf will ich nochmal besonders hinweisen, dass wir da einen gewaltigen Schatz heben können. Es ist ja so, dass wir einen erheblichen Umfang an Ressourcen darüber verschenken, dass wir eben non-formal erworbene Kompetenzen letztlich formal – also relevant auf dem Arbeitsmarkt, in formalen Nachweisen, beim Besuch weiterer Bildungsveranstaltungen – nicht anerkennen, sondern gering-schätzen [Folie 4].

Es gibt eine Untersuchung, die die Uni Bochum vor zwei Jahren mal durchgeführt und nachgefragt hat, wie eigentlich Menschen auf Stellen arbeiten, für die sie nicht die nötigen formalen Qualifikationen mitbringen. Und das waren Volkswirtschaftler, die sich das mal genau angeguckt und die Effekte daraus auch ausgerechnet haben. Und es stellte sich mal als erstes heraus: 21 Prozent der Arbeitnehmer arbeiten auf Stellen, für die sie unterqualifiziert sind. Da werden sie aber nicht entlassen, da arbeiten sie. Also verfügen sie über die Qualifikationen, die die Stelle benötigt, die sie voraussetzt, aber haben sie nicht formal erworben. Das ist so lange kein Problem, wie sie bei diesem Arbeitgeber bleiben, das ist aber sofort dann ein Problem, wenn sie sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen wollen und sich anderswo bewerben. Dann haben sie da keine Nachweise. Es ist dann ein Problem, wenn sie tariflich vernünftig eingestuft werden wollen. An vielen solcher Stellen ist es ein Problem. Und es führt vor allem dazu, dass die vielen Geringqualifizierten, die wir in Deutschland haben – das ist eine hohe Zahl, wir haben 4,6 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss und davon 1,5 Millionen unter 25 Jahren –, dass wir diese Menschen in einer gewissen Weise abhängen. Die kommen dann schon mit Erfahrungslernen in vielen dieser Bereiche voran, aber sie können den Nachweis niemals führen. Und da reden wir keineswegs nur über niedrigste Qualifikationen. Gerade im IT-Bereich stellt sich heraus, in vielen Bereichen der Wissensarbeit, dass Wissensarbeit eben nicht nur Qualifikationen erfordert, sondern sie auch liefert. Da ist es eben relativ leicht möglich, sich in

der Arbeitstätigkeit auch Erfahrungswissen anzueignen und Dinge zu lernen, aber den Nachweis kann man dann am Ende nicht erbringen. Insofern reden wir hier schon über gewaltige Zahlen, also über Zahlen, die weit in den Schatten stellen, was Herr Oehme gerade mal mit 450 Teilnehmern berichtet. Da geht es um Millionenfragen und nicht um Fragen von Projekten, die in vier Jahren 400 Teilnehmer produzieren.

Insofern ist es schon mal grundsätzlich eine Frage, wie man diese Ressourcen heben kann, die wir im Lande ja schon haben, wo Menschen arbeiten, ohne dass ihre Qualifikation quasi sichtbar wird. Die nationale Weiterbildungsstrategie hat festgestellt – völlig zu Recht –, dass es in Deutschland keine Verfahren gibt – übrigens anders als in den meisten europäischen Nachbarstaaten, mit denen man solche Anerkennungen und Validierungen von Kompetenzen vornehmen kann [Folie 5]. Anforderungen an solche Verfahren sind – wenn wir mal nach Frankreich sehen, oder in die Schweiz oder anderswohin, wo sowas umgesetzt wird – zum einen, dass die Verfahren verbreitet sind, dass sie auf einfache Weise zugänglich sind, also keine hohen Finanzhürden etwa aufwerfen und, das ist ganz wichtig, es eine Standardisierung in Bezug auf das Berufssystem gibt, also nicht quasi marginale inferiore Standards für Validierung, die nicht dem Berufsabschluss entsprechen, sondern die wirklich die Abschlüsse des Berufssystems genauso nachbilden können. Damit auch verbunden die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und auch die Verbindlichkeit und der Rechtsstatus im Bildungssystem, dass eben auch informell erworbene Kompetenzen, die man dann nachweist, dazu führen, dass man etwa nachher eine Fortbildung machen oder eine Hochschule besuchen kann.

Die Verfahren, die wir kennen in Deutschland – ich greife nur mal drei heraus und lasse die kleineren weg –, haben alle erstmal den Mangel, dass sie im Bereich von Projekten passieren [Folie 6]. In 10, 15 Jahren ist es nicht gelungen, da ist mittlerweile Literatur zu dem Thema produziert worden, aber es ist nicht gelungen, irgendwas zu ma-



chen mit einer hohen Verbindlichkeit. Die Verfahren, die wir kennen, sind: ProfilPASS, das sind so verzettelte Portfolios, die man zusammenstellen kann, sehr informell, keine große Anerkennung; ValiKom, darüber berichte ich nicht, das hatten Sie getan, und MYSKILLS, das hat die Bundesagentur mal aufgelegt, um die Kompetenzen von Zugewanderten, insbesondere Flüchtlingen oder auch Geringqualifizierten, besser einschätzen zu können in Bezug auf die beruflichen Rahmenbedingungen in den Berufsbildern. Wenn wir uns das jetzt unter den Kriterien von gerade ansehen, dann können wir feststellen, dass ProfilPASS als einziges sehr einfach zugänglich und sehr leicht für die Menschen zu machen ist, aber im Prinzip der Sinn dieser Mappen, die man da zusammenstellt, sich nicht gut erschließt, denn Standards sind nicht geboten, der Arbeitgeber kann es nicht einschätzen [Folie 7]. Insofern dient es auf dem Arbeitsmarkt nicht sehr gut und die Verbindlichkeit ist nicht gegeben.

Bei ValiKom haben wir zwar eine Orientierung an den Standards des Berufsbildungssystems - und das ist diesem Projekt auch hoch anzurechnen -, aber es ist ebenfalls so, dass wir nicht von einer hohen - angesichts der Zahlen - Zugänglichkeit und von geringen Barrieren ausgehen können, dass es auf dem Arbeitsmarkt wenig bekannt ist; und vor allem, obwohl die zuständigen Stellen dieses Projekt betreiben, dass wir nicht dazu kommen, dass die Zertifizierung durch ValiKom die gleiche Rechtsverbindlichkeit hat wie Ausbildungsabschlüsse. Und dafür hat man eigentlich die Kammern an dieser Stelle berufen. Und bei MYSKILLS - letztlich ein Binnenprojekt der Bundesagentur - kann man auch sagen: Orientierung an Standards und Gültigkeit auf dem Arbeitsmarkt für arbeitssuchende Menschen, aber eben keine Rechtsverbindlichkeit.

Insofern will ich damit schließen, dass ich meine, wir haben hier oder Sie haben hier ein Thema, das sehr entscheidend sein kann, wenn wir mit im Bildungssektor agileren Volkswirtschaften in Wettbewerb treten darum, wer die besten Qualifikationen abbilden kann. Man muss hier allerdings schon deutlich sehen, dass wir

mit einem Berufsbildungssystem versehen sind, das uns zu hoher Anerkennung der Berufe führt - das ist unbestritten -, aber auf der anderen Seite vielleicht nicht die Agilität mitbringt, die wir derzeit brauchen, um im beruflichen Bereich die quasi informellen und non-formalen Kompetenzen besser sichtbar zu machen, das immer mehr der Verteidigung der Facharbeit und ihrer Institutionen dient als der Innovation im Bildungsgeschehen in der beruflichen Bildung. Danke.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank auch Ihnen, Professor Severing. Wir haben jetzt drei Impulse gehört, die in den Kernbereich der Fragestellungen, die wir aufgeworfen haben, sehr gut hineingetroffen haben, wenn ich das so formulieren darf. Und wir würden jetzt in die Fraktionsrunden gehen. Ich darf heute vom bisherigen Ablauf abweichen. Wir gehen heute nach der Stärke der Fraktionen vor, damit Sie sich darauf einstellen können. Das heißt, es beginnt die CDU, dann folgt die SPD, die AfD, die FDP, Linke und Bündnis 90/Die Grünen. Das erste Wort hat Kollegin Katrin Staffler für die CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Katrin Staffler** (CDU/CSU): Nein, nicht ich, sondern wir würden dreiteilen. Es beginnt Herr Dr. Born, dann Professor Sloane und Herr Dirschedl.

Sachverständiger **Dr. Volker Born:** Vielen Dank. Von meiner Seite aus zwei Fragen an Herrn Professor Severing. Die erste Frage: In Ihrer Stellungnahme für heute sprechen Sie unter anderem von ausgewählten Berufen, die im formalen Bildungsbereich nicht mehr in der Lage sind, die relevanten Qualifikationen und Kompetenzen bereitzustellen. Können Sie bitte mal darlegen, welche Berufe das sind, die nicht mehr in der Lage sind, die entsprechenden Qualifikationen nachvollziehen zu können? Die zweite Frage geht in die Richtung: Sie sprechen dem formalen Bereich zu, dass er Fehlplanung und Lernen auf Vorrat vorsieht, und kritisieren damit insbesondere staatliche Institutionen in diesem Kontext. Frage: Ist es nicht auch Aufgabe staatlicher Institutionen, gerade Lernen auf Vorrat im Hinblick auf einzelne tätigkeitsübergreifende Wissensbestandteile - und da nicht nur auf Wissen bezogen, sondern auf



Handlungsfähigkeit - zu vermitteln, um eben die einzelne Person arbeitsmarktfähig zu machen? Das sind meine beiden Fragen. Vielleicht noch eine Ergänzung: Sie sprechen auf der ersten Seite von Teilnehmerstudien, die Potenziale informeller Lernkontexte belegen. Ob Sie vielleicht die Quellen im Nachgang zur heutigen Sitzung angeben könnten?

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, danke für die Fragen ...

Sachverständiger **Prof. Dr. Peter Sloane:** Ich habe es auch falsch verstanden. Wir müssen erst die Fragen stellen, bevor alle ...

Der Vorsitzende: Erst die drei Fragesteller, ja.

Sachverständiger **Prof. Dr. Peter Sloane:** Ich habe nur eine Frage an Herrn Johnson. Die bezieht sich auf Ihren – gilt aber für alle drei natürlich – Hinweis, dass es einer Qualifizierungsoffensive für die Lehrenden bedarf, festgemacht an der Schule, aber durchaus mit dem Hinweis, dass es für das gesamte pädagogische Personal gilt. Meine Wahrnehmung – und den Eindruck hatte ich auch ein bisschen bei Ihrem Vortrag – ist, dass dieses mysteriöse Ding der digitalen Kompetenz immer sehr schnell als eine Frage der methodischen Arrangements interpretiert wird. Also, wie macht man Unterricht mit Hilfe digitaler Instrumente? Und ich glaube, dass das insbesondere für den Bereich der beruflichen Bildung viel zu verkürzt ist. Die eigentliche Frage ist doch, wie Arbeitsprozesse durch digitale Veränderungen in einer bestimmten Art und Weise neu organisiert werden. Insbesondere unsere Befragung von Lehrern und Ausbildern zeigt, dass die genau in Ihrer Argumentation drin sind und sagen, wie setzen wir digitale Medien im Unterricht ein, dass aber die entscheidende Frage eigentlich eine curriculare ist. Wie sehen Inhalte oder Kompetenzen aus, die wir vermitteln müssen, sodass die Weiterbildung – und das ist, glaube ich, auch so ein Strickfehler des Digitalpasses – sich weniger ausschließlich auf methodische Fragen des Unterrichtens mit digitalen Methoden beziehen muss, sondern sich vielmehr darauf beziehen muss, wie arbeite ich für

eine digitale Arbeitswelt Unterrichtsinhalte, Ausbildungsinhalte etc. auf? Und da sehe ich eigentlich auch einen Qualifizierungsbedarf und ein gewisses Defizit, sowohl bei Lehrern als auch bei Ausbildern und umgekehrt, wenn wir sogenannte Leuchttürme angucken, also Schulen, Betriebe, die es besonders gut machen, dann sind sie genau da stark.

Der Vorsitzende: Sagen Sie vielleicht, Entschuldigung Professor Sloane, an wen Sie die Frage adressieren? An Herrn Johnson? O.k!

Sachverständiger **Carlo Dirschedl:** Ich schließe mich dem Dank an. Vielen Dank für die interessanten Vorträge! Ich habe zwei Fragen: Die erste an Herrn Johnson: Cisco arbeitet ja mit beruflichen Schulen der öffentlichen Hand. Auch wir haben einen zertifizierten Cisco-Instructor. Schulen wie wir bekommen aber den Vorwurf, hier nicht produktneutral zu arbeiten, sondern Marktführer sogar noch weiter zu stärken. Gleichzeitig können wir Schulen natürlich nicht parallel mit drei oder vier Unternehmen in so einem Bereich arbeiten. Wie argumentiert hier Cisco? Das würde mich interessieren.

Die zweite Frage an Herrn Oehme: Ich sehe das so, dass wir immer mehr in einen Wettbewerb kommen, wenn wir nicht formale Qualifikationen am Ende einer dualen Ausbildung gleichstellen. Und wenn man jetzt sehr einfach argumentiert, könnte man hergehen und sagen: Ich arbeite mehrere Jahre, habe ein vergleichsweise höheres Gehalt, lasse mich dann in irgendeiner Weise zertifizieren und habe dann weitgehend weiterhin, vielleicht noch ein Stückchen höher, den Facharbeiterlohn. Auf der anderen Seite haben wir Auszubildende, die in zwei oder in dreieinhalb Jahren eine Ausbildungsvergütung bekommen und am Ende auch erst den Facharbeiterlohn. Hier sehe ich ein gewisses Problem. Mich würde interessieren, wie wir diesem Wettbewerb, den wir ja alle nicht wollen, sondern dessen Nebeneinander und Miteinander, wie wir dem begegnen könnten. Danke.



Der Vorsitzende: Danke sehr. Dann würde ich sagen, wir antworten wieder in der Reihenfolge. Herr Johnson, Herr Oehme und Herr Severing.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Gut, dann gehe ich zunächst auf das von Professor Sloane Erwähnte ein. Lehrkräftequalifizierung sehe ich ausdrücklich nicht im Sinne von, Unterricht soll mediengestützt sein, sondern es geht genau um die von Ihnen beschriebenen digitalen Kompetenzen. Dass das bei mir ineinander fließt, ist häufig damit verbunden, dass eben die Lernplattformen, die Cisco kostenlos den Schulen zur Verfügung stellt, genau diese digitalen Kompetenzen enthalten, nämlich, wie ändern sich berufliche Handlungsrountinen in einem Kontext, dass beispielsweise die von Ihnen erwähnte Prozesssteuerung auf Algorithmen, auf Maschinendaten und Ähnlichem beruht. In meiner Darstellung fließt es immer etwas ineinander, aber ich bin mit Ihnen da völlig auf einer Linie, dass ich meine, es geht mehr darum zu sagen, für das berufliche Handeln in den verschiedenen Bereichen ändern sich die Handlungsrountinen, und wie kann man das vermitteln? Und da wäre jetzt aber mein Maßstab zu sagen: Gerade weil es dem Nicht-IT-Ausbildungspersonal häufig schwerfällt, sich in die digitalen Prozessketten reinzudenken, dass da durchaus eine digitale Lernplattform wiederum auch sehr sinnvoll ist, weil sie eben gewisse Standards transportiert, die für alle Bereiche gelten. Das wäre der erste Punkt.

Und an Herrn Dirschedl gerichtet: Das ist richtig, was Sie sagen, also, Herstellerneutralität ist möglicherweise das falsche Wort. Ich denke aber, dass wir sagen können, im beruflichen Kontext gibt es sehr häufig exemplarisches Lernen, also Automatisierungstechnik oder die Reparatur eines Kfz. Das machen sie auch nicht an einem virtuellen generischen Produkt, sondern es ist meistens ein Produkt. Das wäre die erste Antwort, dass ich denke, im beruflichen Handeln ist das Üben an Industrieprodukten durchaus üblich. Und das zweite wäre, dass es auf der Seite von Cisco eine, sagen wir mal, Selbstbeschränkung gibt. Es gibt den Bereich der Networking Aca-

demy, was das Partnerschaftsangebot an die öffentliche Bildung angeht, wo wir sehr stark in dem Bereich der industriellen Standards unterwegs sind, dass also auch die Inhalte, selbst der Industriezertifikatskurse, auf dieser Ebene überwiegend das abbilden, was allgemeine Handlungsstandards sind. Und dann gibt es davon abgetrennt ein bezahltes oder ein kommerzielles Bildungsangebot, wo dann die von Ihnen erwähnten Produktschulungen stattfinden. Diese Trennung gibt es nicht sozusagen 100 Prozent idealtypisch, aber es gibt sie. Und das wäre, meiner Ansicht nach, dann der Hinweis darauf. Danke.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Die Frage, die sich an mich gerichtet hat, ist, glaube ich, relativ einfach zu beantworten. Ich weiß, die Sorgen sind im System riesengroß, aber wir haben im Moment auch nicht die Menschen, die sagen: Ich fange über ein Praktikum an zu arbeiten und mache später eine externe Prüfung. Sie suchen sich einen Beruf aus, wo sie auch nachher ein Angebot haben und sagen, da könnte ich das gleiche erreichen. Insofern glaube ich, wenn wir hier Rahmenbedingungen schaffen, rechtliche Rahmenbedingungen, müssten wir schauen, dass wir tatsächlich eine Altersgrenze hinbekommen. Und ich glaube, im System passt die Altersgrenze von 25, dass wir sagen, wem zuzumuten ist, dass er eine Ausbildung macht, der soll auch eine Ausbildung machen. Ich glaube, das ist ja nun in unserem Bildungssystem der Königsweg, entweder eine duale Ausbildung, eine schulische Ausbildung oder eine hochschulische Ausbildung zu machen und zu einem Abschluss zu kommen.

Das zweite, glaube ich, was wichtig ist, dass man die Förderinstrumente so anpasst. Das heißt, wenn das Sozialgesetzbuch sagt, das ist ein Förderinstrument, wie jemanden zu einer Umschulung zu schicken, auch zu sagen: Ich schicke ihn in ein Validierungsverfahren, weil ich glaube, dass er dann nachher besser vermittelbar ist. Wenn er das bestätigt bekommen hat, welche Kompetenzen er aus Beruf x oder y oder mehreren hat, und das dann entsprechend auch dort



hinterlegt, wo der Bund, die Länder Fördertöpfe im Prinzip zur Verfügung stellen. Ich glaube, damit kann man das schon steuern.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ich beziehe mich auf die Fragen von Herrn Dr. Born. Zunächst mal die Frage: Welche Berufe gibt es denn, die die erforderlichen Qualifikationen nicht abbilden? Und ich will mal im IT-Sektor bleiben. Wir entdecken ja im IT-Sektor eine große Ausspreizung und Differenzierung im hochschulischen Bereich, wo sehr viele Berufe inzwischen angeboten werden, nachgefragt werden und ihre Abnehmer finden, und eine relativ enge Führung mit einem gestaltungsoffenen Beruf des Fachinformatikers, der sehr viele Bereiche abdecken muss und immer nur exemplarisch abdecken kann. Insofern – ich mache gleich einen Übergang zu Ihrer zweiten Frage – wäre das nicht eigentlich ein Modell, wo man sagen würde, es braucht jetzt Spezialqualifikationen statt einer allgemeinen Qualifikation, aber es braucht eine intelligentere Verbindung als wir sie heute haben. Wir haben ja heute durchaus eine Situation, in der es nötig ist. Und viele Berufsschulen machen das auch. Die sind dann Lizenznehmer bei Cisco zum Beispiel, aber auch anderen. Die integrieren dann solche Industriezertifikate in die Ausbildung und schauen zu, wie sie das mit dem durchaus anspruchsvollen Lehrplan des Fachinformatikers zusammen auch noch hinkriegen. Das Vernünftiger wäre aber, wenn wir sagen, wir haben übergreifende Funktionen der Berufsausbildung kombiniert, dann eben auch mit variablen Elementen und Modulen, die aus dem Bereich schnellere Aktualisierung, Industriezertifizierungen und anderen mehr herkommen. Insofern würde ich auch, Herr Dr. Born, Ihnen durchaus folgen mit der Frage des Lernens auf Vorrat. Es ist nicht so, dass ich dafür plädieren würde oder Kollegen dafür plädieren würden, dass man sagt, eine Berufsbildung wird quasi ersetzt durch Kurssysteme. Denn eine Berufsbildung hat andere Funktionen. Sie muss dafür sorgen – das hatte ja auch Herr Oehme in seiner Stellungnahme hervorgehoben –, dass mündige Bürger eben auch gesellschaftlich integriert sind, dass

der Beruf auch für sie ein Besitzstand wird. Sie müssen auf Vorrat lernen, damit sie nicht von neuen Situationen überfordert sind. Aber zu sagen, wir haben ein System, das derart auseinander läuft, eine Formalisierung und eine gewisse Starrheit bei Aktualisierungen und Neuordnungen auf der einen Seite und auf der anderen Seite ein sehr agiles System, das aber dann völlig unverbunden ist und nur äußerlich mit viel Flickwerk miteinander verbunden wird, sodass es vor allem all diejenigen gar nicht erreicht, die nur in diesem formalen System mit Erfahrungslernen und Kursen sich bedient haben, das scheint mir eine Schwierigkeit zu sein. Und da, meine ich, müssen wir schon darüber nachdenken, wie wir das Berufsbildungssystem auf diesen immens gewachsenen Bereich der non-formalen Bildung besser beziehen.

Der Vorsitzende: Die Quellen – war eine Frage – würden Sie die nachreichen können?

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, es gibt zahlreiche. Ich sage nur einen Satz dazu. Es hat in Kanada mal angefangen mit Mac Nolan und anderen, die als erste untersucht haben, wie hoch ist denn der Anteil des non-formalen und informellen Lernens an dem Wissen, was Menschen in der Arbeitstätigkeit dann benutzen. Und das BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) hat das mal weitergemacht und hat eine Facharbeitsbefragung schon vor zehn Jahren gemacht. Und da hat sich herausgestellt – vor 15 Jahren inzwischen –, dass der überwiegende Teil des Wissens von Menschen ungefähr vier, fünf Jahre nach der Ausbildung nicht mal aus der Ausbildung des wirklich angewandten Wissens stammt, sondern aus dem Lernen, das sie im Arbeitsprozess getätigt haben.

Der Vorsitzende: Danke sehr für diesen ersten Block der CDU/CSU-Fraktion. Es folgt jetzt die SPD-Fraktion. Frau Kollegin Fahimi.

Abg. **Yasmin Fahimi (SPD):** Wir teilen uns das auch ein bisschen auf. Ich mache erstmal den Aufschlag und dann würden Frau Dr. Garbade und Herr Seiler auch nochmal jeweils eine Frage



gerne stellen wollen. Herr Professor Severing, ein bisschen muss ich das aber jetzt nicht nur fragend, sondern tatsächlich kommentierend nochmal zur Kenntnis nehmen. Dass man sich überlegen muss, wie man den non-formalen Bereich mit Blick auf das Berufssystem stärker auch nutzt und sozusagen da eine Konnektivität auch herstellt, das kann ich nachvollziehen. Da werden Sie, glaube ich, hier durchaus auch auf fruchtbaren Boden fallen. Allerdings muss ich sagen, dass ich doch einige Thesen von Ihnen recht steil finde. 1,5 Millionen Abgehängte ohne Schul- und Berufsabschluss sind mit Sicherheit nicht diejenigen, die quasi unterqualifiziert bereits irgendwo in ganz tollen Jobs tätig sind und die bloß aufgrund eines starren Systems keine Anerkennung haben, sondern die haben ein ganz anderes Thema. 21 Prozent derer, die auf Stellen arbeiten, für die sie nicht die ursprüngliche Qualifikation mitbringen, heißt nicht, dass sie nicht trotzdem in ihrem ursprünglichen Beruf etwas an Grundkompetenzen erlernt haben, die sie eben in dieser Tätigkeit sehr wohl auch gebrauchen können. Die Frage, wo und wie man lernt, ist eben auch nicht völlig unabhängig von der Qualität dessen, was man am Ende des Tages gelernt hat. Ansonsten müssten wir umfangreiche Validierungssysteme, viel umfangreicher als das, was Herr Oehme hier, finde ich, sehr schön dargestellt hat, mit extrem umfangreichen Prüfungen einführen, um das wirklich auf den Punkt abbilden zu können. Denn bestimmte, sagen wir mal, Feinheiten und Qualitätsarbeiten, auch Sicherheitsfragen, werden ja in der Abschlussprüfung nicht immer in jedem Detail tatsächlich geprüft. Insofern finde ich das schon ein bisschen sehr steil, will das aber erstmal nur als Kommentar stehen lassen.

Und ich habe eine Frage an Herrn Johnson, nämlich zu den Inhalten, die eigentlich genauer Ihrerseits angeboten werden. Dazu finde ich relativ wenig. Also, was sind denn konkret die ergänzenden oder aufbauenden oder wie auch immer Inhalte? Wer und wie entwickelt diese Inhalte eigentlich? Wie stellen Sie die Qualitätssicherung hier sicher? Denn das ist ja etwas, was uns im sonstigen Berufsbildungssystem sehr bewegt.

Und sind eigentlich diese Standards weltweit gleich? Vielleicht können Sie nochmal explizit etwas zu Ihren Inhalten sagen und wie Sie die aufstellen. Frau Dr. Garbade hat, glaube ich, auch nochmal eine Frage dazu und dann kommt Herr Seiler.

Sachverständige **Dr. Sandra Garbade**: Ich würde meine Frage allerdings an Herrn Oehme richten. Und zwar hatten Sie in den Ausführungen zu ValiKom auch nochmal deutlich gemacht, die Kompetenzfeststellungen sind abschlussbezogen orientiert, und haben damit die Kompatibilität eigentlich mit dem Berufsbildungssystem dargestellt. Sie hatten aber auch die Zahl von 450 Personen genannt, die, glaube ich, in diesem Zusammenhang diese Kompetenzfeststellung haben durchführen lassen. Jetzt wurde eben schon gesagt, woran liegt das eigentlich, dass dieses Verfahren, was ja jetzt über einen längeren Zeitraum lief, nicht eine größere Gruppe von Menschen erreicht. Liegt das sozusagen an der großen Vielfalt an Berufen in der, ich sage mal, Passgenauigkeit das zu tun, oder haben Sie andere Elemente, die dagegen sprechen, diese Form der Validierung im Grunde weiter auszuweiten und damit Zugänge für noch mehr Personen zu ermöglichen?

Sachverständiger **Dr. Martin Seiler**: Meine Frage geht in erster Linie an Herrn Johnson. Ich denke, es ist unstrittig, dass die Veränderungszyklen immer schneller und auch größer werden. Und das schließt ein Stück weit an das an, was Frau Fahimi gesagt hat, nämlich die Frage: Wenn Sie Ihre Bildungsangebote nehmen und sich mal dem unterziehen, dass es alles sehr schnell in Veränderung geht, was heißt das denn eigentlich dann für Ihre Entwicklung dieser Angebote und was heißt das vor allem für die Zertifizierung Ihrer Produkte? Das heißt ja, die müssten dann auch in einem gewissen Umfang einer Re-Zertifizierung oder gar auch einer Revision unterzogen werden. Das muss ja miteinander einhergehen. Das ist so ein bisschen die Frage nach Henne-oder-Ei-Prinzip, wie sich das dann für die Zertifizierung darstellt.

Das Zweite, was mich sehr stark interessiert: Sie kommen da aus so einer Nebensicht und sagen,



da muss auch ein Beitrag von den Unternehmen geleistet werden, sind aber wenig auf die Frage eingegangen: „Was ist denn aus Ihrer Sicht der Beitrag von Unternehmen in der Frage von Weiterqualifizierung, von Qualifizierung genau in diesem Sektor?“. Ich glaube, das ist nochmal ein wichtiges Spiegelbild, weil Sie ja auch so aus unternehmerischer Sicht in dieses Feld eingestiegen sind. Aber diese letzte zweite Frage kann natürlich auch gerne von den weiteren Sachverständigen mit beantwortet werden. Was ist die Rolle von Unternehmen in diesem ganzen Veränderungsprozess?

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank. Vielleicht fangen wir diesmal von hinten an. Herr Severing, Sie wurden angesprochen, zwar jetzt zunächst kritisch, ohne Frage! Das war ein Kommentar, keine Frage. Die Regie hat die jeweilige Fraktion. Dann würde Herr Oehme und dann Herr Johnson antworten, bitte.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Das mache ich gerne. Woran liegt das, nur 450 Teilnehmer? Also, man muss sagen, wie das Konzept war: Wir hatten ein Konzept, in drei Jahren ein System zu überlegen, wie kann es passend zu unserem Berufsbildungssystem aussehen, um abschlussbezogen zu validieren? Da hatten wir das Ziel, rund 180 Teilnehmerfälle zu kreieren. Also, das nicht nur theoretisch zu machen, sondern direkt mit der Praxis zu erproben. Das haben wir dann abgeschlossen und sind jetzt seit gut einem Jahr dran, statt mit acht Kammern, mit denen wir begonnen hatten – vier Handwerkskammern, vier Industrie- und Handelskammern –, das mit 32 Kammern in die Fläche zu tragen. So, und da sieht man jetzt, nach einem Jahr haben wir nochmal gut 270 Teilnehmer dazu gekriegt. Das heißt, dass sind Kammern, die das das erste Mal in einem ersten, in einem zweiten Fall haben, und das Ganze läuft jetzt noch zwei Jahre. Da haben wir ein deutliches Ziel. Und der Hintergrund in der Abstimmung mit dem Bundesbildungsministerium war, Kammern in die Lage zu versetzen, das zu können, und nicht zu sagen: Jeder, der nach Deutschland kommt, muss jetzt das Ganze umsetzen. Weil natürlich steht die Frage

im Raum: Braucht es nicht eine rechtliche Grundlage? Wie sieht die aus? Die Diskussion hat man noch nicht geführt. Ich denke, die Diskussion muss im politischen Raum geführt werden, aber das heißt, das ist im Prinzip ein Ausloten: Was geht? Was geht nicht? Was kommt an? Was kommt nicht an?

Wir können jetzt sagen, es gibt Branchen, die sagen, wir können das nicht gebrauchen. Ich sage mal ein typisches Beispiel: Die freien Berufe mit ihren dualen Ausbildungsberufen. Die sagen, wir haben nicht einen Angelernten bei uns in einer Arztpraxis, in einer Anwaltskanzlei, wir haben keine Zielgruppe. Wir haben auch andere Branchen in der Industrie, im Handwerk, die sagen, das kommt für uns eigentlich nicht in Frage, wir haben die Menschen nicht in Beschäftigung. Und deswegen glaube ich, gibt es jetzt viele Erkenntnisse aus dem Projekt, wie muss man das ausgestalten, um das zu etablieren. So, und natürlich haben wir gesagt, wir fangen mit den Berufen an, wo wir die meiste Nachfrage erwarten - ich sage mal, auch so mit den Leitberufen, mit den größeren Berufen in den großen Branchen - und insofern wächst das gerade erst auf. Das heißt, Sie laden mich hier relativ am Anfang einer Umsetzung ein, wo das Konzept feststeht, jetzt aber immer mehr gewonnen und es auch immer mehr bekannt gemacht wird. Und wir kennen es bei vergleichbaren Verfahren. Selbst wenn wir jetzt eine Rechtsgrundlage hätten, würden wir wissen, in fünf Jahren haben viele noch nie davon gehört. Also, ich meine, wir haben ja auch sehr träge Systeme in Deutschland, bis sich was herum-spricht, aber ich glaube, der Aufwuchs wird durchaus jetzt an Fahrt gewinnen.

Was ist die Rolle der Unternehmen? Die Frage finde ich ganz spannend, weil ich meine, wir sprechen hier natürlich sehr stark über IT, aber wir kennen sehr viele Branchen, wo Industrieschulungen Standard sind. Wir haben ganz viele Handwerke, die selbstverständlich im Elektrobe-reich, im Sanitärbereich, im Klimabereich ständig mit Herstellern zusammenarbeiten, um auf Produkte – und nichts anderes macht Cisco auch – geschult zu werden, die richtig zu bedienen



und anzuwenden, das als Arbeitstool zu benutzen oder als Produkt, was sie dem Kunden bringen, zu benutzen und zu warten, zu reparieren. Insofern, glaube ich, ist das auch ein Eigeninteresse der Industrie, die Kompetenzen sozusagen an die Menschen zu bringen.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy):

Ja, das Eigeninteresse vielleicht angesprochen, will ich nicht ganz in Abrede stellen, aber, Frau Fahimi, Sie hatten nach den Inhalten gefragt. Also, es gibt im Prinzip auf diesem Lernplattform-Angebot von Cisco drei Blöcke: „Einstiegskompetenzen insgesamt im Bereich digitale Kompetenzen“, das sind kurze Sequenzen von teilweise nur 20 Stunden. Damit ist klar, da geht niemand raus und ist IT-Fachkraft; einen „mittleren Bereich“, wo eher technische Berufe, Ausbildungsgänge angesprochen werden und wo der Übergang, teilweise Industrie 4.0 – von uns Industrie Internet of things genannt –, hingeht; bis hin zu den „IT-Fachkräften“, die für die Industriezertifikatskurse in Frage kommen. Ihre Frage war: Sind die Standards weltweit einheitlich? Ja, diese Industriezertifikate – und das habe ich in der schriftlichen Stellungnahme noch etwas ausgeführt – sind sozusagen das oberste Ende dieser Lehrgangsangebote von Cisco. Es gibt aber in dem Einstiegsbereich, auch gerade für Nicht-IT-Ausbildungsgänge, genau die Inhalte, die eben thematisieren, wie ändern sich Produktionsprozesse, die über digitale Daten gesteuert sind.

Das Thema „Qualitätssicherung“ bringe ich kurz zusammen mit dem, was Herr Seiler zu den Veränderungszyklen gefragt hat. Und da gibt es eine ganz schöne Parallele. 1997 wurde eben das erste Mal dieser Kurs CCNA, den auch Herr Severing erwähnt hatte, veröffentlicht. Wir haben seitdem sieben Vollversionen aktualisiert, also ungefähr einen Dreijahreszyklus, wenn man das mal so mathematisch ausrechnet, und die Lernplattform selber ist dann sogar noch als lernendes System gestaltet. Das heißt, sollten Veränderungen zum Beispiel von den Nutzerinnen und Nutzern gesehen werden, eventuell sogar manchmal Fehler, dann können die zwischen diesen Hauptrevisionen der Inhalte entsprechend eingepflegt werden.

Also, insoweit findet eine ständige Aktualisierung, nicht nur der Lehrgangsmaterialien, sondern auch der dazu passenden Zertifikate statt, also eine sehr schnelle Veränderung.

Nochmal zum Hinweis von eben zu den Unternehmen. Im Falle von Cisco zumindest ist es neben dem, was Herr Oehme als Eigeninteresse beschrieben hat, eben auch, dass es ein Kernbestandteil vom sogenannten Corporate Social Responsibility Engagement ist, also des sozialen Engagements des Unternehmens; und die Inhalte werden tatsächlich von Menschen entwickelt, die bei Cisco arbeiten. Aber zum Beginn des Programms wurden damals auch Berufspädagogen eingestellt; zwar nicht in Deutschland, sondern in den USA, aber es sind sozusagen pädagogisch aufbereitete und entsprechend für den Unterricht geeignete Unterrichtsmaterialien.

Nur noch ein letzter Satz zu der Quantität: Wir haben knapp 50.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Unterrichtsjahr in Deutschland, und von den, sag ich mal, ca. 1600 berufsbildenden Schulen in Deutschland sind 431 bei uns als aktive Academies dabei. Das heißt, wenn man jetzt mal die rausnimmt, wo bisher zumindest die Wahrnehmung war, IT ist nicht unser Kernbereich, ist die Abdeckung, glaube ich, relativ groß.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für diese zweite Runde, auch an die SPD-Fraktion. Dann fahren wir fort mit der AfD-Fraktion. Frau Kollegin Höchst, bitte.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Ja, vielen Dank. Wir werden uns die Fragestellungen auch etwas aufteilen. Ich habe zwei Fragekomplexe. Der erste geht bitte an den Herrn Professor Severing und an den Herrn Oehme. Auch von unserer Seite vielen Dank für die profunde Vorstellung. Dennoch gibt es einige Nachfragen gerade zu diesen Validierungsverfahren und der Teilnahme an solchen. Herr Oehme, die Frage geht an Sie: Mich interessiert besonders die Stichgruppengröße wegen der Signifikanz der daraus abzuleitenden Aussagen. Wir sprechen von 450 Personen. Es wäre, denke ich, für uns alle interessant, welche Berufsgruppen betroffen sind, ob sich da Quoten



abzeichnen – Teilnahme und Bestehen –, ob es Erkenntnisse darüber gibt, falls Leute durchfallen, woran das denn möglicherweise läge, Erkenntnisse zu Geschlecht und Alter.

Der zweite Fragenkomplex richtet sich an Sie alle drei, bitte. Und zwar würde ich gerne von Ihnen hören, wie Sie auf der einen Seite die dankenswerte Möglichkeit, Alltags-, Berufswissen zu validieren, in Verhältnis setzen zu einer möglichen Entwertung von Ausbildungs- und Studienberufen. Ich frage das deswegen, weil ich als ehemalige Prüferin von Schülern, die sich im Nicht-Schülerabitur versucht haben, weiß, wie viele antreten und wie wenige bestehen und wie die Qualität, die hinterher zertifiziert wird, sich verhält zur Qualität zu G9 oder zu G8. Wir haben auch aus der Lehrerbranche das schöne Beispiel der fachfremd unterrichtenden Kollegen, denen da auch viel zugetraut und auf der anderen Seite viel zugemutet wird. Also, immer wenn wir etwas validieren und sagen, da gibt es Möglichkeiten zu sagen, das trifft jetzt zu und man kann diesen Beruf so zertifizieren, entwerten wir da nicht auf der anderen Seite andere Berufe? Vielen Dank.

Sachverständiger **Helmut Seifen**: Ja, vielen Dank, ich führe den Gedanken noch etwas weiter aus. Wir haben ja in den Vorträgen gehört, dass es offenbar besonders in unserem Land ein Spannungsverhältnis gibt zwischen Solidität und Flexibilität, dass wir eigentlich beides wollen, das Solide auf der einen Seite, aber natürlich das Flexible auf der anderen Seite auch, weil nun mal nicht nur die Welt, sondern auch die Berufswelt sich ändert. Meine Frage an Professor Severing: Ich hatte das Gefühl, dass Sie besonders für die Flexibilität plädieren. Inwiefern ist die Gefahr des Wildwuchses auszuschließen? Und zweitens oder 1b: Ist es nicht so, dass das non-formale oder informelle Lernen besonders dann gut funktioniert, wenn vorher eine solide Berufsausbildung vorausgeht? Also, ich kenne den Heizungsmonteur, der auch an seinem Motorrad nicht nur herumschraubt, sondern sehr erfolgreich sein Motorrad wartet. Das ist das eine, vor allen Dingen vor dem Hintergrund, wo wir in Deutschland

ja auch nach der Abschaffung der Zünfte vor 200 Jahren dann ganz schnell die Handwerkskammern aus gutem Grund wieder eingeführt haben, weil es nämlich im biederen 19. Jahrhundert genau diesen Wildwuchs gab. Und vor kurzem haben Sie ja hier im Bundestag den Meisterzwang wieder für viele Berufe eingeführt, weil auch dort deutlich wurde, dass es mit der soliden Handwerkerleistung nicht mehr weit ging. Ja, das ist eigentlich die Frage, die ich zu stellen habe an Sie, Herr Professor Severing. Vielen Dank.

Sachverständiger **Prof. Dr. Bernd Giezek**: Erstmal vielen Dank für den Input. Ich habe eine Frage an Herrn Johnson. Sie empfehlen, die Lernplattformen der Bundesländer zu öffnen, und schlagen eine einheitliche Qualitätsprüfung dafür vor. Wo würden Sie die sowohl regional als auch inhaltlich und personell sehen? Wie können Sie sich das vorstellen, und wie sollte die Ihrer Meinung nach besetzt sein?

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank. Ich würde vorschlagen, dass wir jetzt wieder in der Reihenfolge Johnson, Oehme, Severing antworten.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Herr Professor Giezek, ich gehe gleich auf Ihre Frage ein. Wo würde ich die Qualitätsprüfung sehen? Ehrlich gesagt habe ich jetzt nur eine erste spontane Orientierung. Ich könnte mir natürlich vorstellen, dass es koordiniert wird vom BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) bzw. dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Weil wir ja bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen haben, weswegen ich da eben eine klare Differenzierung machen würde; insofern, dass selbstverständlich in dem Bereich der schulischen Allgemeinbildung, wo die sozusagen föderalistische Differenzierung doch stärker zu erkennen ist, erstmal die Bundesländer ihre jeweils eigenen Plattformen entwickeln müssen und sollen; dass diese dann aber für den Bereich der beruflichen Bildung nach Möglichkeit mit einer Qualitätsprüfung letztlich für die Einsteuerung von Inhalten, auch für die angeschlossenen Landeslernplattformen, geöffnet werden. Da ist tatsächlich, wie ich weiß, Föderalismus ein schwieriger Bereich der deutschen Strukturen. Nichts desto trotz wäre



eben meine erste Identifizierung; BMBF und BIBB kann man selbstverständlich als zuständige Stellen da nicht außen vorlassen. Soweit meine Antwort dazu.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Ja, zur Anzahl der Teilnehmer: Also, ich kann sagen, von den 271, die in diesem Jahr die Verfahren abgeschlossen haben, waren 131 dabei, die alle Tätigkeitsbereiche beherrscht haben, 129, die nur Teile beherrscht haben und tatsächlich elf, die keinen Bereich beherrscht haben. Das hat uns aus der Beratungssituation heraus gewundert. Bei der Selbsteinschätzung kann man noch sagen, naja, das ist Selbsteinschätzung. Aber dann gab es ja dieses Gespräch mit dem Experten, und normalerweise waren alle davon ausgegangen, dass jemand, der sich da sozusagen auf Augenhöhe unterhält, da herausfindet – der Antragsteller selbst, aber auch der Experte/die Expertin –, ob das klappt oder nicht. Aber es sind elf Personen, die konnten das de facto dann nicht zeigen; sie konnten vernünftig darüber sprechen, das muss man so interpretieren, aber konnten die Kompetenzen nicht zeigen. Vom Alter her: Durchschnittsalter ungefähr 39 Jahre bei den Berufen. Ich habe gerade mal nachgeguckt: In dem Ranking dieser 271 Verfahren waren 36 im Beruf Friseur/Friseurin, 34 Kaufmann für Büromanagement, 22 Fachlageristin/Fachlagerist, 18 Maler/Lackierer, dann Elektroniker, Koch, Metallbauer, Verkäufer. Also, ich habe eine ganze Liste, ist auch auf der Internetseite zu sehen, welche Berufe werden angeboten und wie ist der Stand in dem Verfahren. Das kann ich sonst gerne auch nochmal zur Verfügung stellen.

Was vielleicht nochmal ganz interessant ist: Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk macht die wissenschaftliche Begleitung und hat zum Stichtag Ende Oktober mal ausgewertet, wie viel Erstkontakte es gab. Das waren dann gut 1200. Daraus haben sich dann gut 1000 Beratungsgespräche für das Verfahren ergeben. Davon haben dann zu dem Stichtag – das sind immer Stichtagsbetrachtungen, die sind ja nie so gut, weil das noch nicht alles abgeschlossen ist – 328 Personen Antragsunterlagen eingereicht, und es

gab 252 Gespräche zur Fremdbewertung, 174 Fremdbewertungen. Also, da sieht man nochmal, das wird immer ein Trichter von denen bleiben, die sich interessieren, bis zu denen, die es dann auch bis zum Ende durchführen. Und das werden wir jetzt halt ständig begleiten und auswerten.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, Sie fragen, ob mit der Validierung nicht auch eine Entwertung von Abschlüssen verbunden ist? Jetzt kann man erstmal sagen, warum soll jemand, der einen Abschluss hat, in irgendeiner Weise in seinem Wert gemindert sein, weil es einen anderen Weg zu dem Abschluss gibt. Der zweite Bildungsgang entwertet ja auch nicht das Abitur in diesem Sinne. Es gibt einen zusätzlichen Weg. Aber umgekehrt muss man fragen, mit welchem Recht wir eigentlich nicht bewerten, welche Kompetenzen jemand anders erworben hat. Nehmen wir mal einen Studienabbrecher, der in der Firma einsteigt und dann zum Netzwerkadministrator wird, vielleicht mal Kurse bei Cisco oder anderswo macht, viel selber und von Kollegen lernt, und der am Ende genau die gleiche Tätigkeit macht wie jemand, der eine Fachinformatikerausbildung abgeschlossen hat, die gleichen Kompetenzen, aber das Zertifikat nicht hat, und wenn er den Betrieb mal wechseln muss, auch größte Schwierigkeiten hat, die Sache nachzuweisen oder sich tariflich entsprechend einzuordnen. Warum erkennen wir das nicht an? Der könnte das gleiche, und wir machen es ihm sehr schwer.

Er hätte es jetzt übrigens leichter – und das würde ich ihm dann auch raten –, an eine deutsche Hochschule zu gehen. An einer Fachhochschule etwa könnte er sagen: „Das und das mache ich, und jetzt will ich hier ein Studium anfangen, und da hätte ich gerne 30 oder 40 Prozent der Seminare gespart, weil ich das ja schon kann.“ Und dann gibt es eine Einstufung und ein Bewertungsgespräch, und dann kann er das. In der Berufsbildung geht das nicht. Das ist die Schwierigkeit, die ich hier sehe, und insofern würde ich weniger das Moment der Entwertung gegebener



Zertifikate, als der Bewertung von Kompetenzressourcen, die wir im Lande haben, an dieser Stelle sehen.

Der Vorsitzende: 30 Sekunden haben Sie noch. Gibt es noch eine Nachfrage? Gut, dann die zweite Runde. Dann bitte die Fraktion der FDP. Kollege Dr. Brandenburg.

Abg. **Dr. Jens Brandenburg** (FDP): Ja, herzlichen Dank Ihnen dreien für den Input. Ich hätte eine erste Frage an Herrn Oehme, insbesondere nochmal mit Blick auf ValiKom. Was ist denn aus Ihrer Sicht eine realistische Zielgröße? Also, wie viele Menschen müssten Sie jährlich mit dieser Validierung in ein paar Jahren erreichen, damit Sie sagen, das Projekt hat sich gelohnt? Ich habe gesehen, in Ihrer schriftlichen Antwort haben Sie einmal die 16, einmal die 4 Millionen nochmal als Obergrenzen gewissermaßen aufgeführt, aber da sind ja auch ganz viele Menschen dabei, für die realistisch dieser Weg gar nicht in Anspruch genommen würde. Und außerdem würde ich Ihnen, Herr Oehme, gerne die Gelegenheit geben, nochmal auf die Einschätzung von Herrn Severing zu reagieren, der eher auf die Limitierung unter anderem von ValiKom hingewiesen hat. Das fand ich einen ganz spannenden Punkt. Wenn Sie darauf nochmal eingehen könnten.

Umgekehrt an Sie, Herr Professor Severing, auch da würde ich gerne konkret nochmal mit Blick auf die drei Beispiele nachfragen, die Sie aufgeführt haben, und den weiteren Handlungsbedarf. Was wäre denn aus Ihrer Sicht ein politisch richtiger Weg? Also, sehen Sie Möglichkeiten, da Dinge zusammenzufassen? Trauen Sie sich ein Projekt wie ValiKom zu, wenn man das entsprechend weiter aufbaut, den Anforderungen umfanglich zu genügen? Was würden Sie konkret als nächste Schritte der Politik empfehlen? Und ich würde dann für weitere Fragen an den Kollegen Sattelberger weitergeben.

Abg. **Dr. h. c. Thomas Sattelberger** (FDP): Ja, ich möchte mich auch an Sie wenden, Herr Professor Severing. Sie haben über drei wesentliche Formen der Validierung gesprochen und ein bisschen bitter hinzugefügt, dass man sich in 10, 15

Jahren nicht auf eine verbindliche transparente und standardisierte Form der Anerkennung verständigt hat. Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe, dass wir da über eine Dekade nichts getan haben, und was exakt ist Ihre Forderung an die Enquete, was wir hier auf jeden Fall aufgreifen sollten? Sie haben im Grunde bei dem Thema der IT-Kompetenzen über zwei Parallelwelten der Bildung gesprochen. Welche wird nach Ihrer Einschätzung, mit Blick auf die Veränderungsgeschwindigkeit im Schulsystem und die im Berufsbildungssystem sowie die Veränderungsgeschwindigkeit bezogen auf die Firmen, schlussendlich das Sagen haben aus Ihrer Sicht?

Und, last not least, eine Frage auch an Sie und an Herrn Johnson. Wenn Sie die ganze Education-Tech-Startup-Welt anschauen und jetzt nicht die großen Ciscos, sondern die kleinen Startups, die heute im Grunde zum Teil auch formalisierte zertifizierte Education anbieten. Wie beurteilen Sie da Deutschland im Vergleich zur internationalen Welt?

Der Vorsitzende: So, Sie möchten zunächst die Antworten hören? Ja, dann würde ich sagen, zuerst Herr Severing und dann Herr Johnson. Severing, Oehme, Johnson. In der Reihenfolge.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): ValiKom finde ich einen sehr vernünftigen Ansatz, weil es sich eben an den Standards der Berufsbildung misst. Der Mangel an der Sache – das, glaube ich, hatte ich auch kurz angesprochen – ist, man müsste dann schon dazu kommen, dass am Ende der Rechtsstatus derer, die so eine Zertifizierung durchlaufen haben, mit dem identisch ist, was jemand, der eine Abschlussprüfung abgelegt hat, dann auch in der Hand hat. Wenn wir uns mal in Frankreich umsehen, wo es Kompetenzzertifizierungen gibt, da ist seit Jahren klar, die verleihen einfach genau die gleichen Zertifikate mit dem gleichen Wert, wie sie sonst die Berufsbildung auch verleiht. Und darauf gibt es einen Rechtsanspruch. Jeder kann das machen. Und das ist ein Mittel, wie man Qualifikationsreserven wirklich hebt. Dabei ist es auch so, dass bei den hohen Zahlen – viele Millionen in diesem Bereich –,



dass wir da sehr viele natürlich haben, die wirklich keine beruflich verwertbaren Kompetenzen haben, weil sie einfach immer nur ihre Tätigkeiten verrichten. Aber wir haben darunter eben auch viele Experten, die wirklich sehr viel wissen, und deren Wissen man auf diese Weise sichtbar machen könnte. Und lassen Sie es nur 10 Prozent sein, wir kommen immer noch auf gewaltige Zahlen.

Die Frage, warum sich das in Deutschland so lange fortschleppt und wir da eine reiche Projektkultur haben und vom BMBF vor allem immer wieder neue Förderprogramme im Bereich der Validierung, aber keine rechtsverbindliche Umsetzung haben, mag daran liegen, dass in Deutschland die Vorneverteidigung der institutionellen Berufserstausbildung sehr weit gediehen ist, und dazu auf der anderen Seite eine Marginalisierung von allen Dingen besteht, die in der Weiterbildung passieren. Das ist eben der Preis dafür, dass uns ein Facharbeitssystem in so einer geschlossenen Weise seit 30, 40 Jahren erhalten worden ist, dass auf der anderen Seite sehr viele modernere Entwicklungen an diesem Bildungssystem vorbeigehen und eben im non-formalen Bereich stattfinden, was zu Ihrer dritten Frage, nein, zu der Frage von Herrn Sattelberger führt. Wie verhält sich das im weltweiten Bezug? Wir sehen ja deutlich, dass jetzt – auch von nationalen Playern abgesehen, also Cisco und anderen mehr – etwa angelsächsische Universitäten im deutschen Raum sehr tätig sind, also Phoenix University und andere als richtig große Anbieter mit Online-Kursen auf der Welt nach Talenten suchen, Talente ausbilden, Leute mit Online-Möglichkeiten und auch Zertifizierungen online versorgen. Und darüber entwickelt sich plötzlich ein Bildungssystem und ein Bildungsmarkt quasi ganz getrennt von der Wagenburg, die wir da errichtet haben. Insofern meine ich nochmal und will das so auch resümieren, um nicht falsch verstanden zu werden: Es geht nicht darum zu sagen, dieses Pfund einer Berufsbildung mit staatlicher Anerkennung soll in irgendeiner Weise untergraben werden, aber es untergräbt sich selber, wenn es quasi nicht integriert, was es an modernen Formen da auch braucht. Und diese Wege

der Integration gelte es halt zu suchen. Da mag ValiKom einer sein. Wenn wir zu anderen quantitativen und qualitativen Standards kommen, dann mag MYSKILLS was sein, wenn man es aus dem Bereich der Bundesagentur befreit. Aber an diesen Stellen muss man nachdenken. Und zwar nicht in Form von Projekten, sondern von politisch indizierten Programmen. Und da könnte diese Kommission natürlich eine Rolle spielen, wenn sie sagt, es ist ein politisch legitimer Weg, der da gegangen wird.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Ja, eine schöne Frage: Wann hat sich denn unser Projekt ValiKom gelohnt? Also, da würde ich sagen, natürlich möchten alle immer am liebsten Zahlen hören, aber ich würde sagen, es hat sich gelohnt, wenn ein solches Instrument an unser Bildungssystem angedockt wird, es rechtliche Rahmenbedingungen bekommt. Von der Einschätzung her: Mit welchen Zahlen muss man denn rechnen? Ich glaube, es ist überaus schwierig. Ich vergesse nicht die Diskussion 2011 ums Anerkennungsgesetz und mit welchen Zahlen müssen wir denn rechnen. Wir rechnen ja so gerne und nehmen immer Grundgesamtheiten, und dann unterstellen wir Wahrscheinlichkeiten. Für wie viele kommt es in Frage, und wer ist motiviert, das zu machen? Wie sind die Fördertöpfe, wie agieren die Institutionen in der Beratung? Und, und, und. Also, ich glaube, auch hier jetzt fundierte Zahlen zu sagen, ist kein guter Weg.

Ich würde gerne mal zeigen, wenn man sich in den Niederlanden umschaute, wie es dort ist. Die Niederlande hat ein Validierungsverfahren und sagt, wir haben das für viele Berufe. Längst nicht für alle, sondern da, wo wir das für realistisch halten, dass ein Bedarf da ist. Und dann fragt man, da haben sie 100, und da haben sie 20, und da haben sie 30, und da haben sie 1300. Und alle sagen – das ist jetzt ein paar Jahre her –, wieso denn in dem Beruf so viele Straßenbauer? So, und dann hieß es: Ja, das war ganz einfach. Öffentliche Aufträge haben nur noch die Firmen mit einer bestimmten Fachkräftequote gekriegt, also mussten alle Betriebe hin und mussten sa-



gen, ich habe Fachkräfte, und deshalb ist in diesem Beruf eine so hohe Validierung. Das heißt, auch die Einflussfaktoren auf die Notwendigkeit einer Validierung hängen von vielen Aspekten ab. Und wir haben ja in dem Zusammenhang von Industrie und Handwerk – als Beispiel – Vorgaben der Hersteller, wie dieses Qualifikationsprofil der Handwerksbetriebe aussehen muss, um zum Beispiel weiterhin für einen Hersteller arbeiten zu dürfen. Das heißt, auch hierauf kann sich sowas auswirken, dass man dann sagt, ich habe hier Menschen, die wie Fachkräfte arbeiten, und ich muss es jetzt sozusagen zertifizieren lassen; und im nächsten Schritt muss es dann der, der den Nachweis haben will, auch akzeptieren. Das heißt also, es ist nicht so einfach. Im Moment würde ich sagen, rechnen Sie damit, so wie wir Externenprüfung haben, 10 bis 15 Prozent aller Prüfungen, da wird sicherlich auch die Validierung da sein. Es mag aber Einflussfaktoren geben, die das in bestimmten Berufen in eine völlig höhere Richtung bringen. Also, das wäre so meine Einschätzung.

Zur Frage Legitimierung ValiKom und die Kreuzchentabelle von Professor Severing: Mein Eindruck ist, er weiß nicht so ganz genau, was wir da wie machen, sonst hätte er vermutlich die Zugänglichkeit nicht weggelöscht. Er hat gesagt, wegen der kleinen Zahl. Wir können jeden Interessierten aus ganz Deutschland in 30 Berufen zu einer Kammer führen in Deutschland und dort kann er ein Validierungsverfahren machen. So, also damit würde ich sagen, die Zugänglichkeit ist da. Und da sind halt die Zahlen zu klein. Ich glaube, das müssen wir auch nicht überbewerten. Wir haben jetzt viele Beispiele, wie wirkt es am Arbeitsmarkt, aber aus einzelnen Personen kann ich nicht rückschließen, was ist das dauerhaft für ein Instrument und welche Wirkung hat es, wenn es auch eine Rechtsgrundlage hat. Also, ich meine, da muss man immer noch sagen, es ist ein Projekt und nicht mehr. Da schließe ich mich Ihnen völlig an, aber es soll ja einen Weg aufzeigen. Das ist ja im Prinzip das, was wir sehen. Vielleicht nochmal ein Aspekt, der aus meiner Sicht viel zu geschlossen in unserem Bildungssystem dargestellt worden ist. Das ist der Bereich

der höheren Berufsbildung und der Prüfungen dort. Ich habe natürlich kaum Vorschriften, dass ich einen Lehrgang besuchen muss, um eine Prüfung zu machen. Also, ich sage mal, die Abgeordneten haben zuletzt das Berufsbildungsgesetz modernisiert, und ich meine, da haben wir Regeln drinnen, die sind ja überaus flexibel. Das muss man ja auch sehen. So, und das einzige, weil wir es halt als Bildung im umfassenden Sinne sehen, die Ausbildung haben wir stärker geregelt als alle anderen geordneten Bereiche, wo ich mich selbstverständlich mit Berufserfahrung zur Prüfung anmelden kann. Ob es nun ein Fachwirt ist, ob es ein Meister ist, da muss ich keinen Lehrgang besuchen. Viele machen es natürlich für ihre Gewissheit, die Prüfung nachher auch zu schaffen, aber vom Ordnungsmittel her sind wir da doch völlig flexibel aufgestellt. Und wir haben in allen Bereichen immer so den Ausnahmeparagraphen, der extra ja auch nach der Rechtsprechung so weich ist, dass ich jeden, der es irgendwie glaubhaft macht, zulasse, denn es geht ja hier im Prinzip nur um Zulassungsfragen. Danke.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy):

Ja, auf die Frage von Herrn Dr. Sattelberger nochmal ganz kurz bezüglich der Education Startups. Ich denke schon, Sie haben das in Ihrer Fragestellung ja teilweise schon mit erwähnt, es gibt sozusagen einen internationalen Wettbewerbsnachteil, weil es beispielsweise eine Tradition der amerikanischen, aber auch englischen Universitäten gibt, ihren Namen als private Institutionen für so etwas herzugeben, sodass die Reputation da mitschwingt. Eine ähnliche Tradition beobachte ich in Deutschland nicht, was also sozusagen ein Wettbewerbsnachteil ist. Dennoch, da sind interessante Entwicklungen dabei. Ich denke, dass in Deutschland dann auch tatsächlich nochmal aus dem Bereich der Hersteller sehr anspruchsvoller Produkte eine besondere spezifische Stärke besteht, dass eben genau diese Hersteller- oder Produktschulungen in Form von E-Learnings sehr stark im Markt sind. Danke.

Der Vorsitzende: Danke sehr, auch für diese Runde. Es folgt die Fraktion DIE LINKE. Kollegin Bull-Bischoff.



Abg. **Dr. Birke Bull-Bischoff** (DIE LINKE.): Ich möchte an die Debatte anknüpfen, die mehrfach im Raum stand. Das Spannungsfeld zwischen Beruflichkeit, die ja bei Ihnen, Herr Professor Severing, sehr stark unter Kritik steht, auf der einen Seite, und auf der anderen Seite Anerkennungsverfahren im weitesten Sinne für non-formale und informelle Kompetenzen. Ich will sagen, das Ganze findet ja nicht nur in einem fachlichen Kontext statt, ist nicht nur eine wissenschaftliche Debatte, sondern auch eine, die mit unterschiedlichen Interessen in der jeweiligen Diskussion verbunden ist. Deswegen ist es, alt wie neu, auch eine Kontroverse. Ich möchte Sie gern umgekehrt fragen: Wie muss sich Beruflichkeit verändern, um sie in diesem Spannungsfeld stark zu machen?

An Herrn Oehme die Frage zur Validierung. Eine haben Sie beantwortet. Die Spannung zur Erstausbildung, die Gefahr sie mit den 25 Jahren Altersgrenze zu ruinieren, ist dem ein Riegel vorgeschoben? Ein kleiner? Aber es geht ja weiter. Die Frage ist: Welche Rahmenbedingungen und Regeln brauchen wir, um Anreize zu setzen, dass es zu einer vollqualifizierenden Ausbildung am Ende kommt? Also, eine Gleichwertigkeitsfeststellung.

Letzte Frage an Herrn Johnson von Cisco: Exemplarisches Lernen war Ihre Antwort auf Produktneutralität. Wir haben in der Projektgruppe 1 für uns gesagt, auch digitale Mündigkeit ist uns ein Wert. Welcher Wert ist das für Sie und wie realisieren Sie das bei Ihren Lernplattformen?

Sachverständige **Angela Kennecke**: So, ich fange mal in umgekehrter Reihenfolge an. Ich sage jetzt mal Carsten, denn Carsten und ich haben zusammen im Neuordnungsverfahren auf einer Seite gesessen. Und zwar ging es da um die Vergleichbarkeit der ganzen Sachen. Du hast selbst gesagt, dass die Angebote nicht vollqualifizierend sind und von pädagogischer Seite immer noch an der Stelle bei uns unterstützt werden müssen. Wir haben am Ende unseres Verfahrens ja den Abgleich mit der europäischen DIN-Norm des e-Competence Frameworks vorgenommen. Gibt es

auch einen ähnlichen Abgleich und Vergleich für die Cisco-Schulungen? Das ist Nummer 1.

An Herrn Oehme die Frage: Sie hatten die Berufsexperten erwähnt. Darf ich darunter die Prüfer verstehen, die dort eingesetzt werden, die an den Kammern sowieso schon in Amt und Würden und berufen sind? Und mich würde interessieren, ob die Transparenz der Testate deutlich wird, und wie das sichergestellt wird?

Und an Herrn Professor Severing: Da irritiert mich ein bisschen das starke Beispiel mit den IT-Berufen. Man muss sagen, die sind technikoffen formuliert worden, und wenn es eine ganz große Not auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite gegeben hätte, hätte man dort sicherlich was gemacht. Und das, was Sie an Spezialisierung eingefordert hatten, fand in den nicht so gut angenommenen zertifizierten Fortbildungsberufen oder Fortbildungsmöglichkeiten statt. Und auch da kann ich sagen, der Abgleich mit den großen Standards der DIN hat gut funktioniert. Und genau das, was wir jetzt reingenommen haben im Rahmen des Neuordnungsverfahrens, ist genau das, was auch in der neuesten DIN-Verordnung an Ergänzungen vorgenommen wurde. Ich habe jetzt keine konkrete Frage, ich wollte das nur nochmal ergänzend beigetragen haben. Danke.

Sachverständige **Prof. Dr. Ursula Bylinski**: Ja, vielen Dank. Es bleibt noch eine kleine Frage meinerseits an Herrn Johnson. Und zwar beziehe ich mich auf Ihr Papier, das uns im Vorhinein zugegangen ist, und zwar unter dem Anspruch der Inklusion. Sie haben ja durchaus beschrieben, dass sich hier neue Wege eröffnen für Menschen mit besonderem Förderbedarf bzw. für Menschen mit spezifischen Handicaps. Nun führen Sie da auch verschiedene Beispiele an und mich würde interessieren: Das Berufsförderungswerk in Leipzig ist hier aufgelistet und Sie schreiben, dass die Praxisnähe der Lehrgangsmaterialien durchaus den Nachteil einer Berufsausbildung im betrieblichen Kontext ausgleichen könnte. Das interessiert mich nun. Wie soll das passieren? Machen Sie das mit Simulation, und kann ich berufliche Handlungskompetenz in diesem Kontext



erwerben? Auch der soziale Kontext, der natürlich in diesem betrieblichen Zusammenhang wichtig ist, fällt ja hier weg. Wie habe ich mir das vorzustellen?

Der Vorsitzende: Besten Dank, Frau Professor Bylinski. Wir beginnen wieder mit Ihnen, Herr Johnson, bitte.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Ja, ich gehe zunächst ein auf die Frage von Frau Dr. Bull-Bischoff bezüglich digitaler Mündigkeit. Ich hatte ja schon versucht darzustellen, dass es drei Komponenten gibt, also Einstiegskurse, mittelschweres und Industriezertifikatsniveau. Ich würde sagen, dass dieser Bereich digitale Mündigkeit, den Sie ansprechen, sehr gut mit Inhalten abgedeckt werden kann, die in diesem Einstiegssegment sind, wo es beispielsweise um Cybersicherheit für Anwenderinnen und Anwender geht. Oder die Frage einer Einführung in „Wie verändern sich gesellschaftliche, aber auch wirtschaftliche Prozesse durch das Internet der Dinge?“. Das heißt also, diese Bereiche werden adressiert. Ich würde dann immer nochmal einschränkend sagen, natürlich muss eine Lehrerin/ein Lehrer, die das verwenden, dann auch selber nochmal kritisch darauf schauen und sagen, welche Ergänzungen, die vielleicht nicht aus der Perspektive eines IT-Unternehmens zu diesem Thema relevant sind, sie haben. Also, deswegen dieser Punkt.

Angela Kennecke hatte angesprochen, inwieweit es einen Vergleich der Cisco-Zertifikate mit dem europäischen Kompetenzrahmen bzw. insbesondere mit dem e-Competence Framework gibt. Und tatsächlich gibt es also eine externe Studie eines niederländischen Instituts „EXIN“, was auch an der Erarbeitung des e-Competence Frameworks beteiligt war, was eine Gleichsetzung auf ungefähr der ECF-Stufe 2 und 3 feststellt. Das heißt, übertragen in den deutschen Qualifikationsrahmen wäre es 4 oder 5. Das hat stattgefunden und, muss ich allerdings einschränkend dazu sagen, basiert noch auf der bis vor kurzem gültigen e-Competence Framework-Version. Zur aktuellsten Version hat noch kein Abgleich stattgefunden. Das dazu.

Und Berufsausbildung ohne betrieblichen Kontext am Beispiel des Berufsförderungswerkes. Sie sprechen es schon richtig an. Simulationswerkzeuge sind integriert in die Online-Lehrgänge, so dass sie also zumindest näherungsweise betriebliche Abläufe bzw. vollständige Handlungsabläufe im Sinne eines Lernszenarios thematisieren auf der Online-Lernplattform. Sie haben völlig recht, mit der Ergänzung zu sagen, es gibt natürlich auch noch einen sozialen betrieblichen Kontext, den kann man schwer simulieren. Also, diese Einschränkung muss ich machen. Das andere wäre dann schon, dass auf der Lernplattform der Versuch gemacht wird, Situationen zu schaffen, wo beispielsweise eine gesamte Gruppe von 25 Schülerinnen und Schülern parallel und zeitgleich mit Simulationswerkzeugen arbeiten kann, als hätten sie tatsächlich Hardware zur Verfügung, und das verbessert im Sinne einer Handlungsorientierung die berufliche Ausbildung in dem Kontext.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Zum Thema „Anreize, um Dinge auszugleichen, die mir zum vollen Berufsabschluss fehlen“. Ich glaube, wir haben alle das gleiche Ziel, wenn wir sagen: Da ist diagnostiziert, einem fehlt noch was, dann muss er jetzt den Rest irgendwie erlernen. Das sehen wir bei den Anerkennungsbescheiden nach BQFG, dass das ein hehrer Anspruch ist, aber ganz viele Menschen einfach zufrieden sind und es nicht wollen. So, das ist aber eine Teilgruppe. Das müssen wir einfach auch politisch wahrnehmen, dass es so ist. Bei den anderen, sage ich, sind eines der wesentlichen Dinge die Beratung und die Finanzierungsinstrumente. Da geht kein Weg dran vorbei. Und es muss ein Angebot passen. Es muss zu finden sein und es muss irgendwie räumlich da sein. Und hier stoßen wir in dem einen oder anderen Bereich, da es dann sehr individuell ist, immer wieder auf die Schwierigkeit der AZAV-Zertifizierung, wenn es über die Arbeitsverwaltung geht. Weil die Träger natürlich sagen: Um mal hier einen mit in das Angebot reinzunehmen, der damit genau seine Anpassungsqualifi-



zierung macht, damit lasse ich nicht einen ganzen Lehrgang AZAV zertifizieren. Und das ist so ein identifiziertes Problemfeld.

Was wir umgekehrt sehen: So eine Validierung kann so viel Motivationsschub geben, dass die Menschen von sich aus sagen: „Ich mache jetzt eine Externenprüfung, da kümmere ich mich darum, ich mache danach eine Meisterprüfung.“ Auch solche Fälle sind unter diesen 400 Auszubildenden, die jetzt inzwischen den Berufsabschluss gemacht haben, die eine Meisterprüfung gemacht haben, ihren Weg gehen. Oder Leute die gesagt haben: „Jetzt habe ich hier eine Validierung und ich mache jetzt Weiterbildung, da steige ich ein und gehe jetzt einfach meinen Weg weiter.“ Das heißt, damit hat man, was sehr oft so ist, gerade die negativen Erfahrungen aus der Schulzeit, aus dem Übergangssystem, nicht Trittfestigkeit zu haben, sozusagen überwunden und eine Bestärkung der eigenen Kompetenzen erreicht, wo ich sage, wenn wir das nur hinkriegen, ist damit schon sehr viel bewirkt worden.

Wie sieht das Testat aus? Also, wir haben uns sehr stark an das Zertifikat nach dem BQFG angelehnt, damit die Personalentscheider jetzt sagen, hier steht drauf, was jemand kann, und ob er dann ein Verfahren hatte nach dem Anerkennungsgesetz, ob er ein Validierungsverfahren hatte, dass das möglichst ähnlich aussieht. Weil wir sagen, natürlich ist es auch gerade für Nicht-Großbetriebe, die keine professionelle Personalabteilung haben, was ja für das Gros unserer Betriebe in Deutschland gilt, denn die müssen verstehen, was das für ein Zertifikat ist. Und damit jetzt nicht wieder noch was ganz eigenes entsteht, haben wir gesagt, lehnen wir uns da möglichst eng dran an.

Zur Frage „Wer sind Berufsexperten?“: Ja, Sie haben recht, es sind klassisch Prüferinnen und Prüfer. Es sind aber auch vereidigte Sachverständige speziell im Handwerk, oder es sind Ausbilder, die genauso Verfahren nach einer Schulung durchführen.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Wenn es darum

geht, wie Beruflichkeit verändert werden soll, dann meine ich, wir sollten uns von der Vorstellung verabschieden, dass man einen Beruf entweder ganz oder gar nicht hat. Und das ist ein wenig in der Idee einer Beruflichkeit angelegt, die quasi nur als Block zu verstehen ist, mit einer Prüfung am Ende beschieden wird und vorher keine Differenzierungen kennt. Das mag ja auch ein systematisches Problem, zum Beispiel bei ValiKom, sein, etwa zu sagen, dass es nicht nur ein zeitliches Problem des Fortgangs des Projektes ist, sondern ein grundsätzlicheres. Wenn man etwa sagt, jemand verfügt über zwei Drittel der Kompetenzen eines Berufes, die er eben nachweisen kann, dann kann er eben nicht einsteigen, weil die Berufsausbildung ihrerseits nicht in irgendeiner Weise abgestuft ist, und sagen: Das und das ist mir schon erspart, und das mache ich noch und dann kriege ich den Regelabschluss.“ Das ist eine Schwierigkeit, die wir haben. Und diese Schwierigkeit, meine ich, müsste man einfach mal gut überdenken, müsste man wirklich auch bildungspolitisch überdenken und sagen, wieso kann es eigentlich sein, dass im Hochschulbereich mit genauso anspruchsvollen Ausbildungen für jeden selbstverständlich ist, auch jeden Juristen der Kammer, der die Berufsausbildung und mit Hinweis aus BBiG verteidigt, dass man drei kleine Jurascheine macht, drei große Jurascheine macht und am Ende ein Examen; und das Examen nicht deswegen entwertet ist, weil man vorher Zwischenstufungen und abgeschichtete Prüfungen hat. Hätten wir abgeschichtete Prüfungen, hätten wir Zwischenstufen, dann wäre es deutlich leichter, solche Industriezertifikate zu integrieren, non-formale Weiterbildung zu integrieren oder auch Menschen, die als Migranten zu uns kommen und über Kompetenzen verfügen, in irgendeiner Weise da einzuladen. Insofern meine ich, das ist ein Punkt, über den man mit modifizierter Beruflichkeit nachdenken kann; nicht mit Nichtberuflichkeit, sondern mit modifizierter Beruflichkeit und Aufrechterhaltung von Abschlüssen.

Sie hatten die Frage gestellt, dass möglicherweise doch der Fachinformatiker empirisch gereicht hat, weil es keine großen Klagen gab. Aber ich



will darauf hinweisen: In der gleichen Zeit hat die Gesellschaft für Informatik für die Fachhochschulen sieben oder acht Mal neue Richtlinien herausgegeben, die die Fachhochschulen in ihren Informatiklehrgängen umgesetzt haben; und wie wir auf kaltem Wege zur Akademisierung beitragen, die wir ja aus berufsbildender Sicht an diesen Stellen eher bedauern, zur Auswanderung von Menschen an die Fachhochschulen dadurch beitragen, dass sie die moderneren Kurse anbieten können und nicht bloß einen groben Rahmen, das haben wir ja gar nicht geprüft.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Und abschließend Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Frau Kupfer, bitte.

Sachverständige **Uta Kupfer:** Ich hätte drei Fragen. Eine Frage an Herrn Johnson, also eher auch eine Erklärung: Die berufliche Bildung ist inzwischen schon so weit, dass wir begriffen haben, Digitalisierung ist ein wichtiges Thema, auch für die Betriebe. Es gibt neue fachübergreifende, integrativ zu vermittelnde Ausbildungsinhalte, wo Digitalisierung auch speziell nochmal eine Rolle spielt. Und da ist es uns ziemlich wichtig, dass Dinge wie Datenschutz, Datensicherheit, Umgang mit Daten, auch Umgang mit eigenen Daten eine Rolle spielen. Spielt das für Cisco auch eine Rolle? Weil wichtig wäre es ja auch, Ausbilder und Ausbilderinnen entsprechend zu schulen. Wie vermittele ich das, und wie bringe ich das denn meinen Auszubildenden nah, wie man mit Daten umzugehen hat? Also, das ist eine Frage.

Eine Frage an Herrn Oehme: Es gibt die Validierung. Und gibt es eine Beratung, dass man sagt, du bist doch in der Lage, mach die Externenprüfung?

Und die zweite Frage: Wenn festgestellt wird, es gibt ein Delta, wird dieses Delta identifiziert? Gibt es die Möglichkeit für denjenigen, dieses Delta aufzufüllen, um den Berufsabschluss zu bekommen? Eine dritte Frage, die vielleicht auch mit dem, was Herr Severing gesagt hat, zusammenhängt: Wenn jemand den vollen Berufsinhalt zertifiziert bekommt und er bekommt dann den Berufsabschluss, was ist mit demjenigen, der den

Beruf erlernt hat, die Abschlussprüfung aber nicht geschafft hat? Kann der sich dann auch zertifizieren lassen und bekommt dann den Berufsabschluss? Das ist so eine diffizile Frage. Welchen Wert haben dann die einzelnen Abschlüsse? Eine weitere Frage auch an Herrn Severing: Die duale Berufsausbildung bringt mit den Berufen ein breites Grundwissen, eine breite Grundlage in einer bestimmten Domäne, in dieser Domäne des Berufes. Aber was sie noch bringt und was ein Wert an sich ist, ist ja dieses Erlernen des Systems Betrieb innerhalb von drei Jahren. Das sind soziale Kompetenzen, Teamarbeit, Netzwerk, über den Tellerrand gucken, Schnittstellen-Kompetenzen, die dort erworben werden. Und dafür braucht man eine gewisse Zeit und dafür braucht man auch ein gewisses Maß an Ausbildung, an Qualifizierung, was dort geleistet werden soll. Wie schätzen Sie diesen Wert denn ein? Das war es.

Der Vorsitzende: Ja, dann würden wir wieder in der Reihenfolge Herr Severing, Herr Oehme, Herr Johnson, bitte.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Der Wert der betrieblichen Sozialisation oder auch der Schlüsselqualifikation, die man insgesamt erwirbt in der Ausbildung, kann gar nicht unterschätzt werden. Das ist tatsächlich so, dass das unentbehrlich ist für eine vernünftige Performanz über ein ganzes Berufsleben hinweg. Die Frage ist nur, ob wir das immer in Gegensatz dazu stellen müssen, dass wir dann eben nicht auch Formen der Integration von Bildungselementen haben, die ja exemplarisch solche Dinge auch immer mittransportieren, wenn jemand spezielle Inhalte nochmal erlernt, die schneller austauschbar sind, und nicht nur über Neuordnungsverfahren. Wenn jemand antreten kann, der im Betrieb zum Beispiel lange sozialisiert ist, weil er an- und ungelernt gearbeitet hat, aber darüber Qualifikationen erworben hat, dann bringt er diese Kompetenz ja ohnehin auch mit, aber dann sollte er eben auch die Gelegenheit haben, zu einem Abschluss zu kommen. Insofern meine ich, es ist nicht zu unterschätzen, was eine Ausbildung bringt. Man



sollte nicht den Weg gehen, wie es die Briten etwa gemacht haben, das ganze Ausbildungssystem in eine Addition von kleinen Modulen zu zersplittern. Das ist gar nicht der Standpunkt. Der Standpunkt ist schon, es braucht eine Ausbildung, es braucht eine Abschlussprüfung, aber wir brauchen eine differenzierte Beruflichkeit unterhalb davon und nicht quasi einen Block, der isoliert ist vom gesamten sonstigen Bildungssystem und da keine Interferenzen erlaubt.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Also, die Beratung, wer kommt in welches Verfahren und wer hat welches Ziel, muss immer vor dem Verfahren da sein. Das heißt, wir haben auch schon vor dem Verfahren Menschen, die direkt zur Externenprüfung geleitet werden, und wir haben in der Beratung danach ebenfalls Menschen, die dann sagen: Jetzt möchte ich eine Externenprüfung haben, mir fehlt nur noch ein Baustein oder zwei Tätigkeitsbereiche, das lerne ich jetzt, und dann mache ich gleich eine Externenprüfung, dann brauche ich gar nicht mehr hierhin kommen zu Ihnen zur Validierung.“ Das Delta wird damit identifiziert, dass jemand alle Tätigkeitsbereiche aus dem Selbsteinschätzungsbogen aufgezeigt bekommt und dann sagt, was er kann und was er nicht kann. Oder er sagt, ich kann alles und im Ergebnis steht dann, welche Bereiche er kann und wo dokumentiert ist, wo er sich im Prinzip seine Kompetenzen noch aneignen muss. Die Frage „Was ist mit jemandem, der durch die Abschlussprüfung fällt?“, „Kann er direkt in die Validierung?“. Die Frage haben wir uns selbstverständlich gestellt und haben gesagt, nein, das kann er natürlich nicht. Eine Abschlussprüfung kann auch mehrfach wiederholt werden. Aber wenn er dann berufstätig ist und dadurch Berufserfahrung gesammelt hat – denn wir haben ja einige Branchen, die sagen, ich übernehme den Menschen trotzdem, auch wenn er die Gesellenprüfung nicht bestanden hat, als Mitarbeiter. Und wenn der nach Jahren kommt und sagt, ich möchte gerne die Validierung machen, ich habe mich weiterentwickelt, soll das ganz genauso möglich sein. Wir haben gesagt, warum soll man da einen Riegel verschieben. Das macht keinen Sinn. Weil

letztlich geht es darum festzustellen, was im Kern über Berufserfahrung und zusätzlich natürlich an non-formal erworbenen Kompetenzen erlernt worden ist.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Frau Kupfer, die eine Antwort heißt natürlich gut. Also, die Strategie „Bildung für die digitale Welt“ der Kultusministerkonferenz und die darin festgelegten Kompetenzen und auch Wege dahin sind mir vertraut. Ich denke, dass sozusagen die Umsetzung gerade erst begonnen hat. Und einige meiner Ausführungen bezogen sich darauf, dass ich eben davon ausgehe - und selber in den Gesprächen mit Berufsschullehrerinnen und -lehrern oder den Schulleitungen dieser Berufsschulen dann immer darauf verwiesen werde -, dass sie sagen, ja das macht ja der Bereich Informatik. Und das ist meiner Ansicht nach immer noch sozusagen der Denkfehler, den ich wahrnehme und wo ich glaube, dass diese Betrachtung des Themas „Digitale Kompetenzen“ für alle eben auch etwas damit zu tun hat, dass wirklich in allen Fächern und Fachgruppen die Bezüge entsprechend hergestellt werden müssen. Und das, was Sie angesprochen haben, Datenschutz, Datensicherheit, da gibt es natürlich immer zwei Perspektiven. Also, man kann auf der einen Seite Datensicherheit aus der technischen Perspektive betrachten. Da würde ich denken, gibt es sehr viel, was wir auch entsprechend mit professionellem Handeln und auch der Ethik des professionellen Handelns tatsächlich thematisieren. Also, die Umsetzung der dann letztlich regional-spezifischen Datenschutzgrundverordnung findet nicht in gleichem Maße auf der Lernplattform statt. Das muss ich sagen, dass das dann eine Ergänzung ist, die die Lehrkräfte zwar über die Lernplattformen sogar auch vermitteln können, dass sie da Materialien einstellen. Aber das ist da erstmal nicht angelegt.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Johnson. Gibt es Nachfragen? Frau Kupfer? Frau Prof. Solga? Gut, herzlichen Dank. Dann haben wir etwas Zeit gewonnen. Dann würden wir jetzt in eine zweite Fragerunde kommen à fünf Minuten, und ich würde die Fraktionen bitten, dass sie jetzt die



Fragen auf zwei Minuten begrenzen und dann die Antworten auf drei Minuten und dass wir relativ scharf jetzt auch die Zeit einhalten, damit wir noch zu den anderen Tagesordnungspunkten kommen. Von der Reihenfolge her, wie gerade auch, wieder nach Größe der Fraktionen. Und es beginnt wieder die CDU/CSU-Fraktion. Frau Hannack würde beginnen, ja.

Sachverständige **Elke Hannack**: Ja, vielleicht auch ganz kurz. Es wird ja auch bei den ValiKom-Verfahren auf der Internetseite mit dem Begriff der Gleichwertigkeit geworben. Durch diese Bewerbung eben mit diesem Begriff entsteht schon oder kann der Eindruck entstehen, dass sozusagen ValiKom-Verfahren eine Alternative zu Berufsabschlüssen sein können. So, und wir haben schon die Sorge, dass Betriebe und auch Teilnehmende am Ende den Unterschied zwischen staatlich anerkannten Abschlusszeugnissen mit IHK-Logo und Kammerzertifikaten mit demselben IHK-Logo nicht mehr unterscheiden können. Und da möchte ich einfach auch nochmal die Nachfrage stellen, wie Sie uns diese Sorge nehmen können.

Und das zweite, da will ich nochmal einen grundsätzlichen Dissens deutlich machen. Wir sind ja als Sozialpartner gemeinsam mit dem Staat diejenigen, die die Ordnungsarbeit in dieser Republik bei der Ausbildung machen. Und wir wissen, und das finde ich, ist ja auch richtig, wenn man diese Selbsterfassungsbögen entwickeln will, dann muss man Berufe in Tätigkeitsprofile aufsplittern. Anders geht das gar nicht, um wirklich Tätigkeiten festzustellen. Bei ValiKom ist die Auswahl der Berufe, die in Tätigkeitsprofile aufgesplittert wurden, nicht unter Einbeziehung der Sozialpartner gemacht worden. Und da haben wir mehr als nur eine große Sorge. Da sage ich auch, da sind wir eigentlich sogar richtig stinkig drüber, weil wir schon sagen, die Aufsplitterung von Berufen in Tätigkeitsprofilen ist Teil der Ordnungsarbeit. Das mögen Sie wahrscheinlich anders sehen, weiß ich nicht, aber es ist Teil der Ordnungsarbeit. Und für uns ist es schon in diesen Fragen der Anerkennung wichtig, die wir auch nach vorne treiben wollen, auch

als Sozialpartner – da spreche ich insbesondere auch für die BDA mit –, dass wir da entsprechend beteiligt werden. Und ich glaube, dass auch eine Einbeziehung der Sozialpartner in diesen Fragen eher hilfreich als hemmend sein kann, weil wir natürlich auch genau wissen, in welchen Berufen man diese Aufsplitterung auch vornehmen kann. Es geht auch nicht in allen Berufen, aber schon in einigen. Und wie müssen diese Tätigkeitsprofile aussehen? Also, an der Stelle einfach auch nochmal der Hinweis: Es gibt da wirklich einen grundsätzlichen Dissens. Besteht da von Ihrer Seite auch eine Möglichkeit, sozusagen für eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner an der Stelle zu sorgen?

Der Vorsitzende: Herr Dercks, bitte.

Sachverständiger **Dr. Achim Dercks**: Ganz kurz eine Frage an Herrn Severing: Mir ist immer noch nicht klar, was Sie sich als Verfahren vorstellen, das wir wählen sollten. Dass ich für ValiKom bin, wird Sie jetzt nicht sehr verwundern. Aber da am Ende auch gleichrangig MYSKILLS und ValiKom genannt sind, das sind komplett verschiedene Dinge. Es gibt auch noch andere. Aber mir wird überhaupt nicht klar, was Sie meinen, wenn Sie von solchen Validierungsverfahren reden. Sollen die sich an den Berufen orientieren? Sollen einfach Online-Verfahren gemacht werden, wo man ein bisschen Wissen abfragt? Nichts anderes ist nämlich MYSKILLS. Oder soll es sozusagen qualitativ hochwertig sein, wie das, was Herr Oehme vorgestellt hat? Oder wo sind Sie da in diesem Feld? Die Konkretisierung fehlt mir bislang völlig. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herr Oehme, Herr Severing, bitte.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Die Frage der Gleichwertigkeit auf der Website bezieht sich darauf, Frau Hannack, dass wir eine Anlehnung ans BQFG-Verfahren von Anfang an im Blick gehabt haben, um auch zu sagen, bestimmte Formen der Kompetenzfeststellung werden übertragen. Da muss nichts Neues entwickelt werden. Dadurch hat sich das



etabliert. Ich glaube aber, es hängt keiner zwangsläufig an diesem Begriff. Ich denke, das wird man diskutieren, wenn man das rechtlich verankert: Wie will man das haben? Was will man damit verknüpfen? Zur Einbeziehung der Sozialpartner muss ich ganz klar sagen, wir haben in dem ersten Projekt, wo wir das Verfahren erprobt haben, keine Sozialpartner eingebunden, weil wir gesagt haben, es geht um die Erprobung eines Verfahrens und es kommt im Kern nicht auf die entsprechende Aufgliederung in Tätigkeitsbereiche an. Für die Transferphase haben wir gesagt, wir wollen jeden Beruf nur im Validierungsverfahren etablieren, wenn die Sozialpartner gemeinsam das Ganze machen. Da muss ich sagen, da hat es von Seiten der Gewerkschaften im Prinzip eine gewisse Zurückhaltung gegeben, dass wir jetzt bei ersten Verfahren die Gewerkschaften nicht so einbinden können, wie wir das gerne möchten.

Der Vorsitzende: Da besteht noch Raum für bilateralen Austausch sehe ich. Vielleicht Herr Severing noch.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, Herr Dercks, zur Konkretisierungsfrage. Und Sie haben recht, ich schulde Ihnen da eine Konkretisierung. Die eine Seite ist die – das, glaube ich, hatte ich aber angesprochen –, Verfahren wie ValiKom sind darin gut, dass sie an den Standards der Berufsbildung ihren Ausgangspunkt nehmen. Das nimmt Ihnen sonst keiner. Auch bei MYSKILLS, das will ich vielleicht gleich korrigieren, ist es so, dass diese Zuschnitte genau mit den Sachverständigen gewonnen worden sind, die sonst für die Neuordnungsverfahren zugänglich sind, und mit Berufsfachverbänden. Also, das ist jetzt auch nicht aus der Luft gegriffen. Aber zugleich will ich konzедieren: In ValiKom ist es, auch ohne Beteiligung der Sozialpartner, durchaus erstmal am Berufsbild orientiert. Was bei ValiKom fehlt, was ein erstes Moment der Konkretisierung wäre, was da am Ende zertifiziert wird. Das sollte rechtlich – und das heißt auch rechtlich kodifiziert – gleichrangig sein und nicht bloß gleichwertig, was man darunter versteht, mit Berufsab-

schlüssen. Also, keine quasi Stufung, kein inferiores Zertifikat, sondern es sollte die gleichen Rechte und tariflichen Möglichkeiten verleihen wie das, was jemand mit einem Berufsabschluss erreicht hat. Das ist bislang nicht gegeben.

Und das zweite ist, wenn wir über das Thema „Zugänglichkeit und Verbreitung“ reden: Es mag sein, dass die Kammern alleine mit der Verbreitung, die wir in verschiedenen Berufsbereichen erzielen können, so überfordert sind, wie es derzeit gemacht und gebaut ist. Zugleich brauchen wir aber eine Qualitätssicherung. Also, nicht jeden Bildungsträger können wir ermächtigen, solche Validierungen vorzunehmen, und dann mag es ein Mittel sein – das hatte ich in meiner schriftlichen Stellungnahme nochmal hereingereicht –, auch über gestufte Verfahren nachzudenken. Also darüber nachzudenken, dass etwa die Kammern die Qualitätsaufsicht über Validierungsverfahren übernehmen, die Berufsschulen oder Fachschulen machen oder die andere entsprechend qualifizierte Akteure in den Markt dann übernehmen, aber die Kammern eben quasi mehr als qualitätssichernde und akkreditierende Instanz antreten und nicht alleine diejenigen sind, die solche Verfahren überhaupt betreiben, weil sie das für Ressourcenprobleme und zum Teil auch im Binnenbereich vor Akzeptanzprobleme stellt.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Severing. Die SPD-Fraktion, bitte.

Sachverständiger **Martin Seiler:** Ja, ich habe eine kurze Nachfrage an Sie, Herr Johnson. Ich hatte vorhin gefragt, was das für die Zertifizierung bedeutet, was die Veränderungen in Bildung angeht. Sie hatten das aus meiner Sicht sehr stark bezogen auf Cisco beantwortet, aber mich würde auch der Außenblick interessieren. Sonst würde ja eine andere Geschwindigkeit entstehen. Sie würden permanent die Zertifikate überarbeiten, die Bildungsangebote überarbeiten, und außerhalb würde es alles stehen bleiben. Also, da wäre mir die Frage schon mal wichtig, wie Sie sich das vorstellen, dass da auch eine Parallelität in der Entwicklung stattfindet.



Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Ja, und von mir auch nochmal ergänzend: Also, zum einen nochmal einfach nur als Kommentierung, weil hier ein bisschen der Eindruck entstanden ist, wir hätten so eine schöne flexible offene Hochschulwelt und ein starres Berufsbildungssystem. Also, das sehe ich deutlich anders. Im Übrigen wird man Volljurist auch nur, wenn man das zweite Staatsexamen gemacht hat, egal welche Scheine man vorher gemacht hat. Aber das nur als Kommentierung. Ich habe nochmal die Frage zu Cisco. Also, mir ist ehrlich gesagt nach wie vor unklar, was wirklich die vermittelten Inhalte sind. Ich finde das auch auf der Website nicht. Ich vermute mal, dass Sie darüber nicht sprechen wollen, weil das Ihr Geschäftsmodell ist. Dann sagen Sie es aber auch bitte so. Mir ist dann – deswegen stelle ich die etwas weiter gehendere Frage einfach mal – das Geschäftsmodell aber insofern unklar und deswegen stelle ich die Frage nach den Inhalten, um das vielleicht einfach nur nochmal deutlich zu machen. Ist das Ziel eine Ergänzung der beruflichen Bildung, wie wir sie haben, mit sozusagen entsprechenden Weiterbildungsmodulen, also ist es ergänzend gedacht, oder ist am Ende, weil Sie ja auch international unterwegs sind, das Ziel tatsächlich, eigene Berufsprofile auf den Markt zu bringen?

Der Vorsitzende: Danke sehr. Beide Fragen gingen an Herrn Johnson.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Zunächst der Außenblick auf die Zertifikate. Ich habe Sie jetzt so verstanden, dass Sie nochmal die Frage stellen, inwieweit eine Aktualisierung von Berufsbildern im Verhältnis steht zu Zertifikaten. Ist das ungefähr richtig? Gut, also die Industriezertifikate sind sehr viel kleinteiliger und enger beschrieben als das, was in den relativ offenen und technisch oder inhaltlich rahmensetzenden Ausbildungsordnungen behandelt wird. Das heißt also, man kann das, meiner Ansicht nach, nicht in Gänze gleichsetzen, sondern es gibt sozusagen auch da ein Ergänzungssystem.

Die Frage von Frau Fahimi, wo das Geschäftsmodell liegt: Tatsächlich ist es in dem Fall so, dass mit dieser Bildungspartnerschaft keine direkten

Geschäftsmodelle verbunden sind. Ich hatte schon erwähnt, dass das sozusagen das Nonprofit-Engagement des Unternehmens ist. Sie bleiben skeptisch. Ich denke, dass es also tatsächlich natürlich ein langfristiges Interesse des Unternehmens gibt zu sagen, wenn es genügend qualifizierte Menschen auf dem Arbeitsmarkt gibt, die in der Lage sind, nicht nur unsere, sondern auch andere Produkte entsprechend zu installieren, ist das insgesamt ein Beitrag zur Digitalisierung, und am Ende geht das Unternehmen dann davon aus, dass da auch vermutlich ein Nutzen auf Seiten von Cisco liegen wird. Der ist allerdings sehr indirekt, und ich würde Ihnen sagen, wenn jetzt ein Auszubildender in fünf bis zehn Jahren Entscheidungen trifft über eine Investition, dann könnte es sein, dass er sich an seine Berufsausbildung, die teilweise auf der Lernplattform stattgefunden hat, erinnert. Es muss aber nicht so sein. Also, es gibt kein direktes Geschäftsmodell im Sinne von Lizenzen oder ähnliches, was damit verbunden ist. Und auch in dem Sinne würde ich sagen, bisher ist es so, dass Cisco sich entschieden hat, einen international gültigen Standard mit den Kursen zu setzen, und es finden sich jeweils in den nationalen Bildungssystemen Andockstellen, wo dann dieser jeweilige Inhalt hinpasst. In Deutschland ist es zuvorderst die berufliche Bildung im Bereich der IT-Berufe, genauso wie die Hochschulen und die Informatikstudiengänge. Es werden aber immer mehr. Auch eben Nicht-IT-Ausbildungsgänge, weil dort auch diese digitalen Kompetenzen eine immer größere Rolle spielen.

Der Vorsitzende: Danke. Gibt es Nachfragen? Okay, danke sehr. Dann fahren wir mit der AfD-Fraktion fort. Herr Kollege Schulz, bitte.

Abg. **Uwe Schulz** (AfD): Ja, Herr Johnson, zwei kleine Fragen an Sie. Sie haben in einer Antwort an uns darauf verwiesen, dass im Rahmen des Digitalgipfels 2016 das Konzept „Smarte Bildungsräume“ entwickelt wurde. Meine Frage: Haben Sie das Projekt verfolgt und wie ist der Implementierungsstatus allgemein? Und hilft dieses Konzept „Smarte Bildungsräume“ Ihnen in Ihrem



Unternehmen? Das heißt, gibt es nachweisbar einen Mehrwert dafür? Und dann noch eine kleine Frage: Sie verweisen auf Module der Führerscheinprüfung, die bei Ihnen abgebildet werden im Tool. Gibt es da Erfahrungswerte, wie oft das schon genutzt wurde, in Kombination natürlich mit TÜV oder DEKRA, für die praktische Abnahme? Und Frau Höchst hat auch noch eine Frage.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Vielen Dank. Ich komme jetzt nochmal mit einer Außenansicht auf die Frage der Wertigkeit dieser Validierungsverfahren in Bezug auf „Wie können unsere Absolventen solcher Validierungsverfahren sich auf dem internationalen Markt einbringen?“. Und nochmal die gleiche Frage wie vorhin: Sehen Sie da Möglichkeiten dem vorzubeugen, dass die Ausbildungsberufsabsolventen eine Entwertung ihrer Berufsausbildung erleben, weil einfach Leute mit einem unbekanntem Abschluss auch auf den Markt drängen, die möglicherweise – auch wenn wir uns das jetzt hier gerne so aufschreiben möchten – nicht die gleichen Qualifikationen haben. Ich bringe das einfach aus der Praxis nochmal mit den unterschiedlichen Abstrichen, die für diverse Bildungsstandards, Abiture gemacht werden. G8 ist etwas anderes als G9 von den Inhalten. Das weiß ich aus den Fremdsprachen sehr genau, weil ich an den Reduktionen der Lehrpläne im Detail beteiligt war. Und das ist nochmal etwas anderes als das Nichtschülerabitur. Und wenn wir das in Deutschland einfach tausend Mal wiederholen, dass das tatsächlich gleichwertig sei, weil die Kompetenzen erfüllt würden, sehen das möglicherweise Firmen in Südkorea anders. Wie bewerten Sie das auf dem internationalen Markt, was wir hier anstreben? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: An wen richtet sich die Frage, Frau Kollegin?

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Das richtet sich nochmal an Herrn Professor Severing.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Dann Herr Severing, dann Herr Johnson.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Die Frage ist sicher berechtigt, wenn wir dazu kommen würden, dass validierte Kompetenzen in irgendeiner Weise einen Bonus enthalten und milder bewertet werden als für die Abschlussprüfung, die jemand unternehmen muss. Und darauf spielen Sie ja an mit Ihren Hinweisen auf G8/G9 oder anderes mehr. Das würde der Reputation solcher Validierungsverfahren genauso schaden wie den Zertifikate-Inhabern, die sich mehr anstrengen mussten. Das ist klar. Aber das ist ja gestaltbar. Man kann das ja durchaus so machen, dass man sagt, die Anforderungen, die jemand in dem Beruf erwerben und nachweisen muss und die auch die Ausbildung zertifiziert, werden eben in Validierungsverfahren in genau der gleichen Weise geprüft; und auch etwa über die Sachverständigen, die ansonsten zuständig sind für die Berufungsverfahren, wird auch gesichert, dass es kein Unterlaufen der Qualität gibt. Wir müssen zudem sehen, dass auch bei der Ausbildung ja eine gewisse Spreizung der darin beinhalteten Qualitätsstandards durchaus vorliegt. Jeder weiß, dass es nicht das gleiche ist, ob man Mechatroniker etwa bei Siemens oder BMW oder in einem kleineren Betrieb gelernt hat. Zumindest gibt es den Eindruck im Arbeitsmarkt, dass es Differenzen gäbe. Also, insofern trägt ein Zertifikat auch durchaus gewisse Abstufungen in der Qualität, die immer mit dem gleichen Zertifikat versehen werden. Das ist beim Abitur ja auch nicht anders.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Ich fange mit den Fragen von Herrn Schulz an. Ich habe mich offensichtlich missverständlich ausgedrückt in der schriftlichen Stellungnahme. Ich habe den Vergleich gezogen zum Thema „Führerscheinprüfung“, um deutlich zu machen, es gibt eine externe Zertifizierungsstelle, das sollten TÜV und DEKRA sein, und sozusagen das Erlernen des Fahrens findet auf der digitalen Lernplattform statt. Das habe ich sozusagen als Vergleich bezogen und das hat keinen Bezug zu den Inhalten, die jetzt zu einer Führerscheinprüfung führen. Ihre zweite Frage zum Thema „Smarte Bildungsräume“: Das ist ja eine Initiative, die ins-



besondere vom Branchenverband der IT-Industrie, dem Bitkom, vorangetrieben wird. Da ist das Ziel zu sagen, dass man insgesamt in Städten, die jetzt auch Bürgerdienste auf digital umstellen, nach Möglichkeit dann eben Angebote entwickeln soll, die auf allen Ebenen des Bildungssystems die Bürgerinnen und Bürger in diesen jeweiligen Städten mitnehmen und dann eben auch erläutern, welche Vorteile bzw. wie sie diese digitalen Dienste nutzen können. Das ist diese Idee hinter den smarten Bildungsräumen. Und dann könnte man sagen, ja, das ist sicherlich etwas, wo die IT-Unternehmen auch einen Vorteil sehen, dass es sozusagen kompetente Menschen gibt, die die Instrumente und Lösungen dann entsprechend einsetzen. Aber das ist sozusagen der relativ indirekte Bezug, den ich jetzt zwischen smarten Bildungsräumen und diesem Angebot ziehen würde. Im Moment noch mehr Theorie als Praxis, würde ich Ihnen recht geben.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Es folgt die FDP-Fraktion. Kollege Dr. Klös.

Sachverständiger **Dr. Hans-Peter Klös:** Ja, vielen Dank. Ich habe eine Frage an Herrn Oehme und eine Frage an alle drei Sachverständigen. Erstmal vielen Dank für die Anhörung, für die Expertisen, die glaube ich doch sehr, sehr zentral sind für die Fragen, mit denen wir uns zu beschäftigen haben, die unter anderem damit zu tun haben, ob denn irgendwann die These stimmt, die Sie formuliert haben, dass nach Ihrer Einschätzung die atypischen Bildungswege wahrscheinlich keine besonders große Bedeutung haben werden. Das ist ein Punkt, der mich ein bisschen umtreibt, den wir bisher auch nicht empirisch hart machen können.

Herr Oehme, ein Punkt von Ihnen, da würde ich gerne mal eine Nachfrage haben. Sie schreiben in der schriftlichen Stellungnahme: „Der Fortbildungsbereich wird absichtlich nicht mit der Validierungsmöglichkeit abgedeckt, da er ...“ und so weiter. Das heißt, die Vali-Frage, sage ich mal, beschränken Sie bisher ausschließlich auf den Erstausbildungsbereich, nicht auf den Fort- und Weiterbildungsbereich, obwohl Sie hinten in der Stellungnahme schreiben „alle Kompetenzen

können letztlich validiert werden“. Vielleicht erstens dadurch noch eine Aufklärung.

Der zweite Punkt an Sie alle, und das betrifft, glaube ich, einen Punkt, der durchaus bedeutsam ist, nämlich das Verhältnis zwischen, sagen wir mal, der Digitalisierung von Bildungsangeboten und der Vermutung, was bedeutet das für die berufliche Handlungskompetenz. Sie haben, Herr Oehme, in dem Papier formuliert, es gibt ein bisschen ein Trade-off. Also, die digitalisierten Bildungsangebote, je stärker und abstrakter sie sind, umso weniger dienen sie der beruflichen Handlungskompetenz. Die Frage würde ich gerne an alle Drei richten, ob Sie dieser Einschätzung zustimmen mögen? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Diesmal darf Herr Oehme beginnen und Herr Johnson und dann Herr Severing ergänzen.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Wir haben uns, Herr Dr. Klös, absichtlich auf den Erstausbildungsbereich konzentriert, weil wir gesagt haben, in der Fortbildung, von ihrer Genese her bis zu ihrer praktischen Ausgestaltung nach geltendem Recht, muss ich nichts Formales tun, um an einer Prüfung teilzunehmen. Das sieht im Ausbildungsbereich jedenfalls als Regelweg anders aus. So, das heißt, wenn unser Ordnungsrahmen gesagt hätte, jeder, der zu einem Fachwirt, zu einem Meister, zu einer anderen Aufstiegsfortbildung kommt, muss einen Lehrgang besuchen, dann wären wir sicherlich zu einer anderen Erkenntnis gekommen und hätten gesagt, das ist ein Bereich für Validierung, weil wer das im Arbeitsleben erlernt hat, warum soll der noch einen Lehrgang besuchen? Hier sagen wir, nein, er kann sich ja jederzeit einer Prüfung stellen, also ist eine zusätzliche Validierung völlig unnötig. Das lag aus unserer Sicht sehr auf der Hand.

Zum Thema „Welche Handlungskompetenz wird wie vermittelt?“. Ich glaube, es geht ja insgesamt noch um das Verhältnis. Und die Frage kam mehrfach: Was sind IT-Kompetenzen? Wer soll sie wann, wie vermitteln? Also, manches hängt natürlich in den Prozessen der Beruflichkeit



drinnen. Natürlich ist das berufliche Bildung. Wir haben natürlich sehr viele Kompetenzen, wo wir sagen, naja, da hat die Kultusministerkonferenz definiert, was einer erlernen soll. Da sind die allgemeinbildenden Schulen sehr stark in der Pflicht, tun sich aber sehr schwer, das muss man schon sagen, wie Herr Johnson sagt, das in verschiedensten Fächern aufzugreifen, weil sich viele Fächer überhaupt nicht verantwortlich fühlen für die Dinge, auch wenn es auf dem Papier steht. Aber ich glaube, diese betrieblichen Prozesse, die mit Digitalisierung zu tun haben, die gehören natürlich in die Berufsbildung rein.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Zu Ihrer Frage, Herr Dr. Klös, berufliche Handlungskompetenz in E-Learnings abbilden bzw. auf digitalen Lernplattformen. Das ist tatsächlich sehr anspruchsvoll. Wir können uns dem, meiner Ansicht nach, auch tatsächlich nur mit diesem Instrument nähern. Es wird nie die betriebliche Wirklichkeit ersetzen können. Dennoch glaube ich, dass es möglich ist, mit Lernsituationen in Anlehnung an eine vollständige betriebliche Handlung zu operieren, die das also genauso ähnlich machen, wie man das ja auch in einem berufsschulischen Unterricht machen würde. Das lässt sich gerade dann digital abbilden, wenn man es mit Simulationswerkzeugen kombiniert, sodass man also wirklich dem betrieblichen Handeln recht nahe kommt und auch der Berufsschule als Institution, dass ein gewisser Ausgleich zwischen den, auch von Herrn Severing schon genannten, teilweise sehr starken Ausbildungsbetrieben und den Ausbildungsbetrieben, die eher am Rande des Berufes liegen, dadurch hergestellt werden kann. Nichtsdestotrotz, in der Umsetzung, glaube ich, ist das wirklich die Königsklasse zu sagen: Wie kann digitales Lernen möglichst handlungsorientiert sein?

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, ich würde in gleicher Richtung erstmal argumentieren. Die Online-Vermittlung von beruflichen Lerninhalten ist ja eine ganze Zeit lang sehr, sehr hoch geschätzt worden und hat sich dann nicht so bewährt, wie es manche erstmal vermutet hatten. Es stellt sich

aber doch heraus, dass zumindest in den Berufen, in denen die IT nicht bloß Lernmittel ist, sondern dann eben auch das Arbeitsmittel, es relativ leicht fällt, Simulationen eben über die IT zu fahren. Programmieren lernt man am Computer, und das macht man später am Computer, also ist zumindest mal in diesem autonomen Prozess des Programmierens oder der Netzwerkadministration. Die Situation des Lernens ist auch nachbildbar in der späteren Berufswirklichkeit. Zugleich – da gilt wieder das, was eben schon mal angesprochen wurde – ist es immer so, dass die betriebliche Sozialisation, also das ganze Umfeld drum herum, welche Prozesse sind wie aufgesetzt, was ist hier mit Qualitätssicherung zu beachten, in welchem Setting und Team werden die Dinge vollzogen, all das lässt sich nicht nachbilden. Und insofern meine ich, sind alle Ideen, die sagen, man kann Weiterbildung oder Ausbildung völlig dislozieren vom betrieblichen Kontext und es allein auf solche Online-Akademien stützen, verfehlt.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Fraktion DIE LINKE., bitte. Frau Kollegin Dr. Bull-Bischoff.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE.): Ich würde die Frage von Herrn Dr. Klös nochmal genauer fassen. In der Tat ist eine der Forderungen oder Vorschläge, dass man es auf die berufliche Fortbildung ausdehnt. Da haben Sie eben drauf geantwortet. Aber nicht alle Gesundheits- und Pflegeberufe sind Fortbildungs- oder Weiterbildungsberufe, sondern es gibt auch Erstausbildungen. Wie ist da Ihre Auffassung? Ist es da auszuweiten oder ist es vielleicht schon auf dem Weg? Zweite Frage zu den Barrieren oder Anreizen, die ich vorhin gefragt habe: Was halten Sie von einer Förderung der Validierungsverfahren für die Beteiligten durch das SGB III und das AFBG, also Meister-BAföG?

Sachverständige **Angela Kennecke:** Ich darf nochmal ein paar Fragen ergänzen. Und zwar erstmal an Herrn Oehme: Wie findet sich die Idee der vollständigen Handlungskompetenz in der Validierung wieder? Weil wenn ich mich auf Tätigkeitsbereiche konzentriere, ist ja die Frage, inwiefern die Verknüpfung dann wirklich auch



zwischen den Sachen stattfindet und verstanden ist, und die gegenseitige Beeinflussung der einzelnen Bereiche bei der Problemlösung. Das ist die eine Sache. Carsten, kannst Du mal noch sagen, wie groß man sich das Curriculum-Volumen vorstellen muss, von und bis wo der Großteil der Dinge sich ansiedelt. Die zweite Frage ist, inwiefern auch Lernprozessbegleiter sozusagen den pädagogischen Kontext abbilden könnten.

Und bei Herrn Professor Severing: Ich hatte verstanden, dass es auch darum geht zu validieren, wenn jemand eine Ausbildung hatte, dann 20 Jahre im Beruf war, jetzt wechseln muss, um irgendwie diese 20 Jahre Praxiserfahrung nochmal darzustellen. Da hat man aber nicht genau einen Berufsabschluss. Habe ich das jetzt falsch verstanden oder haben Sie da eine Idee dazu?

Der Vorsitzende: Danke sehr. Wir beginnen die schnelle Antwortrunde mit Herrn Prof. Severing, bitte. Dann Herr Oehme, Herr Johnson.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Nur zum letzten Punkt: Wir haben ja oft den Fall, dass jemand einen Beruf erlernt hat, dann den Abschluss hatte, aber der Beruf sich in seinem Arbeitsleben dauernd wieder verändert. Und wenn der wechseln muss, dann wäre es natürlich günstig, wenn er nachweisen könnte, er ist auf dem Stand des aktuellen Berufes und nicht auf dem Stand von vor 20 Jahren, als er den Abschluss erworben hat. Wir haben zum zweiten das Phänomen der fachfremden Beschäftigung. Also, jemand hat eine Ausbildung zum Bäcker gemacht, aber arbeitet dann in der Automobilwirtschaft irgendwo und könnte dann möglicherweise auch nachweisen, dass er, obwohl er eine formale Ausbildung anderer Provenienz hat, in dem Bereich seinen Mann steht und die Ausbildungsanforderung völlig erfüllt. Also, auch da hätte Validierung für die formal Qualifizierten durchaus ihren Stellenwert.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Ich glaube, man kann das Validierungsverfahren gut übertragen auf andere Bereiche, das heißt auch soziale, pflegerische Berufe, und Ähnliches. Was wir jetzt gemacht haben, ist

natürlich, das für duale bundesweit geregelte Ausbildungsordnungen zu etablieren. Ich glaube, viele Elemente kann man eins zu eins übertragen auf andere Bereiche. Ich weiß, dass die Länder durchaus schon Interesse signalisiert haben, sich näher anzuschauen, was wir hier machen, weil die ersten Anfragen kamen vor allen Dingen von Erzieherinnen, die gesagt haben, ich habe meinen Job noch ein Jahr, wenn ich nicht eine formale Qualifikation nachweise. So, das heißt, da wo der Staat selbst Berufe einstellt und reglementiert, gibt es den größten Bedarf, aber die Wirtschaft hat hier gesagt, für diesen Bereich übernehmen wir das und gucken mal, wie Validierung aussehen kann. Auch im Bereich Hochschule haben wir natürlich in unseren Nachbarländern verschiedene Validierungsverfahren. Auch da hat man ja die Externenprüfung über die Jahre, über die Umstellung der Studiengänge abgeschafft, das heißt, da müsste man perspektivisch und politisch auch mal schauen, was ist da möglich.

Zum Thema „In der Fremdbewertung Tätigkeitsbereiche, und wie hängen die zusammen?“. Das ist insofern ganz spannend: Alle, die die Fremdbewertung machen, sind sozialisiert in der Ganzheitlichkeit. Das heißt, in der Schulung ist erstmal wichtig zu sagen, wie kann ich Aufgaben gestalten, dass ich separat bewerte, ob die Tätigkeitsbereiche beherrscht werden. Das heißt, die Ganzheitlichkeit ist im Kopf aller Bewerber drinnen. Unser Ziel ist gerade, das so ein bisschen auf die einzelnen Bereiche zu separieren, weil das halt unsere Beruflichkeit sehr stark ausmacht, das heißt, es wird immer mitgedacht. Das ist, glaube ich, außer Frage. Aber es kann auch jemand sagen, ich kann nur einen Bereich aus dem Verkäufer-Beruf, ich kann kassieren mit den Vorgängen an der Kasse. Auch der Mensch könnte sagen, ja, ich unterziehe mich einer Validierung. Ob das nachher Sinn macht, sei völlig offen, aber ich will sagen, so offen haben wir dieses System angelegt.

Carsten Johnson (Cisco Networking Academy): Ja, meine Antworten auf Angela Kennecke. Das eine ist der Umfang der Lehrgänge. Also, es gibt tatsächlich von 10 bis 200 Stunden sozusagen die



Wahl. Diese Industriezertifikatskurse wären dann jeweils eher in dem Bereich der 200 Stunden anzusiedeln, das andere sind wie gesagt Appetithappen, die digitale Basiskompetenzen vermitteln sollen. Das wäre das eine.

Die zweite Frage in Richtung Lernprozessbegleitung: Das ist tatsächlich ein Bereich, wo wir sehr eng mit jeweils anderen Bildungsinstitutionen kooperieren, also in Deutschland in den meisten Fällen mit den Landesinstituten für Lehrerweiterbildung. Beispiele also jetzt Baden-Württemberg, das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung. Dort findet dann praktisch, integriert in das jeweilige Bildungsprogramm der Landesakademien für Lehrerqualifizierung, diese industriezertifikatsorientierte Vorbereitung statt, damit die Instrumente, die auf der Lernplattform möglich, aber nicht ganz einfach zu erschließen sind, auch wirklich für den Unterricht genutzt werden können. Also, insofern ist Lernprozessbegleitung integrierter Bestandteil dieses Systems.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Johnson. Abschließend die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Frau Kupfer nochmal, bitte.

Sachverständige **Uta Kupfer:** Eine Frage hätte ich noch. Ich hänge noch ein bisschen an der Validierung für formal Qualifizierte. Jemand, der formal qualifiziert ist, einen Beruf erlernt hat, aber nicht in dem Beruf, sondern in einem anderen Beruf arbeitet, da finde ich das sehr nachvollziehbar, dass man dann sagt, hier muss es ein Validierungsverfahren geben, damit klar ist, was kann derjenige in diesem Beruf, den er nicht erlernt hat. Wenn jemand jahrelang in einem Beruf arbeitet, den er erlernt hat, dann ist doch in der Berufsausbildung schon implementiert, dass derjenige sich weiterqualifiziert, dass er lernt am Arbeitsplatz. Das ist ja auch ein wesentlicher Bestandteil der Berufsausbildung, dieses Lernen lernen und dieses sich selbst Informationen beschaffen, selbst weiterqualifizieren. Also, die Sinnhaftigkeit, das nochmal am Ende oder nach ein paar Jahren zertifizieren zu müssen, das halte ich ein bisschen für eine akademische Diskussion. Kann das sein?

Der Vorsitzende: Danke sehr. Herr Oehme, bitte.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Ich will gerne darauf reagieren. Es gibt Menschen, die machen formal eine Ausbildung, stellen sich aber nie der Prüfung, weil sie Prüfungsangst haben. So, oder sie fallen einmal durch die Prüfung und machen nie eine Wiederholungsprüfung, und da haben wir dann diskutiert, ist das für diese Zielgruppe was. Und die Frage war eher: Schließen wir diese Zielgruppe aus? Und da haben wir gesagt, wir sehen keinen triftigen Grund, sie ausschließen zu müssen. So, und ich sage mal, spätestens wenn der Mensch seinen Betrieb wechselt, weil sein Betrieb sagen wir mal insolvent geht, dann gilt er als formal ungelernt. Natürlich hat der im Zweifel ein Arbeitszeugnis. Jetzt wissen wir, wie viele Arbeitszeugnisse aussehen. Insofern haben wir gesagt, doch das kann durchaus Sinn machen, dass das jemand Jahre später machen kann.

Sachverständige **Uta Kupfer:** Die Zielgruppe meinte ich nicht, sondern tatsächlich jemand – also Professor Severing sprach darüber –, der in seinem Beruf, in seinem erlernten Beruf, in dem er auch den Abschluss hat, weitergearbeitet hat in seinem Unternehmen, der qualifiziert sich natürlich und hat dann die neuen modernen Dinge des Berufes auch erlernt.

Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg): Ja, vielleicht ein Satz dazu. Jetzt wird gerade der Fachinformatiker neu organisiert, neu geordnet, also jetzt mit Beginn des nächsten Jahres, Mitte dieses Jahres. Da sind viele Elemente hinzugetreten, die früher keine Rolle gespielt haben. Da geht es plötzlich um Stochastik, es geht um Datensicherheit und andere Dinge mehr. Wer den Beruf vor zehn Jahren erlernt hat, hat das möglicherweise nicht gemacht, und es ist nicht einfach klar, dass er sich ganz selbstverständlich mit diesen Dingen beschäftigt hat. Vielleicht hat er ja nur Netzwerkadministration gemacht und sich mit solchen Fragen nicht beschäftigt. Wenn der sagt, er ist auf dem Stand der aktuellen Ausbildung und es sind quasi in seiner Berufsära Neuordnungsverfahren



und andere Inhalte hinzugetreten, dann ist es natürlich ein Mittel, die Aktualität der Ausbildung zu erneuern und das unter Beweis zu stellen. In dem Sinne ist das jetzt sicher nicht die größte Zielgruppe. Die größte Zielgruppe sind diejenigen, die ohne formalen Abschluss oder mit fachfremdem formalen Abschluss irgendwo arbeiten. Das ist der größte Gewinn, den man dort realisiert, aber die andere Gruppe sollte man nicht von vorneherein ausschließen.

Andreas Oehme (Westdeutscher Handwerkskammertag): Ich würde das gerne nochmal ergänzen, Frau Kupfer. Ich glaube, die betriebliche Praxis ist eine völlig andere. Wer sich heute als Schlosser bewirbt oder Kraftfahrzeugmechaniker, der die ganze Zeit in seinem Berufsleben in dem Bereich tätig war, der braucht nicht nachzuweisen, dass er die Kompetenzen hat, was heute in einem Beruf drinnen steht, weil sich der Betrieb, ja entsprechend der ganze Bereich, weiterentwickelt hat. Hier sehen wir also gar keinen Bedarf.

Der Vorsitzende: Noch Nachfragen? Das sehe ich nicht. Ja, meine sehr verehrten Damen und Herren, meine Herren, Professor Severing, Herr Oehme, Herr Johnson, ich darf Ihnen ganz herzlich danken für Ihre Stellungnahmen, für Ihr Kommen, für Ihre fundierten Antworten, auch das Einhalten des Zeitbudgets. Das ist ja immer gar nicht so einfach. Ich denke, das war eine sehr interessante Sitzung, die doch viele Fragen beantwortet hat, einige andere neu aufgeworfen hat, aber das soll ja auch der Sinn dieser Anhörungen sein. Wir werden nun versuchen, diese Dinge in unsere Empfehlungen einfließen zu lassen, weiter zu diskutieren in den Projektgruppen. Ganz herzlichen Dank nochmal für Ihr Kommen, und wenn Sie wollen, können Sie gerne noch dableiben. Ich wünsche Ihnen schon jetzt einen guten Nachhauseweg. Danke sehr!

Tagesordnungspunkt 2

Beschlussfassung zum Feinkonzept der Firma Zebralog zur Online-Beteiligung im Rahmen der Studie „Haltung der vor der Berufswahl stehenden jungen Menschen und Auszubildenden zur Beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt“

Der Vorsitzende: Dann kommen wir zu Tagesordnungspunkt 2, der Beschlussfassung unserer Kommission zum Feinkonzept der Firma Zebralog GmbH & Co KG zur Online-Beteiligung im Rahmen der Studie „Haltung der vor der Berufswahl stehenden jungen Menschen und Auszubildenden zur Beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt“.

Geschwind nochmal zur Historie: Wir haben uns am 3. Juni 2019 darauf verständigt, hier ein wissenschaftliches Gutachten auf der Grundlage einer Online-Beteiligung erstellen zu lassen. Wir haben beschlossen, dass die Obleute zusammen mit dem Sekretariat dazu ein Vergabeverfahren einleiten und betreuen. Nach der Begutachtung der auf der Grundlage des Vergabeverfahrens eingegangenen Angebote haben wir hier als Enquete-Kommission am 23. September 2019 beschlossen, die Firma Zebralog mit der Erstellung des Gutachtens zu betrauen. Den Titel hatte ich gerade schon genannt. Für den Auftragnehmer, also die Firma Zebralog, haben wir in der Leistungsbeschreibung zur Erstellung des Gutachtens vorgesehen, dass er ein Feinkonzept erstellt, über das wir nun heute als Kommission abstimmen. Dieses Feinkonzept, die Beauftragung braucht sozusagen jetzt heute die Zustimmung der Kommission. Wir haben Ihnen das Feinkonzept zur Beschlussfassung als Kommissionsdrucksache 19(28)63 übersandt. Es ist – das darf ich an der Stelle nochmal sagen – das Ergebnis eines intensiven Bearbeitungs- und Überarbeitungsprozesses. Es haben im Vorfeld zwei Workshop-Termine stattgefunden mit Mitarbeitern der Fraktionen, aber auch mit Mitgliedern der Kommission selbst.

Die Obleuterunde hat die unterschiedlichen Überarbeitungsschritte dann in den letzten Monaten eng betreut. Dabei hat die Firma Zebralog – das darf ich sagen – stets versucht, alle Rückmeldungen und Vorschläge im Rahmen der durch



die Leistungsbeschreibung vorgegebenen Möglichkeiten zu berücksichtigen und auch zu beantworten. Insbesondere dem in der letzten Obleuterunde vom 18. Dezember aufgekommenen Wunsch, das weitere Verfahren weiterhin möglichst eng von Seiten auch der Obleute zu begleiten, wird Zebralog nachkommen, indem folgende zwei Punkte zusätzlich vorgesehen sind: Zum einen wird Zebralog die Fraktionen vor dem Start der Online-Beteiligung sowohl über die aktualisierte Liste der Multiplikatoren als auch über das Design für die geplante Werbung und später auch über die genauen Antexte auf der Online-Plattform unterrichten. Und als zweites ist vorgesehen, dass Zebralog ab der Beteiligungsphase dann ein wöchentliches Reporting zu den Beteiligungszahlen liefert, damit eingeschätzt werden kann, ob die angestrebte 1000er-Beteiligungsteilnehmer-Zielmarke realistisch erreicht werden kann oder ob eventuell auch Nachbesserungsmaßnahmen erwogen werden müssen.

Ich darf Sie jetzt vor diesem Hintergrund fragen - ich nehme an, Sie haben das Feinkonzept alle im Vorfeld gelesen-, ob Sie damit einverstanden sind, dass wir dieses Feinkonzept für die Online-Beteiligung heute abnehmen. Gibt es noch Fragen oder Wortmeldungen? Das sehe ich nicht. Dann bitte ich formal um Ihre Zustimmung. Ich darf um Ihre Handzeichen bitten. Wer ist dafür, dass wir dem Feinkonzept so zustimmen? Gegenstimmen? Enthaltungen? Damit einstimmig so beschlossen. Herzlichen Dank. Damit kann die Firma Zebralog weiterarbeiten, und wie gesagt, wir werden ja auch weiterhin eng informiert, und hoffen wir, dass das Ganze auch der erhoffte Erfolg wird.

Tagesordnungspunkt 3

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5 und 6

Der Vorsitzende: Dann würden wir jetzt unter Tagesordnungspunkt 3 zu den Berichten aus den heute neu konstituierten Projektgruppen 4, 5 und 6 kommen. Wie gesagt, heute die jeweils ersten Projektgruppensitzungen auch unter den neuen Leitungen. Es wurden in der Regel in allen drei Projektgruppen die Arbeits- und Themenplanungen besprochen. Ich darf die jeweiligen Projekt-

gruppenvorsitzenden jetzt um ihre Berichte bitten. Wir haben jetzt durchaus noch ein bisschen Zeit, also Sie können auch bis zu fünf Minuten gerne ausschöpfen, wenn es was zu sagen gibt. Frau Kollegin Fahimi, Sie haben für die Projektgruppe 4 „Weiterbildung, duales Studium und lebensbegleitendes Lernen“ das Wort.

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Ja, ich will trotz alledem es nicht unnötig ausnutzen, dass Sie fünf Minuten eingeräumt haben. Ich will nur sagen, wir haben uns in der Projektgruppe 4 – ich sage jetzt mal vereinfachend Projektgruppe Weiterbildung – im Schwerpunkt damit beschäftigt, wie wir uns thematisch aufstellen wollen. Also, wie wir den Auftrag, den wir ja doch nun auch schon vor etwas längerer Zeit aus der Kommission bekommen haben, wie wir den nochmal in einzelne Sitzungen für uns geordnet und so eben aus unserer Sicht wesentliche thematische Blöcke dann auch bearbeitet bekommen. Das ist aus meiner Sicht eine hilfreiche Diskussion gewesen, weil wir damit halt einfach auch schon mal sondieren konnten, wo vielleicht welche Schwerpunkte liegen und mit welchem Grundverständnis man eigentlich auch an diese Arbeitsgruppe geht.

Ich will an der Stelle auch sagen, wir haben dann auch über ein paar organisatorische und technische Fragen und die Arbeitsweise gesprochen. Da würde ich gerne auch nochmal in der Obleuterunde gemeinsam darauf zugehen wollen, weil nach unserer Planung es schon so wäre, dass wir einen sehr ambitionierten Zeitplan haben, der auch zum Teil nochmal ein paar Sondersitzungen und Klausursitzungen umfassen würde, so dass wir doch sehr davon profitieren würden, wenn wir die letzte Dezember-Sitzung eben auch tatsächlich als vollwertige Projektgruppensitzung noch absolvieren könnten und nicht schon vorher einen Bericht abgeben müssten. Also, darüber würden wir ganz gerne nochmal sprechen wollen.

Über die Inhalte im Einzelnen: Wir werden eine Bestandsaufnahme machen und auch nochmal unsere Zielsetzungen beschreiben wollen, was eigentlich sozusagen die Weiterbildung der Zukunft ausmachen soll. Die Bestandsaufnahme



wird einen Überblick über die Weiterbildungslandschaft, aber auch ihre Struktur beinhalten. Wir wollen uns dann eben auch nochmal die betriebliche Weiterbildung im Schwerpunkt anschauen und die Rolle der Sozialpartner, der Kammern und anderer Akteure. Wir möchten gerne des Weiteren auch nochmal den hochschulischen Bereich explizit aufnehmen, wie hybride Formate auch in Zukunft nochmal stärker genutzt werden können, wie wir Durchlässigkeit stärken können. Wir wollen das Thema „Berufs- und dann Weiterbildungsberatung“ auch nochmal zu einem eigenen wesentlichen Schwerpunkt machen, uns anschauen – auch wissenschaftlich nochmal anschauen – welche Weiterbildungsangebote genutzt werden, welche Anforderungen vorliegen bzw. welche unterschiedlichen Zielgruppen auch tatsächlich erreicht werden. Und wir wollen uns natürlich auch nochmal damit beschäftigen, wie die Weiterbildung als Wirtschaftszweig aufgestellt ist, bzw. welche Rolle und welche Ausstattung auch Berufsschulen, Fachschulen und andere Weiterbildungsträger am Ende des Tages vorzuweisen haben bzw. weiterzuentwickeln sind. Das vielleicht als groben Überblick.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Kollegin Fahimi. Gibt es dazu Fragen, Anmerkungen? Für den Moment nicht. Dann Ihnen und der ganzen Projektgruppe viel Erfolg für die weitere Arbeit in diesem Jahr. Das ist ein Riesenthema, das haben wir ja schon im Verlauf der letzten Sitzungen bemerkt, dass da ein großer Brocken sozusagen noch vor uns steht. Dafür viel Erfolg

Dann würden wir fortfahren mit der Projektgruppe 5 „Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung – Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit“. Diese Projektgruppe wird verantwortet und geleitet von Frau Kollegin Höchst. Bitte Frau Höchst, Sie haben das Wort.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Ja, vielen Dank. Auch wir haben uns heute erfolgreich konstituiert und im Grunde genommen basierend auf dem vorgelegten Papier der Koalition, was schon sehr detailliert war, unsere Themenschwerpunkte fest-

gelegt. Wir haben die Attraktivität, also die Fragestellung „Wann ist etwas attraktiv?“, an die vorderste Stelle gehoben, und möchten uns davon abgeleitet dann mit Gleichwertigkeit befassen, so dann mit Durchlässigkeit und als viertes Thema mit der Förderung. Ich gehe jetzt auf die einzelnen Unterpunkte nicht ein, weil wir uns gleichzeitig auch entschieden haben, als Projektgruppe das Patensystem einzuführen, und ich jetzt den Paten für das erste Thema nicht vorgeifen möchte, die sich ja vertieft einarbeiten und auch die Sitzungen insoweit mit Priorisierung auch der Unterthemen strukturieren werden, die uns die Koalition vorgelegt hatte. Wir hatten an einigen Stellen schon geschaut, wo wir uns dringend gut vernetzen müssen, und das betrifft vor allen Dingen das Thema 4 „Förderung“, was wir gerne frühzeitig rückkoppeln möchten mit der Projektgruppe 7, weil es dort ja auch um Finanzierung geht. Also, da bitte nehmen Sie zur Kenntnis, dass wir unsere Stände einspeisen möchten und schon an dieser Stelle markieren wollen, dass da etwas von der Projektgruppe 5 eben kommt.

Ja, im Grunde genommen haben wir auch eine ganze Reihe von Zuweisungen bekommen von Themen, die noch nicht zur vollen Zufriedenheit in den anderen vorangegangenen Projektgruppen abgeschlossen werden konnten. Wie wir damit im Einzelnen umgehen, konnten wir heute noch nicht final beschließen, und haben jetzt zunächst mal diese Tabelle einfach zu guten Händen den Paten gegeben, damit die im jeweiligen Zusammenhang damit umgehen werden. Da wollen wir auch nicht vorgeifen.

Für unsere erste kommende Sitzung am 10. Februar haben wir unbedingt entschieden, dass wir einen Experten vom Sekretariat zum Thema „Kollab-Tool“ hören möchten, damit wir unsere Arbeit möglichst effizient gestalten können. Dabei haben wir noch nicht abschließend entschieden, ob wir damit arbeiten wollen oder nicht. Und ich möchte mich an dieser Stelle für die wirklich gute Zusammenarbeit nochmal bedanken. Ich denke, wir werden sehr produktiv sein und unterwegs auch womöglich Spaß bei dieser Tätigkeit haben. Nochmal vielen Dank an die



Kolleginnen und Kollegen und die Sachverständigen.

Der Vorsitzende: Ja, herzlichen Dank, Frau Höchst. Auch Ihnen und Ihrer Projektgruppe viel Erfolg für die Arbeit in diesem Jahr. Abschließend dann die Projektgruppe 6 „Zu- und Übergänge – Passung, Berufsorientierung, Fachkräftesicherung, Integration besonderer Gruppen“. Sie wird verantwortet und geleitet von Frau Kollegin Dr. Bull-Bischoff. Sie haben das Wort.

Abg. **Dr. Birke Bull-Bischoff** (DIE LINKE.): Ja, wir haben uns zunächst erstmal noch einen Überblick über das Feld, in dem wir unterwegs sind, gegönnt. Frau Professor Bylinski hat uns das gegeben, um einfach eine Vorstellung zu haben, wie sind denn die Risiken, wie sind denn die Passungsprobleme, mit welchen Handlungsfeldern und mit welchen Leitfragen haben wir zu tun. Wir haben gesagt, wir werden uns die Handlungsfelder nochmal im Wesentlichen dann genauer ansehen, und immer konfrontiert mit der Frage „Was ist die Situation?“, also eine Bestandsaufnahme, „Welche Zielperspektive wollen wir?“, also wohin soll die Reise gehen und mit welchen Handlungsempfehlungen oder mit welchen Vorschlägen ist das umsetzbar?

Also, wir haben daraus dann einen Plan gestrickt, der ist selbstverständlich vorläufig. Das ist ja insgesamt auch ein lernendes System. Und wir haben uns über die Arbeitsweise verständigt. Also, das Patenschaftssystem stieß auf begrenzte Begeisterung. Da waren wir ein bisschen gespalten. Wir haben, glaube ich, eine Mischform gefunden. Muss man mal sehen, welche Erfahrungen wir hier miteinander sammeln. Und auch zum Stichwort Kollab-System haben wir uns entschieden, wir geben die Hoffnung noch nicht auf, jedem eine zweite Chance. Das entscheiden wir das nächste Mal.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Kollegin Bull-Bischoff. Auch Ihnen und Ihrer Arbeitsgruppe viel Erfolg für die weitere Arbeit in diesem Jahr. Gibt es dazu noch Fragen oder auch zum Bericht von Frau Höchst? Anmerkungen?

Das sehe ich nicht. Dann herzlichen Dank nochmal für die Berichte.

Tagesordnungspunkt 4

Beschlussfassung über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung zum Thema "Optimierung der Lernortkooperation zwischen Betrieb, überbetrieblichen Bildungsstätten und Berufsschulen bezüglich der Herausforderungen der Digitalisierung" am 23. März 2020

Der Vorsitzende: Dann würden wir zu Tagesordnungspunkt 4 kommen. Wir haben Beschluss zu fassen über die Durchführung einer öffentlichen Anhörung zum Thema „Optimierung der Lernortkooperation zwischen Betrieb, überbetrieblichen Bildungsstätten und Berufsschulen bezüglich der Herausforderungen der Digitalisierung“. Diese öffentliche Anhörung soll am 23. März 2020 stattfinden. Vielleicht haben Sie dem Obleutevermerk vom 18. Dezember 2019 bereits entnehmen können, dass die Projektgruppe 3 an diesem Tag in einer Sondersitzung ihren Endbericht vorstellen wird. Eben an diesem 23. März. Und es soll jetzt neben der Beratung über den Endbericht der Projektgruppe 3 in einer internen, nicht-öffentlichen Sitzung auch in einem zweiten Teil, dann eben in einem öffentlichen Teil der Sitzung, um dieses Anhörungsthema gehen. Das haben die Obleute so vereinbart, und ich würde Sie jetzt um Ihre Zustimmung zur Durchführung dieser Anhörung bitten. Wer stimmt für die Durchführung dieser Anhörung? Wer stimmt dagegen? Enthaltungen? Keine. Auch das somit einstimmig beschlossen. Herzlichen Dank! Die Termine sind ja schon kommuniziert, also dieser Sondersitzungstermin dann am 23. März 2020.



Tagesordnungspunkt 5

Verschiedenes

Der Vorsitzende: Ich komme dann zum Tagesordnungspunkt 5, Verschiedenes. Gibt es von Ihrer Seite etwas anzusprechen? Dann habe ich noch zwei Punkte: Zum einen darf ich Sie darüber informieren, dass das Sekretariat Ihnen morgen eine Einladung zu einem Gesprächstermin mit dem tunesischen Minister für Soziale Angelegenheiten, Herrn Trabelsi, zukommen lassen wird. Hintergrund: Am 29. Januar soll von 13.00 bis 14.30 Uhr im Jakob-Kaiser-Haus ein Gespräch stattfinden. Es ist eine 19-köpfige Delegation aus Tunesien im Lande, die sich auf einer viertägigen Delegationsreise vor allem darüber informieren will, wie in Deutschland die Sozialpartnerschaft organisiert ist. Es sind Mitglieder des tunesischen Gewerkschaftsdachverbandes und auch der Industrieunion Teil dieser Delegation. Es wird Gespräche mit den Parlamentarischen Staatssekretärinnen im BMZ, BMAS, beim BDA und auch beim DBG geben. Die Delegation möchte gerne mit uns über unsere Arbeit und die Einbindung der Sozialpartner in unsere Enquete-Kommission sprechen.

Und ich möchte Sie einfach heute schon bitten, zu prüfen, natürlich je nachdem, manche sind ja eng an dem Thema, andere weiter davon weg, aber insbesondere natürlich die Vertreter der Sozialpartner bitten zu prüfen, ob Sie eine Teilnahme an diesem Termin möglich machen können. 29. Januar, 13.00 bis 14.30 Uhr. Die Einladung geht Ihnen morgen zu.

Ich darf Sie noch darüber informieren, dass den Kommissionsmitgliedern am 27. Januar vom Sekretariat der Endbericht der Projektgruppe 1 zugehen wird. Sie haben dann die Möglichkeit, innerhalb einer Woche – sofern Sie diesen Wunsch haben – ein Sondervotum einzureichen, das dann auch schon in die Textfassung eingebaut werden würde und dann als Beratungsgrundlage für die Sitzung am 10. Februar dienen soll. Es bleibt Ihnen allerdings unbenommen, jederzeit auch danach und im Hinblick auf den Endbericht ohne

hin Sondervoten – oder auch Repliken und Gegenrepliken – einzureichen oder Ihre Sondervoten auch wieder zu ändern. Ich darf vielleicht sagen, dass wir natürlich hoffen, dass davon jetzt nicht uferlos Gebrauch gemacht wird, aber aus formalen Gründen muss ich einfach darauf hinweisen. Die Beratungssitzung zu diesem Endbericht der PG 1 wird dann eine interne Sitzung sein und deshalb erhalten Sie diesen PG 1-Endbericht in seiner Form als Beratungsunterlage, und er wird deshalb auch nur an den internen Verteiler versandt werden. Gibt es dazu Fragen? Das sehe ich nicht.

Dann schließen wir eine Viertelstunde vor der Zeit. Ich danke Ihnen nochmal ganz herzlich für Ihre engagierte Mitwirkung heute, auch Ihnen für die Einhaltung unseres Zeitbudgets und wünsche Ihnen eine gute Sitzungswoche bzw. einen guten Nachhauseweg. Ich freue mich auf die nächste Sitzung. Herzlichen Dank!

Ende der Sitzung: 15.44 Uhr

gez. Dr. Stefan Kaufmann, MdB

Vorsitzender



Sitzung der Enquete-Kommission am 13. Januar 2020 zum Thema „Neue Wege in neue Berufe? – Chancen und Risiken neuer Bildungswege“

Allgemeine Themenstellung der Sitzung:

In Deutschland gibt es neben den „klassischen“ dualen, schulischen oder akademischen Wegen in Berufe auch neue (atypische, kreative) Bildungswege in neue Berufe – insbesondere mit Blick auf den IT-Bereich. Private Anbieter bieten hier Qualifizierungen oder Qualifizierungsbausteine mit eigenen Systematiken an, die begrifflich mit entsprechenden beruflichen Zertifikaten versehen werden, und die, im Unterschied zur reinen Weiterbildung, für bestimmte Branchen wie berufsähnliche Abschlüsse wirken – jenseits des bisherigen deutschen Ordnungsrahmens der Berufswege.

Dabei ist zum einen zu klären, welche selbständigen Zertifizierungssysteme im Rahmen internationaler Entwicklungen bereits bestehen (z.B. von Google, Cisco u.a.), wie sie sich entwickeln und welche Ziele weltweit tätige private Dienstleister mit ihren häufig kostenlosen Angeboten mittelfristig verfolgen. Und zum anderen ist zu klären, wie diese Entwicklungen zu bewerten sind und wie perspektivisch damit in Deutschland umgegangen werden könnte. Zu Letzterem gehört auch auszuloten, ob und falls ja, wie solche selbständigen Zertifizierungen (oder entsprechende ähnliche Bildungsangebote auf dem freien Markt) durch Politik, Verbände und Sozialpartner in unser Berufsbildungssystem „eingeordnet“, dokumentiert und/oder validiert werden könnten und wie dies jeweils in der Breite umzusetzen wäre.

Eingereichte Präzisierungen der Fraktionen zur Themenstellung der Sitzung

Fraktion der CDU/CSU:

Herrn **Oehme** bittet die CDU/CSU-Fraktion um die Beantwortung folgender Fragen:

- 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?
- Welche Zertifikate werden von Validierungskandidaten in das Valikom-Verfahren eingebracht? Können diese im Verfahren berücksichtigt werden?

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

Herrn **Johnson** bittet die CDU/CSU-Fraktion um die Beantwortung der folgenden Fragen:

- Wie schätzen Sie das Verhältnis von typischen und atypischen Wegen des Kompetenzerwerbs ein, wo gibt es Synergien und wie können sie (besser) genutzt werden?
- Für welche Zielgruppen eignen sich neue atypische Wege des Kompetenzerwerbs besonders und welches Fachkräftepotenzial ergibt sich aus dieser Einschätzung?
- CISCO hat eine unternehmensweite Plattform zur Weiterbildung etablieren können. Wie sind Sie mit der Heterogenität der Lernenden umgegangen? Welche Chancen sehen Sie für nationale Lösungen, wie sie etwa mit der Plattform MILLA angestrebt werden? Welche Erfahrungen aus der Implementierung können Sie weitergeben?

Fraktion der SPD:

Von **Herrn Oehme** möchte die SPD erfahren, wie er – auch als Vertreter des Projekts „ValiKom Transfer“ – die digitalisierten Bildungsangebote privater Dienstleister beurteilt:

- 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)?
- Welche Formate solcher digitalisierten Bildungsangebote halten Sie für welche Zielgruppen für erfolgversprechend?
- Welche Gründe sprechen für oder gegen eine künftige staatliche Anerkennung solcher Qualifizierungen?

Herrn Johnson, CSR Manager für Cisco in Deutschland, bittet die SPD um Auskunft zur globalen Lernplattform des Unternehmens:

- Wie schätzen Sie den künftigen Beitrag Ihrer Unternehmensaktivitäten zur beruflichen Bildung in Deutschland – und gegebenenfalls auch international – ein? Wo liegen die Stärken bzw. Alleinstellungsmerkmale Ihres Angebots, an welche Branchen richtet es sich?
- Sind Ihre Bildungsangebote bereits ausgereift oder befinden sie sich in einer ständigen Entwicklung, gegebenenfalls sogar Revision? Was bedeutet dies für die Gültigkeit Ihrer Zertifikate?
- Welche inhaltlichen Überschneidungen mit berufsfachlichen Abschlüssen gibt es derzeit und werden Ihre Angebote auf digitale Kompetenzen beschränkt bleiben oder streben Sie mittelfristig auch die Vermittlung berufsfachlicher Inhalte an – womöglich in Kooperation mit den staatlichen Trägern der beruflichen Bildung?

Fraktion der AfD:

- Warum ist es wichtig und sinnvoll, berufliches Erfahrungswissen zu zertifizieren?
- Warum wird informelles berufliches Wissen/Lernen oftmals wenig anerkannt?
- 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?
- Welche Verfahren sind schon etabliert bzw. haben sich bewährt?
- Wie lässt/lassen sich non-formales/informelles Lernen bzw. die daraus resultierenden Kompetenzen bewerten (rechtliche Aspekte; Verfahren; Instrumente; Finanzierung; Institutionalisierung etc.)?

Fraktion der FDP:

- Was genau ist atypisch und mit welchen Prozentsätzen sind die jeweiligen Zielgruppen heute in Bildungswegen vertreten?
- 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?
- Wie offen sind Unternehmen für diese Gruppe und mit welchen Vorteilen/Nachteilen ist diese Gruppe in der Regel ausgestattet? Verhindern klassische Rekrutierungsmuster atypische Laufbahnen?
- Werden atypische Bildungswege zukünftig zahlreicher und wenn ja, welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für Unternehmen und Politik? Wie können atypische Bildungswege gefördert/unterstützt werden?
- 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?
- 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?

Fraktion DIE LINKE.:

- Situationsbeschreibung: Ursachen für atypische Bildungswege/ Wie kommen diese zustande? Lücken/Defizite bestehender Möglichkeiten? Welche "neuen Berufe" sind das? Gibt es Definitionen?
- Inwiefern spielen Übergänge eine Rolle? Gibt es hier einen Zusammenhang zu den über 2 Mio. ausbildungslosen Menschen in Deutschland?

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



Kommissionsdrucksache 19(28)66 a

8. Januar 2020

Carsten Johnson
Cisco Systems GmbH, Corporate Social
Responsibility (CSR), Berlin

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am 13. Januar 2020

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Welt am 13. Januar 2020 “Neue Wege in neue Berufe? – Chancen und Risiken neuer Bildungswege”

Carsten Johnson

CSR Territory Manager, Cisco Systems GmbH

1. Inhaltsübersicht

1.	Vorbemerkung.....	3
1.1.	Digitale Kompetenzen	3
1.2.	Agile Bildungselemente.....	3
1.3.	Weltsprache IT.....	3
1.4.	Digitale Lernplattformen – Schlüssel zu neuen Wegen	4
2.	Cisco Networking Academy.....	4
2.1.	Kursportfolio.....	4
2.1.1.	Abbildung 1: Kursangebot der Cisco Networking Academy.....	5
2.2.	Kursübersicht.....	5
2.3.	Multimediale, barrierefreie Lernplattform	6
2.3.1.	Datenschutzkonformität	7
2.3.2.	Vielsprachigkeit	7
2.3.3.	Neue Wege in neue Berufe	8
3.	Cisco Networking Academy Partnernetzwerk im deutschen Bildungssystem.....	8
3.1.1.	Tabelle 1: Übersicht Cisco Networking Academy in Deutschland (Stand: 31.12.2019) ..	9
3.1.2.	Tabelle 2: Partnerinstitutionen der Cisco Networking Academy in Deutschland nach Typ	9
3.1.3.	Tabelle 3: Kursteilnehmer/innen Cisco Networking Academy nach Bundesländern.....	9
3.2.	Integration des Cisco Networking Academy-Programms in die etablierten Bildungsstrukturen in Deutschland	10
3.3.	Qualitätssicherung und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte	10
4.	Beispiele für Networking Academies, die neue Wege eröffnen	11
4.1.	SFZ Chemnitz – Blinde und sehbehinderte Menschen.....	11
4.2.	Berufsförderungswerke Leipzig, Oberhausen, Nürnberg.....	11
4.3.	ReDI School in Berlin und München – Flüchtlinge und Zuwanderer.....	12
4.4.	Annedore-Leber-Schule, Berlin – Menschen mit psychischen, körperlich-motorischen, Sinnes-, Lern-, Sprach- und Mehrfachbeeinträchtigungen	12
5.	Antworten auf die Fragen der Fraktionen.....	13
5.1.	CDU/CSU-Bundestagsfraktion:	13
5.2.	SPD-Bundestagsfraktion	14

5.3.	AFD-Bundestagsfraktion.....	15
5.4.	FDP-Bundestagsfraktion.....	16
5.5.	Fraktion die Linke	20
6.	Anregungen und Empfehlungen	21

Zu Quellenverweisen mittels Links auf Webseiten Dritter stelle ich fest: Für Inhalte der Webseiten Dritter übernehme ich keine Haftung und mache mir diese nicht zu eigen. Der Verweis bezieht sich auf deren Stand und Inhalt zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments.

1. Vorbemerkung

1.1. Digitale Kompetenzen

Aus der Digitalisierung erwächst für Beschäftigte und Auszubildende über alle Branchen hinweg und in allen beruflichen Handlungsfeldern die Anforderung, digitale Kompetenzen zu erwerben, die notwendig sind, die digitale Welt zu verstehen und darin professionell handlungs- und gestaltungsfähig zu sein und zu bleiben. Das Verständnis und der souveräne Umgang mit digitaler Technik sind Schlüsselkompetenzen, die über gesellschaftliche Teilhabe, Beschäftigungsfähigkeit, die Chance zur individuellen Überwindung sozialer Grenzen und zum gesellschaftlichen Wohlstand mitentscheiden. Der an beruflicher Handlungskompetenz und den Einzelnen in seiner Persönlichkeitsentwicklung fördernde Auftrag des Schul- und Berufsbildungssystems in Deutschland ist daher um digitale Kompetenz in allen schulischen und dualen Ausbildungsgängen zu erweitern.

1.2. Agile Bildungselemente

Das berufliche Bildungssystem basiert auf der Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben, Kammern und öffentlichen Berufsschulen. Diese Konstellation hat sich bewährt, stößt aber mit der Digitalisierung in zweifacher Hinsicht an ihre Grenzen.

- Dies betrifft erstens die Fähigkeit, technische Innovationen zeitgerecht zu adaptieren.
- Zweitens besteht eine systembedingte Herausforderung, digitale Kompetenzen auch in den Branchen zu vermitteln, die bislang kaum mit der Digitalisierung in Berührung gekommen sind.

Agile Bildungselemente wie z.B. das Cisco Networking Academy Programm, die auf Industrieniveau bildungsbegleitend zur Verfügung stehen, können traditionelle Ausbildungswege öffnen, erweitern und so die individuelle Beschäftigungsfähigkeit in einem sich rasch wandelnden Umfeld ermöglichen. Diese Ergänzung ist spätestens in der Sekundarstufe nötig. Digitale Kompetenzen müssen bereits in die Allgemeinbildung einfließen, um erfolgreiche Übergänge in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Gleiches gilt für neue Wege in qualifizierte Tätigkeiten, denn auch dort sind digitale Kompetenzen Voraussetzung für berufliche Handlungsfähigkeit.

1.3. Weltsprache IT

Digitale Prozesse und Lösungen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie weltweit gültig sind und durch Normvereinbarungen festgelegten Standards folgen.¹ Das trifft z.B. auf Schnittstellen, Übertragungsprotokolle im Netzwerkbereich, Programmiersprachen oder die Bedienung von Standardsoftware zu. Digitalisierung gewinnt ihre Dynamik aus Standardisierung. Aufgrund der großen Bedeutung globaler Standards für die Funktionsweise digitaler Produkte und Lösungen ergibt sich eine sektorspezifische Notwendigkeit, auch Aus- und Weiterbildungsgänge an diesen globalen Standards zu orientieren und das individuelle Erreichen des Lernziels bzw. der Kompetenzstufe ebenfalls anhand standardisierter Prüfungen zu messen. Hier besteht ein Spannungsfeld z.B. zu Studien- und Ausbildungsordnungen und nach Landesrecht zugelassenen Ausbildungsgängen. Ausbildungsstandards profitieren, wenn sie die Impulse der internationalen Standards im Bereich der Digitaltechnik und digitaler Lösungen adaptieren und flexibel und jeweils zielgruppenspezifisch in die Inhaltsdefinition von Abschlüssen und Ausbildungsgängen integrieren.

¹ Z.B. Standardisierungen durch das Institute of Electrical and Electronic Engineers (IEEE):
<https://standards.ieee.org/>

1.4. Digitale Lernplattformen – Schlüssel zu neuen Wegen

Digitale Lernplattformen erleichtern den Zugang zu Bildungsinhalten; sie ergänzen etablierte Bildungsstrukturen. Mit digitalen Lernwerkzeugen können Lerninhalte, handlungsorientierte Übungsaufgaben und Simulationsmedien schnell, effektiv, ortsungebunden und effizient verbreitet werden. Dies gilt insbesondere für Inhalte aus dem Bereich der Digitalisierung, die raschen Veränderungen unterliegen.

Das Ideal der Einheit von Forschung und Lehre im universitären Bereich sollte bezogen auf die Digitalisierung auch in anderen Bereichen des Bildungswesens wirken. Diesem Anspruch folgend, stellt Cisco mit der Cisco Networking Academy qualifizierte Lernpfade auf dem jeweils neuesten technologischen Stand für das gesamte Bildungswesen in Deutschland über eine digitale Lernplattform zur Verfügung. Seine größte Wirkung entfaltet es in der beruflichen Bildung. Den individuell größten Chancenzuwachs erfahren jene, die Schwierigkeiten beim Zugang zum etablierten Aus- und Weiterbildungssystem haben.

Allerdings sollten die Lernenden nur in Ausnahmefällen vollständig allein und ohne Einbindung in einen sozialen Lernkontext mit E-Learning-Angeboten arbeiten. Die Einbindung in existierende oder neu entstehende Bildungskontexte erhöht die Motivation der Lernenden, bietet den Raum für Reflexion des Gelernten und steigert die Quote erfolgreicher Abschlüsse.

2. Cisco Networking Academy

Die Cisco Networking Academy ist ein globales Partnerschaftsprogramm. Die Umsetzung in Deutschland erfolgt in Abstimmung mit den Kultusministerien für den allgemeinbildenden und berufsbildenden schulischen Sektor und aufgrund von Einzelentscheidungen der Hochschulen. Kern ist eine umfangreiche digitale Lernplattform, die differenzierte Inhalte allen Bildungseinrichtungen kostenlos zur Verfügung stellt. Die Inhalte orientieren sich an offenen technischen Standards und sind herstellerneutral.

In Deutschland arbeitet Cisco seit 1998 mit Bildungseinrichtungen zusammen, um in der Cisco Networking Academy digitale Kompetenzentwicklung möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen.²

- Im Unterrichtsjahr 2018/2019 gab es rund 50.000 Kurseinschreibungen;
- Von 1998 bis zum Jahresende 2019 haben kumuliert über 270.000 Teilnehmer/innen erfolgreich die Kurse der Academy-Lernplattform für ihre persönliche Aus- und Weiterbildung genutzt.
- Gemeinsam mit über 1000 Lehrkräften an 631 aktiven Networking Academies an öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen in Deutschland arbeiten wir weiter daran, das Programm nachhaltig zu stärken.

Unser Ziel ist es, weiter unseren Beitrag für die Ausbildung kompetenter Fachkräfte der Digitalisierung zu leisten und damit den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

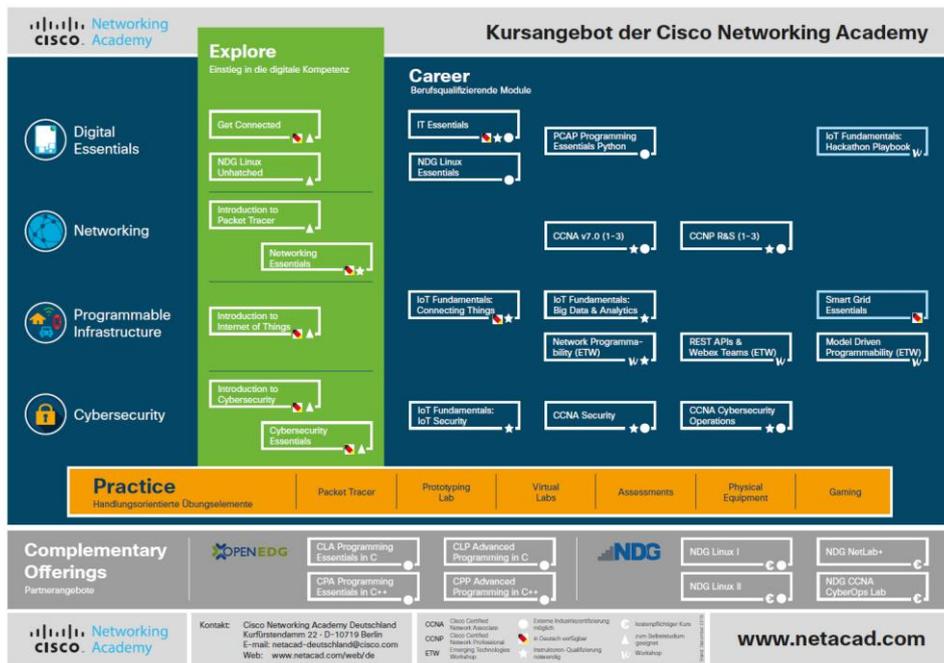
2.1. Kursportfolio

Das Spektrum der Online-Kurse reicht von Einstiegskursen für Schülerinnen und Schüler im Alter ab ca. 14 bis 15 Jahren bis zu anspruchsvollen Lehrgängen für Auszubildende und Studierende sowie Teilnehmer/innen der beruflichen Weiterbildung, die sich auf Industriezertifikate vorbereiten. An den Partnereinrichtungen in Deutschland werden Lernmaterialien von Cisco im Unterricht teilweise integriert verwendet, teilweise werden die Online-Kurse als ergänzende Wahlmodule angeboten. Das pädagogische Konzept der digitalen Lernplattform von Cisco orientiert sich an einer „Blended Lear-

² Vgl. zum Programm der Cisco Networking Academy www.netacad.com; zur Genese und Entwicklung des Programms vgl. <https://www.netacad.com/about-networking-academy>

ning“-Situation und umfasst Online-Kurse, Simulationswerkzeuge sowie viele Praxisübungen zur handlungsorientierten Kompetenzentwicklung. Cisco bietet die Lerninhalte kostenfrei an.

2.1.1. Abbildung 1: Kursangebot der Cisco Networking Academy



2.2. Kursübersicht

Einstiegskurse mit einem Lernaufwand zwischen 10 und 20 Stunden (grüner Kasten in Abbildung 1) sind für eine breite Zielgruppe geeignet (z.B. nicht-technische Ausbildungsberufe und Sekundarstufe ab Klasse 8) = digitale Basiskompetenz.

Die Kurse des Career Bereiches (Abbildung 1, dunkelblau hinterlegt, rechts) richten sich an Teilnehmer/innen der Aus- und Weiterbildung in technischen Bereichen (z.B. Elektroniker/innen, Automatisierungstechniker/innen) sowie Studierende in ingenieurwissenschaftlichen Fächern = Digitale Produktion; Lernumfang zwischen 40 und 70 Stunden je Kurs.

Kurse aus dem „Career“-Bereich, die auf das erfolgreiche Ablegen einer externen Industriezertifikatsprüfung vorbereiten (z.B. CCNA = Cisco Certified Network Associate). Zielgruppe Auszubildende in IT-Berufen und Studierende in einem Informatik-Studiengang = IT-Kernbereich – Lernumfang ca. 200 Stunden.

Komplementäre Kursangebote (Complementary Offerings in Abbildung 1 am unteren Rand des Bildes): Von Partnern von Cisco entwickelte Kursangebote zum Open Source-Betriebssystem LINUX und zum Erlernen von Programmiersprachen (Phyton und C++ bzw. C) = IT-Kernbereich – Lernumfang je Kurs ca. 70 Stunden.

Orangefarbiger horizontaler Balken „Practice“ (Abbildung 1): Übungsmöglichkeiten und Aufgabenstellungen im Simulationsprogramm Packet Tracer, die dazu beitragen, das theoretisch erworbene Wissen durch Übung in einem Handlungskontext in berufliche Handlungskompetenz zu überführen.

Die Kurse sind von Umfang und Schwierigkeitsgrad her differenziert und bauen im Sinne einer Bildungsgangprogression aufeinander auf. Optional können Lehrgänge aus dem anspruchsvollsten Portfolio-Segment mit einem Industriezertifikat abgeschlossen werden. Die Prüfung zum Industrie-

zertifikat erfolgt extern bei der Zertifizierungseinrichtung Pearson VUE³. Dort können neben den Cisco-Zertifikaten auch andere Herstellerzertifikate der IT-Branche abgelegt werden. Für die Zulassung zur Prüfung ist eine Gebühr zu entrichten. Teilnehmer/innen des Cisco Networking Academy Programms erhalten einen Rabattgutschein von 50% auf die Prüfgebühr. Die Kosten für eine Prüfung z.B. mit dem am häufigsten gewählten Zertifikat CCNA⁴ beträgt ca. 100 EUR. Das Modell ist mit einer Fahrschul Ausbildung vergleichbar. Das Erlernen des Autofahrens und begleitete Übungen im Straßenverkehr erfolgt in der Fahrschule (hier vergleichbar mit den Partnerinstitutionen der Networking Academy). Wenn Fahrlehrer/in und -schüler/in der Ansicht sind, dass eine Chance auf erfolgreiche Prüfung besteht, melden sie sich zur Prüfung an. Die Prüfung für die Fahrerlaubnis wird von einem externen Prüfer (z.B. TÜV- oder DEKRA) abgenommen und ist kostenpflichtig.

Für das Ablegen eines Industriezertifikats im Bildungssystem der Cisco Networking Academy gibt es keine formalen Voraussetzungen (z.B. vorherige Bildungsabschlüsse) für die Zulassung zur Zertifikatsprüfung. Die Industriezertifikate genießen in der IT-Branche hohes Ansehen und sind in einigen Fällen in der Wertigkeit mit einem Nachweis über einen erfolgreichen Berufsabschluss vergleichbar.

Unabhängig von der Entscheidung der Lernenden, ob sie sich an einer externen Prüfung beteiligen, erhalten sie bei Bestehen des Online-Abschlusstests ein Zertifikat über die erfolgreiche Kursteilnahme. Die Urkunde wird an die im Lernmanagementsystem hinterlegte E-Mailadresse versandt. Dieses „Certificate of Completion“ ist für sämtliche Online-Kurse auf der Lernplattform der Networking Academy verfügbar. Durch Stempel der Bildungsinstitution und Unterschrift durch den/die Trainer/in kann das Dokument zusätzlich aufgewertet werden. Es ist ein wichtiger Indikator auf fachliche Kompetenzen für potenzielle Arbeitgeber und wird oft von Bewerbern/innen um einen Ausbildungsplatz als Kenntnissnachweis verwendet. Weil die Personenidentität von Testteilnehmer/in und dem Namen auf dem „Certificate of Completion“ nicht durch Cisco garantiert werden kann, ist die Wertigkeit geringer als die des Industriezertifikats, bei dem durch die Testcenter eine Personenidentitätsprüfung durchgeführt wird.

2.3. Multimediale, barrierefreie Lernplattform

Nicht jeder Mensch lernt auf die gleiche Weise, weswegen eine Lernplattform verschiedene Lern-typen ansprechen sollte. Viele Lernende bevorzugen Erklärvideos als Darstellungsform, weil sich komplexe Zusammenhänge in Bild und Ton oft einfacher vermitteln lassen als in Textform. Deswegen sind in die Online-Kurse der Cisco Networking Academy an vielen Stellen animierte Abbildungen und kurze Videosequenzen integriert, die technische Abläufe, wie z.B. den Datenverkehr in einem Computernetz grafisch und mit begleitendem, gesprochenen Text erläutern.

Damit ein möglichst breites Spektrum von Lerntypen angesprochen werden kann, umfasst das Online-Kursprogramm Quizze und Übungsaufgaben, die dabei unterstützen, Einzelaspekte in berufliche Handlungskontexte einzubetten und Erlerntes zu festigen. Ganzheitliche Lernsituationen in Übungsaufgaben stellen Zusammenhänge her und helfen dabei, umfassende berufliche Handlungskompetenzen zu entwickeln.

Beispielhaft für die Annäherung an die berufliche Praxis ist das Simulationsprogramm „Packet Tracer“, das es ermöglicht, Netzwerkkonfigurationen auch an Lernorten zu erproben, wo kein Praxislabor zur Verfügung steht oder dessen Kapazität nicht für alle Lernenden gleichzeitig ausreicht. Übungsaufgaben sind passend zu den Sinnabschnitten im Lernmaterial vorbereitet und viele Übungsaufgaben im Simulationsmodus bieten den Lehrkräften den Komfort, dass die Richtigkeit von Lösungsversuchen automatisch bewertet wird. So können beispielsweise im Rahmen des Berufsschulunterrichts Praxisübungen von allen Schüler/inne/n parallel durchgeführt werden und Rüst-

³ Pearson VUE Testcenters Informationen und Standortsuche in Deutschland:

<https://home.pearsonvue.com/test-taker.aspx>

⁴ CCNA steht für Cisco Certified Network Associate und ist das Einstiegsniveau in die Zertifikatsfamilie von Cisco, die noch zwei darüberliegende Level umfasst (Professional und Expert)

zeiten für die Vorbereitung von Geräten im Praxislabor entfallen. Die Lehrkräfte werden bei der Bewertung der Lösungen ihrer Lernergruppe von Routinearbeit entlastet.

Cisco orientiert sich bei der Entwicklung aller Lehrgangs- und Übungsmaterialien am Ziel der Barrierefreiheit. Grafische Darstellungen im Lernmaterial sind z.B. stets durch Alternativtexte auch für Menschen mit Sehbehinderung nutzbar. Der hohe Standard der U.S.-amerikanischen Gesetzgebung zur barrierefreien Gestaltung für Lernangebote an öffentlichen Schulen finden Anwendung.

Darstellungen im Simulationsprogramm „Packet Tracer“, die explizit darauf ausgerichtet sind, Datenverkehr in Netzwerken optisch zu repräsentieren und somit für eine große Zahl von Lernenden einfacher verständlich zu machen, können nicht vollständig durch Texterläuterungen ersetzt werden. Zur Einführung in ein Themenfeld und als Entlastung bei der Unterrichtsvorbereitung für Lehrkräfte stehen auf der Online-Lernplattform in einem geschützten Bereich Unterrichtsmaterialien zur Verfügung, die geeignet sind, Zusammenhänge deutlich zu machen und auf eigenständige Lernphasen vorbereiten. Dort finden sich für Lehrkräfte auch Lösungen für die Fragen aus den Online-Testaufgaben, um individuelles Feedback geben zu können.

Lehrkräfte haben auf der Plattform der Networking Academy die Möglichkeit, die Online-Kurse an die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit, das Lernniveau und das Vorwissen der unterrichteten Zielgruppe anzupassen. So können Abschnitte des Kursmaterials ausgeblendet und ergänzende Materialien speziell für die eigene Lerngruppe eingefügt werden.

2.3.1. Datenschutzkonformität

Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten und die Gewährleistung von Datenintegrität gehört zum Kerngeschäft von Cisco Systems. Bei der Architektur und Umsetzung der Lernplattform wendet Cisco die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) an. Potenzielle Interessen/innen und Nutzer/innen werden umfassend über die Datenverarbeitungsprozesse informiert.⁵ Auf der Basis von Lernverlaufsdaten kann durch die Lernplattform der Schwierigkeitsgrad der angebotenen Lernmaterialien auf die individuelle Leistungsfähigkeit der Lernenden angepasst werden.

2.3.2. Vielsprachigkeit

Ein Vorteil von Lernplattformen, die Angebote für eine weltweite Zielgruppe anbieten, ist die Vielzahl von Sprachen, in denen die Lernangebote offeriert werden.⁶ Lingua franca der IT-Branche ist English. Bei Verwendung von Online-Kursen der Networking Academy erwächst für IT-Auszubildende in Deutschland die Chance, mit englischen Originalmaterialien eine fachliche Kompetenz zu entwickeln, die prüfungsrelevant bei den Abschlussprüfungen nach der Ausbildungsordnung ist.

Unabhängig von der jeweiligen Sprachkompetenz, ermöglicht die Plattform durch die verschiedenen Sprachversionen der Lernmaterialien einen schnellen Zugang zu fachlichen Inhalten für Zuwanderer. Dadurch entsteht die Möglichkeit, Eingliederungsprozesses in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen. Anstelle einer starren Abfolge von Spracherwerb, beruflicher Qualifizierung und Jobvermittlung kann die fachliche Qualifizierung und der Spracherwerb zeitlich parallel erfolgen. Dadurch ist eine erfolgreiche Vermittlung in qualifizierte Berufe zeitlich früher möglich und es können die individuelle Wartezeit und die Kosten für eine berufliche Integration gesenkt werden.

Siehe dazu das Beispiel der ReDI School Berlin und München (siehe dazu 4.3 ReDI School in Berlin und München – Flüchtlinge und Zuwanderer)

⁵ Vgl. zur Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) <https://www.netacad.com/gdpr-faq>

⁶ So wird z.B. der Kurs IT Essentials in 21 Sprachen auf der Lernplattform www.netacad.com angeboten. Darunter sind deutsch, englisch, spanisch, ungarisch, türkisch, russisch, arabisch, chinesisches und kasachisches und weitere.

2.3.3. Neue Wege in neue Berufe

Kombiniert man mehrere Elemente der beschriebenen Online-Lernmöglichkeiten und der Qualifikationsnachweise des Networking Academy Programms ergibt sich eine günstige Gelegenheitsstruktur, um neue Wege in Berufe mit digitalen Kompetenzen zu eröffnen. Diese Möglichkeitsräume können aber nur dann vollständig erschlossen werden, wenn die Lernangebote der Cisco Networking Academy in pädagogische Konzepte und entsprechende institutionelle Arrangements bei den Partnereinrichtungen eingebettet sind.

- Barrierefreie Lernplattformen ermöglichen Menschen mit Behinderungen die Nutzung der Lehrgangsangebote und Lernwerkzeuge
- Kostenlose Bereitstellung der Lerninhalte schließt keine Nutzer/innen aus
- Lernortkooperation und handlungsorientierter Unterricht wird vereinfacht
- Orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglicht neue Lernarrangements (Stichworte: Blended-Learning und Flipped Classroom)
- Vielsprachigkeit ermöglicht es Menschen, berufsfachliche Kompetenzen zu erwerben, selbst wenn das Deutschniveau es noch erschwert, einem Unterricht mit komplexen Inhalten zu folgen
- Nachweise über die erbrachten Lernleistungen und Industriezertifikate dokumentieren Qualifikationen und Kompetenzen ohne Zugangsvoraussetzungen

In der Praxis sind bei Bildungsinstitutionen in Deutschland Einsatz- und Nutzungsszenarien zu beobachten, die hier zunächst exemplarisch beschrieben und im Anschluss am konkreten Beispiel aufgezeigt werden (siehe dazu Kapitel Beispiele für Networking Academies, die neue Wege eröffnen)

- a) Lehrgänge zu digitalen Basiskompetenzen ermöglicht Aus- und Weiterbildung für alle
- b) Nachteilsausgleich in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen – Verstärkung der Praxisnähe und -relevanz
- c) Barrierefreie Online-Lernmaterialien bietet einen vereinfachten Zugang für Menschen mit Behinderung
- d) Erwerb fachlicher Qualifikationen bereits vor oder während der Phase des Spracherwerbs für Zuwanderer/innen möglich
- e) Quereinstieg in qualifizierte Berufe im IT-Sektor wird durch die Nachweise von eigenständigen Lernleistungen und die Industriezertifikate erleichtert, weil diese keine formalen Zugangsschranken haben
- f) Die Integration in die etablierten Strukturen der staatlichen beruflichen Bildung erleichtern Übergänge von informellen/ungewöhnlichen /nachholenden Bildungswegen in die traditionellen Aus- und Weiterbildungsstrukturen

Von den skizzierten Ansätzen profitieren sowohl Teilnehmer/innen, die in etablierten Bildungsgängen die Online-Lernmaterialien nutzen, als auch Menschen, die in Bildungsgarrangements lernen, die individuelle Nachteile und Zugangsbarrieren ausgleichen.

3. Cisco Networking Academy Partnernetzwerk im deutschen Bildungssystem

In Deutschland besteht ein wachsendes institutionelles Netz von zur Zeit 631 Cisco Networking Academies an denen mehr als 1.000 Lehrkräfte den Unterricht mithilfe der Online-Lernplattform gestalten. Partnereinrichtungen finden sich an Schulen, Berufsschulen, Hochschulen und Universitäten sowie Einrichtungen der Erwachsenenbildung und bei unabhängigen Bildungsinitiativen.

3.1.1. Tabelle 1: Übersicht Cisco Networking Academy in Deutschland (Stand: 31.12.2019)

Indikator	Maßeinheit	Größe
Teilnehmer/innen seit Einführung des Programms in Deutschland 1998	Anzahl Personen	271.500
Aktive Bildungseinrichtungen	Anzahl Institutionen	631
Aktive Lehrkräfte	Anzahl Personen	1.040
Anzahl der Länder mit mindestens 3 Networking Academy Partnerinstitutionen	Anzahl Nationen	180

3.1.2. Tabelle 2: Partnerinstitutionen der Cisco Networking Academy in Deutschland nach Typ

Bildungssegment	Anzahl
Sekundarschule (Allgemeinbildung)	89
Berufliche Schule	415
Hochschule / Universität	77
Erwachsenenbildung	38
Sonstige	12
Total	631

3.1.3. Tabelle 3: Kursteilnehmer/innen Cisco Networking Academy nach Bundesländern

Bundesland	Kursteilnehmer/innen
Baden-Württemberg	6.426
Bayern	6.418
Berlin	5.114
Brandenburg	470
Bremen	1.047
Hamburg	1.965
Hessen	3.531
Mecklenburg-Vorpommern	446
Niedersachsen	7.057
Nordrhein-Westfalen	9.828
Rheinland-Pfalz	2.424
Saarland	546
Sachsen	587
Sachsen-Anhalt	222
Schleswig-Holstein	1.354
Thüringen	635
Total	48.070

3.2. Integration des Cisco Networking Academy-Programms in die etablierten Bildungsstrukturen in Deutschland

Beispiele der Ausbildungspraxis mit den Cisco-Kursangeboten IT Essentials, CCNA und CCNA Security in der beruflichen Bildung finden sich z.B. in Hannover an der Multimedia Berufsschule (MMBBS), am Oberstufenzentrum für Informations- und Medizintechnik (OSZ IMT) in Berlin, der Beruflichen Schule ITECH Elbinsel Wilhelmsburg in Hamburg oder an der Heinrich-Hertz-Schule in Karlsruhe.

Kursangebote zur Cybersecurity, z.B. der Kurs CCNA Cyber Security Operations, werden u.a. an der Technischen Hochschule Köln und der Technischen Hochschule Brandenburg, sowie an der Hochschule Fulda angeboten.

Die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen, wie auch das Pädagogische Landesinstitut in Speyer oder das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg bilden als sogenannte Instructor Training Center (ITC) Lehrkräfte von Berufsschulen auf der Basis des Academy-Programms aus und qualifizieren die Lehrer/innen, die Lernplattform im Unterricht produktiv zugunsten einer verbesserten Unterrichtsqualität mit Übungen einzusetzen, die am beruflichen Handeln orientiert sind.

Als Ansprechpartner bei der Gründung und während der Aufbauphase einer Networking Academy stehen interessierten Bildungsinstitutionen in Deutschland das Academy Support Center (ASC) beim IT-Bildungsnetz e.V. sowie regionale ASCs in allen Bundesländern zur Seite. Oft wird die Aufgabe des ASC seitens der Kultusministerien der Länder an Landeseinrichtungen oder besonders profilierte Berufsschulen dediziert vergeben, die dann Schulen und Berufsschulen im jeweiligen Bundesland unterstützen. Insgesamt können am Partnerschaftsprogramm interessierte Einrichtungen auf ein dichtes Unterstützernetzwerk bauen, wenn sie eine Cisco Networking Academy gründen. Durch die Partnerschaft wird die Unterrichtsqualität verbessert und das Profil der Bildungseinrichtungen geschärft

3.3. Qualitätssicherung und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte

Das Cisco Networking Academy-Programm ist dem hohen Standard der Industriezertifizierung verpflichtet und investiert laufend in die Qualifizierung der am Programm beteiligten Lehrkräfte. Lediglich die Einstiegskurse sind ohne vorherige Qualifizierung von Lehrkräften im Unterricht zu verwenden und für neue Lehrkräfte im Programm auf der Online-Lernplattform sichtbar. Für die fachlich anspruchsvolleren Lehrgänge ist eine vorherige Qualifizierung (sog Instructor Training) Voraussetzung für den Zugang zu diesem Kurssegment auf der Online-Lernplattform. Die Implementierung dieser Programmrichtlinien haben viele Lehrkräfte an den Partnereinrichtungen zu einer individuellen Weiterbildungsanstrengung motiviert.

Die Qualifizierung der Lehrkräfte folgt einem Peer-to Peer Modell. Kostenfrei werden initial sogenannte Instructor-Trainer („Trainer-Trainer“) an Partnereinrichtungen von Cisco ausgebildet, deren Aufgabe es ist, als Multiplikatoren/innen Lehrkräften an Schulen und Hochschulen das fachliche Niveau des Industriestandards zu vermitteln und mit den Werkzeugen der Lernplattform vertraut zu machen. Erst nach erfolgreichem Training erhalten die Lehrkräfte den Zugang auf der Online Lernplattform, um den jeweiligen Kurs im Unterricht nutzen zu können. Diese Schulungen finden meist an den Landesakademien bzw. Instituten für Lehrerfortbildung der Länder oder an Hochschulen in Eigenregie und in eigener pädagogischer Verantwortung statt.

Zur ständigen Aktualisierung der Lehrqualifikationen organisiert das nationale Programmmanagement von Cisco zudem Informations- und Workshopveranstaltungen, die dem direkten Erfahrungsaustausch bezüglich pädagogischer Konzepte und Methoden dienen. Zu diesen Präsenzveranstaltungen gehören regionale Cisco Networking Akademietage sowie ein deutschlandweiter Akademietag pro Jahr mit insgesamt mehreren hundert Teilnehmern/innen.

Vierteljährlich bietet Cisco virtuelle Trainings zu neuen Lehrgangsinhalten, technischen Entwicklungen in der IT-Branche, Änderungen der Zertifikatsstruktur und Hinweisen zur handlungsorientierten Unterrichtsgestaltung an. Die Webinare der „Instructor Professional Development Week“ werden aufgezeichnet und stehen den Lehrkräften in einem geschützten Bereich der Lernplattform zur Verfügung.

Insgesamt wurden innerhalb dieses Systems seit 1998 ca. 3.500 Lehrkräfte in Deutschland geschult. Derzeit sind rund 1.000 Lehrkräfte aktiv.

4. Beispiele für Networking Academies, die neue Wege eröffnen

Im Folgenden sind Beispiele von Partnereinrichtungen zusammengestellt, die die Online-Lernplattform der Cisco Networking Academy für die Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf nutzen bzw. Menschen mit Zugangshürden zum etablierten Bildungssystem Bildungswege eröffnen.

4.1. SFZ Chemnitz – Blinde und sehbehinderte Menschen

Die SFZ Förderzentrum gGmbH ist spezialisiert auf die Rehabilitation von Menschen mit Seheinschränkung. Gesellschafter sind der Internationale Bund und die Nikolauspflanze, Stuttgart. Menschen mit zunehmender Seheinschränkung finden durch Umschulung eine neue berufliche Perspektive; unter anderem in IT-Berufen. In der Aus- und Weiterbildung setzt das SFZ ein breites Spektrum der Online-Kurse der Cisco Networking Academy ein. Schwerpunkte sind die IT-Grundlagenkurse, Netzwerktechnik und LINUX. Die Teilnehmer/innen profitieren vom hohen Maß der Barrierefreiheit der Lernplattform. Durch den Erwerb von Teilnahmezertifikaten werden die individuellen Chancen auf einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt signifikant erhöht.

www.sfz-chemnitz.de

<https://www.sfz-chemnitz.de/weiterbildung/it-industriezertifikate/>

4.2. Berufsförderungswerke Leipzig, Oberhausen, Nürnberg

Berufsförderungswerke (BFW) sind darauf spezialisiert, Menschen durch Umschulung oder Weiterbildung eine neue berufliche Perspektive zu vermitteln, die durch Krankheit oder Unfall ihren zuvor erlernten Beruf nicht mehr ausüben können. Die Kosten der Bildungsmaßnahmen werden meist von der Deutschen Rentenversicherung oder Krankenkassen übernommen. Das Ziel ist die berufliche Integration in neue Branchen und Berufe. Berufsförderungswerke, die eine Umschulung in IT-Berufe anbieten, sind oft Partner der Cisco Networking Academy und setzen die Online-Lehrgänge zur Qualifizierung der Teilnehmer/innen ein. In der Praxisnähe der Lehrgangsmaterialien wird von den BFWen eine Möglichkeit gesehen, den Nachteil einer Berufsausbildung ohne betrieblichen Ausbildungspartner auszugleichen. Teilnahmezertifikate und die Möglichkeit, ein Industriezertifikat zu erwerben, erhöhen die Chance auf einen erfolgreichen beruflichen Neueinstieg für die Teilnehmer/innen. Die Kostenträger erstatten deswegen in den meisten Fällen die externen Zertifizierungsgebühren für ein Industriezertifikat.

www.bfw-leipzig.de

<https://www.bfw-leipzig.de/angebote/umschulung/gewerblich-technisch/fachinformatiker-systemintegration/>

www.bfw-oberhausen.de

<https://www.bfw-oberhausen.de/job/fachinformatiker-systemintegration/>

www.bfw-nuernberg.de

https://www.bfw-nuernberg.de/bilder/bfwnuernberg/Downloads_und_Daten/Reha-Zentrum/Berufe_und_Lernbetriebe/BFW-Techn.IT-Berufe-es-290419.pdf

4.3. ReDI School in Berlin und München – Flüchtlinge und Zuwanderer

Menschen, die aus nicht-EU-Ländern zuwandern, haben oft einen erschwerten Weg bis zur erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt zu beschreiten. Ursachen liegen teilweise in den Bildungssystemen der Herkunftsländer und einer schwierigen Vergleichbarkeit von Abschlüssen. Potenzielle Arbeitgeber zögern mit einer Einstellung, weil eine große Unsicherheit bezüglich des Kompetenzniveaus von Bewerbern besteht. Auch hochqualifizierte Zuwanderer sehen sich damit konfrontiert.

Die ReDI-School gGmbH mit Niederlassungen in Berlin und München setzt sich zum Ziel, Menschen mit IT-Interesse und Vorkenntnissen oder z.B. einem Informatikstudienabschluss im Herkunftsland die Möglichkeit von Anpassungsqualifizierungen zu bieten und den Einstieg in den IT-Arbeitsmarkt signifikant zu beschleunigen. Dabei setzt die ReDI-School auf eine Kombination aus freiwilligen Lehrkräften, die in der IT-Industrie beschäftigt sind, Online-Lernmöglichkeiten und Mentoren/innen, die als Joblotsen tätig werden.

Seit 2016 ist die ReDI-School Partner im Cisco Networking Academy Programm und bietet die Online-Lehrgänge den Teilnehmern/innen an Präsenzkursen und anderen Interessent/inn/en kostenlos an. Es erweist sich dabei als großer Vorteil, dass die Lehrgänge in einer Vielzahl von Sprachen vorliegen und ReDI-Schüler/innen in ihrer jeweiligen Präferenzsprache fachliche Kompetenzen erwerben können. Dies geschieht meist bereits kurz nach der Ankunft in Deutschland und führt dazu, dass Zeiträume für individuelle Qualifizierung genutzt werden, in denen noch kein Zugang zu Weiterbildung mit finanzieller Förderung durch Jobcenter oder Arbeitsagenturen besteht. Teilnahmezertifikate und international anerkannte Industriezertifikate geben potenziellen Arbeitgebern ein klares Bild vom Kompetenzniveau von Jobkandidaten/innen.

ReDI-School-Absolventen/innen finden im Anschluss an eine kurze Qualifizierungsphase in vielen Fällen erste Arbeitsmöglichkeiten in Start-ups wie in etablierten IT-Unternehmen oder können ein Studium an einer deutschen Hochschule fortsetzen. Die beschleunigte Einmündung in den Arbeitsmarkt ist im Interesse der Zuwanderer, der Unternehmen mit Fachkräftebedarf und reduziert finanzielle Belastungen für das soziale Sicherungssystem in Deutschland.

www.redi-school.org

<https://www.redi-school.org/cisco-online-courses>

4.4. Anedore-Leber-Schule, Berlin – Menschen mit psychischen, körperlich-motorischen, Sinnes-, Lern-, Sprach- und Mehrfachbeeinträchtigungen

Die Anedore-Leber-Schule bildet junge Menschen mit Behinderungen und besonderem Förderbedarf aus, die am Beginn ihres Berufslebens stehen. Dazu gehören junge Erwachsene mit Körper-, Sinnes- und Lernbehinderungen sowie psychischen Erkrankungen. Im Rahmen der Ausbildungsgänge im Elektrotechnik- und IT-Bereich setzen Lehrkräfte der Anedore-Leber-Schule in den Bereichen IT-Grundlagen und Netzwerktechnik ein.

In der Praxisnähe der Lehrgangsmaterialien sehen die Lehrkräfte eine Möglichkeit, den Nachteil einer Berufsausbildung ohne betrieblichen Ausbildungspartner auszugleichen. Die Möglichkeit, ein Teilnahmezertifikat zu erwerben, erhöht die Chance auf einen erfolgreichen beruflichen Einstieg für die Teilnehmer/innen.

<https://aloberlin.de/>

<https://aloberlin.de/ausbildungsbereiche/informationstechnik/>

5. Antworten auf die Fragen der Fraktionen

5.1. CDU/CSU-Bundestagsfraktion:

- a) *Wie schätzen Sie das Verhältnis von typischen und atypischen Wegen des Kompetenzerwerbs ein, wo gibt es Synergien und wie könnten diese (besser) genutzt werden?*

Die nachstehende Antwort gilt ebenso für Frage a) der FDP Fraktion.

Der durch die Digitalisierung erzeugte Nachfragedruck macht es notwendig, die klassischen Bildungswege weiter zu ergänzen und neue Bildungswege zu eröffnen. Rund 5% aller Teilnehmer/innen am Cisco Networking Academy Programm (rund 2500 Nutzer/innen der Lernplattform p.a.) besitzen Merkmale einer gebrochenen Bildungsbiographie oder haben besonderen Förderbedarf. Diese Zahl wird in der Zukunft steigen. Ein Indikator ist, dass das Cisco Networking Academy Programm auf immer mehr Interesse bei Institutionen stößt, die neben dem etablierten Bildungssystem stehend, neue Wege zur digitalen Kompetenzentwicklung nutzen. Weiterhin beobachten wir in den letzten Jahren in der Teilnehmerstatistik eine erhöhte Nutzung von Selbsteinschreibekursen, was auf das Interesse von Beschäftigten aus KMU hinweist, ihre individuellen digitalen Kompetenzen außerhalb etablierter Weiterbildungsstrukturen selbstständig zu entwickeln.

- b) *Für welche Zielgruppen eignen sich neue atypische Wege des Kompetenzerwerbs besonders und welches Fachkräftepotenzial ergibt sich aus dieser Einschätzung?*

Die Aneignung digitaler Kompetenzen ist für viele Beschäftigten in allen Branchen notwendig und nicht auf spezielle Zielgruppen beschränkt. Der erhebliche Weiterbildungsbedarf kann nur dann gedeckt werden, wenn atypische Wege des Kompetenzerwerbs für viele Menschen geöffnet werden. Lernarrangements, die Online-Lernplattformen und Präsenzlernen auf neue Art miteinander verknüpfen, lernförderliche Arbeitsumgebungen und eine verstärkte individuelle Anstrengung im Sinne eines „Re-Skillings“ sind erforderlich.

Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf können bei entsprechender Unterstützung oft digitale Kompetenzen entwickeln und qualifizierte berufliche Karrierepfade im IT-Sektor beschreiten. Sehbehinderungen und Höreinschränkungen können oft sehr gut ausgeglichen werden, körperliche Behinderungen sind nur bei einem Teil der beruflichen Handlungen einschränkend. Im Bereich der Softwareentwicklung ist z.B. von nahezu keiner Einschränkung der Berufsfähigkeit auszugehen. Diese Personengruppen können als ein Fachkräftepotenzial für die unter Fachkräftemangel leidenden IT-Branche eingeschätzt werden. Menschen mit autistischen Persönlichkeitszügen können z.B. im Bereich der Softwareentwicklung oder der Entwicklung komplexer Netzwerkstrukturen besonders leistungsfähig sein.

Für Fachkräfte aus dem Ausland bieten international bzw. auf Branchenebene anerkannte Industriestandardzertifikate eine Möglichkeit, fachliche Kompetenzen valide nachzuweisen und potentielle Arbeitgeber können auf die Betrugssicherheit und die globale Einheitlichkeit der Zertifizierungen vertrauen. Dadurch kann das Fachkräftepotenzial von Menschen im Ausland für Unternehmen in Deutschland besser erschlossen werden.

- c) *Cisco hat eine unternehmensweite Plattform zur Weiterbildung etablieren können. Wie sind Sie mit der Heterogenität der Lernenden umgegangen? Welche Chancen sehen Sie für nationale Lösungen, wie sie etwa mit der Plattform MILLA angestrebt werden? Welche Erfahrungen aus der Implementierung können Sie weitergeben?*

Die Cisco Networking Academy dient nur in einem sehr geringen Umfang der Weiterbildung von Cisco-Mitarbeitern/innen. Ziel des Programms war es von Anfang an, einen Beitrag zur digitalen Kompetenzentwicklung in Partnerschaft mit Bildungseinrichtungen für möglichst viele Menschen

weltweit zu leisten. Die Online-Lernangebote sind der Kernbestand des Corporate Social Responsibility-Engagements von Cisco.

Das Cisco Networking Academy Programm basiert auf einem Lehrgangmodell mit weltweit standardisierten Kursinhalten (s.o. Kapitel 2). Kursinhalte ergeben sich aus dem Anforderungsniveau der Industriezertifikate. Einführende Kursangebote vermitteln digitale Basiskompetenzen und wecken Interesse an einer vertieften digitalen Kompetenzentwicklung bei möglichst vielen Teilnehmer/innen.

Die Heterogenität der Lernenden wird durch das Lernarrangement aus digitaler Lernplattform und pädagogischer Begleitung seitens lokaler Bildungseinrichtungen adressiert. Eine Lehrgangsteilnahme ist für Einstiegskurse der Networking Academy-Plattform auch im Selbsteinschreibeverfahren möglich. Diese werden erfahrungsgemäß von Teilnehmer/innen dann erfolgreich absolviert, wenn individuell eine hohe intrinsische Lernmotivation vorliegt.

Der Ansatz, informell erworbene Kompetenzen zu zertifizieren, geht dagegen nicht von einem Lehrgangmodell aus. Aus meiner Sicht sind dennoch Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit mit MILLA vorhanden. Wenn es gelingt, lernförderliche Arbeitsumgebungen zu schaffen, dann können in diesem Kontext auch digitale Kompetenzen erworben werden, die in Folge mit Werkzeugen einer Plattform wie MILLA zertifiziert werden können

Ein entscheidender Erfolgsfaktor bei der Verbreitung der Cisco Networking Academy ist die Einbeziehung und Qualifizierung von Lehrkräften. Diese sind die Experten/innen für die Vermittlung standardisierter Inhalte an ihre jeweilige Zielgruppe - innerhalb und außerhalb etablierter Strukturen des Bildungssystems (siehe Kapitel 3).

5.2. SPD-Bundestagsfraktion

a) Wie schätzen Sie den künftigen Beitrag Ihrer Unternehmensaktivitäten zur beruflichen Bildung in Deutschland – und gegebenenfalls auch international – ein? Wo liegen die Stärken bzw. Alleinstellungsmerkmale Ihres Angebots, an welche Branchen richtet es sich?

Vom Angebot der Cisco Networking Academy profitieren in besonderem Maße Unternehmen und Auszubildende der IT-Branche sowie Unternehmen, die eine eigene IT-Abteilung betreiben und auf kompetente Mitarbeiter/innen angewiesen sind. In den Anfangsjahren des Programms war das Kursangebot auf Lehrgänge fokussiert, die auf Industriezertifikate vorbereiteten und zur Qualitätssteigerung in der schulischen Ausbildung von IT-Azubis und Studierenden in Informatikstudiengängen führten. Das aktuelle Kursangebot ist viel breiter und geeignet, digitale Basiskompetenzen auch für alle Ausbildungsgänge jenseits des IT-Bereichs zu vermitteln und bei Anpassungsqualifizierungen von Beschäftigten Anwendung zu finden (s.o. Kapitel 3).

Das Alleinstellungsmerkmal des Programms der Cisco Networking Academy ist die langjährige und enge Kooperation mit den Akteuren der (schulischen) Berufsbildung in Deutschland (s.o. Kapitel 3). Das Programm hat spürbar positiven Einfluss auf die Kompetenz der Berufsschullehrer/innen im IT- und Elektronikbereich in Deutschland. Die Länder bauen Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte auf, die sich an den Qualitätsstandards des Networking Academy-Programms orientierten und so das komplexe Feld der Digitalisierung im beruflichen Schulwesen besonders intensiv fördern (s.o. Kapitel 3.3).

b) Sind Ihre Bildungsangebote bereits ausgereift oder befinden sie sich in einer ständigen Entwicklung, gegebenenfalls sogar Revision? Was bedeutet dies für die Gültigkeit Ihrer Zertifikate?

Das Kursangebot ist ausgereift und bezüglich des Lernmanagementsystems kann Cisco auf Erfahrungen aus mittlerweile zwei Jahrzehnten Plattformbetrieb und weltweit mehr als 10 Millionen Teilnehmer/innen zurückgreifen. Sowohl die Plattform als auch die Kurse sind bewusst als lernende Systeme konzipiert, in denen kurzfristig auf Feedback von Nutzer/innen (Lernende und Lernende)

reagiert wird. Hinweise auf Fehler im Lernmaterial bzw. Verbesserungsvorschläge können von der Nutzer-Community an das Entwicklerteam gegeben werden und finden nach Evaluierung Eingang in den ständigen Optimierungsprozess.

Die Online-Lehrgänge und die dazu passenden Industriezertifikate werden in kurzen Zeitintervallen (ca. alle drei Jahre) einer inhaltlichen Generalrevision unterzogen und aktualisiert. Technische Neuerungen und Verbesserungen der pädagogischen Werkzeuge sowie der Benutzeroberfläche werden bei diesen Versionsänderungen berücksichtigt und umgesetzt.

Ein individuelles Industriezertifikat von Cisco hat grundsätzlich eine Gültigkeitsdauer von drei Jahren. Innerhalb dieses Zeitraums muss entweder eine Re-Zertifizierung erfolgen oder es wird ein weiteres Zertifikat auf gleicher oder höherer Zertifikatsebene abgelegt, um die Gültigkeit zu erhalten. Die begrenzte Gültigkeitsdauer der Industriezertifikate ist ein gewichtiger Unterschied zu den Berufs- und Studienabschlüssen und ein Tribut an den schnellen Wandel in der IT-Welt.

c) Welche inhaltlichen Überschneidungen mit berufsfachlichen Abschlüssen gibt es derzeit und werden Ihre Angebote auf digitale Kompetenzen beschränkt bleiben oder streben Sie mittelfristig auch die Vermittlung berufsfachlicher Inhalte an – womöglich in Kooperation mit den staatlichen Trägern der beruflichen Bildung?

Die deutliche Mehrheit der beruflichen Schulen, an denen die IT-Kernberufe⁷ ausgebildet werden, sind Partner der Cisco Networking Academy. Schätzungsweise 70% aller Auszubildenden in IT-Berufen erwerben Teile ihrer beruflichen Kompetenz über die Cisco Networking Academy Plattform. Durch die anstehende Neuordnung der IT-Berufe (gültig ab Sommer 2020) stehen die Berufsschulen vor der Herausforderung, neue und zusätzliche Inhalte vermitteln zu müssen. Dazu passende Lehrgangsangebote stehen auf der Lernplattform der Cisco Networking Academy bereits jetzt zur Verfügung. Inhalte zu IT-Sicherheit und Automatisierung von IT-Systemen sind aktuell Bestandteil des Kursangebots (s.o. Kapitel 2). Daher ist das Cisco Networking Academy Programm an einer weiteren Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Akteuren der staatlichen beruflichen Bildung interessiert. Wir gehen davon aus, dass die erfolgreiche Zusammenarbeit fortgesetzt wird. Mit den meisten Kultusministerien, dem Bundesinstitut für Berufsbildung und den Landesinstitutionen für die Lehrerweiterbildung bestehen enge Kontakte und eine aktive Zusammenarbeit.

Das Angebot der Cisco Networking Academy bleibt zunächst auf den Bereich der digitalen Kompetenzen beschränkt.

5.3. AFD-Bundestagsfraktion

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

Im beruflichen Alltag vieler Beschäftigter findet u.a. durch die Digitalisierung ein ständiger Wandel von Tätigkeiten und Handlungsrouninen statt. Viele Fachkräfte erlernen neue Kompetenzen, ohne an einer formalen Weiterbildung teilzunehmen. Oft sind die Beschäftigten selbst nicht der Ansicht, dass sie etwas außergewöhnliches getan und sich bewußt weitergebildet haben. Es findet ein nicht unerheblicher Anteil von Kompetenzentwicklung auf diese informelle Weise statt. Deswegen ist es aus meiner Sicht notwendig, klassische Bildungswege weiter zu ergänzen und neue Bildungswege zu eröffnen.

Eine Strategie, um lernförderliche Arbeitsumgebungen besser in das Bildungssystem zu integrieren und Mitarbeiter/innen in Unternehmen und Verwaltungen am Erfolg ihrer laufenden Qualifizierung

⁷ Zu den IT-Kernberufen sind zu zählen: IT-Systemelektroniker/in, IT-Fachinformatiker/in und die IT-Kaufleute. Ein Neuordnungsverfahren dieser Berufe steht kurz vor Abschluss. Voraussichtlich im Sommer 2020 werden die neuen Ausbildungsordnungen im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

im Arbeitsprozess teilhaben zu lassen, ist eine Zertifizierung von Erfahrungswissen und informell erworbenen Kompetenzen.

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

Traditionell kommt formalen Bildungsabschlüssen in Deutschland ein hoher Stellenwert in der Selbstwahrnehmung des Einzelnen und bei der individuellen Positionierung im Arbeitsmarkt zu. Auch viele Tarifsysteme ordnen Gehaltsgruppen entlang formaler Bildungsabschlüsse. Arbeitgeber suchen Fachkräfte unter Verwendung oder in Anlehnung an eingeführte Berufsbezeichnungen. Durch bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen besteht ein hohes Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit des Kompetenzniveaus für Arbeitnehmer/innen und Unternehmen.

Informell erworbenes Wissen und berufliche Kompetenzen sind im Vergleich zu den formalen Bildungsabschlüssen schwerer nachweisbar und vergleichbar. Daraus resultiert eine Tendenz, informell erworbene Kompetenzen einen geringeren Wert beizumessen. Initiativen, diese Schieflage zumindest teilweise auszugleichen, sind sehr zu begrüßen. Im Rahmen des Digital Gipfels 2016 wurde beispielsweise das Konzept „Smarte Bildungsräume“ entwickelt. Ziel ist es, „...dass in Deutschland der Aufbau von Smart Cities und Smart Regions mit dem Auf- und Ausbau intelligenter Bildungsnetze einhergeht, um die Etablierung formaler, informeller und non-formaler Bildungsräume zu schaffen“⁸.

c) 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?

Ich empfehle die Beantwortung dieser Frage durch einen der anderen Sachverständigen.

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

Ich empfehle die Beantwortung dieser Frage durch einen der anderen Sachverständigen.

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

Vgl. hierzu die Antworten auf Fragen a) und b). Entscheidend sind die weitere Stärkung lernförderlicher Arbeitsumgebungen, die Vernetzung von Orten formaler und informeller Bildung sowie eine nutzerorientierte Digitalisierung von Bildung und Qualifizierung.

5.4. FDP-Bundestagsfraktion

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

Vgl. hierzu die inhaltlich ähnliche Antwort auf die Frage a) der CDU/CSU-Bundestagsfraktion sowie die unten folgende Antwort auf die nächste Frage.

⁸ Vgl. hierzu Smarte Bildungsräume. Positionspapier der Expertengruppen Intelligente Bildungsnetze und Smart Cities / Smart Regions, https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/IT-Gipfel/Download/2016/smartebildungsraeume.pdf?__blob=publicationFile&v=4

b) 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?

Als ein atypischer und oft übersehener Bildungsweg kann das Lernen im Prozess der Arbeit angesehen werden. Es ist evident, dass kleinere Betriebsgrößen oft mit weniger arbeitsteiligen beruflichen Handlungsrouninen einhergehen. Insofern ist das Potenzial für lernförderliche Arbeitsumgebungen gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben (KMU) besonders groß. Die aus der Digitalisierung erwachsenden, neuen Kompetenzanforderungen benötigen als Antwort meist nicht einen vollständigen Berufswechsel, sondern die Ergänzung eines beruflichen Profils um eine digitale Komponente. Ein Industriemechaniker wird weiterhin Experte in der Bearbeitung von Metallwerkstücken bleiben. Er benötigt aber eine erweiterte Kompetenz, um in einer auf Datenanalyse beruhenden Steuerung des Produktionsprozesses weiterhin professionell handlungsfähig zu bleiben. Als Unterstützung für KMU beim Aufbau digitaler Kompetenzen in der Belegschaft sind Bildungsangebote zielführend, die längere Fehlzeiten wegen Weiterbildung vermeiden, kostengünstig sowie orts- und zeitunabhängig verfügbar sind. Lernarrangements im Sinne eines Blended-Learnings scheinen besonders geeignet, diesen Qualifizierungsbedarf zu decken. Für diese Situationen sind digitale Lernplattformen mit einer integrierten Funktion der Messung des erreichten Bildungsstands besonders geeignet. Aber auch in diesem Anwendungsfall ist eine Anpassung an betriebspezifische Anforderungen und eine qualifizierte Lernprozessbegleitung notwendig.

Ein bisher kaum gehobenes Fachkräftepotenzial für die IT-Branche sind Menschen mit Behinderungen. Je nach Art und Intensität der Einschränkung können viele Menschen mit Behinderungen IT-Berufe ausüben. Seh- oder Hörbehinderungen können oft sehr gut ausgeglichen werden, körperliche Behinderungen sind nur bei einem Teil der beruflichen Handlungen einschränkend. Im Bereich der Softwareentwicklung ist z.B. von nahezu keiner Einschränkung der Berufsfähigkeit auszugehen. Diese Personengruppe kann als eine Gruppe von Fachkräftepotenzial eingeschätzt werden. Menschen mit autistischen Persönlichkeitszügen können im Bereich der Softwareentwicklung sogar besonders leistungsfähig sein.

Für Fachkräfte aus dem Ausland bieten international bzw. auf Branchenebene anerkannte und nach Industriestandard zertifizierte Kompetenzen eine Möglichkeit, fachliche Kompetenzen valide nachzuweisen und potentielle Arbeitgeber können auf die Betrugssicherheit und die globale Einheitlichkeit der Zertifizierungen vertrauen. Dadurch kann das Fachkräftepotenzial von Menschen im Ausland für Unternehmen in Deutschland besser erschlossen werden.

Entsprechend sollte darüber nachgedacht werden, bei Verfahren zur Anwerbung von Fachkräften aus dem nicht-EU-Ausland (sog. Blaue Karte EU) Industriezertifikate wie das Zertifikat CCNA als Kompetenznachweise ausdrücklich zuzulassen, wenn es um die Bewertung der Qualifikation eines/r ausländischen Jobkandidaten/in geht.

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

Die IT-Branche zeichnet sich durch eine besondere Offenheit für die berufliche Integration von zugewanderten Fachkräften aus. Dies ist einerseits auf den hohen Grad an Internationalität der Branche, andererseits dem Trend zu weltweiter Standardisierung fachlicher Kompetenz zurückzuführen (s.o. Kapitel 2). Projektteams sind nicht selten grenzüberschreitend organisiert und setzen sich aus Kollegen/innen verschiedener Nationalitäten zusammen. Oft ist in IT-Unternehmen oder Start-ups Englisch die gängige Verständigungssprache, weswegen neue Kollegen/innen, die in Englisch professionell kommunizieren können, schnell in Arbeitsabläufe integriert werden können. Viele IT-Unternehmen bieten Kandidaten/innen an, in firmeneigenen Deutschkursen oder vom Unternehmen finanzierten Sprachunterricht die Landessprache zu erlernen.

Der öffentliche Sektor steht vor besonderen Herausforderungen, fachlich qualifizierte IT-Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Die gegenwärtigen Tarifstrukturen ordnen technische Berufsabschlüsse und auf atypischen Bildungswegen erworbene fachliche Kompetenzen oft eine niedrige Gehaltsgruppe zu. Die Gehälter des öffentlichen Dienstes sind deswegen vielfach weit unterhalb des Niveaus, das von Unternehmen im IT-Bereich gezahlt wird. Eine Berücksichtigung von nachgewiesenen, informell erworbenen Kompetenzen bei der Eingruppierung in die Tarifstruktur könnte die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber verbessern.

Als ein freiwilliges, ergänzendes Angebot für Teilnehmer/innen an Lehrgängen der Cisco Networking Academy ist eine „Talent Bridge“ genannte Vermittlungsinstanz auf der Lernplattform im Aufbau. Arbeitgeber auf Talentsuche können Suchkriterien definieren, die u.a. absolvierte Lehrgänge auflisten. Durch Rückgriff auf die Lernverläufe potenzieller Kandidaten/innen werden Matching-Vorschläge den Unternehmen unterbreitet bzw. werden die Teilnehmer/innen von potenziellen Arbeitgebern gefunden. Die direkte Kontaktaufnahme ist in Folge möglich und somit das Einmünden in ein Bewerbungsverfahren. Dieses Matching-Instrument trägt zu erfolgreichen Übergängen in Arbeit bei.

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

Die IT-Branche leidet unter einer großen und wachsenden Fachkräftelücke. Der Branchenverband BITKOM spricht in einer Studie Ende 2019 von 124.000 offenen und nur schwer zu besetzenden Stellen in der IT-Branche.⁹ Grundlage ist eine repräsentative Befragung von Personalverantwortlichen der Mitgliedsunternehmen. Entsprechend der hohen Nachfrage nach IT-Fachkräften ist auch die Einkommenssituation für Menschen mit IT-Fachkompetenzen gegenwärtig überdurchschnittlich gut. Die Nachfrage nach Fachkräften für die Digitalwirtschaft wird voraussichtlich auch in Zukunft hoch bleiben. Anlass genug, auch atypische Bildungswege zu fördern und insgesamt gute Voraussetzungen für Quereinsteiger/innen.

Wegen des schnellen technologischen Wandels durch Digitalisierung müssen Fachkräfte von einem ständigen bzw. in kurzer Zeitfolge wieder auftretenden Qualifizierungsbedarf ausgehen. Daraus lassen sich einige Eckpunkte ableiten, die bei der Förderung atypischer Bildungswege und Arbeitsmarktzugänge sowie der Weiterbildung von Fachkräften beachtet werden sollten. Digitalisierung bedeutet für Unternehmen wachsende Anforderungen bezüglich der Fachkräfte- und Mitarbeiterentwicklung¹⁰:

- Die Orientierung an internationalen Zertifizierungsstandards ist wegen des Trends zur weltweiten Standardisierung von IT-Produkten und -Lösungen sinnvoll
- Berufliche Aus- und Weiterbildung profitiert vom Einsatz von Lernplattformen, weil über dieses Lernwerkzeug, inhaltliche Aktualisierungen effizient und schnell möglich sind
- Erfolgreiche Lernarrangements für atypische Lernergruppen beruhen auf der „Übersetzungsfähigkeit“ pädagogischer Fachkräfte. Sie sind gefordert, die Lernsituationen dem besonderen Bedarf anzupassen. Die Verwendung einer Lernplattform kann gerade diese Lehrkräfte davon entlasten, die fachlichen Inhalte eigenständig aufbereiten zu müssen. Dadurch wird eine Konzentration auf die pädagogischen Zielstellungen und damit individuelle Förderung der Lernenden erleichtert
- Damit Übergänge zwischen atypischen Bildungswegen und dem etablierten, staatlichen Bildungssystem möglich sind, sollten die gleichen bzw. ähnliche Online-Lernmaterialien möglichst an allen Lernorten Anwendung finden. Die betriebliche Ausbildung des dualen Systems ist hier ausdrücklich mitgedacht

⁹ Pressemeldung des BITKOM vom 28.11.2019: <https://bitkom.de/Presse/Presseinformation/Erstmals-mehr-100000-unbesetzte-Stellen-fuer-IT-Experten>

¹⁰ Jeff Loucks, James Macaulay, Michael Wade: Workforce Transformation in the Digital Vortex, 2016 - <https://connectedfutures.cisco.com/report/workforce-transformation-in-the-digital-vortex/>

- Durch den hohen Fachkräftebedarf scheint es aussichtsreich, IT-Unternehmen dazu zu motivieren, Ausbildungsangebote auch Kandidaten/innen mit außergewöhnlichen Profilen anzubieten. Die Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule ist (nicht nur) für diese Zielgruppe ein wichtiger Faktor für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss
- Digitale Basiskompetenzen müssen auch in alle nicht-IT Ausbildungsgänge integriert werden und sollten einen Schwerpunkt der Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen und der öffentlichen Hand bilden

e) 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 bereits weiter oben in der schriftlichen Stellungnahme erwähnt, kennt z.B. das Networking Academy-Programm „Certificates of Completion“, die von der Wertigkeit unterhalb der Ebene eines Industriezertifikats angesiedelt sind. Damit werden Lernleistungen und fachliche Kompetenzen nach Bestehen eines Online-Tests bestätigt. In Auswahlverfahren werden diese Urkunden von Arbeitgebern z.B. bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen berücksichtigt. Sie sind ein valider Indikator für Interesse und Anstrengungen im Hinblick auf digitale Kompetenzen und erleichtern insofern die berufliche Integration, als das sich Kandidaten/innen mit einem solchen „Certificate of Completion“ Vorteile in Bewerbungsverfahren erarbeiten können.

f) Wie lässt sich die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen verbessern? Was können wir vom Schweizer Modell lernen?

Ich empfehle die Beantwortung dieser Frage durch einen der anderen Sachverständigen.

g) 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?

Formale Bildungsabschlüsse werden meiner persönlichen Ansicht nach auch in 20 Jahren eine erhebliche Rolle zum Beginn einer beruflichen Karriere spielen. Denn sie bestätigen den Abschluss einer umfassenden beruflichen Qualifikation nach nationalen Ausbildungsstandards. Viel Länder beneiden uns um die hohe Qualität der Ausbildung. Die Reaktionsfähigkeit des Berufsbildungssystems auf neue Anforderungen muss aber aufgrund des hohen Tempos des technologischen Wandels weiter gestärkt werden.

Durch die hohe Wandlungsdynamik und die damit einhergehende wirtschaftliche Dynamik ist davon auszugehen, dass die Zahl von Berufswechseln in einem durchschnittlichen Erwerbsleben und damit die Notwendigkeit von Neu- bzw. Zusatzqualifizierungen zunimmt, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. sich wandelnden Arbeitsbedingungen anzupassen. Bisher werden Berufsabschlüsse ohne zeitliche Beschränkung vergeben. Bei Zusatzqualifikationen im Bereich digitaler Kompetenzen ist es sinnvoll, über eine generelle zeitliche Befristung der Gültigkeit nachzudenken. So unterliegen beispielsweise die bevorzugt angewandten Programmiersprachen einer raschen Entwicklungsdynamik. Erfahrene Programmierer/innen müssen deswegen regelmäßig umlernen und können mit zuvor zertifizierten Kompetenzen für den Umgang mit veralteten Sprachen nur schwer ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

Das im beruflichen Alltag erworbene Erfahrungswissen, die daraus resultierenden Handlungskompetenzen und die berufsbegleitende Weiterbildung werden an Bedeutung gewinnen. Diese sollten für eine Rezertifizierung (z.B. nach einem Punktesystem) herangezogen werden.

5.5. Fraktion die Linke

h) Situationsbeschreibung: Ursachen für atypische Bildungswege/ Wie kommen diese zustande? Lücken/Defizite bestehender Möglichkeiten? Welche "neuen Berufe" sind das?/Gibt es Definitionen?

Atypische Bildungswege beschreiben Möglichkeiten zum Erwerb von Kompetenzen, die außerhalb der traditionellen Bildungsgänge des staatlich organisierten Bildungssystems angesiedelt sind. Traditionell ist der Bereich der beruflichen Erstausbildung durch eine hohe Regeldichte gekennzeichnet, weil er auf meist bundeseinheitliche, anerkannte Abschlüsse zielt, die ein möglichst großes Maß an Transparenz für Arbeitgeber über die von einem/r Arbeitnehmer/in zu erwartenden Kompetenzen gewährleistet. Die Standardisierung hat auch für Auszubildende eine Schutzfunktion. Sie werden umfassend beruflich qualifiziert und nicht lediglich für betriebsspezifische Tätigkeiten ausgebildet. Dadurch wird die individuelle berufliche Mobilität ermöglicht.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist die Regeldichte vergleichsweise gering. Bereits elementare Parameter, wie Bezeichnung, Dauer, Inhalt und zu erreichender Abschluss variieren deutlich und werden oft von den Weiterbildungsanbietern in Eigenverantwortung definiert.

Atypische Bildungswege stellen in vielen Fällen eine Reaktion auf eine Reihe von Trends und Situationen dar, die das etablierte Bildungssystem nur eingeschränkt bedienen kann:

- Berufliche Handlungsfelder entwickeln sich in großem Tempo und nicht immer gelingt es dem staatlichen Bildungssystem entsprechende Bildungswege zeitnah anzubieten
- Der technische Wandel im Arbeitsablauf u.a. durch die Digitalisierung erfordert eine ergänzende Kompetenz, um beruflich handlungsfähig in einer durch digitale Wertschöpfungsketten geprägten Arbeitswelt zu bleiben. Dies gilt für eine große Zahl von Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor, trifft letztendlich aber auf alle beruflichen Tätigkeiten zu
- Die Bedeutung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten nimmt zu und diese können bisher meist nicht valide festgestellt, geschweige denn zertifiziert werden
- Bestimmte Berufsfelder geraten zunehmend unter Druck, weil z.B. repetitive Tätigkeiten zunehmend automatisiert werden. Eine Umschulung oder Weiterbildung eröffnet neue Perspektiven für Beschäftigte in diesen Bereichen
- Der Wunsch, individuelle Lebensentwürfe umzusetzen, führt zu Situationen, in denen ein Verfolgen einer traditionellen Bildungskarriere nicht möglich erscheint. Atypische Bildungswege ermöglichen in diesen Fällen Bildungs- und Teilhabechancen
- Der Anspruch der Inklusion erfordert Bildungsangebote, die auf individuelle, spezifische Förderbedarfe eingehen können und Zugangshürden ausgleichen
- Zugewanderte Menschen hatten vor ihrem Eintreffen in Deutschland nicht die Möglichkeit, anerkannte Bildungswege zu verfolgen und brauchen Zugänge zum Bildungssystem als Quereinsteiger/innen

In diesem Verständnis stellen atypische Bildungswege eine notwendige Ergänzung und Öffnung des etablierten Bildungssystems dar.

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

Der Durchlässigkeit sowie der Ergänzung (s.o. Kapitel 2b) des Bildungssystems sollte weiterhin ein großes Augenmerk gewidmet werden. Die Ausbildungsfähigkeit von Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen könnte verbessert werden, wenn deren digitale Kompetenzen im Hinblick auf einen reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Lösungen und Diensten weiter gestärkt werden.

Auch ein grundlegendes Verständnis der Steuerung von Wertschöpfungsprozessen auf der Basis von Datenströmen und -analysen (s.o. Kapitel 1) fördert den späteren beruflichen Erfolg. Diesem Anspruch wird der Schulunterricht an allgemeinbildenden Schulen oft nur teilweise gerecht. Fast alle beruflichen Handlungsfelder und Ausbildungsberufe erfordern digitale Basiskompetenzen. Dies gilt übrigens auch allgemein für die gesellschaftliche Teilhabe, die zunehmend mehr und mehr digitale Kompetenzen des Individuums erwartet.

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

Ich empfehle die Beantwortung dieser Frage durch einen der anderen Sachverständigen.

6. Anregungen und Empfehlungen

Anspruch der beruflichen Bildung muss es sein, digitale Kompetenzen allen Auszubildenden bzw. Berufsschülern/innen zu vermitteln. Dies wurde im Dezember 2016 im Strategiepapier der Kultusministerkonferenz „Bildung für die digitale Welt“ bereits als Ziel formuliert und wird durch den DigitalPakt durch die Bundesregierung auf der Ebene der sächlichen Ausstattung der Schulen in Deutschland flankiert.

„Die Zielsetzung der beruflichen Bildung ist der Erwerb einer umfassenden Handlungskompetenz, bei welcher der Kompetenzerwerb im Kontext von digitalen Arbeits- und Geschäftsprozessen als fächerübergreifende Querschnittsaufgabe angelegt sein soll. Diese Kompetenzen werden im Zusammenhang von Handwerk, Industrie und Wirtschaft 4.0 benannt; sie betreffen u.a. neben Selbstmanagement auch das internationale Denken und Handeln und die projektorientierte Kooperation.

Eine grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung der Strategie liegt in der Kompetenz der Lehrkräfte, die in der Lage sein müssen, digitale Lernumgebungen professionell und didaktisch sinnvoll in ihrem jeweiligen Fachunterricht zu nutzen. Daher wird die Förderung der Kompetenzbildung bei Lehrkräften für die pädagogische Arbeit in der digitalen Welt als integrale Aufgabe der Ausbildung in allen Unterrichtsfächern sowie in den Bildungswissenschaften über alle Phasen der Lehrerbildung benannt.“¹¹

Der von der Kultusministerkonferenz formulierte Anspruch für die berufliche Bildung bezüglich der Kompetenzentwicklung von Lehrkräften ist zwar in allen Bundesländern in Umsetzung, hat aber bei weitem noch nicht den notwendigen Umfang und eine ausreichende Geschwindigkeit.

Da aufgrund föderaler Verantwortung der DigitalPakt zwischen der Bundesregierung und den Ländern keine zusätzlichen Mittel und Kapazitäten für die Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte enthält, droht hier ein Engpass, der den Erfolg der gesamten Digitalstrategie in Frage stellt. Lösungsmöglichkeiten bieten:

- Partnerschaften zwischen dem öffentlichen Bildungssektor und privaten Anbietern wie am Beispiel der Cisco Networking Academy gezeigt
- Zudem sollte auf Erfahrungen atypischer Bildungswege auch für die Lehrerfortbildung zurückgegriffen werden.

In kaum einer Schule sind lernförderliche Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte wie z.B. digitale Experimentier Räume verfügbar. Diese Ansätze sollten systematisch betrachtet und mit Mut im staatlichen Berufsschulwesen erprobt werden.

Mit Blick auf die Ausbildung von Lehrkräften der Zukunft scheint eine Forderung evident:

¹¹ <https://www.kmk.org/themen/bildung-in-der-digitalen-welt/strategie-bildung-in-der-digitalen-welt.html>

- Unterricht mit Unterstützung digitaler Lernplattformen und digitale Basiskompetenzen für alle Lehrkräfte im Referendariat sollte zeitnah in die Arbeit der Studienseminare für beruflichen Schulen integriert werden.

Empirische Beispiele belegen, dass in atypischen Bildungswegen die Kombination aus Inhalten auf Online-Lernplattformen mit einer pädagogischen Kompetenz zur Unterstützung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf erfolgversprechend ist. Die Orientierung an international anerkannten, standardisierten Zertifizierungssystemen erzeugt den zusätzlichen Nutzen, dass spezifische Nachteile am Arbeitsmarkt auf Seiten der Teilnehmer/innen teilweise oder ganz ausgeglichen werden können. Ein Brückenschlag zu den Initiativen, informell erworbene Kompetenzen prüffähig und nachweisbar zu machen, hat ein großes Potenzial. Ein abgestuftes Zertifikatssystem mit „harten“ Zertifikaten und unterhalb dieser Schwelle „weichen“ Qualifikationsnachweisen erleichtert für Menschen außerhalb des traditionellen Bildungssystems den Quereinstieg.

Die entstehenden digitalen Lernplattformen der Bundesländer sollten zügig umgesetzt und in der Fläche verbreitet werden. Berufsschulunterricht würde in besonderem Maße davon profitieren, wenn die Landeslernplattformen offen für Angebote Dritter und untereinander vernetzt sind. Sektoren mit einem hohen Tempo technologischer Innovation und die gewünschte Nähe zur betrieblichen Praxis erfordern die Offenheit gegenüber Angeboten aus der Wirtschaft. Hier gibt es vielfältige Möglichkeiten für neue Angebote insbesondere von auf Bildung und Lernen spezialisierten Start-ups.

Bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen machen es für die dualen Ausbildungsberufe möglich, für den Berufsschulunterricht in diesen Bildungsgängen eine Inhaltsprüfung und -einspielung auf Bundesebene ins Auge zu fassen. Die Kultusministerkonferenz und das Bundesministerium für Bildung und Forschung sollten den Prozess der Inhaltsprüfung und -übergabe an die Lernplattformen der Bundesländer einheitlich regeln. Im Sinne der Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule sollte darüber nachgedacht werden, wie und in welchem Umfang die betrieblichen dualen Ausbildungspartner Zugang zu den Lernplattformen erhalten, die zukünftig den Berufsschulunterricht mit prägen werden. Eine Kooperation der Lernorte wird durch gemeinsam genutzte Lernplattformen vertieft und vereinfacht.

Gemeinsames Ziel der Akteure der etablierten Berufsbildung wie der Anbieter atypischer Bildungswege muss es sein, möglichst vielen Menschen die Chance zu bieten, in strukturbestimmenden digitalen Wertschöpfungsketten gestaltend und souverän handeln zu können. Ob in Ausbildung befindlich, als Beschäftigte und auf der Suche nach einem Einstieg in den Arbeitsmarkt: Für eine immer heterogene Landschaft von Lernenden müssen passende Angebote verfügbar sein. Dafür bedarf es einer vermehrten Investition in alle Bildungswege, einschließlich den atypischen und einer stärkeren Durchlässigkeit der Systeme untereinander. Die staatlichen Angebote sind ebenso zu verbessern, wie die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Aber auch lernförderliche Arbeitsumgebungen, das Eigenengagement Beschäftigter und die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sind wichtige Handlungsfelder. Digitale Lernplattformen sind für den Erfolg ein wichtiger Baustein, weil sie Inhalte schnell und effizient verfügbar machen und Lehrkräfte entlasten. Möglichst viele Lehrkräfte müssen in kurzer Zeit befähigt werden, moderne Lernarrangements mit Blick auf ihre jeweils spezifische Zielgruppe einzusetzen und zu begleiten.

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Carsten Johnson, Cisco Systems GmbH

13.01.2020



Digitale Kompetenzen für alle

- **Digitalisierung ändert berufliches Handeln** in allen Branchen rasch und nachhaltig.
- Digitale Kompetenzen als **Ergänzung des beruflichen Kompetenzspektrums** ist für viele – auch alle **nicht IT-Berufe** - notwendig
- **Qualifizierungsangebote** in der **etablierten Aus- und Weiterbildung sowie in atypischen Bildungswegen** müssen **ausgeweitet** und inhaltlich in kurzen Abständen den aktuellen technischen Entwicklungen angepasst werden
- Berufliche Kompetenzen für die internationale IT-Branche und IT-Abteilungen in den Anwenderbranchen können nur in **Zusammenarbeit von Verordnungsgebern und IT-Herstellern** definiert und zertifiziert werden - Kooperation statt Konkurrenz

Digitale Lernplattform in etablierten und atypischen Bildungswegen

- Digitale Produkte sind international hoch standardisiert entsprechend standardisieren auch herstellerinduzierte Zertifikatssysteme die Kompetenzfeststellung in diesem Bereich
- Digitale Lernplattformen aus der Wirtschaft ergänzen etablierte und reglementierte Bildungswege UND atypische Bildungswege
 - Für etablierte Bildungswege stehen im Vordergrund: erhöhte **Qualität durch Aktualität der Lerninhalte** und verbesserte Lernortkooperation im dualen System
 - Atypische Bildungswege profitieren von **Barrierefreiheit, Vielsprachigkeit, Offenheit und Industriezertifikaten als Kompetenznachweis** mit Relevanz für den Arbeitsmarkt für Quereinsteiger

Neue Wege in neue Berufe

- Empirische Beispiele belegen: **Digitale Lernplattformen können in atypische Bildungswege integriert** werden und tragen dazu bei, Zugänge zu ermöglichen. Pädagogische Unterstützung ist notwendig
- Selbstlernen ist nur bei hoher intrinsischer Lernmotivation erfolgversprechend. **Digitales Lernen sollte mit professioneller Lernprozessbetreuung** passend zum Förderbedarf der Zielgruppe stattfinden
- **Industrie-Zertifikate** ohne Zugangsbeschränkung helfen beim **Quereinstieg in den Arbeitsmarkt**. Sie werden ohne Zugangsbeschränkung angeboten
- Professionelle IT-Kompetenzen + **Zertifikate sind international gleich** und bieten spezifisch **Chancen auf qualifizierte Beruflichkeit für Zuwanderer**

Handlungsempfehlungen 1

- Rahmenbedingungen für **digitale Kompetenzen bei Lehrkräften** der beruflichen Bildung schaffen: **schnell, in großem Umfang** und **nicht-IT-Ausbildungsgänge einbeziehen**
- Bisherige Anstrengungen reichen nicht aus. Strukturelles Problem, weil Mitteleinsatz der Bundesländer nicht die notwendige Umsetzungsgeschwindigkeit ermöglicht – **Digitalpakt Lehrkräftequalifizierung**
- Erfahrungen aus atypischen Lernarrangements für die Lehrkräftequalifizierung nutzen – **lernförderliche Arbeitsbedingungen an Berufsschulen** schaffen (digitale Experimentierräume)
- **Digitale Kompetenzen für Lehrer/innen im Referendariat** in allen Studienseminaren berufliche Bildung und optional für **betriebliche Ausbilder/innen**

Handlungsempfehlung 2

- Qualifizierte Zuwanderung erleichtern: Anerkannte **Industriezertifikate**, die mit der DQF-Stufe 4 und höher gleichwertig sind, bei der Entscheidung in **„blaue Karte EU“-Verfahren** berücksichtigen
- Digitale **Lernplattformen der Bundesländer öffnen** für Inhalte aus der Wirtschaft, damit Nähe zu betrieblicher Praxis gewährleistet wird
- Einheitliche **technische Schnittstellen** zur Übergabe von Inhalten von Plattform zu Plattform definieren und lediglich **EINE Qualitätsprüfung** für die Übernahme des Angebots Dritter wg. bundeseinheitlicher Ausbildungsordnungen



CISCO

Networking
Academy



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.



**Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission
am 13. Januar 2020
zum Thema „Neue Wege in neue Berufe? – Chancen und Risiken neuer
Bildungswege“**

Prof. Dr. Eckart Severing, Universität Erlangen-Nürnberg

These 1:

Veränderungen in der Arbeitswelt führen nicht nur zu neuen Inhalten beruflichen Lernens, sie begründen auch neue Formen des Aufbaus und Erhalts berufsrelevanter Kompetenzen. Erfahrungswissen, selbstorganisiertes Lernen und informell erworbene Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Das deutsche Zertifikats- und Anerkennungswesen trägt diesem Wandel bisher wenig Rechnung. Zur Dokumentation beruflicher Kompetenzen führen bisher fast ausschließlich der formelle Bildungsgang beim Berufseinstieg und dessen Zertifizierung. Standardisierte Zertifikate für die formale Bildung stehen zur Verfügung, sind ausreichend differenziert und den Akteuren des Arbeitsmarktes bekannt. Diese Qualifikationsnachweise beruhen auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen, in der Regel in der Erstausbildung, die jedoch in einer langen Berufslaufbahn nur begrenzte Aussagekraft haben. Lernen, das sich unterhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten oder der Weiterbildung vollzieht, wird hingegen in nur geringem Maße dokumentiert und sehr selten zertifiziert. Eine weitergehende Zertifizierung dieses informellen und non-formalen Lernens im Sinne des Erwerbs von Berechtigungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist nicht vorgesehen. Die wenigen bestehenden Möglichkeiten sind nicht attraktiv und werden kaum wahrgenommen.

Diese Geringschätzung des non-formalen und informellen Lernens entspricht nicht seiner wachsenden Bedeutung: am oberen Ende der Qualifikationen in dynamischen Wachstumsfeldern wie dem IT-Sektor, am unteren Ende im Kompetenzerwerb durch Erfahrungslernen, das fehlende Abschlüsse ersetzt. Offene Lernformen führen nicht zu inferioreren Kompetenzen: Mit selbstständigeren Formen des Wissenserwerbs, wie dem Lernen am Arbeitsplatz und im sozialen Umfeld oder offenen Lernformen mit neuen Medien verbindet sich eine Reihe von Erwartungen: Aus berufsbildender Sicht wird darauf gesetzt, dass auf diese Weise zwar weniger systematisch als in Lehrgängen und Seminaren, dafür aber authentischer und daher nachhaltiger und problemorientierter gelernt werden kann. Aus bildungsökonomischer Sicht wird erwartet, dass die in der institutionellen Weiterbildung notwendigerweise bestehende Kluft zwischen den Inhalten vorausgeplanter Curricula und den konkreten Anforderungen an komplexen Arbeitsplätzen beim selbstständigen, situativen Lernen weitgehend geschlossen werden und daher Fehlplanungen und teures „Lernen auf Vorrat“ vermieden werden könnten. Die Potenziale informeller Lernkontexte aus Sicht der Lernenden sind mehrfach durch Teilnehmerstudien belegt worden.

Gerade die umfassende Verbreitung von „Wissensarbeit“ bringt es mit sich, dass sich sowohl Lernnotwendigkeiten verstetigen wie auch, dass sich non- und informelle Lernformen etablieren:

- Die Reproduktion der Wissensgesellschaft beruht auf Mechanismen der Genese und Aneignung von Wissen, die alle gesellschaftlichen Institutionen durchziehen und die nicht mehr auf Bildungseinrichtungen oder auf das erste Lebensdrittel der Menschen begrenzt bleiben. Weil gerade das berufliche Wissen nicht mehr nur in Generationsabständen umschlägt, ist es zu einer Notwendigkeit geworden, die berufliche Erstausbildung eher auf die Vermittlung langfristig nutzbarer grundlegender Kompetenzen zu konzentrieren und im Gegenzug das Lernen in den gesamten Berufsverlauf auszuweiten. Diese Notwendigkeit stellt sich naturgemäß in stationären Berufen – einigen Abteilungen des Handwerks und der einfachen Dienstleistung – weniger als in Berufen mit hoher Obsoleszenz des angewandten Wissens und in einfachen Tätigkeiten weniger als bei komplexer Wissensarbeit. Unternehmen, deren Erfolg auf der produktiven Nutzung von Wissensarbeit beruht, können sich nicht auf die externe Bereitstellung von Qualifikationen und Kompetenzen in den Einrichtungen des Bildungswesens verlassen, die sie sich über die Rekrutierung von deren Absolventen zugänglich machen. Sie sind auf eine kontinuierliche Erweiterung der Wissensbestände im Unternehmen angewiesen. Der IT-Sektor setzt hier derzeit Maßstäbe, die sich mit der universellen Verbreitung der IT in andere Sektoren vererben.
- Wissensarbeit ermöglicht in der Regel verstetigten Wissenserwerb – en passant in der Arbeitstätigkeit und nicht allein in vorgeschalteten Ausbildungsgängen auf Vorrat. Die Mobilisierung von Endgeräten und die Digitalisierung von Arbeitsumgebungen befreit das berufliche Lernen aus dezidierten pädagogischen Arrangements. Gelernt wird am Arbeits- und Ausbildungsplatz, in den Nischen des Arbeitstages und in der Freizeit. Nicht mehr überwiegend in Unterrichtsräumen. Zugleich integrieren sich die digitalen Lernmedien in Medien anderer Provenienz: in die IT am Ausbildungsplatz, in Communities im Netz, in Computerspiele und Unterhaltungsmedien. Zusammengefasst: Wissensarbeit entgrenzt berufliches Lernen; non-formales und informelles Lernen sind nicht mehr nur Addenda zur Erstausbildung.

These 2:

Eine Abgrenzung zwischen formeller Bildung in staatlich betriebenen Bildungseinrichtungen oder anerkannten Berufsausbildungen einerseits und „neuen Lernkulturen“ andererseits ist nach der Seite der Lerninhalte und der vermittelten Kompetenzen kaum zu treffen. In Deutschland ist sie trotzdem stärker ausgeprägt als vielen anderen europäischen Staaten, weil die Bildungsinstitutionen und ihre Verbände häufig Strategien der Konservierung ordnungspolitischer Rahmenbedingungen verfolgen: Ihr Zertifizierungsmonopol nutzen viele Bildungsinstitutionen zur Marginalisierung offener und non-formaler Lernformen. Offene Lernformen und informelle, erfahrungsbezogene Lernkonzepte entwickeln sich daher vor allem außerhalb und unabhängig von der Kulisse der institutionalisierten Bildung.

Darüber ist eine eigenartige Dichotomie entstanden: Auf der einen Seite findet berufliches Lernen im Lebensverlauf wesentlich in non-formalen und informellen Kontexten statt. Auf der anderen Seite besteht eine Infrastruktur, die den Erwerb beruflicher Kompetenzen förderfähig, transparent und auf den Arbeitsmärkten verwertbar macht, fast ausschließlich für die formalisierte Aus- und Fortbildung.

Allerdings kommt die Strategie der Marginalisierung da an Grenzen, wo non-formale Zertifikate als Kompetenznachweise von Arbeitgebern als gleichwertig oder gar relevanter eingeschätzt werden als formale Abschlüsse. Der IT-Sektor mag als Beispiel dienen: Der Beruf des Fachinformatikers/-in wird derzeit neu geordnet – nach 23 Jahren. In diesem innovativen Feld haben dafür Industriezertifikate an Bedeutung gewonnen: Cisco Certified Network Associate, Microsoft Solutions Associate, SAP Certified Associate etc. Der IT-Sektor orientiert sich ohnehin nicht an nationalen Standards – also auch nicht an nationalen Berufsbildern. Damit steht der IT-Sektor nicht allein, sondern ist Pionier einer Entwicklung, in der weltweite de-facto-Standards oder Normen von Produktionsmitteln, Produkten und Services globale Kompetenzanforderungen definieren.

Die Integration solcher Entwicklungen in ihr System der Berufsbildung fällt Staaten leichter, deren Berufsbildung weniger formalisiert ist und weniger abgegrenzt von Weiterbildung und akademischer Bildung. Schon die durchgängige Modularisierung und die abgestuften Prüfungssysteme der oben genannten Zertifikatssysteme lässt sich in die deutsche Berufsbildung nicht gut transponieren, und erst recht nicht die Trennung von offenen Lernwegen und fest definierten Prüfungsanforderungen.

These 3:

Damit bleiben der Umfang und die Produktivität informellen beruflichen Lernens gegenüber seinen Potenzialen deutlich beschränkt: „In Deutschland existieren keine einheitlichen, flächendeckenden und standardisierten Möglichkeiten, informell und non-formal erworbene berufliche Kompetenzen verlässlich nachzuweisen“ [Nationale Weiterbildungsstrategie 2019]. Die mangelhaften Möglichkeiten der Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die außerhalb von Bildungseinrichtungen erworben wurden, wirken sich limitierend auf das informelle Lernen aus: Obwohl im Erwerbsleben relevante Kompetenzen überwiegend informell erworben werden, wirken sich auf Zugangsoptionen in weiterführende Bildungsgänge ausschließlich und auf Arbeitsmarktchancen und Karrieremöglichkeiten in Unternehmen fast ausschließlich die formalisierten, nachweisbaren Abschlüsse in der Phase des Berufseinstiegs aus.

Zwar sind in Deutschland bemerkenswerte Fortschritte im beruflichen und tertiären Bildungssystem bei der Durchlässigkeit und wechselseitigen Anerkennung von Lernleistungen zwischen verschiedenen Segmenten der formalen Bildung gemacht worden: sei es die Ausweitung der Wege zur Hochschulzulassung, sei es die Anerkennung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf akademische Bildungsgänge, sei es die Anerkennung von formalen im Ausland erworbenen beruflichen oder akademischen Abschlüssen. Die zugrunde liegenden Verfahren des Abgleichs formaler Zertifizierungen, die schließlich nur Indikatoren für die berufliche Kompetenz darstellen, auf die es eigentlich ankommt, verursachen aber erheblichen administrativen Aufwand und sind trotzdem vielfach wenig zuverlässig.

Der einfachere Weg, die unmittelbare Feststellung der auf welchem Wege auch immer erworbenen beruflichen Kompetenzen als Grundlage von Zulassungen zu anderen oder weiterführenden Bildungsgängen, wird jedoch nach wie vor vermieden. Im Bildungssystem rechtswirksame Feststellungen von Lernergebnissen stellen nach wie vor die Ausnahme dar. Die Regel sind Berechtigungen, die auf dem Nachweis von formalen Bildungskarrieren beruhen und damit von vornherein das informelle und non-formale Lernen ausblenden.

Aufgrund seiner Individualität und Kontextbezogenheit lässt sich informelles Lernen nur über die Lernergebnisse, nicht jedoch über den Lernweg mit formalen Bildungsgängen vergleichbar machen. Erst die berufliche Kompetenz, zu der sowohl formale als auch informelle Lernprozesse beitragen, bildet die Grundlage einer vergleichenden Beurteilung und Zertifizierung der auf formalen wie informellen Wegen erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten.

Fazit

Folgende Handlungslinien wären zu verfolgen:

Gleichartigkeit oder tatsächliche praktisch wirksame Gleichwertigkeit von Validierung und damit der Zertifizierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen mit formalen Abschlüssen

Als Referenzrahmen des formalen Bildungssystems für die Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen kommt das System der wissenschaftlich-akademischen Bildung weniger in Betracht. Im Vordergrund steht der Referenzrahmen der Berufsbildung. Das System der Berufsbildung – für die duale Ausbildung kodifiziert in Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO), für die vollzeitschulische Ausbildung in Gesetzen der Bundesländer fixiert – stellt einen nationalen Standard der Berufsbildung dar. Es legt in der Gliederung seiner Berufe die Grundlagen einer Arbeitsteilung der Fachkräfte und wird umgekehrt durch neue und neu geordnete Berufe an Entwicklungen der Arbeitsorganisation und -technik angepasst. Hinter diesen Standard treten andere Verfahren der Dokumentation und Zertifizierung

von beruflichen Kompetenzen zurück. Sie gelten – in der Regel – nur ergänzend zu anerkannten beruflichen Abschlüssen. Aus diesem Grund haben sich in Deutschland alle Versuche, neben den Formalabschlüssen der beruflichen Bildung gleichwertige Nachweisverfahren von beruflichen Kompetenzen zu etablieren, als vergeblich erwiesen. Selbst populäre Verfahren – wie etwa der Europass oder MySkills – bilden keinen Standard bei Bewerbungsverfahren im Beschäftigungssystem, begründen keine Ansprüche auf tarifliche Eingruppierungen und führen nicht zu Zulassungen im Bildungssystem. Daher muss es in Deutschland darum gehen, Verfahren der Validierung einzurichten, die zu gleichartigen oder gleichwertigen Zertifizierungen beruflicher Kompetenzen im Verhältnis zur formalen Ausbildung führen.

Institutionalisierung der Validierungsverfahren

Die geringe Akzeptanz der Verfahren der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen im deutschen Beschäftigungssystem ist nicht nur auf ihren fehlenden Bezug auf Referenzstandards der beruflichen Ausbildung zurückzuführen, sondern auch darauf, dass die Verfahren nicht von Regelinstitutionen der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes, sondern meist nur im Rahmen von Projekten von einzelnen Bildungseinrichtungen oder Projektakteuren ohne übergreifend definierte Verfahrensvorgaben durchgeführt werden. Nicht nur inhaltlich, sondern auch institutionell sind Validierungsverfahren dadurch marginalisiert. Das Projekt VALIKOM – von Kammern vor vier Jahren begonnen – bildet hier eine Ausnahme, weil es von in BBiG/HwO ermächtigten zuständigen Stellen durchgeführt wird. Allerdings ist anzumerken, dass die in VALIKOM verliehenen Zertifikate die Anforderung der juristischen Gleichwertigkeit mit Ausbildungsabschlüssen bisher nicht erfüllen und dass die in vier Jahren erreichten Fallzahlen (je nach Quelle 187 oder 400) den Bedarf auch nicht annähernd decken.

In Deutschland wäre eine bessere Möglichkeit der Institutionalisierung, dass die zuständigen Stellen nach BBiG und HwO beziehungsweise bei schulischen Ausbildungen die entsprechenden Stellen der Bundesländer Beglaubigungsfunktionen bei der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen übernehmen müssten. Insbesondere bei den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern können hier aber verschiedene Funktionen in Gegensatz zueinander geraten, die sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für die Berufsbildung ausüben. Für eine tragende Rolle der Kammern bei der Validierung spricht ihre Funktion für die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft auf beruflichem Niveau. Gegen eine tragende Rolle der Kammern könnte sprechen, dass diese notorisch befürchten, eine Validierung könnte Ordnungs- oder Qualitätsstandards der Ausbildung unterlaufen. Zudem setzt eine Validierung non-formalen und informellen Lernens mit Bezug auf berufliche Standards deren Binnengliederung voraus; es ist kaum zu erwarten, dass ein Berufsbild von Validierungskandidaten stets in toto ausgefüllt wird. Ein Teil der Kammern steht aber Bausteinkonzepten aus institutionenpolitischen Erwägungen nach wie vor ablehnend gegenüber.

Eine Option könnte daher sein, eine Rolle der Kammern bei der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen zwar vorzusehen, sie aber gegenüber ihrer unmittelbaren Prüfungsverantwortung bei öffentlich-rechtlichen Abschlussprüfungen der dualen Ausbildung zu relativieren. Akkreditierungsverfahren, mit denen die Kammern Dritten – Berufsschulen, Arbeitsagenturen, Bildungseinrichtungen, geeigneten Unternehmen – Berechtigungen zur Durchführung von Validierungen verleihen, deren Ergebnisse mit beruflichen Abschlüssen gleichwertig sein können, könnten dazu beitragen, die Qualität der Verfahren zu sichern und den Aufwand aufseiten der Kammern zu verringern. Anknüpfungspunkte sind bei der Zertifizierung von Teilqualifikationen für über 25jährige oder bei der Kompetenzfeststellung von Teilqualifikationen für Jugendliche mit Behinderung (hier akkreditieren einige Kammern Bildungsträger) und beim Anerkennungsgesetz gegeben. Ein solches gestuftes Modell – die zuständigen Stellen führen nicht selbst Validierungen durch, setzen und überwachen aber die Qualitätsstandards, nach denen dritte Institutionen tätig werden – bedürfte eines Rechtsrahmens, der dann auch die Gleichwertigkeit der ausgestellten Zertifikate mit entsprechenden Berufsabschlüssen kodifizieren müsste.

Zugang zur Validierung für formal Geringqualifizierte

Wenn Verfahren der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen wirksam werden sollen, dann bedarf es nicht nur der Gleichwertigkeit ihrer Zertifikate mit denen der formalen Berufsbildung und nicht nur ihrer Verankerung in maßgeblichen Institutionen der Berufsbildung oder des Arbeitsmarktes – sie müssen auch in Anspruch genommen werden. Aus mehreren Ländern Europas wird darüber berichtet, dass zwar die Infrastruktur einer Validierung geschaffen wurde, die erwartete Nachfrage der potenziellen Validierungskandidaten, und dabei besonders die der Geringqualifizierten, aber hinter den Erwartungen zurückblieb.

Aus diesen Berichten lassen sich Empfehlungen für Beratungs- und Supportstrukturen gewinnen: An erster Stelle steht die Finanzierung von Validierungsverfahren: Wenn die Validierung selbst, ihre Vorbereitung und gegebenenfalls der Besuch ergänzender Bildungsmaßnahmen ganz oder überwiegend von Teilnehmenden finanziert werden müssten, wäre das ein gravierendes Teilnahmehindernis. Es geht also um eine Finanzierung aus Steuermitteln oder aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit, soweit eine Validierung der Vermittlung am Arbeitsmarkt oder der Beschäftigungssicherung dient. Wesentlich werden auch die Zugänglichkeit und Präsenz von Beratung sein. Hier wird es darum gehen, Beratungskompetenz zur Validierung nicht gesondert aufzubauen, sondern in den Einrichtungen zu entwickeln, mit denen formal Geringqualifizierte ohnehin in Kontakt stehen: in Unternehmen, bei Arbeitsagenturen und Jobcentern, bei Kommunen oder bei etablierten Beratungsstellen mit anderen Schwerpunkten.

Wenn es in Deutschland gelingen würde, guten Beispielen aus anderen europäischen Ländern zu folgen und ein nationales, verbindliches und an den Standards der formalen Berufsbildung orientiertes System der Validierung non-formalen und informellen Lernens zu entwickeln, wäre das nicht nur ein erheblicher Beitrag zur Fachkräftesicherung am oberen Ende in demographisch enger Lage. Es würde auch zur beruflichen Integration und zu stabilen Erwerbseinkommen von vielen Menschen beitragen, die als formal Geringqualifizierte bisher die unteren Segmente des Arbeitsmarktes besetzen und hohen Risiken der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind – 4,6 Mio. der über 25jährigen haben keinen formalen Berufsabschluss, davon 1,5 Mio. unter 35 Jahren. Ihr Arbeitslosigkeitsrisiko ist um das Vierfache erhöht.

Allerdings ist die Aufgabe nicht zu unterschätzen. Es geht nicht nur um eine Ergänzung eines sonst unveränderten formalen Bildungssystems mit seiner althergebrachten inputorientierten Zertifizierungspraxis. Dieses Bildungssystem müsste selbst verändert werden. Eine Anerkennungs- und Anrechnungskultur für das informelle berufliche Lernen lässt sich, einmal etabliert, kaum eingrenzen. Sie könnte auf lange Sicht auch in die formale Berufsbildung zurückwirken und dort nachhaltig für eine bessere Outcome- und Kompetenzorientierung sorgen.

Prof. Dr. Eckart Severing
Institut für Pädagogik
Universität Erlangen-Nürnberg
Bismarckstr. 1 91054 Erlangen
Tel +49 911 9330800 Fax +49 911 9330805
Mail: eckart.severing@fau.de

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

Prof. Dr. Eckart Severing
Universität Erlangen-Nürnberg
Enquete-Kommission
"Berufliche Bildung in der digitalen
Arbeitswelt"
13. Januar 2020

Non-formale und informelle Bildung für neue Berufsanforderungen

- Disruptive Entwicklungen von Anforderungen – nicht nur in IT-Berufen
 - Neuordnungsverfahren in der Berufsbildung zu starr und manchmal träge
(z. B. Fachinformatiker/-in: Letzte Neuordnung 1997, aktuell in Arbeit)
 - Bestandswahrung als entgegenwirkende Maxime
 - Monoberufe statt flexibler Ausbildungsbausteine
- Globale Qualifikationsstandards vs. nationale berufliche Bildungsstandards
 - Weltweite (Industrie-)Standards von Produktionsmitteln, Produkten und Services
 - In einigen Domänen delokalisierte globale Arbeitsmärkte – ganz oben und ganz unten
 - Folge: Industriezertifikate relativieren Berufsabschlüsse
Beispiel IT: CCNA, Microsoft Solutions Associate, SAP Certified Associate

Mangelhafte Integration formaler und non-/informeller beruflicher Bildung

- Flexibilität von Industriezertifikaten
 - In der Regel modulare Systeme
 - Bei assoziierten Bildungsträgern und/oder online studierbar
 - Oft Trennung von Bildungsgang und Zertifizierung – Erfahrungswissen wird verwertbar
- Ausbildung: Geschlossenes System der „Beruflichkeit“
 - Industriezertifikate manchmal über Betriebe oder Berufsschulen in die Ausbildung eingebaut
 - Anerkennung von non-formaler Qualifizierung oder Erfahrungslernen nicht möglich (Externenprüfung: bloße Prüfungszulassung, geringe Fallzahlen)
 - Anderen europäische Staaten gelingt die Integration besser.

Verschenkte Ressourcen

- „Formal nicht qualifiziert“ heißt nicht „unqualifiziert“.
 - Rund 21 % aller Arbeitnehmer arbeiten auf Stellen, für die sie nicht die erforderliche formale Qualifikation mitbringen, ⁽¹⁾ ...
 - aber verfügen offenbar über ausreichende fachliche Kompetenzen, die sie informell erworben haben: im Arbeitsprozess, durch Selbstlernen, in non-formaler Weiterbildung.
 - Das betrifft 70 % der Geringqualifizierten, aber auch viele Spezialisten, die sich für disruptive Anforderungen informell qualifiziert haben: Nutzung der „Lernhaltigkeit“ von Wissensarbeit – aber ohne Nachweis
 - Zudem: Schwierige Anerkennung der mitgebrachten Kompetenzen von Migranten – weil Abgleich von Formalqualifikationen⁽²⁾

(1) Bertelsmann Stiftung / Bürmann 2018 (2) BAMF 2016

Die Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist notwendig

- „In Deutschland existieren keine einheitlichen, flächendeckenden und standardisierten Möglichkeiten, informell und non-formal erworbene berufliche Kompetenzen verlässlich nachzuweisen.“ [NWS 2019]
- Verfahren zur Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen fast nur auf der Ebene von Projekten
- Anforderungen wären aber:
 - Verbreitung und Zugänglichkeit
 - Standardisierung und Anschluss an das Berufssystem
 - Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt
 - Verbindlichkeit der Anerkennung: Rechtsstatus im Bildungssystem

Die Perspektive

- Immerhin gibt es seit einigen Jahren Projekte des BMBF und der Bundesagentur für Arbeit, die das Thema angehen.

Projekte:

- Profilpass
- Valikom
- MySkills

Die Perspektive

- Immerhin gibt es seit einigen Jahren Projekte des BMBF und der Bundesagentur für Arbeit, die das Thema angehen, aber unzureichend sind.

<i>Projekte:</i>	Zugänglichkeit	Standards	Arbeitsmarkt	Verbindlichkeit
• Profilpass	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Valikom	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• MySkills	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- Daraus muss mehr gemacht werden!

Vielen Dank.

Prof. Dr. Eckart Severing

Institut für Pädagogik

Universität Erlangen-Nürnberg

Bismarckstr. 1 91054 Erlangen

Tel +49 911 9330800 Fax +49 911 9330805

Mail: eckart.severing@fau.de