

# weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

Fachkräfte sichern

**Beraten.  
Qualifizieren. Validieren.**  
Die Rolle der EB/WB in  
der Fachkräftesicherung

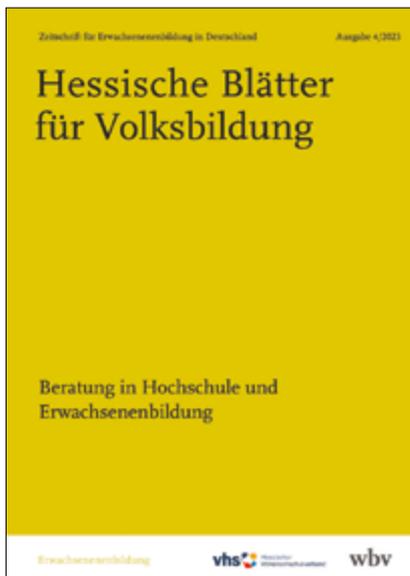
**Zukunft  
der Anerkennung?**  
Micro Credentials,  
Open Badges und Data  
Wallets

Validieren  
anerkennen

**Mit Teilqualifizierung  
bis zum Berufsabschluss**  
Nicht formal Qualifizierten  
Beschäftigungs- und  
Aufstiegchancen eröffnen



# Hessische Blätter für Volksbildung



Hessischer Volkshochschulverband e.V. (Hg.)

## Didaktik? Didaktik!

Hessische Blätter für Volksbildung 3/2023

Die Beiträge dieser HBV-Ausgabe beleuchten den Begriff der Didaktik, insbesondere mit Bezug auf das praktische Handeln in Bildungsorganisationen und das je eigene Handeln der relevanten Akteurinnen und Akteure.

### **Möchten Sie die HBV kennenlernen?**

Dann bestellen Sie das Probeabo 4 für 3! Sie erhalten vier Ausgaben der HBV und bezahlen drei – für nur 39,- €! Starten Sie Ihr Probeabo gleich mit dem aktuellen Heft.

[hessische-blaetter.de](https://hessische-blaetter.de)



100 S., 21,90 € (D)  
E-Journal im Open Access



JAN ROHWERDER

verantwortlicher Redakteur

# Liebe Leserinnen & Leser,

die deutsche Wirtschaft stagniert, und nicht selten wird der Fachkräftemangel als Grund für ausbleibendes Wachstum angegeben. Jenseits der grundlegenden Frage, ob stetiges Wachstum als Ziel wirtschaftlicher Tätigkeit in Zeiten von Erderwärmung und Klimakrise (noch) sinnvoll ist, zeigt sich deutlich, dass in vielen Branchen mehr qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, als auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Was läge näher, als in dieser Situation mehr und bessere Aus- und Weiterbildung zu fordern? In ihrer Fachkräftestrategie aus dem Jahr 2022 hatte die Bundesregierung denn auch »gezielte Weiterbildung« und Verfahren der Anerkennung und der Validierung als zentrale Handlungsfelder für die Fachkräftesicherung benannt: Sie bieten die Möglichkeit, Fachkräfte auch jenseits etablierter Qualifikationswege zu gewinnen oder angesichts sich wandelnder Anforderungen – vor allem im Zuge der digitalen Transformation – im Beruf zu halten. Im »Stichwort« betont *Silvia Annen* nicht zuletzt deshalb die »zunehmende Bedeutung«, die solche Verfahren erlangt haben.

Doch die Umsetzungsbilanz scheint bislang zwiespältig. Bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen steigen die Zahlen der nach Qualifizierungsmaßnahmen anerkannten Abschlüsse (*Böse & Atanassov*), aber neuere Initiativen wie der von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil beworbene »Job-Turbo« lassen Zweifel daran entstehen, ob Qualifikationen und Kompetenzen Geflüchteter ausreichend beachtet werden oder es (nur) um die schnelle Integration in den Arbeitsmarkt geht – auch unterhalb des vorhandenen Qua-

lifikationsniveaus. Auch das geplante Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG) schöpft, so die Kritik, vorhandene Potenziale nicht aus, weil es nur einen Bruchteil der informell Qualifizierten adressiert und kein generelles Anerkennungssystem informell und non-formal erworbener beruflicher Kompetenzen etabliert (zum Stand der Entwicklungen bei Teilqualifikationen s. den Beitrag von *Dauser & Fischer* und das »Gespräch«.)

Ein solches Anerkennungssystem könnte auch die Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen in der Anerkennungs- und Validierungspraxis stärken. Dass sie in der Lage sind, eine wichtige Rolle zu spielen, betonen *Anne Strauch* in ihrem Überblicksartikel und *Sascha Rex* in der »Nachfrage«. Durchgängig wird zudem darauf hingewiesen, dass Beratung ein wichtiger Teil der Anerkennungs- und Validierungspraxis ist, und auch hier eröffnen sich Möglichkeiten für die EB/WB. Veränderungen und damit verbundene Chancen eröffnet die Digitalisierung: Micro-Credentials, Open Badges und Data-Wallets, mit denen informell und non-formal erworbene Kompetenzen digital nachgewiesen und gespeichert werden können, können Anerkennungs- und Validierungsprozesse vereinfachen (*Ilona Buchem*). In Finnland ist es inzwischen möglich, berufsbezogene Kompetenzen, die in non-formalem Rahmen erworben wurden, in einer nationalen Bildungsdatenbank nachzuweisen (*Heikki Tulkki*).

Im Bereich der Anerkennung und Validierung als Mittel zur Fachkräftesicherung ist also vieles in Bewegung, aber es bleiben auch noch viele Fragen offen. Die Beiträge des Hefts liefern eine gute Grundlage, aktuelle Entwicklungen kritisch begleiten zu können. In diesem Sinn wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre!

**VORSÄTZE**

3

**TICKER**

6–8

**ANBLICK**

10–11



**STICHWORT**

12–13

**Anerkennung und Validierung**

SILVIA ANNEN

**GESPRÄCH**

14–18

**»Die Teilqualifizierung ist ein vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren.«**

Im Gespräch mit  
REINER ENGEL, SONJA GRUNAU,  
KIM SCHUCKER und KLAUS WITTEK

**BEITRÄGE**

19–22

**Beraten. Qualifizieren. Validieren.**

Die Rolle der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in der Fachkräftesicherung

ANNE STRAUCH

23–25

**Mit Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss**

Nicht formal Qualifizierten Beschäftigungs- und Aufstiegschancen eröffnen

DOMINIQUE DAUSER  
ANDREAS FISCHER

26–29

**Qualifizierungsmaßnahmen: Ein Schlüssel zur Beschleunigung**

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland

CAROLIN BÖSE  
REBECCA ATANASSOV

**TAFELBILD**

30–31

**BEITRAG**

32–36

**Zukunft der Anerkennung? Micro-Credentials, Open Badges und Data-Wallets**

ILONA BUCHEM

37–40

**Mit »Kontinuierlichem Lernen« zur Anerkennung**  
Kompetenzbasiertes Lernen und Anerkennung in der Erwachsenenbildung in Finnland

HEIKKI TULKKI

**EINBLICKE**

41

**Effizienter anerkennen mit Kompetenzfeststellung und KI**

DIANA KRAHL  
LAURA ROSER

42

**Valide Ermessenssachen**  
MYSKILLS und KIRA Pro

MICHAEL TOPP (DIE)

43

**Mit Inklusion gegen  
den Fachkräftemangel  
»Förderbezogene  
Diagnostik in der inklusiven  
Bildung« und das MINKBI**

STEFAN KATZENBACH

**NACHFRAGE**

44

**»Ich halte die Idee  
eines Baukastenprinzips  
für sinnvoll.«**

4 Fragen an SASCHA REX

**LERNORT**

45

**Futurium**

**TAGUNGSMAPPE**

46

**DIE-Forum Weiterbildung,  
4. & 5. Dezember 2023,  
Bonn**

47

**DEValAT-Fachtagungen,  
28. & 29. Februar 2024,  
München, und 10. &  
11. Oktober 2023, Linz**

**NEUE MEDIEN**

48–51

**KALENDER**

51

**#DIGITALISIERUNG**

53–56

**Einblicke in die Digitalisie-  
rung von Angeboten wäh-  
rend der Corona-Pandemie  
Chancen und Risiken  
digitaler Weiterbildung für  
Menschen mit geringen  
Qualifikationen**

CHRISTIAN BERNHARD-SKALA  
LUCA FLIEGENER  
KERSTIN KUPKA

**FINGERÜBUNG**

57

**Celia Sokolowsky**

**FUNDSTÜCK**

58

**Salesman 2.0**

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung  
31. Jahrgang • € 19,90 • www.weiter-bilden.de  
Begründet 1993 als DIE Zeitschrift für Erwachsenen-  
bildung von Prof. Dr. Ekkehard Nuisl.

**HERAUSGEBER**

PROF. DR. JOSEF SCHRADER  
DR. PETER BRANDT (PB)  
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE e.V.)  
Das DIE wird vom Bund und vom Land NRW gefördert.

**HEFTHERAUSGEBER**

DR. ANNE STRAUCH • JAN ROHWERDER

**REDAKTION**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.  
Heinemannstr. 12–14, 53175 Bonn  
www.die-bonn.de, weiter-bilden@die-bonn.de  
JAN ROHWERDER (JR), Redaktionsleiter  
MICHAEL TOPP (MT)

**REDAKTIONSGRUPPE**

DR. MARIE BATZEL (VHS Neuss)  
PROF. DR. HELMUT BREMER (Universität  
Duisburg-Essen)  
SONJA GRUNAU  
DR. JOHANNES SABEL (Akademie Franz Hitze  
Haus Münster)  
DR. SABINE SCHWARZ (Lernende Region –  
Netzwerk Köln e.V.)

**GESTALTUNG & LAYOUT**

CHRISTINE LANGE Studio für Gestaltung, Berlin  
www.christinelange.com

**BEZUGSBEDINGUNGEN**

Abonnement (4 Ausgaben jährlich): € 54,-  
ermäßigtes Abonnement für Studierende: € 40,-  
(jew. zzgl. Versandkosten), bitte gültige Studien-  
bescheinigung beilegen. Das Abonnement wird für  
12 Monate geschlossen und verlängert sich danach  
stillschweigend auf unbestimmte Zeit, sofern dieses  
nicht mit einer Frist von 1 Monat zum Ablauf der  
zunächst vorgesehenen Vertragsdauer gekündigt  
wird. Um das Abonnement zu beenden, kann es  
ab dem 2. Jahr jederzeit mit einer Frist von einem  
Monat gekündigt werden.

**ANZEIGEN**

sales friendly Verlagsdienstleistungen, Bettina Roos  
Pfaffenweg 15, 53227 Bonn  
Tel. 0228 97 898-0, info@sales-friendly.de

**HERSTELLUNG, VERLAG UND VERTRIEB**

wbv Publikation  
ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG  
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld  
service@wbv.de, www.wbv.de/weiter-bilden

Best.-Nr. WBDIE2401, ISSN 2568-9436

DOI 10.3278/WBDIE2401W

Nachdruck nur mit Genehmigung durch den Verlag.  
Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht  
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download  
unter: wbv-open-access.de

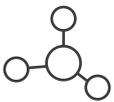
Diese Publikation wird mit Ausnahme  
des Fotos auf den Seiten 14 & 45 sowie der  
Autor\*innenporträts unter der Lizenz Creative  
Commons Namensnennung – Weitergabe unter  
gleichen Bedingungen 3.0/4.0 International  
(CC BY-SA 3.0/4.0) veröffentlicht:  
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de



## Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz kommt

Das Bundeskabinett hat am 7. Februar das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) als Teil der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung beschlossen. Öffentlich-rechtliche Zertifizierungen sollen tatsächliche berufliche Kompetenzen von Menschen ohne formalen Berufsabschluss anerkennen und für eine inklusivere berufliche Bildung für Menschen mit Behinderungen sorgen. Sie erhalten dann einen direkten Zugang zum Fortbildungsbereich. Zudem sollen Ausbildungen digitalisiert und entbürokratisiert werden. Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) erklärte dazu: »Der Fachkräftemangel und die Bürokratie sind zwei zentrale Herausforderungen für unser Land. Beide gehen wir mit unserem Gesetz für die berufliche Bildung gezielt an.«

→ [HTTPS://T1P.DE/0YK0H](https://t1p.de/0YK0H)



## Kanzler begrüßt Konferenz

Am 5. und 6. Februar 2024 tagte die Konferenz »Berufsbildung in der Transformation: flexibel, inklusiv, exzellent« des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Bundeskanzler Olaf Scholz hob in einer Videobotschaft die große Bedeutung beruflicher Bildung für das Industrieland Deutschland und die Rolle

des BIBB als Koordinator von Wissenschaft, Politik und Praxis hervor. BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser sowie Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF) Dr. Jens Brandenburg betonten die Bedeutung qualifizierter Fachkräfte für die Umsetzung der Transformationsziele. Elke Hannack, Vorsitzende des BIBB-Hauptausschusses und stellvertretende DGB-Vorsitzende, appellierte an die Bundesregierung, das »Aufstiegs-BAföG« zu verbessern; da sich berufliche Kompetenzanforderungen schneller wandelten, sei Weiterbildung immer wichtiger. Im Rahmen der Veranstaltung wurden außerdem drei Projekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die Gestaltung der Energiewende mit dem Hermann-Schmidt-Preis ausgezeichnet.

→ [HTTPS://WWW.BIBB.DE/DE/PRESSEMITTEILUNG\\_185496.PHP](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_185496.php)

→ [HTTPS://WWW.BIBB.DE/DE/PRESSEMITTEILUNG\\_185774.PHP](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_185774.php)

## digi-ebf II ist angelaufen

Das Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF) in Frankfurt am Main hat am 25. und 26. Januar zusammen mit Mitarbeiter\*innen und Projektleitungen die zweite Förderphase des Metavorhabens digi-ebf von 2024 bis 2026 eingeläutet. Sie haben aus den Erkenntnissen der ersten Phase zu Grundsatzfragen und Gelingensbedingungen sowie der Gestaltung von Bildungsprozessen (s. Video-Podcast) neue Zielsetzungen abgeleitet. Schwerpunkt ist nun die Erforschung und Erprobung eines gelingenden Transfers zwischen Bildungsforschung und Bildungspraxis etwa anhand verschiedener Formate wie dem etablierten dialog digitalisierung, Wissensprodukten

und Online-Portalen mit Methoden der gestaltenden Bildungsforschung. Kooperationen mit Brückenakteuren, wie z. B. Landesinstituten und Stiftungen, sollen ausgeweitet werden. Dazu wird die Begleitung und Vernetzung bereits bestehender Forschungsprojekte nun mit dem Fokus auf notwendige Kompetenzen im Zeitalter der Digitalisierung beibehalten. – Der Verbund aus Universität Duisburg-Essen und drei Leibniz-Instituten (IWM, DIE und DIPF) setzt das Metavorhaben Digitalisierung im Bildungsbereich innerhalb des Forschungsschwerpunkts Empirische Bildungsforschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung um. Das Metavorhaben schafft hierzu Dialogräume für Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) betreut den Bereich Erwachsenenbildung.

→ [HTTPS://DIGI-EBF.DE/START-DIE-ZWEITE-FORDERPHASE-KICK-DIGI-EBF-II-AM-DIPF](https://digi-ebf.de/start-die-zweite-forderphase-kick-digi-ebf-ii-am-dipf)

→ [HTTPS://DIGI-EBF.DE/INDEX.PHP/AUFZEICHNUNG-ZU-BLICK-ZURUECK-SCHRITTNACH-VORN-5-JAHRE-METAVORHABEN-DIGITALISIERUNG-IM](https://digi-ebf.de/index.php/aufzeichnung-zu-blick-zurueck-schritt-nach-vorn-5-jahre-metavorhaben-digitalisierung-im)



## Basiswissen Barrierefreiheit

Das »Kompetenzzentrum für Kulturelle Bildung im Alter und inklusive Kultur« (KUBIA) hat im Februar 2024 eine Online-Veranstaltungsreihe zur Analyse, Planung und Umsetzung von Barrierefreiheit in Kunst und Kultur gestartet. Jeder der fünf über das Jahr verteilten kostenfreien Termine konzentriert sich auf eine Kategorie des »kubia-Vorgehens-

modells Barrierefreiheit« – Bewegen, Hören, Sehen, Empfinden und Verstehen. Zielgruppen sind u. a. Mitarbeiter\*innen von nordrhein-westfälischen Kultureinrichtungen und Akteur\*innen der Freien Szene aller künstlerischen Sparten.

→ [WWW.KUBIA.NRW/NACHRICHTEN/BASISWISSEN-BARRIEREFREIHEIT/](http://WWW.KUBIA.NRW/NACHRICHTEN/BASISWISSEN-BARRIEREFREIHEIT/)

## Black History Month 2024

Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) hat in den Februarwochen anlässlich des Black History Month (BHM) mit Artikeln und Veranstaltungshinweisen Vorbilder und herausragende Leistung der Schwarzen Community vorgestellt.

→ [HTTPS://T1P.DE/OUGD7](https://t1p.de/ougd7)



## Neue Lehrkräfte-Honorarempfehlung

Mit Gültigkeit zum 1. Januar 2024 haben der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching (BDVT e. V.) und die österreichische Vereinigung der Business Trainer (VBT) eine gemeinsame Honorarempfehlung vorgelegt. Diese trägt insbesondere der Situation stark unterbezahlter sowie unter prekären Bedingungen mit für öffentliche Bildungsträger arbeitender Trainer\*innen Rechnung. Rolle, Berufserfahrung, Teilnehmerzahl und Aufwand auf Seiten der freiberuflichen Lehrenden sowie Nutzen für die Auftraggeber\*innen sollen nun den Preis bestimmen. Als Mindest-Tagessätze für Trainings in Präsenz mit Standard-Inhalten oder in großen Projektvolumen werden je Grad an Professionalität beispielsweise (ohne

Zusatzkosten) 1.200 Euro, 1.400 Euro oder 2.600 Euro empfohlen, Mindest-Stundensätze für Coachings dagegen 200 Euro, 275 Euro bzw. 440 Euro. Für Online-Lehrveranstaltungen gelten weitere Abrechnungsrichtlinien.

→ [HTTPS://T1P.DE/8SQWQ](https://t1p.de/8sqwq)

## Fachkräftemangel in der Weiterbildung akut

Allein Digitalisierung sowie verstärkte Migration haben den Bedarf an Lehrkräften beispielsweise in den Bereichen IT, Deutsch als Zweitsprache und Integration stetig steigen lassen. Ein um sich greifender Rassismus verlangt zunehmend nach Lehrkräften für politische Bildung. Dennoch war laut Datenreport Weiterbildung NRW 2021 die Zahl der Honorarkräfte im Vergleich zu 2019 bereits um 15 Prozent geschrumpft. Geringe Honorare waren dabei nur einer der abschreckenden Faktoren. – Brigitte Bosche als eine von drei Delegierten des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) interviewte hierzu beim Dialog-Format »Leibniz im Landtag« am 30. November 2023 in Düsseldorf die MdLs Klaus Kaiser (CDU) und Julia Eisentraut (Bündnis 90/Die Grünen) und hat auf LinkedIn zur Diskussion um Lösungsstrategien eingeladen:

→ [HTTPS://T1P.DE/36JY1](https://t1p.de/36jy1)

## Portal für finanzielle Grundbildung

»Mit Geld & Verstand« ist Anfang Dezember 2023 eine Online-Finanzbildungsplattform der Bundesregierung an den Start gegangen. Sie bietet themenbezogene Materialien sowohl zum Selbstlernen für Bürgerinnen und Bürger je nach Lebensphase als auch für den Unterricht für Lehrende an und soll Bildungsakteure vernet-

zen. Bundesfinanzministerium (BMF) und Bundesbildungsministerium (BMBF) setzen hiermit einen »Meilenstein« ihrer Finanzbildungsstrategie um. Das Portal sei »eine zentrale Anlaufstelle, in der öffentliche Angebote von besonderer Qualität auf einen Blick verfügbar sind«, so Bundesminister der Finanzen Christian Lindner (FDP). Es soll dieses Jahr kontinuierlich erweitert und ausgebaut werden.

→ [HTTPS://MITGELDUNDVERSTAND.DE/](https://mitgeldundverstand.de/)



## Barrierefreier Relaunch

Beim Internetportal → [erwachsenenbildung.at](https://erwachsenenbildung.at) können nun alle Interessierten mit oder ohne Behinderungen oder Beeinträchtigungen Webinhalte über Erwachsenenbildung besser auffinden und nutzen. Dies gilt sowohl für den ab dem 23. September 2020 online bereitgestellten Content als auch die Navigation. So lässt sich etwa einfacher nur mit der Tastatur durch Seiten surfen. Texte sind durch mehr Kontrast und übersichtlicherer Strukturierung besser lesbar. Alle Bilder und Videos haben für Screenreader lesbare Alternativtexte bzw. Untertitel. Inhalte in »Leichter Sprache« und Gebärdensprache sind verfügbar. »Digitale Barrierefreiheit umzusetzen heißt, sich für ein neues Qualitätsmerkmal und einen neuen Standard zu entscheiden«, so Wilfried Frei vom CONEDU Verein für Bildungsforschung in Graz (Österreich) und Redaktionsleiter des Portals. Die Berücksichtigung von Feedback sei dabei Voraussetzung. Den aktuellen Stand schildert die obligatorische Barrierefreiheitserklärung.

→ [HTTPS://T1P.DE/OA97E](https://t1p.de/oa97e)

## Digitaler Bildungsraum öffnet sich für Interessierte

Das seit Herbst 2023 in der Betatesung befindliche digitale Entwicklungsprojekt »Mein Bildungsraum« vergrößert weiter den Kreis der Testpersonen. So wird es im Februar 2024 auf der Bildungsmesse didacta in Köln Beratungstermine für Bildungsanbieter im Portfolio haben. Ab Frühjahr 2024 sollen sich dann alle Interessierten registrieren und das Angebot nutzen können. Die Plattform soll digitale Bildungsangebote bundesweit verknüpfen, Inhalte leichter auffindbar machen, datenschutzkonform Bildungsnachweise verwalten sowie intra- und interinstitutionelle Kollaboration ermöglichen. Sie war vormals unter dem Namen »Nationale Bildungsplattform« (NBP) bekannt und ist Teil der Digitalstrategie der Bundesregierung.

→ [WWW.MEINBILDUNGSRAUM.DE](http://WWW.MEINBILDUNGSRAUM.DE)

## Kürzungspläne zurückgenommen

Das Bundesinnenministerium hat auf die Protestwelle von zahlreichen Organisationen politischer Bildung reagiert und noch im November 2023 die zuvor angekündigten Einsparungsmaßnahmen von 20 Prozent beim Etat der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) weitestgehend zurückgenommen; Projekte politischer Bildung mit Jugendlichen sollen nun sogar zusätzliche Mittel erhalten. Der Haushaltsausschuss des Bundestages hätte mit einem entsprechenden Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen einen »fatalen Fehler korrigiert«, so Wilfried Klein, Vorsitzender des Bundesausschusses Politische Bildung (bap).

→ [HTTPS://T1P.DE/5MCF2](https://T1P.DE/5MCF2)



## Zweite Stufe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in Kraft getreten

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erleichtert seit dem 1. März 2024 ausländischen Arbeitskräften und Auszubildenden die Anerkennung von Berufsqualifikationen und damit den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. So können etwa bei einem konkreten Jobangebot und einschlägiger Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungen noch nach der Einreise in Deutschland durchgeführt werden; Nebenjobs sind währenddessen erlaubt. Damit stiegen die Chancen auf adäquate Bezahlung, gezieltere Weiterqualifizierungen, bessere Aufstiegschancen und längere Aufenthaltsdauer durch stärkere Mitarbeiterbindung. Arbeitgeber dürfen nun zudem bei besonders hohen Bedarfen kurzzeitig ausländische Fachkräfte anwerben und bis zu acht Monate einstellen.

→ [HTTPS://T1P.DE/RGZ5Z](https://T1P.DE/RGZ5Z)

→ [HTTPS://T1P.DE/3JOHE](https://T1P.DE/3JOHE)



## Personalia

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching (BDVT e.V.) in Köln hat zum 1. April 2024 MARKUS GARN als Geschäftsführer berufen. Garn führt damit hauptberuflich seine seit 20 Jahren andauernden

Aktivitäten u. a. als geschäftsführender Vorstand und Herausgeber, Organisator, Coach und Moderator in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung mit Führungsaufgaben fort.

PROF. DR. ERIK HABERZETH leitet ab 1. März 2024 die Professur Erwachsenenbildung und Weiterbildung der TU Chemnitz. Er wechselt von seiner seit 2016 an der PH Zürich (Schweiz) bestehenden Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung.

BERTHOLD HÜBERS hat am 1. Januar 2024 die Leitung der Nationalen Agentur Bildung für Europa übernommen. Bereits seit 25 Jahren im internationalen Austausch in der Berufsbildung tätig, war Hübers zuletzt stellvertretender Leiter der NA beim BIBB sowie Leiter des Teams Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung. Er löste nun KLAUS FAHLE ab, der in den Ruhestand gegangen ist.

Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER hat am 27.11.2023 in der Handwerkskammer Düsseldorf den mit 10.000 Euro dotierten Georg-Schulhoff-Preis erhalten. Er wurde damit für seine Verdienste um die Duale Ausbildung, eine Berufsbildung auf Augenhöhe mit der akademischen Bildung sowie seinen Einsatz für die Transformation als Teil beruflicher Bildung geehrt.

# Die Individualität von Lernenden integrieren



Rottlaender, Eva-Maria (Hg.)  
Diversität und Inklusion in der sozial- und  
geisteswissenschaftlichen Lehrpraxis  
wbv. 1. A. 2023. 197 S.  
978-3-8252-6021-7  
€ 35,00 | € (A) 36,00 | sfr 44,00

Inklusion und Diversität sind in erziehungswissenschaftlichen Fächern fachlicher Inhalt und gelebte Haltung zugleich.

Wie diese beiden Ebenen in der Hochschuldidaktik verbunden werden können, beleuchten die Autor:innen anhand unterschiedlicher Lehrkonzepte und Erfahrungen aus Gender and Queer Studies, Diversity Studies, Ableism, Sozialer Arbeit sowie Berufsschule und Beratung.

Lehrmaterialien zu den verschiedenen Themen runden den Band ab und bieten Unterstützung für die praktische Arbeit.



**utb.de** | Lesen. Lernen. Verstehen.

# Anerkennung



Gespräche mit Freunden und Kolleginnen, das Ausprobieren neuer Sportarten, der Kauf eines technischen Geräts, die Übernahme neuer Aufgaben im Job: Anlässe und Gelegenheiten zum Lernen ergeben sich ständig. Oft ist uns aber gar nicht bewusst, dass wir lernen und dass wir mit der Zeit neue Dinge wissen und können.

Mit unseren eigenen Kompetenzen und dem, was wir gelernt haben, beschäftigen wir uns meist nur, wenn es um Fragen des beruflichen Weiterkommens geht. Verfahren, die uns dabei helfen, unsere Kompetenzen sichtbar zu machen, sind Möglichkeiten, sich des eigenen Könnens zu vergewissern und dieses Wissen auch anderen zugänglich zu machen. Und doch ist es schade, dass dies oftmals nur im beruflichen Kontext geschieht. Denn es kann durchaus auch für einen selbst überraschend sein, was man im Laufe seines Lebens jenseits von Schule, Ausbildung oder Studium gelernt hat – was man so alles kann. Dies herauszufinden und anzuerkennen hat jenseits aller Validierungen, Zeugnisse, Zertifikate und Badges einen Wert, der nicht unterschätzt werden sollte. (JR)

Bild: Thorsten Krienke via Wikimedia Commons

# Stichwort

## Anerkennung und Validierung

SILVIA ANNEN



PROF. DR. SILVIA ANNEN

ist Professorin für Wirtschaftspädagogik  
an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

[silvia.annen@uni-bamberg.de](mailto:silvia.annen@uni-bamberg.de)

Anerkennungs- und Validierungsverfahren haben in Deutschland insbesondere vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktintegration von Migranten, der beruflichen Weiterbildung sowie der Förderung lebenslangen Lernens eine zunehmende Bedeutung erlangt. Gesetze, nationale Rahmenwerke und Netzwerke fördern die Anerkennung und Validierung auf verschiedenen Ebenen (z.B. Oehme, Tews & Witt, 2017). Die entsprechenden Verfahren spielen eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen im Bildungsbereich sowie auf dem Arbeitsmarkt.

In Bezug auf den bildungspolitischen Diskurs lassen sich eine Überlappung sowie gleichzeitige Unterschiede der Begriffe Anerkennung und Validierung feststellen (Bohlinger 2017, S. 589). Die Abgrenzung beider Begriffe ist notwendig, um einen klaren Rahmen für die Entwicklung von Bildungssystemen zu schaffen. Validierung bezieht sich auf den Prozess der Überprüfung und Bestätigung von erworbenen Fähigkeiten, Kenntnissen sowie Qualifikationen. Sie dient dazu, die Gültigkeit und Qualität erworbener Kompetenzen zu gewährleisten. Validierung kann formell oder informell erfolgen und bezieht sich auf den internen Nachweis, dass eine Person die erforderlichen Standards oder Kriterien erfüllt. Einen anderen Schwerpunkt fokussiert der Begriff der Anerkennung, welcher auf den externen Prozess gerichtet ist, bei dem die erworbenen Kompetenzen oder Qualifikationen einer Person formal anerkannt und akzeptiert werden. Dieser Prozess ermöglicht es, diese Kompetenzen und Qualifikationen in verschiedenen Kontexten zu nutzen, sei es auf dem Arbeitsmarkt, in Bildungseinrichtungen oder in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Die Anerkennung ist dabei eine wichtige Voraussetzung für die Mobilität von Individuen, insbesondere im globalen Kontext, und erleichtert somit den Transfer von Qualifikationen zwischen verschiedenen Ländern oder Systemen. Pointiert formuliert zielt Validierung auf die interne Überprüfung von Kompetenzen und Qualifikationen ab, während Anerkennung auf die externe Akzeptanz und Nutzbarkeit dieser in verschiedenen Kontexten zielt. Optimaler Weise ergänzen sich beide und greifen kontextspezifisch ineinander. Jedoch gibt es derzeit in Deutschland noch kein Anerkennungsverfahren, das zur Vergabe einer formalen Qualifikation führt und gleichzeitig auf der Validierung non-formalen und informellen Lernens beruht (Gutschow, 2020, S. 467).

Durch Gesetze wie das Bundesgesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQFG) wurden Prozesse vereinfacht und beschleunigt, was potenziell zu einer erleichterten Integration von ausländischen Fachkräften in den deutschen Arbeitsmarkt führt. Insgesamt stellt die Komplexität von Anerkennungs- und Validierungsverfahren eine besondere Herausforderung beispielsweise für Menschen mit Migrationshintergrund oder geringen Res-

## Anerkennung

## und

## Validierung

sources (Schubert & Knecht, 2015) dar, weshalb die bestehenden Verfahren noch zugänglicher und transparenter gestaltet werden sollten, um so sicherzustellen, dass hier keine neuen Ungleichheiten geschaffen werden (Pfeffer & Skrivanek, 2018, S. 391).

Für die Erwachsenen- und Weiterbildung bieten Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen bedeutende Chancen. Auf der bildungsinstitutionellen Ebene können Einrichtungen insbesondere durch die Förderung lebenslangen Lernens flexiblere und bedarfsgerechtere Programme entwickeln. Die Individualisierung von Bildungswegen eröffnet ihnen zudem die Möglichkeit, verschiedene Bevölkerungsgruppen besser zu erreichen. Insbesondere für Personen, die sich bereits im Berufsleben befinden, können maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme entwickelt werden, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern und ihre Karrieremöglichkeiten zu verbessern. Damit ergeben sich neben der institutionellen auch auf der individuellen Ebene Potenziale durch einen Ausbau der Anerkennungs- und Validierungsverfahren. So führt die Möglichkeit, informell und non-formal erworbene Kompetenzen zu validieren, zu verstärkten Anreizen für Erwachsene, sich kontinuierlich weiterzubilden und ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern. Da die entsprechenden Verfahren jedoch noch nicht ausreichend auf der ordnungspolitischen Ebene institutionalisiert sind, werden die obigen Potenziale derzeit teilweise noch nicht in vollem Umfang genutzt.

Des Weiteren ist die Anpassung von Anerkennungsmechanismen im Sinne der angemessenen Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen notwendig, um ein umfassendes Bild der individuellen Fähigkeiten zu erhalten. Hier kann die Vielfalt der bestehenden Regelungen und Verfahren zu Unsicherheiten auf Ebene der individuellen Nutzer\*innen sowie auf Ebene der Bildungsinstitutionen führen und den Anerkennungsprozess sehr komplex gestalten. In diesem Kontext ist es wichtig, Anerkennungsverfahren insbesondere für informell erworbene Kompetenzen qualitätsgesichert zu gestalten, um mögliche Reputationsverluste der durch sie vergebenen Bildungszertifikate oder Äquivalenzbescheinigungen zu verhindern. Wenn Anerkennungs- und Validierungsprozesse den gleichen Qualitätsstandards wie formale Bildungswege entsprechen, leisten sie einen wichtigen Beitrag zur bildungspolitischen Integration von (nach inländischen Standards) formal ge-

ringqualifizierten Zielgruppen, deren Qualifikationen und Kompetenzen in Zukunft dringend benötigt werden, bei gleichzeitiger Wahrung der Integrität des Bildungssystems (Assinger, 2023). Die Qualitätssicherung und die damit verbundene Akzeptanz der Verfahren im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung, damit die Personen, welche die Verfahren erfolgreich nutzen, hieraus einen Mehrwert für ihre Bildungs- und Berufskarrieren erhalten. Gleichzeitig müssen die Verfahren möglichst niedrigschwellig zugänglich sein und den Nutzer\*innen eine klare Entwicklungsperspektive bieten, damit die Personen, deren (informell erworbene) Kompetenzen nicht (vollständig) anerkannt werden, nicht stigmatisiert werden (Schmid, 2022, S. 142). So lässt sich auch eine Spaltung zwischen formal und informell qualifizierten Personen verhindern, welche soziale Ungleichheiten verstärken könnte. Die entsprechenden Verfahren und Prozesse sollten daher offen, fair und transparent gestaltet werden.



Assinger, P. (2023). Qualität als Thema im Diskurs zur Validierung non-formaler und informeller Lernergebnisse. In M. Schmid (Hrsg.), *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge* (S. 343–358). Bielefeld: wbv.

Bohlinger, S. (2017). Comparing recognition of prior learning (RPL) across countries. In M. Mulder (Hrsg.), *Competence-based Vocational and Professional Education – Bridging the Worlds of Work and Education* (S. 589–606). Cham: Springer IP.

Gutschow, K. (2020). Validierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung* (S. 455–470). Wiesbaden: Springer v.s.

Oehme, A., Tews, K. & Witt, D. (2017). »ValiKom« – Ein bildungssystemkonformer Ansatz zur abschlussbezogenen Validierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 46(6), 16–19.

Pfeffer, T. & Skrivanek, I. (2018). Why is the recognition of credentials not just a matter of good will? Five theories and the Austrian case. *European Journal of Cultural and Political Sociology* 5(4), 389–422.

Schmid, M. (2023). Rettungsanker Validierung? Validierungsverfahren zwischen Inklusion und Exklusion. In ders., *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge* (129–148). Bielefeld: wbv.

Schubert, F.-C. & Knecht, A. (2015). Ressourcen – Merkmale, Theorien und Konzeptionen im Überblick: eine Übersicht über Ressourcenansätze in Soziologie, Psychologie und Sozialpolitik. <https://doi.org/10.13131/ORG.2.2.30527.71849>

# »Die Teilqualifizierung ist ein vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren.«

Im Gespräch mit REINER ENGEL, SONJA GRUNAU, KIM SCHÜCKER und KLAUS WITTEK



Foto: DIE/Pfiterrek

Das DIALOG-Praxisnetzwerk für Wissenstransfer und Innovation des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) fördert den Austausch zwischen Forschung und Praxis im Feld der Erwachsenenbildung. Das Jahresthema 2023 des Netzwerks, das aus 34 Mitgliedsorganisationen aus allen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung besteht, war die Rolle der Weiterbildung im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Auf dem 7. DIALOG-Netzwerktreffen am 8. September 2023 fand eine Podiumsdiskussion zum Thema statt mit Reiner Engel, Geschäftsführer der TERTIA-Gruppe, Sonja Grunau, bis Januar diesen Jahres Geschäftsführerin Training & Beratung des Ford Aus- und Weiterbildung e. V., Kim Schucker, Head of Talent Acquisition der Eigensonne GmbH, und Klaus Wittek, Geschäftsführer der Caritas-Akademie Köln-Hohenlind GmbH. Brigitte Bosche vom DIE leitete die Podiumsdiskussion, die hier dokumentiert wird.

**BRIGITTE BOSCHE:** Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Es gibt Probleme in der Pflege, in der Automobilbranche erleben wir einen großen Umbauprozess, in technischen Berufen werden qualifizierte Arbeitskräfte dringend gesucht. In dieser Podiumsdiskussion soll es darum gehen, welche Rolle Weiterbildung dabei spielen kann, dem Fachkräftemangel zu begegnen: Was sind Erfahrungen der Betriebe und der Weiterbildungsanbieter? Ich freue mich sehr, darüber zu sprechen mit Sonja Grunau von Ford Aus- und Weiterbildung, Klaus Wittek von der Caritas-Akademie in Köln-Hohenlind, Kim Schucker von Eigensonne und Reiner Engel von TERTIA. Ihnen allen ein herzliches Willkommen! Herr Schucker, ich würde gerne mit Ihnen anfangen. Eigensonne verkauft und installiert Photovoltaikanlagen. Sie sind Head of Talent Acquisition, wie groß ist der Mangel an Fachkräften? Was tun Sie da und wie spielt Weiterbildung da eine Rolle?

**KIM SCHUCKER:** Der Mangel ist in der gesamten Branche sehr groß, weil wir formal qualifizierte Fachkräfte benötigen. Wenn wir wachsen wollen, brauchen wir Handwerker, die in den verschiedenen Regionen in Deutschland unterwegs sind. Zwar haben wir modernere Ansätze in der Personalbeschaffung, beispielsweise sprechen wir durch Social Recruiting und Social-Media-Marketing die Zielgruppe wirklich dort an, wo sie ist. Sie ist allerdings nicht groß genug, um unseren Bedarf kontinuierlich zu decken.

**BOSCHE:** Sie brauchen qualifizierte Fachkräfte, weil die Anlagen nicht nur montiert, sondern auch angeschlossen und dann abgenommen werden müssen.

**SCHUCKER:** Genau. Die Arbeit am Zählerschrank oder die Inbetriebnahme der Anlage ist klar geregelt, hier brauchen

wir qualifizierte Fachkräfte. Es gäbe natürlich die Möglichkeit, die Arbeitsschritte sehr stark aufzuteilen und vieles – bis zu einem bestimmten Punkt – als reine Hilfstätigkeit ausführen zu lassen und anzulernen.

## »Ein Helfertraining ist keine wirkliche Weiter- oder gar Ausbildung.«

Kim Schucker

**BOSCHE:** Könnte man hier nicht auch mit Fortbildungen weiterkommen?

**SCHUCKER:** Wenn man die Arbeit stark aufteilt, kann man ungelernte Menschen durch ein firmeninternes Training anlernen, vor allem die ersten Schritte auszuführen, und erst später kommt dann eine Fachkraft dazu, um zu verkabeln und den Anschluss vorzunehmen. Das passiert in der Solarbranche recht oft, da es bei diesen Arbeitsschritten kaum Hürden gibt. Wir haben aber einen sehr hohen Qualitätsanspruch, und es ist uns wichtig, dass der gesamte Prozess von Anfang bis Ende von Personen ausgeführt wird, die das Ganze verstehen und überblicken. Ein ausgebildeter Dachdecker hat beispielsweise ein klares Bild davon, was er schraubt und wo er bohren darf, ohne dass es zu Wasserschäden kommt. Zudem ist ein solches Training keine wirkliche Weiter- oder gar Ausbildung. Das führt für die Leute erstmal nirgendwohin, außer

dass sie angelernt werden, nach einem bestimmten Muster genau diesen Aufbau vorzunehmen. Es wird kein größeres technisches Verständnis vermittelt oder erwartet.

**BOSCHE:** Aber trotzdem werden solche Formen des Trainings oft genutzt.

**SCHUCKER:** Ja, das ist in der Branche sehr oft der Fall. Auch wir haben Hilfsarbeiterpositionen geschaffen, wie beispielsweise den Elektrohelfer. Aber ohne, dass das in einer Teil- oder Weiterqualifizierung mündet, dürfen diese Helfer am Ende nicht die Inbetriebnahme vornehmen, egal, wie gut sie von uns ausgebildet werden. Deshalb haben bei uns in der Firma geschätzt 95 Prozent der Mitarbeitenden eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Beispiel als Elektroniker für Gebäudetechnik oder Betriebstechnik. Wenn ich aber auf den Arbeitsmarkt blicke, dann sind 90 bis 95 Prozent aller Bewerber geringqualifiziert. Deshalb engagieren wir uns – gemeinsam mit TERTIA – in der Initiative »Ohne Hände keine Wende«, in der wir Teilqualifizierungen anbieten, denn wir brauchen Fachkräfte. Die Teilqualifizierung ist deshalb ein so vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren: Wir bekommen perspektivisch Fachkräfte, und die Personen, die jetzt noch als geringqualifiziert gelten, haben eine Perspektive auf einen anerkannten Berufsabschluss. Und nicht zuletzt dürfen sie über die Anerkennung von Teilqualifikationen schon weitere Arbeitsschritte ausführen, ohne die vollständige Ausbildung zu haben, was uns wiederum natürlich auch weiterhilft.

**BOSCHE:** Für die Teilqualifizierung benötigt man Bildungsanbieter. Deshalb ist TERTIA also Teil dieser Initiative, Herr Engel?

**REINER ENGEL:** Genau. Wie Herr Schucker sagte, sind 90–95 Prozent aller Bewerber nicht qualifiziert, die fünf

bis zehn Prozent qualifizierte Bewerber decken den Bedarf aber bei weitem nicht. Und wenn man in anderen Fachbetrieben, beispielsweise einem Sanitärheizungsunternehmen, Arbeitskräfte abwirbt, verlagert das den Mangel nur. Uns geht es darum, wie wir diesen Mangel beheben können. Für alle Ausbildungsunternehmen und Weiterbildungsträger ist die Erst- und Grundausbildung ein erster Schritt, der zweite ist die betriebliche Umschulung. Aber es gibt unheimlich viele Unqualifizierte, für die das nicht in Frage kommt.

**BOSCHE: Und hier kommt die Teilqualifizierung ins Spiel?**

ENGEL: Es gibt ja viele Gründe, warum man keine grundständige Ausbildung mehr beginnt: Man ist das Lernen nicht mehr gewöhnt, man möchte mit 40 nicht mehr mit 17jährigen die Schulbank drücken, die Ausbildung dauert zu lange, man muss schneller Geld verdienen und so weiter: Da ist die Teilqualifizierung ein Instrument, mit dem man nach und nach vorgehen kann.

**BOSCHE: Erst mal in die Praxis gehen, und wenn die Lernmotivation wieder höher ist nach einer Praxiserfahrung, sich modular qualifizieren. Und dann irgendwann, wenn man eine bestimmte Anzahl an Modulen absolviert hat ...**

ENGEL: Es sind fünf bis acht Module.

**BOSCHE: ... dann ist man Fachkraft?**

ENGEL: Dann hat man alle Inhalte der Ausbildung absolviert und kann sich der Externenprüfung stellen. Es gibt aber auch Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung, so dass nicht immer alle Kurse formal absolviert werden müssen, sondern das praktische Lernen ausreicht.

**BOSCHE: Dann wende ich mich jetzt Sonja Grunau zu, die als Leiterin von**

**Ford Aus- und Weiterbildung einen großen Transformationsprozess bewältigt hat: Über 4.000 Mitarbeitende mussten qualifiziert werden.**

SONJA GRUNAU: Wir sind noch nicht ganz zu Ende, erst im Oktober [2023] ist Schluss mit dieser riesengroßen Qualifizierungsoffensive. Die Automobilindustrie steht ja vor der Transformation zum Elektroauto, und das ist nicht nur ein Wechsel in der Produktpalette, das ist ein Kulturwandel. Es ist also eine Qualifizierungsoffensive nicht nur fachlicher, sondern auch verhaltenstechnischer Art. Wir haben rund 4.000 Mitarbeitende in der Fabrik, die sollten tatsächlich alle geschult werden. Wir sind dabei nach Profilen vorgegangen: Die Meister haben andere Profile bekommen als die Teamcoaches, die früheren Vorarbeiter, die Instandhalter haben andere Profile als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Material, Planning & Logistics usw.

**BOSCHE: Wie ist bei Euch das Verhältnis von Gelernten zu Ungelernten?**

GRUNAU: Ca. 20 Prozent sind an- bzw. ungelernt. Der Rest sind Menschen mit Qualifikation, auch viele, die wir in der Erstausbildung ausgebildet haben. Die mussten jetzt umgeschult werden. Das fängt damit an, dass für eine Batterie ganz andere Sicherheitsmaßnahmen zu berücksichtigen sind als beim Verbrennungsmotor. Jeder Mitarbeitende sollte zwölf Tage Training bekommen, und wir haben mit der Agentur für Arbeit ausgehandelt, dass das gefördert wird, die Gehälter sind in dieser Zeit anteilig bezahlt worden. Es wurden fachliche Trainings angeboten, viel Elektrotechnik, aber beispielsweise auch Stressmanagement.

**BOSCHE: Wenn sich Produktionen komplett umstellen und neue Skills nötig sind, wie ermittelt man den Bedarf?**

GRUNAU: Wir hatten ein Hauptteam, das sich grundsätzlich Gedanken ge-

macht hat über die »Fabrik der Zukunft«, so haben wir das Projekt genannt. Dar- aus sind drei Arbeitsgruppen entstanden, unter anderem eine Qualifizierungsgruppe, die aus Trainern wie mir bestand, aber auch mit einem Area Manager und einem Meister besetzt war. Wir haben dann gemeinsam geschaut, welches Profil welche Qualifizierungen braucht. Es war wichtig, die unterschiedlichen Gruppen vertreten zu haben, zum Beispiel hat der Meister darauf hingewiesen, dass es Module zum Arbeitsrecht braucht, eine Idee, auf die wir aus dem Training vielleicht nicht gekommen wären. Insgesamt war es eine riesige Maßnahme: 4.000 Menschen mit je 12 Tagen Qualifizierung, das sind fast 50.000 Trainingstage, die wir geplant haben. Und das war ja nur die Gruppe »Werk«, gleichzeitig hatten wir auch im administrativen Bereich einen Personalabbau, bei dem wir die Mitarbeitenden für den internen, aber eben auch den externen Arbeitsmarkt qualifiziert haben, sie zum Beispiel zu Industriekaufleuten oder zu Fachinformatikern für Systemintegration umgeschult haben. Und dann gab es noch die Situation, dass auch Ingenieure umgeschult werden mussten ...

**BOSCHE: ... die ja schon die höchste Qualifikationsstufe erreicht hatten.**

GRUNAU: Ja, das hatten wir noch nie: Maschinenbauingenieur in einem Automobilbetrieb, renommierter geht es nicht. Auf einmal wurde denen gesagt, Maschinenbau brauchen wir gar nicht mehr. Wir brauchen Elektroingenieure oder Big-Data-Ingenieure.

**BOSCHE: Die sind ja auch nicht am Markt verfügbar.**

GRUNAU: Keiner ist am Markt verfügbar. Wir haben gemeinsam mit der RWTH Aachen ein Qualifizierungsprogramm auf die Beine gestellt für die Umschulung von Maschinenbauern.

Das waren immer sehr kleine Gruppen in Nominierungsprogrammen, d.h. die Mitarbeitenden wurden ausgesucht. Das hat Ford selbst bezahlt, da gab es keine Förderung.

**BOSCHE: Das Arbeitsamt hat also vor allem die Teilqualifikationen gefördert und auch die 12 Tage Schulung pro Mitarbeiter. Ihr habt bei Ford eigenes Trainingspersonal, aber habt ihr auch mit externen Firmen zusammengearbeitet?**

GRUNAU: Ja, mit ganz vielen. Intern haben wir das Thema Veränderungsmanagement begleitet, das Gesundheitsmanagement, aber auch Hochvoltraining oder 3D-Druck.

**BOSCHE: Dann möchte ich nun mit Klaus Wittek sprechen von der Caritas Akademie Köln-Hohenlind, bis März [2023] bei den Kliniken der Stadt Köln tätig, wo er viel Erfahrung mit der Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland gemacht hat. Wie gewinnt man und wie hält man Fachkräfte aus dem Ausland? Wie kann Weiterbildung so eingesetzt werden, dass die Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt erfolgreich verläuft?**

KLAUS WITTEK: Vielleicht beginne ich damit, die Ausgangssituation zu schildern. Die Kliniken der Stadt Köln sind ein Maximalversorger, ein Großkrankenhaus, das alles anbietet, was es an Fachgebieten gibt in der Pflege und der Medizin. Die Situation war so – ist, so, wenn ich das aus der Ferne noch beurteilen darf –, dass ganze Stationen schließen mussten, weil nicht genügend examinierte Pflegekräfte auf dem Dienstplan standen. Das bedeutet wirtschaftliche Verluste, und zwar auf Dauer, da einmal geschlossene Stationen nicht so einfach wieder eröffnet werden können. Der Arbeitsmarkt ist leergefegt, der Kampf um die Talente ist riesig. Viele Kliniken bilden selber aus, aber das

reicht nicht, um die Lücken zu schließen. Klammer auf: Wir haben sieben Prozent weniger Ausbildungsquote in diesem Jahr. Klammer zu. Also versucht man, aus dem Ausland, aus Nicht-EU-Staaten, qualifizierte Menschen zu rekrutieren und dann auch weiterzuqualifizieren.

## »Der Arbeitsmarkt ist leergefegt, der Kampf um die Talente ist riesig.«

Klaus Wittek

**BOSCHE: Warum weiterqualifizieren, wenn Sie von Beginn an qualifizierte Menschen rekrutieren?**

WITTEK: Weil in Deutschland nicht alles automatisch anerkannt wird. Ich nehme das Beispiel Tunesien: Dort hat eine Person einen Bachelor of Nursing und muss hier bei der Bezirksregierung alle Unterlagen dazu einreichen, die geprüft werden und dann ein Gleichwertigkeitsbescheid erstellt wird. Wenn sie Glück haben, steht da drin, dass die volle Gleichwertigkeit anerkannt wird. Wenn sie Pech haben, sieht die Bezirksregierung noch Defizite. Und dann muss dies und das oder jenes in diesen oder jenen Fachbereichen noch nachgereicht werden.

**BOSCHE: Und damit geht es in die Qualifizierung?**

WITTEK: Genau. Das Lernen beginnt aber schon im Heimatland, denn eine Voraussetzung für die Einreise ist ein Sprachniveau auf B2-Level, und ein entsprechender Kurs wird zumeist schon dort besucht. Aber: Viele Kompetenzen brechen wieder weg, wenn sie nicht trainiert werden. Oft haben die Personen nicht mehr B2, wenn sie hier ankommen, dann muss nachgeschult werden, und zwar, bevor sie in den Qualifizierungskurs gehen. Wenn man es als Arbeitgeber gut machen will, sollte man sich zu dem überlegen – und ich rede jetzt pro domo nur für die Pflegebranche – einen Integrationsbeauftragten zu engagieren, der den ganzen Prozess koordiniert.

**BOSCHE: Inwiefern ist das sinnvoll?**

WITTEK: Es geht ja nicht um einen einfachen Arbeitgeberwechsel oder um jemanden, der einfach einen Sprachkurs belegt. Es sind Menschen, die sich in einem fremden Land ein Leben aufbauen möchten. Und es sind Menschen, die zwar hochgebildet sind, aber aus einer anderen Pflegekultur kommen. Man kann auch von denen lernen, aber sie müssen auch verstehen, dass grundpflegerische Kenntnisse, wie z.B. Körperpflege, zur Ausbildung hier in Deutschland dazugehören. Bestenfalls bereitet man die Menschen schon im Herkunftsland darauf vor, was hier in Deutschland auf sie zukommt. Auch Dinge wie die Wohnraumsituation in einer Stadt wie Köln sind relevant für den Integrationsprozess: Wenn ein Arbeitgeber verantwortlich mit der Integration umgeht, werden die Interessierten vorab darauf vorbereitet. Wenn man das nicht macht, ist die Gefahr, dass es scheitert, hoch, und wir haben viele Einrichtungen gesehen, die frustriert sind, weil die Menschen nicht bleiben. Meiner Meinung nach hat man den Prozess dann nicht nachhaltig genug geplant und begleitet.

Ich will nicht sagen falsch gemacht, aber man hat nicht gesehen, dass man – Zitat Max Frisch – Arbeitskräfte wollte, aber Menschen gekommen sind. Da geht es sehr stark um soziale und betriebliche Integration. Im Übrigen auch in Richtung Stammebelegschaft: Auch die muss auf die interkulturelle Reise mitgenommen werden.

**BOSCHE: Können Sie noch mehr zur Qualifizierungspraxis sagen? Was passiert, wenn die Menschen nach Deutschland kommen?**

WITTEK: Sie kriegen einen Fachsprachkurs, gehen auf die Station, machen die fachliche Qualifizierung, die sie auch erstmal bestehen müssen, und sind erst dann vollständig in den Dienstplan integrierbar, weil sie erst dann die Gleichwertigkeit erlangt haben. Das ist ein sehr langer Prozess, der ungefähr ein Jahr dauert. In der Praxis gibt es viele Qualifizierungshürden, und auch das Thema interkulturelle Kompetenzen bleibt relevant. Unsere Idee war, ein Mentorennetzwerk aufzubauen, so dass es auf jeder Station einen Ansprechpartner gibt, einen sogenannten Integrations- oder Willkommens-Mentor. Das ist natürlich etwas, das in einem kleinen Handwerksbetrieb oder in einer Altenpflegeeinrichtung nur schwer umzusetzen ist.

**BOSCHE: Sie haben auch darüber berichtet, wie schwierig es war, für diesen Prozess finanzielle Unterstützung zu bekommen, und auch darüber, dass viele bürokratische Prozesse sich in die Länge gezogen haben, weil beispielsweise in den Ausländerbehörden Personalmangel herrscht.**

WITTEK: Die vielen Abkommen, die Herr Habeck und Herr Heil mit Drittstaaten unterschreiben, um Menschen als Arbeitskräfte für Deutschland zu gewinnen, sind sicherlich ein wichtiger Schritt, aber man muss dann auch hier

in Deutschland für eine gewisse Finanzausstattung sorgen, um die Betriebe bei der notwendigen Qualifizierung der Menschen, die kommen, zu unterstützen. Beispielsweise wird die Anerkennungsprüfung, die ja durch die Bezirksregierung vorgenommen wird, nicht gefördert. Hier könnte man sich einen Integrationsfonds vorstellen, über das Ausbildungsfinanzierungsgesetz geregelt, sodass man dann auch hier Pauschalen bezahlt, damit sich der Arbeitgeber, der sich auf den beschwerlichen Weg macht, ausländische Fachkräfte zu integrieren, eine Refinanzierung einholen kann.

**BOSCHE: Können Sie uns ein weiteres Beispiel nennen?**

WITTEK: Die erste Gruppe von Menschen, die zu uns kamen, mussten wegen der Corona-Pandemie länger auf ihre Einreise warten. Darunter hat ihre Sprachkompetenz gelitten. Als sie hier ankamen, mussten wir den Qualifizierungskurs unterbrechen, weil die sprachlichen Defizite zu groß waren, und haben erst einmal 100 Stunden Sprachunterricht dazwischengeschoben. Danach erst haben sie den Qualifizierungskurs weitergemacht und auch alle bestanden. Diese Erfahrung haben wir zum Anlass genommen, alle ausländischen Fachkräfte, die bei uns ankommen, erstmal in einen B2-Kurs zu schicken, obwohl ja theoretisch alle schon das Niveau B2 haben sollten. Die Arbeitsagentur, die für uns zuständig war, hat gesagt, dass sie nur unterstützen kann, wenn vorab in einer Sprachprüfung alle mindestens B1 nachweisen können – und das hat natürlich nicht geklappt. Die Hälfte hatte kein B1, und wir mussten alles aus eigener Tasche zahlen. Das meine ich mit Unterstützung: Da geht ein Arbeitgeber hin und sagt, wir schicken diese Menschen extra nochmal in einen Sprachkurs, und der deutsche Staat sagt: Wir können euch dabei nicht unterstützen. Obwohl Förderprogramme dafür existieren.

**PUBLIKUM: Wie sieht es mit Literalität aus? Ich weiß vom Opel-Standort in Kaiserslautern, dass es bei den geringer Qualifizierten ein großes Problem gibt, weil viele nicht ausreichend lesen und schreiben können. Ist Ihnen, Frau Grunau, das auch bei Ihrer Weiterbildungsoffensive begegnet?**

GRUNAU: Das Thema ist bekannt bei uns. Es gibt eine gewisse Quote an funktionalen Analphabeten, es gibt auch Menschen mit Migrationshintergrund, die nie deutsch sprechen mussten, weil sie am Band oder in ihrem Team immer in ihrer Community waren. Uns hilft die Automatisierung: Wir haben so viele Prozessabläufe, die automatisiert sind oder wo die Arbeitsschritte mithilfe von Lichtern so leicht nachvollziehbar sind, dass auch ich sie jetzt ohne Anleitung erledigen könnte. Durch die ganze Automatisierung hebt sich das Thema fast auf.

**PUBLIKUM: Gibt es da keine Fürsorgepflicht der Unternehmen? Das grundsätzliche Problem, das auch gesellschaftlich relevant ist, wird doch nicht gelöst, wenn große Arbeitgeber sagen, solange die Menschen ihre Arbeit verrichten können, ist es kein Problem für uns.**

GRUNAU: Es ist die Frage, ob es die Aufgabe des Unternehmens ist oder des Einzelnen. Wir haben zum Beispiel Alphabetisierungsangebote geschaffen in Kooperation mit der vhs Chorweiler, und Interessierte haben sich sogar von der Arbeit freistellen lassen können. Die Resonanz? Ich glaube, es waren drei Leute da. Am Ende zählt das Band, das Band, das Band, und dass das Auto hinten rauskommt.

**BOSCHE: Ich danke Ihnen allen sehr für die anregende und offene Diskussion!**

Die Rolle der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in der Fachkräftesicherung

# Beraten. Qualifizieren. Validieren.

ANNE STRAUCH

Anerkennung und Validierung von bestehenden Kompetenzen sowie die Qualifizierung und Weiterentwicklung von berufsrelevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten sind bei der Bewältigung des Fachkräftemangels von großer Bedeutung. Die Autorin lotet die zentrale Stellung von Weiterbildungen aus und betont, dass die effektive Verzahnung von Beratungs-, Anerkennungs- und Validierungsinfrastrukturen ein wichtiges Mittel in der Fachkräftegewinnung und -sicherung ist.

Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen, mit denen viele Länder derzeit konfrontiert sind – Deutschland eingeschlossen. Insbesondere in Branchen wie der Pflege, dem Handwerk und der IT ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften spürbar (BA, 2022). In einer Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung gaben 66 Prozent der 7.500 befragten Unternehmen an, dass sie Fachkräftengpässe haben (Bertelsmann Stiftung, 2021). Für 56 Prozent der deutschen Betriebe ist der Fachkräftemangel das größte Geschäftsrisiko (DIHK, 2022).

Als Hauptursachen für den Fachkräftemangel können die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und die spezifischen Anforderungen bestimmter Berufe gesehen werden. Bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung ist die Fachkräftelücke am größten: 48 Prozent der befragten Unternehmen berichten hier von einem Mangel (Bertelsmann Stiftung, 2021). Nach Angaben des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der deutschen Wirtschaft wird die Zahl der offenen Stellen, für die kein passend qualifiziertes Personal gefunden wird, im September 2023 auf über 1,26 Millionen geschätzt (KOFA, 2023). Gleichzeitig gab es über

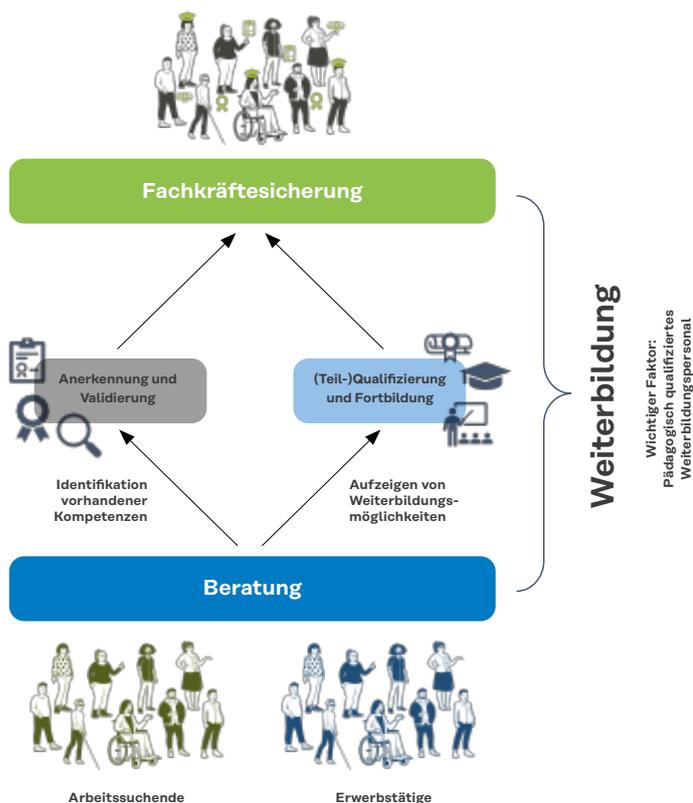
eine Million qualifizierte Arbeitslose. Ohne Berücksichtigung der berufsfachlichen Passung sind es bereits rein rechnerisch ca. 210.000 weniger qualifizierte arbeitslose Personen, als entsprechende offene Stellen angeboten wurden (ebd.).

Im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie hat die Bundesregierung im Oktober 2022 eine neue Fachkräftestrategie aufgesetzt, die auf fünf zentralen Handlungsfeldern basiert (Bundesregierung, 2022, S. 16). Hierin sind unter anderem die gezielte Weiterbildung, aber auch die Identifikation und Anerkennung von Arbeitspotenzialen adressiert. Konkret geht es neben Aus- und Weiterbildung um eine verbesserte, einheitlichere Anerkennung von Teilqualifikationen und berufsabschlussbezogener Validierung von Kompetenzen (ebd. S. 17). Zugleich hat die Bundesregierung schon im Koalitionsvertrag das Ziel ausgerufen, Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen zu beschleunigen (Koalitionsvertrag, 2021, S. 82). Es scheint also eine Notwendigkeit für eine verstärkte Anerkennung und Validierung beruflicher Kompetenzen zu geben, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Rolle, die der Weiterbildung zur Lösung des Problems zugeschrieben wird, ist demnach groß. Neben der ihr

klassischerweise zugesprochenen Aufgabe des Angebots von (Teil-)Qualifizierungen und Fortbildungen, kommt auch der Anerkennungs- und Validierungsarbeit ein hoher Stellenwert zu. Idealerweise gibt es eine enge Verzahnung von grundlegender Beratung, Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen und Weiterbildungsangeboten (→ Abb. 1). Im Folgenden werden diese drei Aspekte näher beleuchtet.

ABB. 1: Die Rolle der Weiterbildung zur Fachkräftesicherung



Quelle: eigene Darstellung

### (Teil-)Qualifizierungen, spezifische Weiterbildungen und Fortbildungen

Die Rolle der Weiterbildungsbranche, Fortbildungen, Qualifizierungen und spezifische Weiterbildung anzubieten, ist unstrittig. Es liegt auf der Hand, dass es im Aufgabenbereich der Weiterbildung liegt, zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen bereitzustellen. Über Weiterbildungsangebote können sich Arbeitssuchende ebenso wie Erwerbstätige neue Fähigkeiten aneignen oder bestehende Fähigkeiten verbessern. Qualifikationslücken können gezielt geschlossen und gefragte Fähigkeiten und Kenntnisse erweitert und verbessert werden. Auf berufliche Umschulung und Neuausrichtung ausgerichtete

te Weiterbildungsprogramme können dazu beitragen, Arbeitnehmende gezielt in neue Berufsfelder umzuschulen – und zwar insbesondere in Bereichen, in denen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften besteht.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) setzt sich im Rahmen der Fachkräftestrategie zudem dafür ein, die Zugänge zu Weiterbildung zu erleichtern und Aufstiegschancen zu verbessern. Insbesondere bundesweit einheitliche, berufsabschlussbezogene Teilqualifikationen können nachträgliche Bildungswege eröffnen. Es handelt sich dabei um abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur. Sie bieten Personen über 25 Jahren die Möglichkeit, schrittweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben und am Ende einen Berufsabschluss nachzuholen. (Kohl & Kufner, 2010; s. a. den Beitrag von Dauser & Fischer in diesem Heft).

Nicht zuletzt kommt es aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung zu vielen technologischen Veränderungen und Innovationen in der Arbeitswelt. In diesem Zuge gewinnen Anpassungsfortbildungen an Bedeutung. Sie tragen dazu bei, dass Erwerbstätige die benötigten Kompetenzen und Qualifikationen erwerben können, um mit dem dynamischen Wandel der Arbeit und der fortschreitenden Digitalisierung Schritt halten zu können. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Vorbereitungskursen freier Weiterbildungsträger, die Individuen auf bestimmte berufliche Rollen oder Aufgaben vorbereiten. Spezifische Weiterbildungen wie insbesondere Sprach- und Integrationskurse können dazu beitragen, Migrant\*innen und Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und sind ein wesentlicher Bestandteil der Integrationsbemühungen der Bundesregierung, der auch der Fachkräftesicherung zugutekommt. Laut aktuellen Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind 54 Prozent der Geflüchteten mit einer Aufenthaltsdauer von sechs Jahren erwerbstätig, wovon 70 Prozent eine qualifizierte Berufstätigkeit ausüben. (IAB, 2023).

Insgesamt sind Weiterbildungsangebote sowohl in ihrer fachlichen Ausrichtung als auch in ihrer Angebotsform vielfältig. Gerade auch die Digitalisierung bietet viele Chancen für erfolgreiche und niedrigschwellige Ansätze zur Weiterbildung. So bieten E-Learning-Angebote eine gute Möglichkeit, auf Bildungsressourcen von überall und zu jeder Zeit zuzugreifen. Doch trotz einer großen Bandbreite an Möglichkeiten und Gelegenheiten ist die Teilnahme an Weiterbildung kein Automatismus. Arbeitssuchende wie Erwerbstätige, aber auch spezifische Zielgruppen wie beispielsweise Migrant\*innen benötigen Planung, Begleitung und Beratung durch entsprechend geschultes Personal, um geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten zu finden, die ihrem Potenzial entsprechen und damit nicht zuletzt auch einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können.

## Identifikation von vorhandenen Kompetenzen: Anerkennung und Validierung

Neben (Teil-)Qualifizierungen, spezifischen Weiterbildungen und Fortbildungen stellt die Anerkennung und Validierung beruflicher Kompetenzen einen zweiten, zentralen Hebel dar, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Kompetenzanerkennung und Validierung sind nicht nur für Arbeitssuchende von Bedeutung, die ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nachweisen müssen, sondern auch für Erwerbstätige und Unternehmen, die geeignete Fachkräfte suchen und bereits vorhandene Potenziale optimal nutzen möchten.

Oft verfügen Menschen über spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen, die nicht durch einen formalen Bildungsabschluss, sondern durch berufliche Erfahrungen, Weiterbildungen oder informelles Lernen erworben wurden. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese Kompetenzen zu identifizieren, anzuerkennen und zu validieren, um individuelle Stärken und Potenziale zu nutzen und auszubauen. Für eine Kompetenzvalidierung kommen unterschiedliche Verfahren zum Einsatz (Bosche & Strauch, 2023). Gerade informell erworbene Kompetenzen können aufgrund ihrer Kontextbezogenheit eher mit qualitativen, biografieorientierten Methoden zugänglich gemacht werden als mit standardisierten Tests oder Prüfungen. Hierzu zählen z. B. Beobachtungen am Arbeitsplatz, Fachgespräche, Portfolio-Ansätze, Lerntagebücher sowie die Reflexion und Dokumentation von Stärken und Kompetenzen in Kompetenzpässen (ebd., S.289).

### Navigation im »Bildungsdschungel« – Beratung als Basis

Auch bei der Verzahnung der Anerkennung von bereits vorhandenen Kompetenzen und geeigneten Fortbildungsmöglichkeiten kommt der Beratung ein besonderer Stellenwert zu. Beratung spielt eine entscheidende Rolle sowohl bei der Auswahl einer geeigneten Weiterbildung als auch bei der Validierung von Kompetenzen. Beratungsangebote helfen Einzelpersonen, ihren Qualifizierungsbedarf zu erkennen. Sie unterstützen Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung, indem sie über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren, vorhandene Fähigkeiten bewerten und dokumentieren und zu Karrieremöglichkeiten beraten, die sowohl individuellen als auch arbeitsmarktbezogenen Bedürfnissen entsprechen (OECD, 2021). Beratung kann dazu verhelfen, berufsrelevante Kompetenzen zu identifizieren und zu validieren, was besonders bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen von Bedeutung ist (s. auch den Beitrag von Böse & Atanassov in diesem Heft).<sup>1</sup>

Zur Umsetzung dieser Aufgaben zur Begegnung des Fachkräftemangels ist nicht zuletzt das Weiterbildungspersonal selbst von entscheidender Bedeutung. Es werden spezifische Anforderungen an das pädagogische Personal gestellt, das in die Beratungs-, Anerkennungs-/Validierungs- und Qualifizierungsarbeit involviert ist (nfb, 2014). Zu den Anforderungen gehören Beratungskompetenzen, den Validierungskontext betreffende Fach- und Methodenkompetenzen sowie generische erwachsenenpädagogische Kompetenzen. Beratungskompetenzen sind nicht zuletzt erforderlich, um eine unterstützende Beziehung zu den Lernenden aufzubauen. Fach- und Methodenkompetenzen sind vonnöten für den zielgerichteten Einsatz von Validierungsverfahren und die Bewertung von Kompetenzen sowie im Hinblick auf Kenntnisse des Arbeitsmarkts und des Bildungssystems. Zu erforderlichen generischen pädagogischen Kompetenzen zählen insbesondere kommunikative Fähigkeiten, aber auch eine professionelle Haltung sowie Wissen und Können in Bezug auf individualisierte Lernbegleitung und Diagnostik.

Eine systematische Professionalitätsentwicklung und Investition in das Personal ist ein integraler Bestandteil einer Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels.

### Ausblick

Im Zuge der Digitalisierung gibt es im Bereich Weiterbildung, Anerkennung und Validierung neuere, vielversprechende Entwicklungen. Zu nennen sind hier vor allem Lernplattformen, digitale Nachweise wie Micro-Credentials oder Badges und Wallets als digitales Ablagesystem (s. a. den Beitrag von Buchem in diesem Heft). Sie ermöglichen Arbeitssuchenden und Beschäftigten, ihre Kompetenzen kontinuierlich zu dokumentieren und zu aktualisieren und besitzen somit das Potenzial, individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen auf spezifischen (Fach-)Gebieten zu belegen und nach außen auszuweisen. Eine aktuelle Perspektive bietet in diesem Zusammenhang die noch in der Umsetzungsphase befindliche Plattform »Mein Bildungsraum«<sup>2</sup> (vormals Nationale Bildungsplattform). Die Plattform bündelt digitale Bildungsangebote und soll zu einer bundesweiten Lehr-Lern-Infrastruktur ausgebaut werden. Dies ermöglicht es den Nutzern, auf eine Vielzahl von

<sup>1</sup> Zu nennen sind in diesem Zusammenhang das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ([www.anererkennung-in-deutschland](http://www.anererkennung-in-deutschland)) und die Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung des IQ Netzwerks ([www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-anererkennung-und-qualifizierung](http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-anererkennung-und-qualifizierung)), die bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Qualifizierung von Zugewanderten berät.

<sup>2</sup> [www.meinbildungsraum.de](http://www.meinbildungsraum.de). Mein Bildungsraum entsteht unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und gehört zu den 18 Leuchtturmprojekten der Digitalstrategie der Bundesregierung.



Ressourcen zuzugreifen und ihre Fähigkeiten entsprechend der Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erweitern. Durch die Nutzung von Ablagesystemen und ePortfolios können individuellere Wege der Leistungsdarstellung und -entwicklung von Lernenden ermöglicht werden. Dies schafft die Voraussetzungen für erleichterte Anerkennungsverfahren und trägt letztlich zur besseren Sichtbarkeit und Verwertbarkeit von beruflichen Fähigkeiten bei.

Während »Mein Bildungsraum« für alle Bildungsbereiche Vernetzungsinfrastrukturen bieten soll, ist das im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie von der BA 2023 entwickelte Portal »Mein now« (Nationales Onlineportal für berufliche Bildung)<sup>3</sup> ein zentraler und niedrigschwelliger Online-Einstiegskanal explizit zum Thema berufliche Weiterbildung. Wie beide noch in der Betaversion laufenden Portale Beratungs-, Anerkennungs- und Validierungsinfrastrukturen vorhalten und verzahnen werden, und inwiefern sie damit einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leisten können, wird sich zeigen müssen.

Für die Weiterbildungsbranche wird es herausfordernd bleiben, die verschiedenen bestehenden Förderprogramme und Initiativen zu bündeln und Begleitungsangebote für die Nutzenden bereitzustellen. Es ist zu erwarten, dass sich vor allem auch die Rollen des Weiterbildungspersonals immer mehr zu Begleitern im (digitalen) Lebenslangen Lernen weiterentwickeln werden. Hierzu kompetentes und hinreichend qualifiziertes Personal bereitzustellen, ist wiederum eine eigene Herausforderung der Fachkräftesicherung.



DR. ANNE STRAUCH

ist stellv. Leiterin der Abteilung Lehren,  
Lernen, Beraten am Deutschen Institut  
für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum  
für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

strauch@die-bonn.de

BA – Bundesagentur für Arbeit. (2022). *Fachkräftebedarf – Statistik der Bundesagentur für Arbeit*. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>

Bertelsmann Stiftung. (2021). *Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021: Stärkerer Anstieg als im Vorjahr angenommen*. [www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/IB\\_Policy\\_Brief\\_Fachkraefteengpaesse\\_2021.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Policy_Brief_Fachkraefteengpaesse_2021.pdf)

Bildungsklick. (2018). *Berufliche Bildung und Fachkräftemangel*. <https://bildungsklick.de/aus-und-weiterbildung/detail/berufliche-bildung-und-fachkraeftemangel>

BMBWF – Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2022). *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. [www.bmbwf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/20221012-fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmbwf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/20221012-fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Bosche, B., & Strauch, A. (2023). Qualitative Verfahren der Kompetenzerkennung zu Validierungszwecken – theoretische Einordnung und Praxisbeispiele. In M. Schmid (Hrsg.), *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen: Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge* (S. 287–306). Bielefeld: wbv Publikation.

Bundesregierung. (2021). *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP*. [www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/93bd8d9b17717c351633635f9d7fba09/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1](http://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/93bd8d9b17717c351633635f9d7fba09/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1)

DIHK (2022). *Fachkräfteengpässe weiter steigend. DIHK-Report Fachkräfte 2022*. [www.dihk.de/resource/blob/89404/584bdc687e6258d15f9228804a39e5d6/dihk-fachkraeftereport-2022-data.pdf](http://www.dihk.de/resource/blob/89404/584bdc687e6258d15f9228804a39e5d6/dihk-fachkraeftereport-2022-data.pdf)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2023). *Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich*. <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-13.pdf>

KOFA Kompakt. (2023). *Fachkräftereport September 2023*. [www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA\\_Kompakt/Fachkraeftereport\\_September\\_2023.pdf](http://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftereport_September_2023.pdf)

Kohl M. & Kufner C. (2010). Bundeseinheitliche Teilqualifikationen für gering qualifizierte Arbeitslose. *DSD – Der Sicherheitsdienst* (2), S. 14–15. [www.f-bb.de/fileadmin/user\\_upload/DSD\\_02-2010\\_-\\_Artikel\\_Kohl\\_Kuefner.pdf](http://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/DSD_02-2010_-_Artikel_Kohl_Kuefner.pdf)

Mayer, M. (2021). Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021. *Bertelsmannstudie 2021*. [www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefteengpaesse-und-zuwanderung-aus-unternehmenssicht-in-deutschland-2021-staerkerer-anstieg-als-im-vorjahr-angenommen-all](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefteengpaesse-und-zuwanderung-aus-unternehmenssicht-in-deutschland-2021-staerkerer-anstieg-als-im-vorjahr-angenommen-all)

nfb – Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (2014). *Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. [www.forum-beratung.de/cms/upload/Bq/BeQu-Kompetenzprofil.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Bq/BeQu-Kompetenzprofil.pdf)

OECD. (2021). *Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right*. OECD Publishing, Paris. Deutsche Übersetzung: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb). [www.oecd.org/berlin/presse/deutschland-braucht-ein-kohaerenteres-weiterbildungssystem-das-die-beduerfnisse-geringqualifizierter-besser-beruecksichtigt.htm](http://www.oecd.org/berlin/presse/deutschland-braucht-ein-kohaerenteres-weiterbildungssystem-das-die-beduerfnisse-geringqualifizierter-besser-beruecksichtigt.htm)

Schiersmann, C., Petersen, C. M., & Weber, P. (2017). *Kompetenzfassung im Beratungsfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung. Instrumente zur Dokumentation, Bewertung und Reflexion von Beratenden*. Bielefeld: wbv.

<sup>3</sup> <https://mein-now.de/>

Nicht formal Qualifizierten Beschäftigungs- und Aufstiegschancen eröffnen

# Mit Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss

DOMINIQUE DAUSER • ANDREAS FISCHER

Teilqualifikationen bieten eine effektive Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung von Menschen ohne formalen Berufsabschluss. Die Autorin und der Autor zeigen Zielgruppen und Verfahren auf und diskutieren Erfolge und Hemmnisse in der Verbreitung von TQ.

»Mit Anfang 30 möchte ich keine Ausbildung mehr beginnen. Deshalb habe ich mich für die Teilqualifizierung entschieden. So kann ich mich Schritt für Schritt weiterbilden – bis zum Berufsabschluss.« Jasmin L. hat nach einer abgebrochenen Ausbildung im Einzelhandel in verschiedenen Branchen Anlertätigkeiten ausgeübt. Nun arbeitet sie seit fast zwei Jahren als Sicherheitskraft in einem Einkaufszentrum. Ihr jetziger Arbeitgeber schätzt ihre Zuverlässigkeit und möchte ihr gern mehr Verantwortung übertragen. Für eine leitende Funktion sollte sie mindestens einen Berufsabschluss als Servicekraft für Schutz und Sicherheit vorweisen können. Um ihren Arbeitsplatz zu sichern und ihre Karrierechancen zu verbessern, hat sie sich nach einer Beratung bei der Agentur für Arbeit für eine Teilqualifizierung (TQ) entschieden. Da sie bereits Berufserfahrung mitbringt, kann sie nach einer Kompetenzfeststellung direkt in das zweite Modul einsteigen. Da sie lernungeohnt ist, kommt ihr die enge Verzahnung von Theoriephasen beim Bildungsträger und Praxisphasen im Betrieb entgegen. Sie hofft, in etwa einem Jahr ihr Ziel erreicht zu haben.

Dieses Beispiel beruht auf den Erfahrungen von Teilnehmenden einer Pilotmaßnahme im Projekt »Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte« (Pro-up) (Dauser & Kretschmer, 2019a, S. 182 ff.); es zeigt die Vorteile von TQs.

Was sind Teilqualifizierungen und für wen sind sie geeignet?

TQs richten sich an die sehr heterogene Zielgruppe der nicht formal Qualifizierten (NFQ). Sie stellen eine zeitlich begrenzte Form der beruflichen Weiterbildung dar, dauern zwischen drei und sechs Monaten und bauen ggf. auf vorhandenen Kompetenzen auf. Ihr modularer Aufbau und ihr Bezug zu betrieblichen Tätigkeitsfeldern machen sie insbesondere für angelernte Beschäftigte mit Berufserfahrung im Helferbereich attraktiv. Aber auch arbeitslose gering Qualifizierte mit Vorkenntnissen im jeweiligen Tätigkeitsfeld oder ohne profitieren von dieser flexiblen Qualifizierungsform. Die TQ empfiehlt sich für Personen ohne formale Berufsqualifikation, für die eine duale (Erst-)Ausbildung nicht (mehr) in Frage kommt und die den Anforderungen einer Umschulung nicht gewachsen sind.

Im Jahr 2021 waren laut Berufsbildungsbericht 17,8 Prozent der 20- bis 34-Jährigen ohne formalen Berufsabschluss; insgesamt sind das 2,64 Millionen Menschen (BMBF, 2023, S. 22). Darunter befinden sich eher bildungsferne Personen, die zum Teil einen Förderbedarf im Bereich der Sprach-, Sozial- und Grundkompetenzen haben und häufig erst an das Lernen herangeführt werden müssen (u. a. Buddeberg & Grotlüschen, 2020).

Darunter sind aber auch bildungsnahe Personen mit zum Teil hochwertiger oder langjähriger Berufserfahrung im Helferbereich. Diese können ebenso wie Studienabbrecher\*innen mit guter schulischer Vorbildung und im Studium erworbenen Qualifikationen in der Regel an bereits vorhandene Kompetenzen anknüpfen. Inwieweit Einsatzmöglichkeiten von TQs für Personen mit ausländischen Abschlüssen bestehen, wurde in einer Machbarkeitsstudie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) untersucht (weitere Informationen und Ergebnisse zur Studie finden Sie im »Einblick« auf S. 41).

Das TQ-Konzept wurde von der Bundesagentur für Arbeit geprägt, die auch entsprechende Fördermodelle für Beschäftigte und Arbeitslose bereitstellt (BA, o. J.). TQs sind nach betrieblichen Tätigkeitsfeldern geschnitten und bilden in ihrer Summe den Ausbildungsrahmenplan für den jeweiligen Beruf vollständig ab. An diesen und weiteren Standards orientieren sich die meisten Anbieter von TQs. Innovative TQ-Ansätze wurden zunächst in Modellprojekten wie »Pro-up« (Dauser & Kretschmer, 2019b) und »BetonQuali« (Dauser et al., 2019) entwickelt und erprobt, u. a. durch das f-bb. Mittlerweile haben sich TQs als Regelangebot auf dem Bildungsmarkt etabliert. Um ihre Verbreitung zu unterstützen, haben Bildungswerke der Länder gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden die Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung<sup>1</sup> ins Leben gerufen. Deren Gütesiegel »Eine TQ besser!« trägt ebenso zur Qualitätssicherung bei wie die Aktivitäten im BMBF-geförderten Projekt ETAPP<sup>2</sup> oder von MY TQ<sup>3</sup>, einer Initiative des Bildungsverbandes e. V. (BBB).

Zur Feststellung des Qualifizierungsbedarfs der NFQ sowie zur Dokumentation und Zertifizierung erworbener Kompetenzen gibt es auf TQs abgestimmte Instrumente; zu nennen ist hier insbesondere »MySkills«, das von der Bertelsmann Stiftung und dem f-bb im Auftrag der BA entwickelt wurde und dort eingesetzt wird (Fischer, Hecker & Pfeiffer, 2019). Die IHK-Organisationen wiederum haben ein eigenes Verfahren entwickelt, das sich am Berufsprinzip orientiert, die Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen stärkt und sich gut in die kammer eigenen Strukturen integrieren lässt (Grebe, Schüren & Ekert, 2017).

TQs bieten Vorteile für Beschäftigte und Betriebe: Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2022) fördern sie die Arbeitsmarktintegration, erhöhen die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und führen bei Beschäftigten zu höheren Einkommen. Die Mehrheit der deutschen Betriebe ist bereit, Menschen mit TQs einzustellen (Fischer et al., 2020). Entsprechend steigt die Nachfrage: Die Zahl der jährlich durchgeführten TQs ist von 2016 bis 2019 um über 80 Prozent gestie-

gen – von rund 8.400 auf 15.400; im Jahr 2020 gab es hingegen mit 13.873 TQs einen Corona-bedingten Knick (Dauser, Fischer & Weber, 2022). Einen tagesaktuellen Einblick zur Nachfrage nach TQs bietet der Jobmonitor der Bertelsmann-Stiftung.<sup>4</sup> Inwieweit das Angebot an TQs bereits ausgebaut ist, zeigt eine Kursnetanalyse des f-bb: Ende 2022 listete die Aus- und Weiterbildungssuche bereits mehr als 23.000 TQ-Angebote, im November 2023 bereits mehr als 44.800 – Tendenz weiter stark steigend. Als Unterrichtsform wurde nahezu durchgängig »E-Learning/Blended Learning/Virtuelles Klassenzimmer« angegeben (41.513 Mal), Angebote vor Ort waren in der Regel in Vollzeit zu absolvieren (2.907 Mal) vereinzelt auch in Teilzeit (296 mal). Bezüglich der Dauer lag die Mehrzahl der Angebote zwischen 3 und 6 Monaten (36.093 Mal).

### Wie kann der Ansatz der Teilqualifizierung verbreitet werden?

Obwohl auf dem Bildungsmarkt ein breites Spektrum an TQ-Angeboten für verschiedene Berufe zur Verfügung steht, gelingt es nach wie vor nur schwer, nicht formal Qualifizierte (NFQ) für eine berufliche Weiterbildung zu aktivieren. Ein Hemmnis ist der bereits angesprochene Grundbildungsbedarf eines Teils der Zielgruppe. Denn für eine berufliche Teilqualifizierung sind mindestens Schriftsprachkompetenzen auf Textebene (Alpha-Level 4) angezeigt. Zudem sind gute Deutschkenntnisse (mind. B1/B2) eine weitere Qualifizierungsvoraussetzung. Nicht zuletzt ist neben sprachlicher »Literacy« auch »Digital Literacy« gefragt. Hier gilt es, durch geeignete vorgeschaltete und begleitende Förderangebote die Qualifizierungsfähigkeit der Betroffenen zu stärken und neue Zugänge über geeignete Grundbildungspfade zu schaffen. Das Konzept der arbeitsorientierten Grundbildung (AOG) bietet für die Gestaltung geeigneter Angebote einen guten Ausgangspunkt (Schwarz, 2021, S. 18f.). Bildungs- und Beschäftigungsträger können mit den bestehenden Förderinstrumenten von Bund, Ländern und Kommunen entsprechende Grundbildungs- und TQ-Angebote umsetzen. Auch die BA ermöglicht inzwischen bei nicht abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung eine Förderung von Grundkompetenzen. Damit steht eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten für NFQ bereit, die genutzt werden können. Diese werden von der Bildungspraxis bislang noch nicht ausgeschöpft.

Um die Nachfrage zu stimulieren, muss parallel zum Qualifizierungsangebot das Beratungsangebot zu TQ für NFQ und auch für Betriebe, die ihre Beschäftigten entsprechend fördern wollen, weiter ausgebaut werden. Ein Thema, das Betriebe mit guter Auftragslage umtreibt, ist die Freistellung

<sup>1</sup> <https://www.nachqualifizierung.de>

<sup>2</sup> [www.etapp-teilqualifizierung.de](http://www.etapp-teilqualifizierung.de)

<sup>3</sup> <https://mytq.de/>

<sup>4</sup> <https://jobmonitor.de/teilqualifikationen/>



von Beschäftigten für eine TQ; eine Lösung versprechen hier Jobrotationsmodelle. Beratung dazu kann der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit leisten. Ansatzpunkte für die Gestaltung von Weiterbildungsberatung für gering qualifizierte Beschäftigte zeigt die OECD-Studie »Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany« auf. Empfohlen werden hier u. a. zielgruppengerechte, ganzheitliche Ansätze sowie eine aufsuchende Beratung in Kooperation mit Unternehmen (OECD, 2022).

Jede TQ zählt und bringt NFQ einen Schritt weiter auf ihrem Weg zum Berufsabschluss. Ein Problem hierbei ist, dass oft nur grundständige TQs auf dem Bildungsmarkt nachgefragt und angeboten werden. Weiterführende TQs sind nur für einige wenige Berufsbilder verfügbar, so dass das Versprechen einer abschlussorientierten Qualifizierung nicht immer eingelöst wird. Die Wertigkeit der TQ-Zertifikate der Kammern und der Arbeitgeberverbände (vgl. »Eine TQ besser!«) bei den Betrieben ist jedoch hoch, so dass sich allein aus deren Erwerb schon ein Mehrwert für NFQ ergibt. Es bleibt zu wünschen, dass das TQ-Konzept weitere Verbreitung findet und flächendeckend miteinander kompatible TQ-Angebote verfügbar sind. Projekte zur Standardisierung und Qualitätssicherung von TQs wie ETAPP, »Chancen nutzen« und MYTQ leisten hier einen wichtigen Beitrag.



DOMINIQUE DAUSER

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

dominique.dauser@f-bb.de



DR. ANDREAS FISCHER

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

andreas.fischer@f-bb.de

BA (o.J.). *Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen*. [www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsabschlussfaehige-teilqualifikationen](http://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsabschlussfaehige-teilqualifikationen)

Bertelsmann Stiftung (2022). *Berufsabschluss durch Weiterbildung. Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung*. [www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all)

BMBF (2023). *Berufsbildungsbericht 2023*. Bonn: BMBF.

Buddeberg, K. & Grotlüschen, A. (2022). Literalität, digitale Praktiken und Grundkompetenzen. In A. Grotlüschen & K. Buddeberg (Hrsg.), *LEO 2018. Leben mit geringer Literalität* (S. 197–225). Bielefeld: wbv.

Fischer, A., Hecker, K. & Wittig, W. (2020). *Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung* (f-bb-Bericht 2/2020). <https://doi.org/10.25656/01:20498>

Dauser, D., Fischer, A., Kohl, M. & Wester, A. M. (2019). *Nachqualifizierung mit digitalen Lehr- und Lernkonzepten: BetonQuali – ein Beispiel aus der Betonindustrie*. Bielefeld: wbv.

Dauser, D., Fischer, A., Weber, H. (2022). Modulare Ansätze zur Weiterbildung formal Geringqualifizierter bis zum Berufsabschluss. In Handbuch der Aus- und Weiterbildung. *Aktualisierungslieferung Nr. 345*, März 2022.

Dauser, D. & Kretschmer, T. (2019a). Individualisierung durch Lernprozessbegleitung. In Goth, G. G., Kretschmer, S. & Pfeiffer, I. (Hrsg.), *Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte* (S. 169–198). Bielefeld: wbv.

Dauser, D. & Kretschmer, T. (2019b). *Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden: Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate* (f-bb online 1/2019). <https://doi.org/10.3278/6004701w>

Fischer, A., Hecker, K. & Pfeiffer, I. (2019). Berufliche Kompetenzen von Geflüchteten erkennen? Exemplarische Befunde zur Kompetenzmessung im Bereich der Metallbearbeitung und Metallverarbeitung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 42(1), 115–131.

Grebe, T., Schüren, V. & Ekert, S. (2017). *Evaluation der IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen*. <https://interval-berlin.de/wp-content/uploads/2022/08/InterVal-2016-Zentrale-Ergebnisse-Evaluation-Teilqualifikation.pdf>

OECD (2022). *Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany. Getting Skills Right*. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany\\_5e6af8da-en#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany_5e6af8da-en#page4)

Schwarz, S. (2021). Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick und Einordnung. In *Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. (Hrsg.), Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektive* (S. 17–23). Bielefeld: wbv.

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland

# Qualifizierungsmaßnahmen: Ein Schlüssel zur Beschleunigung

CAROLIN BÖSE • REBECCA ATANASSOV

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist ein wichtiger Aspekt für die qualifikationsadäquate Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Am Beispiel der Pflegeberufe zeigen die Autorinnen, wie bedeutend Qualifizierungsmaßnahmen für den Anerkennungsprozess sind und welche Rolle Weiterbildungsanbieter dabei spielen.

Durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes soll die Arbeitsmigration nach Deutschland aus Drittstaaten erleichtert werden. Eine Neuerung sieht vor, dass die Erwerbszuwanderung für qualifizierte Drittstaatsangehörige in nicht reglementierte Berufe unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne vorherige formale Anerkennung möglich ist (Bushanska u. a., 2023, S. 12). Zu diesen Berufen gehören vor allem die dualen Ausbildungsberufe. Dennoch wird die Anerkennung für einen Großteil der Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen, die in Deutschland erwerbstätig werden möchten, von grundlegender Bedeutung bleiben. Denn für den Zugang zu reglementierten, also den in Deutschland zulassungspflichtigen Berufen, ist sie eine zwingende Voraussetzung. Und mehr als Dreiviertel der rund 279.000 Anträge auf Anerkennung eines bundesrechtlich geregelten Berufs<sup>1</sup> entfielen zwischen 2012 und 2022 auf diese Berufe. Bei fast allen handelte es sich dabei um Heilberufe<sup>2</sup>.

Die Anerkennung kann aber auch für ausländische Fachkräfte, die in einem nicht reglementierten Beruf arbeiten möchten, vorteilhaft sein. Sie kann zur erfolgreichen Jobsuche, einer dauerhaften und qualifikationsadäquaten Arbeitsmarkintegration beitragen sowie insgesamt die berufliche Situation der Fachkräfte auf verschiedenen Ebenen verbessern, beispielsweise durch höhere Einkommen (Brücker u. a., 2021;

Ekert u. a., 2019). Auch Arbeitgeber profitieren in vielen Fällen von der Anerkennung, da sie die ausländischen Berufsqualifikationen transparent macht. Zuletzt ist es auch aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive erstrebenswert, wenn möglichst viele Beschäftigte einer ihrer Qualifikation entsprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen können. Die Relevanz der Anerkennung unterstreicht auch das Vorhaben der Bundesregierung im Koalitionsvertrag: Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen soll vereinfacht und beschleunigt werden.<sup>3</sup>

Doch wie gestaltet sich bisher der Prozess der Anerkennung? Und welche Rolle spielen hierbei Qualifizierungsmaßnahmen? Wo liegt Potenzial zur Beschleunigung und welche Herausforderungen sind damit verbunden?

<sup>1</sup> Zu den bundesrechtlich geregelten Berufen gehören bspw. die Heilberufe des Bundes, wie Pflegefachpersonen und Ärztinnen und Ärzte sowie die dualen Ausbildungsberufe.

<sup>2</sup> Liste der Heilberufe des Bundes: [www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberufe/gesundheitsberufe-allgemein](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberufe/gesundheitsberufe-allgemein).

<sup>3</sup> Siehe [www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](http://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf) sowie [www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221130-eckpunkte-feg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221130-eckpunkte-feg.pdf?__blob=publicationFile&v=1).

## Bestandsaufnahme: über Qualifizierungsmaßnahmen zur vollen Anerkennung

Voraussetzung für jedes Anerkennungsverfahren ist ein im Herkunftsland staatlich anerkannter Berufsabschluss. Handelt es sich bei einem Abschluss aus der EU (inklusive EWR und Schweiz) um einen sogenannten Sektorenberuf, wird dieser automatisch anerkannt.<sup>4</sup> Bei allen anderen Anerkennungsverfahren erfolgt in der Regel die dokumentenbasierte<sup>5</sup> Gleichwertigkeitsfeststellung, in der neben dem Abschluss auch weitere Lernergebnisse berücksichtigt werden, wie vorhandene Berufserfahrung.

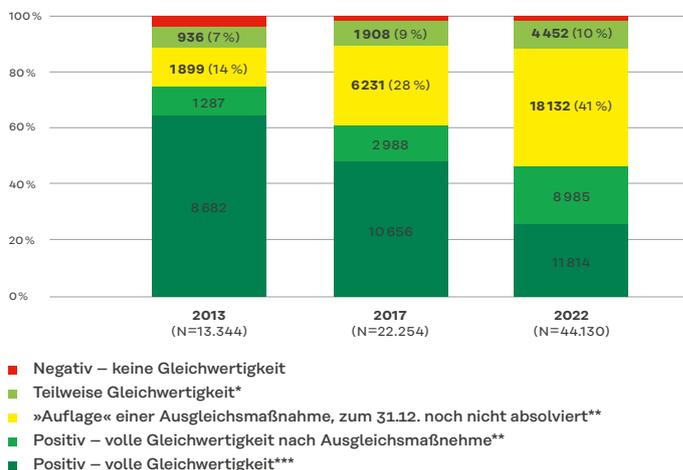
Die reglementierten Berufe dürfen nur mit einer Approbation/Berufszulassung uneingeschränkt ausgeübt werden, welche eine volle Anerkennung voraussetzen. Werden bei diesen Berufen wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt, erteilt die zuständige Anerkennungsstelle einen Bescheid mit »Auflage«, an einer Ausgleichsmaßnahme teilzunehmen. Erst wenn diese erfolgreich absolviert ist, kann die ausländische Berufsqualifikation voll anerkannt werden. Aus der amtlichen Anerkennungsstatistik geht hervor, dass im Jahr 2022 insgesamt 51 Prozent aller Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen mit der teilweisen Gleichwertigkeit oder der »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme endeten (→ Abb. 1). Diese Ausgleichsmaßnahmen sichern die mit der deutschen Referenzausbildung vergleichbaren fachlichen Qualifikationen und dienen damit beispielsweise dem Patientenschutz.

Allerdings kann es sich in nicht reglementierten Berufen bei der teilweisen Gleichwertigkeit bereits um das endgültige Ergebnis handeln: Hier ist die volle Anerkennung keine zwingende Voraussetzung für eine Tätigkeit im erlernten Beruf, und der Bescheid gibt bereits in diesem Stadium Transparenz über die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen. Wenn Antragstellende in diesen Berufen dennoch die volle Anerkennung anstreben, besteht die Möglichkeit, an Anpassungsqualifizierungen teilzunehmen und im Anschluss einen sogenannten Folgeantrag auf Anerkennung zu stellen.<sup>6</sup>

Während Verfahren, die in nicht reglementierten Berufen mit dem Ergebnis der teilweisen Gleichwertigkeit endeten, über die Jahre anteilmäßig immer eine ähnliche Rolle spielten, nahmen in reglementierten Berufen die Bescheide mit »Aufla-

ge« einer Ausgleichsmaßnahme deutlich zu (→ Abb. 1). Diese Zunahme ist auch auf die deutlich gestiegene Zahl der Anträge zu in Drittstaaten erworbenen Berufsqualifikationen zurückzuführen, bei denen – anders als bei vielen Anträgen zu EU-Abschlüssen – keine automatische Anerkennung möglich ist.

ABB. 1: Ausgang der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht (2013, 2017, 2022, absolut und in Prozent)



\* Die teilweise Gleichwertigkeit ist nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.  
 \*\* »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme ist nur bei reglementierten Berufen möglich.  
 \*\*\* Inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partieller Berufszugang.

Quelle: amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) beziehungsweise Fachrechte und Verordnungen mit Verweis auf § 17 BQFG (Bund) 2012–2022; Berechnung und Darstellung des BIBB. Daten anonymisiert.

## Qualifizierungsmaßnahmen: Einfluss auf die Dauer von Anerkennungsverfahren

Die Gesamtdauer des Anerkennungsprozesses lässt sich nicht allein aus den amtlichen Statistikdaten ableiten, da Anträge dort erst erfasst werden, wenn sie formal vollständig bei den Anerkennungsstellen vorliegen. Davor haben Antragstellende in der Regel schon verschiedene Schritte unternommen: Vor Antragstellung müssen bspw. der Referenzberuf und die zuständige Stelle bestimmt sowie Unterlagen zusammengestellt und ggf. übersetzt werden. Die Antragstellenden nutzen an dieser Stelle des Anerkennungsprozesses häufig verschiedene Informations- oder/und auch Beratungsangebote. Während diese Phase des Prozesses nicht in der amtlichen Statistik abgebildet wird, können die Daten einen Einblick in die folgenden beiden Zeiträume geben: vom Zeitpunkt »Antrag liegt der zuständigen Stelle formal vollständig vor« bis »zum ersten Bescheid mit dem Ergebnis volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit bzw. der »Auflage« an einer Ausgleichsmaßnahme teilzunehmen« und vom »Zeitpunkt des ersten Bescheids mit der »Auflage« an einer Ausgleichsmaßnahme teilzunehmen« bis zum »finalen Bescheid« i. d. R. über die volle Gleichwertigkeit.

4 Folgende Sektorenberufe sind in der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG gelistet: Ärztin/Arzt, Zahnärztin/-arzt, Tierärztin/-arzt, Apotheker/in, Pflegefachperson, Hebamme, Architekt/in.  
 5 Wenn es den Antragstellenden nicht möglich ist, alle für die Gleichwertigkeitsfeststellung erforderlichen Unterlagen vorzulegen, besteht die Möglichkeit, an einer Qualifikationsanalyse (dies ist bei den dualen Ausbildungs- und Meisterberufen möglich) oder einer Kenntnis-/bzw. Eignungsprüfung oder einem Anpassungslehrgang (bei reglementierten Berufen) teilzunehmen.  
 6 Die amtliche Statistik erfasst einen solchen Folgeantrag bei den nicht reglementierten Berufen als neuen Antrag. Damit lässt sich aus der Statistik die Anzahl der Folgeanträge, denen eine Anpassungsqualifizierung vorausgegangen ist, nicht ableiten.

Die Zeitspanne zwischen einem vollständig eingereichten Antrag und dem ersten rechtsmittelfähigen Bescheid betrug im Jahr 2022 durchschnittlich 85 Tage, was weniger als drei Monaten entspricht. Der Zeitraum zwischen vollständigem Antrag und erstem Bescheid hat sich in den letzten Jahren deutlich verkürzt – trotz gleichzeitig steigender Antragszahlen. Der Weg zur vollen Anerkennung dauert dann länger, wenn Antragstellende zum Ausgleich festgestellter wesentlicher Unterschiede zwischen der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf eine Ausgleichsmaßnahme absolvieren müssen. Im Jahr 2022 wurden insgesamt etwa 9.000 Verfahren nach Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme endgültig beschieden (→ Abb. 1). Im Durchschnitt vergingen bei diesen Verfahren 522 Tage (Mittelwert) zwischen dem Bescheid mit der »Auflage« zur Teilnahme an der Ausgleichsmaßnahme und dem abschließenden Bescheid nach deren Absolvierung – was mehr als 17 Monaten entspricht. Eine Ausgleichsmaßnahme kann je nach Beruf und Herkunft der Qualifikation eine Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein. Vor einer Prüfung nehmen Antragstellende oft Vorbereitungskurse in unterschiedlichem zeitlichen Umfang in Anspruch. Ein Anpassungslehrgang selbst kann, abhängig von den festgestellten wesentlichen Unterschieden, beispielsweise im Bereich der Pflege bis zu drei Jahren dauern (vgl. z. B. Pflegeberufegesetz [PflBG] §40 Abs. 3). Die amtliche Statistik liefert hierzu keine weiterführenden Informationen. Sie zeigt aber, dass sich der Zeitraum vom Bescheid mit »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme bis zur vollen Anerkennung in den letzten Jahren kontinuierlich verlängert hat (Böse & Schmitz, 2022).

### Hürden auf dem Weg über die Qualifizierung zur Anerkennung – Beispiel: Pflege

Eine qualitative Untersuchung des BIBB-Anerkennungsmonitorings im Pflegebereich hat jedoch gezeigt, dass Hürden im Anerkennungsprozess dazu führen können, dass qualifizierte Pflegekräfte ihr Anerkennungsverfahren nach Erhalt eines Bescheids mit »Auflage« längerfristig unterbrechen oder sogar ganz aufgeben (Atanassov u. a., 2023). Die Gefahr, dass das Anerkennungsverfahren bereits vor Beginn einer Ausgleichsmaßnahme vorübergehend oder langfristig »auf Eis gelegt« wird, ist – den im Rahmen der Studie geführten Interviews mit Fachkräften, Beratungseinrichtungen und Pflegeschulen nach – besonders hoch. Dies kann beispielsweise darauf zurückzuführen sein, dass es in dem betreffenden Bundesland keine passende Ausgleichsmaßnahme gibt oder dass die Teilnahme für die ausländischen Pflegekräfte mit zu vielen Unsicherheiten hinsichtlich des Aufwands oder der damit einhergehenden Kosten verbunden ist. Denn viele dieser Pflegekräfte arbeiten

bereits in Krankenhäusern oder ambulanten Pflegediensten als Hilfskräfte unter Bedingungen, die sie mit weiteren Verpflichtungen, wie bspw. Kinderbetreuung vereinbaren können.

Ausgleichsmaßnahmen oder darauf vorbereitende Maßnahmen sind nicht immer kompatibel mit familiären oder bereits bestehenden beruflichen Verpflichtungen. Dies kann dazu führen, dass das Anerkennungsverfahren nicht fortgesetzt wird. Die Pflegekräfte verbleiben dann zum Teil in den aktuellen Arbeitsfeldern, selbst wenn die Bezahlung schlechter ist

## »Weiterbildungsanbieter sind entscheidende Akteure im Qualifizierungsprozess.«

und sie dort Tätigkeiten ausüben, die unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation liegen. Gleichzeitig stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht als anerkannte Fachkraft zur Verfügung. Natürlich können auch persönliche Gründe, wie eigene oder Krankheit von Familienmitgliedern, zur Unterbrechung oder Beendigung des Anerkennungsverfahrens führen. Die Ergebnisse der Studie zeigen aber auch, dass das Risiko eines Abbruchs oder einer Unterbrechung des Anerkennungsverfahrens dann geringer wird, wenn die ausländischen Pflegekräfte bereits mit der Ausgleichsmaßnahme begonnen haben. Für den Zugang zu einer Ausgleichsmaßnahme sind neben einem ausreichenden und passenden Angebot an Maßnahmen auch Deutsch(fachsprach)kurse bedeutend. Zwar sind laut Fachrecht ausreichende Deutschkenntnisse erst für die Berufszulassung nachzuweisen, diese werden aber in der Regel bereits für die erfolgreiche Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme benötigt.

### Weiterbildungsanbieter als Schlüsselakteure im Anerkennungsverfahren

Weiterbildungsanbieter sind entscheidende Akteure im Qualifizierungsprozess nach einem Bescheid mit teilweiser Gleichwertigkeit oder der »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme. Neben Ausgleichsmaßnahmen und Deutsch(fachsprach)kursen bieten sie auch Kurse zur Vorbereitung auf bestimmte Ausgleichsmaßnahmen an. Sie stellen mit ihren Angeboten sicher, dass die ausländischen Fachkräfte, die eine Ausgleichsmaßnahme absolvieren müssen, die Möglichkeit haben, diese erfolgreich abzuschließen und den finalen Anerkennungsbe-



scheid zu erhalten. Sie spielen eine Schlüsselrolle dabei, dass bereits bestehende Fachkräftepotenzial für den deutschen Arbeitsmarkt endgültig zu aktivieren und die beruflichen Chancen für ausländische Fachkräfte zu verbessern.

Damit der Prozess nach »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme schneller verlaufen kann, ist es notwendig, ein passendes und ausreichendes Angebot an Ausgleichsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, das gut auffindbar ist. So könnte der Zeitraum zwischen einem Bescheid mit »Auflage« und der vollen Anerkennung deutlich verkürzt werden. Bei der Ausgestaltung der Angebote sollte darauf geachtet werden, dass die Kurse in Teilzeit oder mit flexiblen Stundenplänen angeboten werden, um die Vereinbarkeit mit bestehenden beruflichen und familiären Verpflichtungen zu gewährleisten. Dies gilt auch für den Erwerb von ausreichenden (Fach-)Sprachkenntnissen und damit zusammenhängenden kommunikativen Fähigkeiten, die gerade für die Pflege besonders wichtig sind. Der Besuch von Deutschkursen – neben einer Berufstätigkeit sowie ggf. familiären Verpflichtungen – kann sehr herausfordernd sein. Berufsintegrierte Sprachkurse wie bspw. INGA Pflege<sup>7</sup> können hier hilfreich sein. Zudem sollten auch Arbeitgeber für die mit dem Qualifizierungsprozess verbundenen Herausforderungen der Fachkräfte sensibilisiert werden und ihre Mitarbeitenden bei den notwendigen Schritten unterstützen, bspw. durch eine Freistellung während Deutschkursen oder vorbereitenden Maßnahmen. Die Arbeitgeber können hierdurch eine »anerkannte« Fachkraft gewinnen und im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung davon profitieren, dass ihr Engagement von der Fachkraft als Wertschätzung empfunden wird.

Auf diese Weise wird die Anerkennung zu einem Gewinn für alle Beteiligten, da Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifikation in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Dies hat weitreichende persönliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung.



CAROLIN BÖSE

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

boese@bibb.de



DR. REBECCA ATANASSOV

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

atanassov@bibb.de

Atanassov, R., Böse, C. Scholz, M. & Wolf, H. (2023). *Verlorene Pflegefachkräfte: Wann die »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme das Anerkennungsverfahren ausbremsen kann und wie Abbrüche vermieden werden können*. Bonn: BIBB. [https://res.bibb.de/vet-repository\\_781373](https://res.bibb.de/vet-repository_781373)

Böse, C. & Schmitz, N. (2022). *Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitoring*. Version 1. Bonn: BIBB. [https://res.bibb.de/vet-repository\\_780872](https://res.bibb.de/vet-repository_780872)

Brücker, H., Glitz, A., Lerche, A. & Romiti, A. (2021). *Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht 02/2021*. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>

Bundesregierung (Hrsg.): *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten*. [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2022/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung-drittstaaten.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2022/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung-drittstaaten.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Bushanska, V., Erbe, J., Gilljohann, K., Knöller, R., Schmitz, N. & Scholz, M. (2023). *Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert*. Bonn: BIBB. [www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19119](http://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19119)

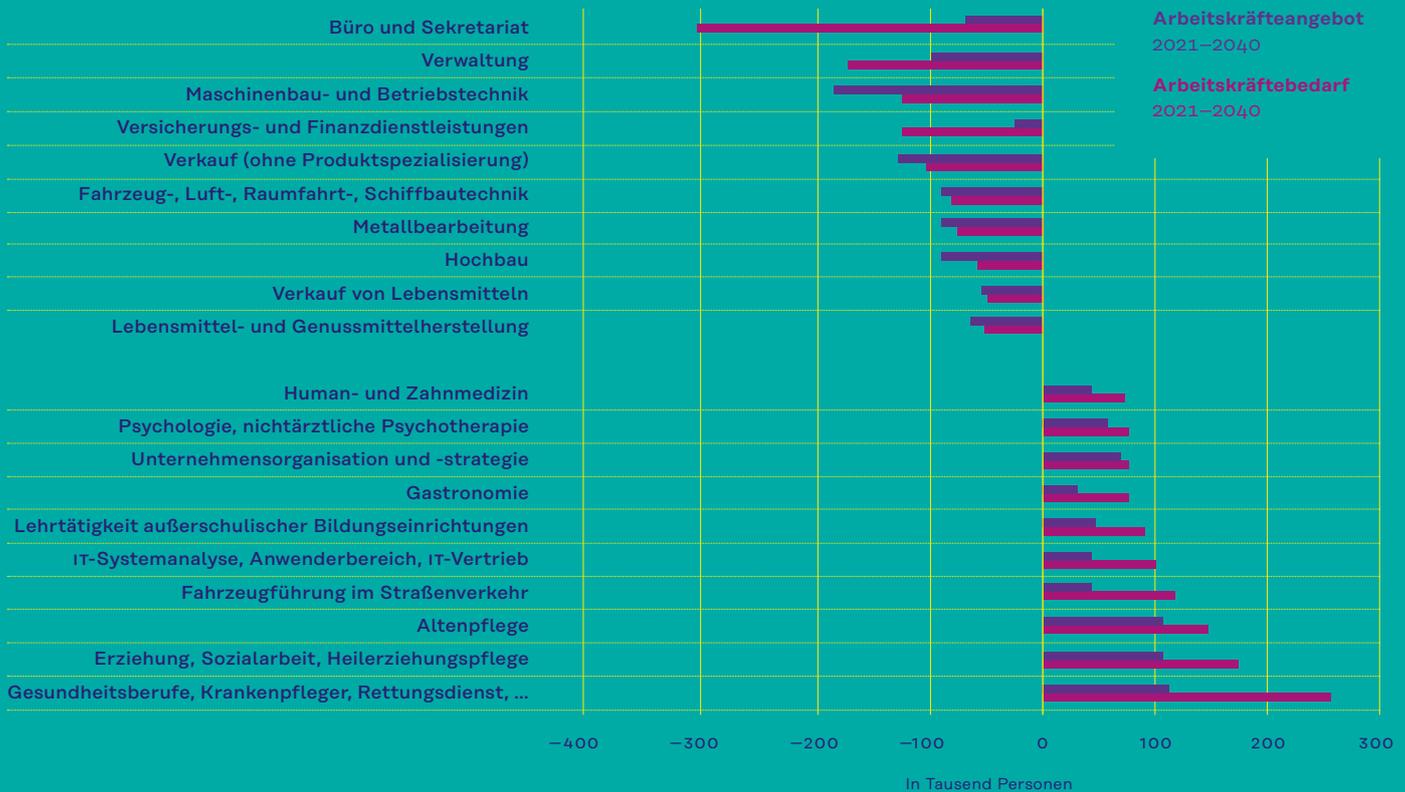
Ekert, S., Larsen, C., Otto, K., Poel, L. & Schäfer, L. (2019). *Gemeinsame Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder: Abschlussbericht*. [www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2020/02/InterVal-IWAK2019-Evaluation-Anerkennungsgesetze-der-Laender-Abschlussbericht.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2020/02/InterVal-IWAK2019-Evaluation-Anerkennungsgesetze-der-Laender-Abschlussbericht.pdf)

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & Freie Demokratische Partei (FDP) (Hrsg.). (2021). *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP)*. [www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1](http://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1)

<sup>7</sup> <https://dkf-kda.de/inga-pflege/>

# Dem Fachkräftemangel

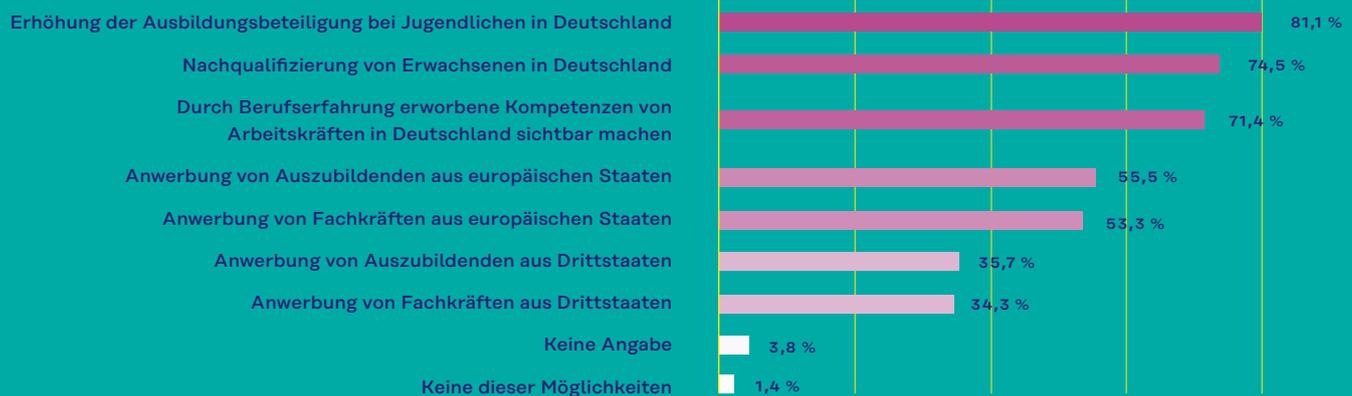
Entwicklung des Arbeitskräfteangebots (Erwerbspersonen) und -bedarfs (Erwerbstätige) zwischen 2021 und 2040 nach Berufsgruppen, Bottom 10 und Top 10, in Tausend Personen



Quelle: BMAS (2023). Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021–2040. [https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-637-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&y=2, S. 27](https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-637-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?__blob=publicationFile&y=2, S. 27).

»Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht am ehesten geeignet, um Fachkräftemangel mittel- und langfristig zu begegnen?«

Gewichteter Anteil zustimmender Unternehmen für jede der genannten Maßnahmen (mehrere Angaben je Unternehmen möglich).



Quelle: Fischer, A., Hecker, K. & Wittig, W. (2020). Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung. F-bb-Bericht 02/20. Nürnberg: F-bb, S. 42.

# begegnen durch ...

## Teilqualifikation

Nutzung von Teilqualifikation als Form der modularen Qualifizierung



Quelle: Dauser, D., Fischer, A. & Weber, H. (2022). Modulare Ansätze zur Weiterbildung formal Geringqualifizierter bis zum Berufsabschluss. In Handbuch der Aus- und Weiterbildung 345, Erg.-Lfg., März 2022 (S. 4). Quelle der Grunddaten: Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Zentraler Statistik-Service

## Anerkennung

einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation

**44.130** beschiedene Verfahren

**Reglementierte Berufe**  
 Volle Gleichwertigkeit: 47 %  
 »Aufgabe« einer Ausgleichsmaßnahme (zum 31.12.2022 noch nicht absolviert): 52 %  
 Negativ (keine Gleichwertigkeit): 2 %

**Nicht reglementierte Berufe**  
 Volle Gleichwertigkeit: 49 %  
 Teilweise Gleichwertigkeit: 49 %  
 Negativ (keine Gleichwertigkeit): 2 %

## Validierung

Trichterdarstellung der Verfahrensaktivitäten aller an ValiKom beteiligten Validierungskammern im Erhebungszeitraum (11/2018–5/2021)



Quelle: Müller-Werth, L., Wirtherle, S., Fütterer, K. & Rhebold, R. R. (2022). Evaluationsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen“ (ValiKom Transfer). Köln: FBH. [https://fbh.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2022/11/A59\\_Projektbericht\\_FBH\\_FINAL.pdf](https://fbh.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2022/11/A59_Projektbericht_FBH_FINAL.pdf), S. 10.



Quelle: Böse, C., Schmitz, N., Zorner, J. & Ord, K. (2023). Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsmonitoring des Bundes für 2022: Ergebnisse des BIBBAnerkennungsmonitorings. Version 1.0. Bonn: BIBB. [https://res.bibb.de/vet-repository\\_781669](https://res.bibb.de/vet-repository_781669), S. 14. Quelle der Grunddaten: Amtliche Statistik 2012–2022 nach §17 BQFG (Bund) bzw. Fachrechte und Verordnungen mit Verweis auf §17 BQFG (Bund). Berechnung und Darstellung des BIBB. Daten anonymisiert. Für 2022 sind die Meldungen des IHK-Bereichs unvollständig. Für weitere wichtige Anmerkungen s. Abschnitt »Datengrundlage und methodische Hinweise«.

Hinweis: Da bei reglementierten Berufen durch überjährige verfahren mehr als ein Bescheid pro Verfahren an die Statistik gemeldet werden kann, ist eine Aufsummierung der beschiedenen Verfahren der einzelnen Jahre zu einer Gesamtzahl nicht sinnvoll, diese würde nicht der tatsächlich beschiedenen Verfahren insgesamt entsprechen.

Micro-Credentials, Open Badges und Data-Wallets

# Zukunft der Anerkennung?

ILONA BUCHEM

Die Frage des Nachweises informell und non-formal erworbener Kompetenzen wird gerade auch im Zuge des Fachkräftemangels diskutiert. Die Autorin zeichnet nach, welche Möglichkeiten digitale Entwicklungen wie Micro-Credentials, Open Badges und Data-Wallets bieten.

»Immer mehr Menschen in Europa müssen ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf den neuesten Stand bringen und verbessern, um Lücken zwischen ihrer formalen allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Bedarf einer Gesellschaft und eines Arbeitsmarkts im raschen Wandel zu schließen« (Der Rat der Europäischen Union, 2022).

Angesichts des demographischen Wandels, der rapiden technologischen Entwicklungen sowie der Veränderungen am Arbeitsmarkt, u. a. bzgl. der neuen Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen, gewinnen neue Formen der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Insbesondere im Kontext der Fachkräftesicherung stellen sich viele Unternehmen die Frage, wie sie individuelle Kompetenzen, Talente, Erfahrungen und Stärken von Bewerbern und Mitarbeitenden erkennen und würdigen können. Seit einigen Jahren werden in diesem Kontext Instrumente zur Erstellung und Validierung von digitalen Kompetenznachweisen, bspw. Open Badges (OB) und Micro-Credentials (MC), sowie digitale Ablagen für diese Nachweise, bspw. Data-Wallets (DW), entwickelt und diskutiert. Doch wie können diese Instrumente dazu beitragen, die Herausforderungen der Anerkennung zu bewältigen? Und welche Chancen und Risiken entstehen dabei für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden?

Wie können (kleine) digitale Kompetenznachweise zur (großen) Frage der Anerkennung beitragen?

Die traditionelle Anerkennung von Qualifikationen basiert oft auf umfassenden Abschlüssen in Form von papierbasierten Zertifikaten. Mit dem hohen Stellenwert von Abschlusszertifikaten, sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsbereich, ist ein Nachteil für die Menschen verbunden, die ihre Kompetenzen und Qualifikationen nicht formal nachweisen können. Dies betrifft u. a. Migrant\*innen, Geflüchtete und Menschen ohne Berufsabschluss. Besonders für Menschen ohne formale (berufliche) Qualifikation werden verschiedene Validierungsverfahren angeboten. Ein Beispiel dafür ist das Validierungsverfahren ValiKom<sup>1</sup> zur Validierung von Kompetenzen, die für bestimmte Ausbildungsberufe erforderlich sind. Hier wird ein Validierungszertifikat von einer auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Stelle wie der Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer oder Landwirtschaftskammer ausgestellt, um eine formelle Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses gemäß Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz zu ermöglichen und dadurch die Chancen der Arbeitssuchenden auf eine Beschäftigung zu erhöhen.

Die Frage der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen hat sich jedoch zu einem bedeutenden Anliegen auch jenseits der national anerkannten Abschlüsse entwickelt. Angesichts des Fachkräftemangels sowie bei Berufsgruppen, die auf Quereinsteiger\*innen angewiesen sind (z. B. IT Branche), erhöht sich der Bedarf nach spezifischen Kompetenznachweisen. Angesichts der neuen Möglichkeiten der vernetzten, digitalen Bildung (u. a. Online-Kurse), stellt sich auch die Frage,

<sup>1</sup> <https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/zertifikat>

wie die in informellen bzw. non-formalen Lernsettings erworbenen Kompetenzen anerkannt werden können (Buchem, Orr & Brunn, 2019). Angesichts der Vernetzung und Durchlässigkeit von immer stärker globalisierten Bildungssystemen und Arbeitsmärkten spielen neuere und flexiblere Formen der digitalen Kompetenznachweise eine immer wichtigere Rolle.

Seit über zehn Jahren werden neue Methoden der Erstellung, Vergabe und Verifizierung von digitalen Nachweisen, z. B. in Form von Open Badges, entwickelt. Dabei gewinnt die Anerkennung von Kompetenzen im Sinne der Handlungsfähigkeit immer weiter an Bedeutung (Linten & Prüstel, 2015). Für Arbeitnehmende und Arbeitgebende wird es immer wichtiger, gesellschaftlich und arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu dokumentieren und diese breiter und flexibler in verschiedenen (digitalen) Medien zu kommunizieren. Daher sind Instrumente erforderlich, die individuelle Kompetenzprofile, unabhängig von formalen Qualifikationen, abbilden können. Auch aus zivilgesellschaftlicher Perspektive wird es immer wichtiger, dass Bürger\*innen die neuen Möglichkeiten zur Anerkennung und Validierung von eigenen Kompetenzen kennen, um flexibel auf die Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten reagieren zu können (Buchem, Orr & Brunn, 2019). Diese Forderung wird auch in der Diskussion zu KI-basierten Arbeitswelten deutlich (Burmeister et al., 2019).

Die technologischen Entwicklungen im Bereich künstlicher Intelligenz (KI) zeigen, dass die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen eine wichtige Rolle in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt spielen (Burmeister et al., 2019), in denen einige Kompetenzen weniger gebraucht und andere wiederum erforderlich werden (Hammermann, Monsef & Stettes, 2023). Um mit derartigen Veränderungen Schritt halten zu können, wird ein flexibles, digitales System zur Anerkennung, Validierung und Austausch von Kompetenznachweisen erforderlich.

### Micro-Credentials, Open Badges und Data-Wallets

»Auch wenn die Digitalisierung Bildung und Wissensvermittlung stark verändert hat, ist die Art und Weise, wie Bildungseinrichtungen Zeugnisse ausstellen und managen, bislang weitgehend unverändert geblieben« (Europass, 2023).

Aus der Perspektive der Arbeitgebenden liegt die Herausforderung darin, erkennen zu können, welche besonderen Kompetenzen, Stärken und Talente einzelne Personen potenziell einbringen und in bestimmten Anwendungskontexten nutzbar machen können. Herkömmliche Bildungszertifikate werden oft als wenig aussagekräftig wahrgenommen, da sie selten individuelle Kompetenzprofile präzise widerspiegeln und ihre Authentizität, insbesondere für international agierende Unternehmen, schwer überprüfbar ist (Buchem, Orr &

Brunn, 2019). Digitale Kompetenznachweise können den Bedarf nach flexiblen Lösungen zur Anerkennung als Ergänzung zum traditionellen System erfüllen (ebd.).

### Micro-Credentials

»Als Micro-Credentials werden kürzere Lern- und Studienangebote sowie die entsprechenden Nachweise über die Lernergebnisse bezeichnet.«<sup>2</sup> Micro-Credentials sind ein Teil der EU-Strategie für Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit und verfolgen das Ziel der Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmenden mit Blick auf die zukunftsorientierten Arbeitsmärkte und die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels (Rat der Europäischen Union, 2022). Micro-Credentials werden vielfältige Potenziale zugeschrieben, u. a. Deckung des beruflichen oder persönlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbe-

**»Digitale Kompetenznachweise können den Bedarf nach flexiblen Lösungen zur Anerkennung als Ergänzung zum traditionellen System erfüllen.«**

darfs, Gestaltung von flexiblen Lernwegen, Förderung des lebenslangen Lernens und der internationalen Mobilität sowie die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsektoren.<sup>3</sup> Zu den zentralen Herausforderungen gehören die notwendige Verständigung auf Mindestanforderungen, Qualitätskriterien für die Anerkennung und Anrechnung hochschulischer und außerhochschulischer Angebote, Anpassung bestehender Instrumente der Qualitätssicherung, sowie Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen und die Anpassung von Qualitätssicherungsverfahren.

Aktuelle Studien zu Micro-Credentials als Mittel der Weiterqualifizierung und Verbesserung von Beschäftigungschancen zeigen die Vielfalt der Anforderungen der relevanten Akteure auf, so wünschen sich Lernende u. a. kurze, praxisnahe und aktuelle Lernmöglichkeiten, Bildungseinrichtungen betonen die Bedeutung der Akkreditierung zur Vertrauensbildung,

<sup>2</sup> <https://www.hrk-modus.de/themen/microcredentials/>

<sup>3</sup> <https://www.hrk-modus.de/themen/microcredentials/>

Arbeitgebende suchen Klarheit bezüglich der erworbenen Kompetenzen und die Vereinfachung von Einstellungsprozessen, und öffentliche Behörden erwarten vor allem die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Varadarajan, Koh & Daniel, 2023; Tamoliune et al., 2023).

### Open Badges

Der offene Standard »Open Badges«<sup>4</sup> wurde von der Mozilla Foundation in 2011 mit dem Ziel entwickelt, das Erstellen und Teilen von digitalen Nachweisen für persönlich, gesellschaftlich und in Bezug auf den Arbeitsmarkt relevante Kompetenzen zu ermöglichen und durch eine gemeinsame technische, interoperable Infrastruktur zu unterstützen. Open Badges sind mehr als digitale Bilder und enthalten maschinenlesbare und verifizierbare Metadaten. Ähnlich wie digitale Fotos, die mit Datum, Kamera- und Standortinformationen versehen sind, enthalten Open Badges Informationen (Metadaten) zur/zum Aussteller\*in und Empfänger\*in, zu Vergabekriterien und Belegen sowie Querverweise zu Kompetenzrahmen, wie der ESCO (Europäische Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe).<sup>5</sup> Mit Hilfe von Verweisen auf ESCO in Open Badges lassen sich Kompetenzen deutlicher einordnen und mit Stellenangeboten bzw. Anforderungsprofilen genauer abgleichen (Buchem, Orr & Brunn, 2019).

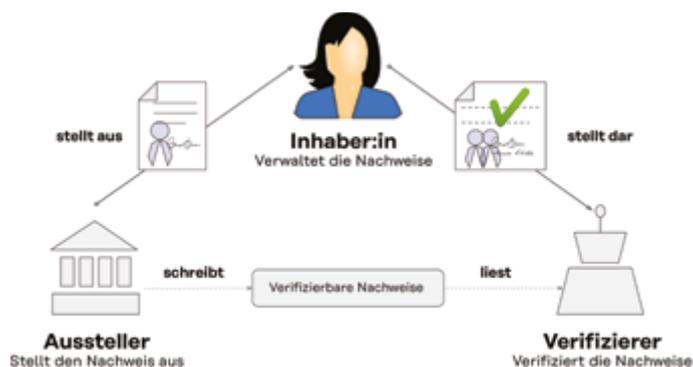
Die Infrastruktur für dieses Anerkennungssystem, die Open Badges Infrastructure, wurde geschaffen, um digitale Nachweise online zu erstellen und zu teilen, z. B. in Karrierenetzwerken wie LinkedIn. Das Wort »Open« bezieht sich darauf, dass der Open Badge Standard Open Source ist, wodurch auch das ethische Prinzip der gemeinschaftlichen Zusammenarbeit impliziert wird.

Die Studie »Badge Count Report 2022« zeigt ein stetiges Wachstum im Vergleich zu den Erhebungen in den Jahren 2018 und 2020 auf: Innerhalb von zwei Jahren hat sich die Anzahl der ausgestellten Open Badges um 73 Prozent erhöht, und innerhalb von vier Jahren wurde sogar ein Anstieg um 211 Prozent verzeichnet. So gab es in 2022 521.070 Badge-Angebote weltweit, davon etwa 83 Prozent in den USA (1EdTech & Credential Engine, 2022). Laut der Studie wächst auch das Bewusstsein und die Akzeptanz für digitale Nachweise. Open Badges werden aktuell in einer Vielzahl von Kontexten eingesetzt, u. a. in der beruflichen Weiterbildung und in Schulungen in Unternehmen. Mehrere Organisationen nutzen Open Badges zur Anerkennung von Kompetenzen sowie zur Modernisierung von bisherigen Zertifizierungsprogrammen. Open Badges werden auch als ein effektives Marketinginstrument für Bildungsangebote angesehen (ebd.).

Die aktuelle Version von Open Badges (Version 3.0) basiert dabei auf der Spezifikation »Verifiable Credentials« (VC) des World Wide Web Consortiums (W3C), einer internationalen Gemeinschaft, die Standards für das World Wide Web entwickelt. Dieses Verifikationsmodell ermöglicht es, manipulationsichere Nachweise auszustellen, diese kryptografisch zu verschlüsseln und zu überprüfen. Dabei kann die VC-Spezifikation für jede Form von Nachweisen verwendet werden, z. B. Reisepässe, Führerscheine und eben auch Bildungsnachweise in Form von Open Badges. Der/die Empfänger\*in von einem VC wird durch die Verwendung einer dezentralen Kennung (DID) anstelle einer E-Mail-Adresse (Standard bei der Open Badges Version 2.0) identifiziert und besitzt einen digitalen Schlüssel, welcher die Verifizierung und die Kontrolle über die Daten erhöht. Auch mit der Nationalen Bildungsplattform (NBP) in Deutschland wird eine Grundinfrastruktur für die Implementierung verifizierbarer, digitaler Nachweise in Form von VC bereitgestellt.

Das Schaubild visualisiert, wie Open Badges v3.0 als Verifiable Credentials genutzt werden.

Schaubild: Nutzung von Open Badges v3.0 als Verifiable Credentials.



Bildquelle: Daniel H. Hardman CC-BY-SA 4.0, URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Verifiable\\_credentials#/media/File:VC\\_triangle\\_of\\_Trust.svg](https://en.wikipedia.org/wiki/Verifiable_credentials#/media/File:VC_triangle_of_Trust.svg)

Die umfassenden Informationen (Metadaten) werden in der Open-Badge-Bilddatei kodiert und in einer unveränderten Form digital geteilt. Dabei entscheiden die Inhaber\*innen selbst, wo und mit wem der jeweilige Open Badge geteilt wird. Open Badges können mit Tools wie Badgecheck.io<sup>6</sup> verifizieren werden, was die Transparenz und die Vertrauenswürdigkeit erhöht. Die Zukunftsszenarien zum Einsatz von KI zur Begleitung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens vom KI-Campus verdeutlichen die Bedeutung von maschinen-

<sup>4</sup> <https://support.mozilla.org/de/products/open-badges/introduction-open-badges>; verschiedene Tools zur Erstellung und Vergabe von Open Badges werden unter [https://badge.wiki/wiki/Badge\\_platforms](https://badge.wiki/wiki/Badge_platforms) gemeinschaftlich gesammelt.

<sup>5</sup> <https://esco.ec.europa.eu/en/classification>

<sup>6</sup> <https://badgecheck.io>

lesbaren Metadaten über Kompetenzen für die Suche nach Weiterbildungsangeboten und die abschließende Zertifizierung (Schleiss et al., 2023).

### Data-Wallets

Die Implementierung von digitalen Kompetenznachweisen erfordert geeignete technische Lösungen, in denen diese Nachweise gespeichert und verwaltet werden können. Die digitalen Wallets bzw. Data-Wallets (digitale Brieftaschen) ermöglichen es, persönliche Lernprofile, Zeugnisse, Zertifikate und digitale Nachweise zu verwalten und mit anderen zu teilen (Kilian & Biel, 2023). Wallets sind mehr als reine Aufbewahrungsorte – die Inhaber\*innen können digitale Nachweise und andere Dokumente aus verschiedenen Quellen im Wallet speichern, nach verschiedenen Filterkriterien suchen und aus dem Wallet mit anderen nach Bedarf teilen, z. B. für Zulassungsverfahren, Bewerbungen, Projekte.

Data-Wallets sind als integraler Bestandteil der im Aufbau befindlichen Nationalen Bildungsplattform (NBP) konzipiert, mit dem Ziel, fälschungssichere Zertifikate für individuelle Lernerfolge bereitzustellen. Die NBP zielt darauf ab, eine Online-Infrastruktur für anbieterübergreifende Lehr- und Lernformate zu schaffen, um berufliche Anforderungen zu bewältigen und arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu erwerben (ebd.). Der NBP-Wallet als eine persönliche, individuelle Ablage soll den Nutzenden ermöglichen, persönliche Nachweise zu verwalten, eigene Daten und Dokumente abzulegen und aus der Wallet heraus für andere freizugeben. Die Implementierung von Data-Wallets in der NBP wird als besonders vorteilhaft für die Anerkennung von Zertifikaten sowie für die modulare Gestaltung in Form von Micro-Credentials betrachtet. Die Erwartung besteht darin, dass durch eine verstärkte Anerkennung von digitalen Nachweisen eine verbesserte Würdigung individueller Lernleistungen und Kompetenzen erreicht werden kann (ebd.). Einen genaueren Einblick in die Funktionsweise und die Rechtsgrundlage vom NBP-Wallet gibt die Webseite »meinbildungsraum«.<sup>7</sup>

Auf der internationalen Ebene gibt es bereits seit mehreren Jahren Bestrebungen, digitale Wallets zur selbstbestimmten Verwaltung von digitalen Nachweisen zu entwickeln. Eine bemerkenswerte Entwicklung in diesem Bereich stellt der Learner Credential Wallet (LCW)<sup>8</sup> dar, welcher von dem Digital Credentials Consortium (DCC)<sup>9</sup> in den USA entwickelt wurde. Die Nachweise im LCW sind verifizierbar, d. h. kryptografisch verschlüsselt, fälschungssicher und von der ausstellenden Institution digital signiert. Die Nachweise im LCW können auf der

Website VerifierPlus<sup>10</sup> verifiziert werden. DCC gibt jedoch zu bedenken, dass die Fähigkeit von Arbeitgebenden und anderen Institutionen, die digitalen Nachweise als legitim und vertrauenswürdig zu erkennen, noch nicht weit verbreitet ist.<sup>11</sup>

Um das papierlose Ausstellen von Zeugnissen zu ermöglichen, wurde von der EU-Kommission im Oktober 2021 der Standard der Europäischen Digitalen Bildungsnachweise (European Digital Credentials for Learning, EDB) eingeführt. Mit dieser neuen europaweit einheitlichen technischen Infrastruktur, eng verbunden mit dem Europass, können digitale Zeugnisse fälschungssicher und datenschutzkonform ausgestellt werden (Europass, 2023). EDB können für verschiedene Arten von Qualifikations- und Kompetenznachweisen, berufliche Nachweise, Arbeitszeugnisse o. Ä. verwendet werden. Ähnlich wie Open Badges, können auch EDB mit Arbeitgebern, Bildungseinrichtungen oder Anerkennungsbehörden geteilt werden. Die Inhaber\*innen von EDB behalten dabei die Kontrolle über ihre Daten. EDB-Zugangsdaten werden durch ein E-Siegel digital signiert und haben dadurch denselben rechtlichen Wert wie Papierzertifikate. Die digitale Überprüfbarkeit der Echtheit und Gültigkeit der Nachweise wird weitestgehend vereinfacht, was sich potenziell positiv auf die Mobilität zum Lernen und Arbeiten in Europa auswirken kann.

### Die Zukunft – und Empfehlungen für die Praxis

Digitale Instrumente zur Erstellung, Validierung und Verwaltung von digitalen Nachweisen, wie Micro-Credentials (MC), Open Badges (OB) und Data-Wallets (DW), haben das Potenzial, die Anerkennung von Kompetenzen flexibler, präziser, individueller und sicherer zu gestalten. Digitale Nachweise wie Open Badges und Micro-Credentials können zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen motivieren, zur Etablierung von Lernkulturen beitragen sowie Kompetenzen systematisch erfassen (Buchem, Orr & Brunn, 2019). Die Wertigkeit von digitalen Kompetenznachweisen wird durch verschiedene Faktoren bestimmt, darunter die Anerkennung der ausstellenden Institution oder Person, die Transparenz der Vergabeprozesse, die Anwendung von Qualitätsstandards und die Relevanz für den Arbeitsmarkt. Wie jedes System, welches Kompetenzen erfasst, dokumentiert oder verifiziert, sind auch die neuen, digitalen Systeme auf die Glaubwürdigkeit angewiesen, die insbesondere durch geeignete Qualitätssicherungsmaßnahmen und eine kontinuierliche Abstimmung zu Qualitätsstandards gewährleistet werden kann (ebd.).

<sup>7</sup> <https://www.meinbildungsraum.de/en/translate-to-english-datenschutz>

<sup>8</sup> <https://lcw.app>

<sup>9</sup> <https://openlearning.mit.edu/news/developing-open-source-wallet-digital-credentials>

<sup>10</sup> <https://verifierplus.org>

<sup>11</sup> <https://openlearning.mit.edu/news/developing-open-source-wallet-digital-credentials>



Mit der Einführung von technischen Standards wie den Verifiable Credentials und digitalen Ablagen wie digitale Wallets wird die Erwartung an eine höhere Durchdringung und die Nutzung von digitalen Nachweisen in vernetzten Ökosystemen in Bildungs- und Arbeitswelten verbunden. Der Einsatz von maschinellem Lernen und KI, neben Blockchain und anderen dezentralen Technologien, ermöglicht Daten aus den Bildungskontexten zugänglich zu machen (1EdTech, 2023).

Die Rolle der Weiterbildung angesichts dieser Entwicklungen liegt darin, die Anerkennung und Validierung von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen mit den neuen digitalen Technologien aktiv mitzugestalten. Um den Mehrwert von neuen Instrumenten wie Open Badges, Micro-Credentials und Data-Wallets optimal zu nutzen, ist es entscheidend, verstärkte Aufklärungsarbeit zu leisten und die Vorteile digitaler Nachweise deutlich zu kommunizieren. Zudem ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen, Unternehmen und anderen relevanten Akteuren erforderlich, um Standards zu etablieren und eine breitere Akzeptanz zu fördern. Gleichzeitig sollten mögliche Herausforderungen, wie Datenschutzbedenken oder technische Barrieren, aktiv angegangen werden, um das Vertrauen zu stärken und eine nachhaltige Verbreitung zu gewährleisten.

Die Zukunft der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen mit Hilfe von digitalen Nachweisen liegt schließlich in der Fähigkeit zur aktiven Gestaltung von Veränderungen und der Anpassungsfähigkeit der aktuellen Systeme.



PROF. DR. ILONA BUCHEM

ist Professorin für Kommunikations- und Medienwissenschaften an der Berliner Hochschule für Technik.

buchem@bht-berlin.de

1EdTech & Credential Engine (2022). *Badge Count Report 2022*. <https://content.1edtech.org/badge-count-2022/>

1EdTech (2023). *Open Badges Specification. Candidate Final Public. Spec Version 3.0*. [www.imsglobal.org/spec/ob/v3p0](http://www.imsglobal.org/spec/ob/v3p0)

Buchem, I., Orr, D. & Brunn, C. (2019). *Kompetenzen sichtbar machen mit Open Badges. Abschlussbericht der HFD Community Working Group Kompetenz-Badges. Hochschulforum Digitalisierung*. [https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD\\_AP\\_Nr48\\_Open\\_Badges\\_Bericht\\_2019\\_DE\\_web.pdf](https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_AP_Nr48_Open_Badges_Bericht_2019_DE_web.pdf)

Burmeister, K., Fink, A., Mayer, C., Schiel, A. & Schulz-Montag, B. (2019). *Szenario-Report: KI-basierte Arbeitswelten 2030. Fraunhofer IAO*. [www.digital.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/ikt/de/documents/1\\_Szenario-Report.pdf](http://www.digital.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/ikt/de/documents/1_Szenario-Report.pdf)

Europass (2023). *Digitale Bildungsnachweise: Fälschungssichere Zertifikate ausstellen*. [www.europass-info.de/bildungseinrichtungen/digitale-bildungsnachweise-ausstellen](http://www.europass-info.de/bildungseinrichtungen/digitale-bildungsnachweise-ausstellen)

Hammermann, A., Monsef, R. & Stettes, O. (2023). *KI und Arbeitsmarkt: Eine Analyse der Beschäftigungseffekte. IW-Report 55/2023*. [www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report\\_2023-KI-und-der-Arbeitsmarkt.pdf](http://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-KI-und-der-Arbeitsmarkt.pdf)

Kilian, L. & Biel, C. (2023). *Chancen und Herausforderungen der Nationalen Bildungsplattform aus Perspektive potenzieller Nutzender in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. [www.die-bonn.de/id/41891](http://www.die-bonn.de/id/41891)

Linten, M., & Prüstel, S. (2015). *Auswahlbibliografie »Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung«: Zusammenstellung aus: Literaturdatenbank Berufliche Bildung (www.ldbb.de) (Stand: August 2015 (Version 7.0))*. Bonn: BIBB.

Rat der Europäischen Union (2022). *Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit. Interinstitutionelles Dossier: 2021/0402(NLE)*. <https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/micro-credentials>

Schleiss, J., Mah, D.-K., Böhme, K., Fischer, D., Mesenhöller, J., Paaßen, B., Schork, S., & Schrumpf, J. (2023). *Künstliche Intelligenz in der Bildung. Drei Zukunftsszenarien und fünf Handlungsfelder*. Berlin: KI-Campus. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7702620>

Tamoliune, G., Greenspon, R., Tereseviciene, M., Volungeviciene, A., Trepule, E. & Dauksiene, E. (2023). *Exploring the potential of micro-credentials: A systematic literature review*. *Front. Educ.* 7:1006811. doi: 10.3389/educ.2022.1006811

Varadarajan, S., Koh, J.H.L. & Daniel, B.K. (2023). *A systematic review of the opportunities and challenges of micro-credentials for multiple stakeholders: learners, employers, higher education institutions and government*. *Int J Educ Technol High Educ* 20, 13. <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00381-x>

Kompetenzbasiertes Lernen und Anerkennung in der Erwachsenenbildung in Finnland

# Mit »Kontinuierlichem Lernen« zur Anerkennung

HEIKKI TULKKI

Mit ihrer Reform zum »Kontinuierlichen Lernen« hat die finnische Regierung Instrumente zur weitreichenden Anerkennung non-formal erworbener Kompetenzen geschaffen. Der Autor schildert die Entwicklungen zum kompetenzbasierten Lernen in der finnischen Erwachsenenbildung und gibt einen Einblick in Voraussetzungen und Vorteile dieser Anerkennungspraxis.

Veränderungen im Arbeitsleben treten oft schnell und unerwartet auf und erfordern nicht selten, dass man sich zügig neue Kompetenzen aneignet. Aus Arbeitgebersicht sollten diese neuen Fähigkeiten idealerweise schnell und unkompliziert erlernt werden können. In Finnland wurde auf veränderte Kompetenzanforderungen traditionell mit neuen Zertifikatskursen oder zumindest umfangreicheren Weiterbildungsangeboten reagiert. Dieser Ansatz hat jedoch zwei Nachteile: Erstens dauern solche Kurse lange, und zweitens ist es kaum realisierbar, gleichzeitig zu arbeiten, was dann zumeist eine Beurlaubung erfordert. Zudem kann es passieren, dass die Inhalte dieser Weiterbildungen schon veraltet sind, wenn man sie abgeschlossen hat. Daher werden flexiblere Lösungen benötigt, die länger »up-to-date« bleiben.

Gemäß den Zielen der Reform des »Kontinuierlichen Lernens«<sup>1</sup>, die derzeit in Finnland durchgeführt wird, sollen kompetenzbasierte Veranstaltungen innerhalb der liberalen Er-

wachsenbildung den lebenslangen Bedarf an Weiterbildung (»upskilling«) und Umlernen (»reskilling«) erfüllen. Die Reform fördert das Lernen im Arbeitsleben. Die Rolle der liberalen Erwachsenenbildung wird als entscheidend für die Reform angesehen, insbesondere im Bereich der Grundkompetenzen. Der kompetenzbasierte Ansatz in der liberalen Erwachsenenbildung, der im weiteren Verlauf genauer vorgestellt wird, ermöglicht ein grundsätzlicheres Verständnis und eine einfachere Vergleichbarkeit von Veranstaltungen und Kursen der freien Erwachsenenbildung, was dabei hilft, die Ziele der Reform des kontinuierlichen Lernens zu erreichen.

## Kompetenzbasiertes Lernen in der freien Erwachsenenbildung

Die freie oder auch liberale Erwachsenenbildung in Finnland umfasst ein weites Feld und besteht aus fünf verschiedenen Arten von Einrichtungen: Erwachsenenbildungszentren, Volkshochschulen, Sommeruniversitäten, Sportinstitute und Studienzentren, die alle staatliche Fördermittel erhalten, um einen Teil ihrer Ausgaben zu decken. Insgesamt gibt es etwa 300 Bildungseinrichtungen im Bereich der liberalen

<sup>1</sup> Der Begriff »Kontinuierliches Lernen (continuous learning)« wurde als Abgrenzung zum »Lebenslangen Lernen« eingeführt, welches nur gelegentlich stattfindet. Mit dem Begriff soll auf die Notwendigkeit von kontinuierlichem »upskilling and reskilling« hingewiesen werden: »Continuous learning responds to the need to develop and renew competence at different stages of people's lives and careers« (OKM, o. J.a)

Erwachsenenbildung. Der Hauptfokus liegt darauf, Erwachsenen Lernangebote zu unterbreiten, wobei das Mindestteilnehmeralter in der Regel 16 Jahre beträgt.

Die Bildungsmöglichkeiten, die das System der liberalen Erwachsenenbildung bietet, beruhen auf Freiwilligkeit und sind zumeist non-formaler Natur (mit Ausnahme der nicht-qualifizierenden Angebote der Volkshochschulen, die sich an Teilnehmende im schulpflichtigen Alter richten)<sup>2</sup>. In den vergangenen Jahren haben die Einrichtungen der freien Erwachsenenbildung jährlich insgesamt fast 100.000 Kurse und

»Im Jahr 2019 gab es insgesamt 1.563.795 Anmeldungen und rund 830.000 Teilnehmende.«

Veranstaltungen angeboten, die zwischen einer Zwei-Stunden-Veranstaltung und einem Kurs über zwei Semester rangierten. Im Jahr 2019 gab es insgesamt 1.563.795 Anmeldungen und rund 830.000 Teilnehmende (EDUPI & FAEA, o. J.). Mit Ausnahme von Angeboten für spezielle Zielgruppen wie Migrant\*innen oder ältere Menschen gibt es für die meisten Angebote keine Zugangsvoraussetzungen. Weil es bis auf den Bereich der nicht-qualifizierenden Angebote der Volkshochschulen (s.o.) keine nationalen Kerncurricula gibt, die ein spezifisches Programmangebot definieren, können Einrichtungen schnell auf sich verändernde Bedürfnisse und Bedarfe reagieren und passende Angebote entwickeln, seien sie lokal, regional oder auf Landesebene benötigt. In den letzten Jahren rückte die gesellschaftliche Rolle der liberalen Erwachsenenbildung in Finnland verstärkt in den Fokus. Ein gutes Beispiel hierfür sind Grundbildungskurse für Digitalkompetenzen für ältere Menschen, mit denen deren gesellschaftliche Teilhabe gesichert werden soll. Auch bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement oder das Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft sind wichtige Themen für die Erwachsenenbildung.

<sup>2</sup> <https://en.kansanopistot.fi/frontpage/what-can-you-study-at-a-folk-high-school/folk-high-school-year-for-youth-of-compulsory-education-age/>

Am 6. Februar 2019 setzte das finnische Ministerium für Bildung und Kultur eine Arbeitsgruppe ein, um die Verwendung von kompetenzbasierten Beschreibungen in der liberalen Erwachsenenbildung zu erörtern, ein Modell für solche Beschreibungen vorzuschlagen und eine gemeinsame Einheit vorzuschlagen, die den Umfang dieser Formen der Bildung und des Trainings beschreibt. Der Leitgedanke war, die Verwertbarkeit von Erwachsenenbildungsveranstaltungen zu stärken und die Möglichkeiten ihrer Anerkennung zu erweitern. Die Arbeitsgruppe wurde zudem gebeten, einen Plan für die Implementierung der Vorhaben zu entwickeln.

Im Dezember 2019 legte die Arbeitsgruppe dem Ministerium für Bildung und Kultur ein Memorandum vor (OKM, 2019; CEDEFOP, 2021, S. 9). Das Memorandum enthielt einen Vorschlag für ein kompetenzbasiertes Beschreibungsmodell für Veranstaltungen der liberalen Erwachsenenbildung. Im Kern empfahl die Arbeitsgruppe, dass non-formale Erwachsenenbildung und ihre Veranstaltungen und Kurse durch einen kompetenzbasierten Ansatz besser identifiziert und anerkannt werden könnten. Als definierende Einheit für den Umfang der Studien wurde der »Opintopiste« festgelegt (ein Studienpunkt, vergleichbar mit einem ECTS-Credit, der einen Arbeitsaufwand von durchschnittlich 27 Stunden von einem Studierenden erfordert). Die Bewertung der Veranstaltungen und Kurse erfolgt anhand von Kriterien, die aus den Lernzielen der Veranstaltung abgeleitet werden. Seit dem 1. August 2021 können abgeschlossene Veranstaltungen non-formalen Lernens im Nationalen Studien- und Abschlussregister (bekannt als Koski-Datenbank) registriert werden, nachdem entsprechende gesetzliche Änderungen im finnischen Parlament verabschiedet wurden (OKM, o. J. b).

Die Einführung der Koski-Datenbank wurde im Jahr 2018 vom finnischen Parlament beschlossen; seit 2019 ist sie verfügbar. In der Datenbank werden alle Nachweise formalen Lernens – Schulabschlüsse, Ausbildungs- und Studiennachweise – gespeichert. Die gespeicherten Daten können beispielsweise als Zugangsberechtigung zum Studium genutzt werden oder zur Vorlage bei der Arbeitssuche. Mit der Erweiterung auf Nachweise non-formalen Lernens bietet die Datenbank einen umfassenden Nachweis von Abschlüssen, Qualifikationen und Kompetenzen (CSC, 2018; CEDEFOP, 2021, S. 9).

Im kompetenzbasierten Ansatz konzentriert sich die Studienbeschreibung auf die Lernziele, also die Fähigkeiten, die ein Studierender nach dem notwendigen Arbeitsaufwand vermutlich erworben hat, anstatt auf den Inhalt der Veranstaltungen, wie es bislang üblich war. Während die Lernziele den Kern des kompetenzbasierten Ansatzes bilden, muss das planende Personal schätzen, wie viele Stunden ein\*e durchschnittliche\*r Teilnehmende\*r benötigt, um diese Lernziele zu erreichen. Auf dieser Grundlage wird der Umfang des Studiums in Studienpunkten berechnet. Bei Veranstaltungen und Kursen, bei

denen die Teilnahme freiwillig ist, kann die Einrichtung selbst entscheiden, ob eine Bewertung nach Noten erfolgt oder nach Bestanden/Nicht Bestanden. Die meisten Einrichtungen entscheiden sich für letzteres.

### Die Eintragung in die Nationale Datenbank

Einrichtungen der Erwachsenenbildung können frei entscheiden, welche Veranstaltungen und Kurse sie kompetenzbasiert anbieten; bei kompetenzbasierten Angeboten können die Teilnehmenden entscheiden, ob diese nach erfolgreicher Teilnahme in die Datenbank eingetragen werden. Damit Teilnehmende abgeschlossene Veranstaltungen in die nationale Datenbank eintragen lassen können, müssen folgende Anforderungen erfüllt sein: Definiert sein müssen 1. die Lernziele der Veranstaltung, 2. der (Arbeits-)Umfang der Veranstaltung in Studienpunkten und 3. die Bewertungskriterien; zudem muss die Veranstaltung bewertet worden sein. Dennoch werden nicht alle abgeschlossenen Veranstaltungen in die nationale Datenbank übertragen. Für eine Übertragung ist eine Einverständniserklärung des Teilnehmenden erforderlich, die vor Beginn der Veranstaltung auf einem Einverständnisformular abgegeben werden muss. Aber wenn die formalen Kriterien der Veranstaltung erfüllt sind und das Einverständnis des Teilnehmenden vorliegt, wird die erfolgreiche Absolvierung in der nationalen Datenbank erfasst.

**»Dadurch ist es einfacher und leichter umsetzbar geworden, solche Kompetenzen und Fähigkeiten als Teil einer Ausbildung anzuerkennen.«**

Das grundsätzliche Wissen über Veranstaltungen der Erwachsenenbildung und deren Vergleichbarkeit wurden durch den kompetenzbasierten Ansatz verbessert, da der Umfang der Veranstaltungen und die Kompetenzen, die die Lernenden sich wahrscheinlich angeeignet haben, leichter nachzuvollziehen sind. Dadurch ist es einfacher und leichter umsetzbar geworden, solche Kompetenzen und Fähigkeiten als Teil einer Ausbildung anzuerkennen, die zu einem formalen Abschluss führt. Die Anerkennung vorangegangener Lernergebnisse ist jedoch kein automatisierter Prozess, sondern verläuft fallba-

siert. Es liegt immer am »empfangenden« Ende, also meist an der Bildungseinrichtung, die den formalen Abschluss anbietet, zu entscheiden, ob und inwieweit in einer innerhalb der Erwachsenenbildung angebotenen Veranstaltung erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse anerkannt werden können. Da das Programmangebot der Erwachsenenbildung in Finnland enorm ist, können durch den Anerkennungsprozess flexible und individuellere Abschlüsse und Lernwege erreicht werden. Zudem ist es für Arbeitgeber durch kompetenzbasierte Beschreibungen viel leichter und wahrscheinlicher, eine Weiterbildungsveranstaltung mit geeigneten Inhalten zu finden, damit Mitarbeitende ihre notwendigen Fähigkeiten aktualisieren können.

Zum Ende des Frühjahrssemesters 2023 hatten etwa 37 Prozent aller Erwachsenenbildungseinrichtungen abgeschlossene Kurse und Veranstaltungen in die Koski-Datenbank übertragen. Die Zahl der Einrichtungen, die die Datenbank nutzen, ist damit auf 108 von insgesamt 292 angestiegen. Bis Ende Juli 2023 hatten etwa 20 Prozent der Erwachsenenbildungszentren, etwas weniger als 20 Prozent der Volkshochschulen, mehr als 40 Prozent der Sommeruniversitäten, etwas weniger als 20 Prozent der Studienzentren und sieben Prozent der Sportzentren die Koski-Datenbank genutzt. Die Anzahl der in der Koski-Datenbank erfassten freiwilligen, kompetenzbasierten Kurse und Veranstaltungen der Erwachsenenbildung wuchs in zwei Jahren auf insgesamt etwa 5.600 Registrierungen an. Bis Ende 2023 wurden insgesamt 7.355 Registrierungen erreicht, und es wird erwartet, dass die Zahl stetig wächst.

### Von der Kompetenzbeschreibung zu Badges

Die Herangehensweisen der unterschiedlichen Einrichtungen an kompetenzbasierte Beschreibungen und kompetenzbasiertes Lernen variieren stark. Einige Einrichtungen haben ihr gesamtes Programm in kompetenzbasierte Angebote umgewandelt, während andere einen gemäßigeren Ansatz gewählt haben. Bislang gibt es keine genauen Statistiken dazu, in welchen Fachbereichen bzw. für welche Themen Kurse und Veranstaltungen vornehmlich kompetenzbasiert angeboten werden. Deutlich wird aber, dass ein großer Teil der kompetenzbasierten Angebote in Bereichen erfolgt, deren Verwertbarkeit in der höheren Schul- und akademischen Bildung oder im Arbeitsleben hoch ist. Sprachkurse bilden eine wichtige Gruppe, oftmals auf Sprachen konzentriert, deren Angebot in der akademischen Bildung knapp ist. Darüber hinaus gibt es kompetenzbasierte Kurse und Veranstaltungen in einer Vielzahl von Fachgebieten, wie Kultur und Gesellschaft, Informationstechnologie, Kochen, bildende Künste, Handwerk, Sport, Tanz, Musik, Medientechnologie und Informationstechnologie, um nur einige zu nennen.

Das neueste Instrument, um den immer schnelleren und unvorhergesehenen Veränderungen im Arbeitsleben zu begegnen, die den Auf- und Ausbau von Kompetenzen notwendig machen, sind die nationalen »Basic Skill Badges«. Dabei handelt es sich um insgesamt 32 Mikro-Zertifikate, die in sechs verschiedenen Bereichen von Basiskompetenzen entwickelt wurden: Lernkompetenz, Textkompetenz, Rechen- und Finanzkompetenz, Interaktionskompetenz und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Digitalkompetenzen und Nachhaltigkeitskompetenz. Der Inhalt der jeweiligen Badges besteht aus kompetenzbasierten Beschreibungen der Lernziele, von denen die Bewertungskriterien abgeleitet werden.<sup>3</sup> Im Gegensatz zu den kompetenzbasierten Kursen und Veranstaltungen wird hierbei jedoch nicht mit Credit Points gearbeitet.

»Die »Basic Skill Badges« bieten die Möglichkeit, entweder schnell benötigte, fehlende Grundkompetenzen in diesen Bereichen zu erwerben, oder vorhandene Kompetenzen nachzuweisen.«

Die »Basic Skill Badges« bieten die Möglichkeit, entweder schnell benötigte, fehlende Grundkompetenzen in diesen Bereichen zu erwerben, oder vorhandene Kompetenzen nachzuweisen. Damit entsprechen diese Badges den Zielen der Reform des Kontinuierlichen Lernens. Die notwendigen Änderungen in der Gesetzgebung wurden Ende 2023 im finnischen Parlament verabschiedet. Basierend darauf wird es ab dem 1. August 2024 möglich sein, auch die Badges in die nationale Datenbank zu übertragen. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels steht die Pilotphase der Abzeichen in sieben Bildungseinrichtungen der liberalen Erwachsenenbildung kurz bevor.

<sup>3</sup> Die Inhaltsbeschreibungen können hier eingesehen werden: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/osaamismerkit>.



CEDEFOP (2021). *European inventory of NQFs 2020 – Finland*. [www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/finland-european-inventory-of-nqfs-2020](http://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/finland-european-inventory-of-nqfs-2020)

CSC (2018). *Koski service will provide comprehensive access to data on study credits, degrees and qualifications*. [www.csc.fi/en/-/kaikki-opintosuoritukset-ja-tutkintotiedot-uudesta-koski-palvelusta](http://www.csc.fi/en/-/kaikki-opintosuoritukset-ja-tutkintotiedot-uudesta-koski-palvelusta)

EDUFI & FAEA (o.J.). *Student Profile in Liberal Adult Education 2019*. <https://peda.net/yhdistykset/vst/kehitt%C3%A4minen2/julkaisut-luonnos/raportit/student-profile-in-liberal-adult-education-2019/vst-student-profile-2019-.pdf>

OKM (o.J.a). *Continuous Learning*. <https://okm.fi/en/continuous-learning-reform>

OKM (o.J.b). *Identification and recognition of prior learning: National Registry and Data Transfer Service for Study Rights and Completed Studies (Koski service) in liberal adult education and basic education in the arts*. <https://okm.fi/en/koski-service-in-liberal-adult-education>

OKM (2019). *Vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista valmistelevan työryhmän muistio*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-695-9>



Foto: Niina Rodionoff

HEIKKI TULKKI

ist Berater bei der Finnischen Nationalen Agentur für Bildung.

[heikki.tulkki@oph.fi](mailto:heikki.tulkki@oph.fi)

# Effizienter anerkennen mit Kompetenzfeststellung und KI

DIANA KRAHL, LAURA ROSER

Neben dem Herzstück, der Gleichwertigkeitsprüfung, sind einschlägige Beratungs- und Qualifizierungsangebote zentrale Säulen auf dem Weg zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (s. hierzu auch den Beitrag von Böse & Atanassov in diesem Heft). Allerdings gehen diese Prozesse nicht immer nahtlos ineinander über und bewegen sich jeweils in einem Spannungsfeld zwischen Standardisierung und Individualisierung. Beratungskräfte müssen den Bogen zwischen unterschiedlichsten Fallkonstellationen und dem deutschen Berufsbildungssystem schlagen, Anerkennungsbehörden heterogene internationale Qualifikationen im Rahmen rechtlicher Vorgaben bewerten. Muss für die volle Gleichwertigkeit eine Qualifizierung absolviert werden, so fehlt es oftmals an passenden (Kurs-)Angeboten bzw. bieten die Bescheide der Anerkennungsbehörden teilweise keine ausreichende Grundlage für die Konzeption von (individuellen) Maßnahmen.

Vor diesem Hintergrund beleuchtete eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Machbarkeitsstudie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), inwiefern Prozesse der Beratung, Gleichwertigkeitsprüfung und (Teil-)Qualifizierung stärker verknüpft und weiterentwickelt werden können. Zentrale Ergebnisse der auf leitfadengestützten Interviews (n=20) sowie auf einem Expert\*innen-Workshop basierenden Studie zeigen, dass Teilqualifizierungen aktuell nur begrenzt im Kontext Anerkennung nutzbar sind (u. a. da sich die Bescheide der Anerkennungsbehörden nicht automatisch in die »Kompetenzbündel« von TQs übersetzen lassen). Jedoch bieten Kompetenzfeststellungsverfahren sowie digitale bzw. KI-Tools Potenzial zur Verbesserung bzw. Beschleunigung von Anerkennungsprozessen – und zwar an den Schnittstellen Anerkennungsberatung, Gleichwertigkeitsprüfung und Qualifizierung.

## Anerkennungsberatung

Beratung kann zielgerichteter erfolgen, wenn im Vorfeld oder im Rahmen der Beratung die Kompetenzen und Potenziale der Ratsuchenden (realistisch) erfasst werden – bspw. durch ganzheitliche, biografieorientierte Tools.

Zudem müssen Beratungskräfte eine Fülle an Informationen zu (berufsspezifischen) Rechtsgrundlagen, (inter)

nationalen Berufsbildern, relevanten Akteuren und Qualifizierungsoptionen überblicken. Die Entwicklung einschlägiger digitaler Tools mit Filterfunktion ähnlich dem »Anerkennungs-Finder« (→ [www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/profis.php](http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/profis.php)) könnte gewährleisten, dass tatsächlich alle bestehenden Optionen von Einwanderung über Qualifizierung bis zur beruflichen Integration ausgelotet werden.

## Gleichwertigkeitsprüfung

Die Gleichwertigkeitsprüfung erfolgt i. d. R. auf Basis einer Dokumentenanalyse. Können Unterlagen nicht vorgelegt werden, erlaubt §14 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes auch sonstige Verfahren wie Arbeitsproben oder Fachgespräche. Dabei hat sich im dualen Bereich die Qualifikationsanalyse (QA) als fundiertes (wenn auch aufwändiges) System bewährt, auch im Hinblick auf die Qualifizierungsplanung. Möglichkeiten der Skalierbarkeit der QA sollten weiter geprüft und die (berufsfeldübergreifende) Etablierung als regelhafte Ergänzung bzw. Alternative zur Dokumentenprüfung erwogen werden.

KI-Tools bieten Potenzial für eine effizientere Gleichwertigkeitsprüfung, auch bei Antragstellungen aus dem Ausland, z. B. durch automatisierte Übersetzung von Curricula oder die Einschätzung beruflicher Handlungskompetenzen auf Basis von KI-basierten Fachgesprächen und simulierten Arbeitsproben mithilfe von Augmented/Virtual Reality.

## Qualifizierung

Losgelöst von der QA können Verfahren zur Kompetenzfeststellung die beschiedenen Defizite weiter ausdifferenzieren und so eine passgenauere Qualifizierungsplanung unterstützen und ggf. die Qualifizierungsdauer verkürzen. Dabei greifen anforderungsorientierte Verfahren zum relevanten Referenzberuf. Datenbanken wie KURSNET (→ [www.arbeitsagentur.de/kursnet](http://www.arbeitsagentur.de/kursnet)) bieten Übersichten zu Qualifizierungsangeboten im Kontext Anerkennung, müssen allerdings manuell bedient werden. KI-Technologien bieten auch hier Ansatzpunkte für effizientere Verfahren – wenn bspw. einem Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit per automatisiertem Verfahren passende Ausgleichsmaßnahmen zugeordnet werden.

Die betrachteten Potenziale für effizientere Anerkennungsprozesse wirken jedoch nur, wenn sie in gelebte Praxis umgewandelt werden.

DIANA KRAHL UND LAURA ROSER

sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

diana.krahl@f-bb.de / laura.rosen@f-bb.de

# Valide Ermessenssachen MYSKILLS und KIRA Pro

MICHAEL TOPP (DIE)

Das zweiteilige digitale Qualifizierungstool **MYSKILLS** bewährt sich seit 2018 darin, Arbeitskräfte trotz fehlender formeller Ausbildung in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Bundesagentur für Arbeit und die Bertelsmann Stiftung wollen hiermit das enorme Potenzial von zumeist jahrelang on the job angeeignetem Expertenwissen von Menschen der beiden Zielgruppen »Ungelernte« und Migrant\*innen bergen und damit dem Fachkräftemangel begegnen. So wurde Herr K. aus dem Iran nach der Teilnahme am **MYSKILLS**-Test im Bereich KFZ-Bau zum kompetenten und geschätzten Kollegen in der Produktionsstraße bei MAN Trucks. Ein anderer Teilnehmer, der vor 25 Jahren Bauten- und Objektbeschichter gelernt und danach eine wechselhafte Aushilfsjobbiografie hatte, arbeitet nun als Triebfahrzeugführer.

Teilnehmende Arbeitssuchende benötigen neben minimaler Medienkompetenz lediglich zwei weitere Voraussetzungen, um an **MYSKILLS** teilnehmen zu können: Sie müssen alphabetisiert sein (Geflüchtete und Migrant\*innen zumindest in ihrer Muttersprache) und Berufserfahrung haben. Ein Online-Test unter → [meine-berufserfahrung.de](https://meine-berufserfahrung.de) – als Vorstufe zum **MYSKILLS**-Test – dient zur Selbsteinschätzung und ist frei zugänglich. Nach Auswahl eines von 30 Berufen aus Handwerk, Dienstleistung, Handel erfragt der Selbsttest online und ausschließlich durch Bedienung der Computermaus in zwölf möglichen Sprachen mit Fotos sukzessive die Häufigkeit diverser spezifischer Tätigkeiten, für Fachinformatiker\*innen etwa auf 22 Seiten den Aufbau von PC-Arbeitsplätzen, das Erstellen von Datenbanken, Beheben von Boot-Fehlern oder die Server-Konfiguration.

Ergibt sich ein »oft« oder »sehr oft« in mindestens einem von insgesamt fünf Handlungsfeldern, wird im nächsten Schritt unter anderem die fundierte Verifizierung der Fähigkeiten mit **MYSKILLS** empfohlen, angeboten von ausgewählten Bildungsträgern, optional vermittelt durch eine Arbeitsagentur. Mehrere Teilnehmende finden sich dann zu einem Testtermin bei bekanntem Bedienprinzip, denselben Sprachoptionen und Berufsbildern in einem beaufsichtigten, zur Sicherung der Validität geschlossenen Seminarraum mit berufspsychologischer Betreuung zusammen.

Sie müssen ihre Handys abgeben und binnen maximal vier Stunden mindestens 120 Fragen berufstypischer Anforderungssituationen beantworten. Die Inhalte mit Text, Bildern oder Videos ähneln Arbeitsaufträgen. Aus dem Abschneiden in allen Handlungsfeldern werden über ein Punktesystem die Kompetenzen der Testperson ermittelt. Im Folgenden werden in der Arbeitsvermittlung auf dieser Basis weiterführende Integrationsmaßnahmen empfohlen, wie eine Jobvermittlung, weitere (ggf. arbeitsbegleitende) Qualifizierungen oder eine Ausbildung.

Schwerpunkt des Bildungsforschungsprojekts **KIRA Pro**, getragen vom Fraunhofer Institut, dem Entwickler Peers, Weiterbildungsanbietern sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) des produzierenden Gewerbes ist hingegen die Personalentwicklung mit Blick auf eine gelingende Digitalisierung. Durch Re- und Upskilling sollen Firmenbelegschaften dafür fit gemacht werden. Der Clou: Die Algorithmen der Künstlichen Intelligenz **SELENA** ermitteln anhand webbasiert erfasster Fähigkeiten und branchenübergreifender Trendthemen die Bedarfe von Lernenden, generieren individuelle Lern- und Qualifizierungspfade und finden passende Weiterbildungsangebote. So erlernen etwa Mitarbeitende des Verkaufs gemäß ihrer Rolle im Betrieb den grundlegenden Umgang mit digitalen Kommunikationstools, üben Verkaufsgespräche und Kundenberatung im virtuellen Raum bzw. die strategische Firmenausrichtung einer »Smart Factory« in Zeiten von Industrie 4.0. Dazu hat die Firmenleitung jederzeit die aktuelle Lernstufe der Mitarbeitenden auf der Lernplattform inklusive Kostenfaktor im Blick. Um die **KIRA-Pro**-Software noch bedienfreundlicher zu machen, sollen die 3.000 gelisteten Berufe sowie 12.000 Fähigkeiten des **ESCO**-Rahmens (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations, **ESCO**) integriert werden.

Die zweijährige Förderphase von **KIRA Pro** durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (**BMBF**) im Innovationswettbewerb **INVITE** (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) ist soeben ausgelaufen. **BMBF** und Bundesinstitut für Berufsbildung (**BIBB**) haben im März 2024 wieder in den »digitalen Weiterbildungsraum der Zukunft« auf → [www.invite-toolcheck.de](https://www.invite-toolcheck.de) zum Testen von **KIRA Pro** und anderen Bildungstool-Prototypen aufgerufen.

→ [HTTPS://MEINE-BERUFSERFABUNG.DE/](https://meine-berufserfahrung.de/)

Die Webseite bietet einen Online-Test zur Selbsteinschätzung von Fähigkeiten in 30 Berufen aus Handwerk, Dienstleistung, Handel.

→ [WWW.MYSKILLS.DE](https://www.myskills.de)

Die Projekt-Homepage stellt für Arbeitssuchende, Arbeitsvermittler\*innen und Arbeitgeber\*innen Videoclips mit Erfolgsberichten, Info-Material und Kontaktadressen bereit.

→ [HTTPS://T1P.DE/SCS4F](https://t1p.de/scs4f)

Die Webseite bietet einen Überblick über das Projekt **KIRA Pro** – Mit Künstlicher Intelligenz zum neuen Jobprofil.

# Mit Inklusion gegen den Fachkräftemangel »Förderbezogene Diagnostik in der inklusiven Bildung« und das MINKBI

STEFAN KATZENBACH

Einer der »10 guten Gründe für Inklusion«, die die Aktion Mensch in ihrem Praxishandbuch Inklusion versammelt, ist die Verringerung des Fachkräftemangels.<sup>1</sup> Damit gewinnt das Thema Inklusion nicht nur in der Schule, sondern auch in der Erwachsenenbildung immer mehr an Bedeutung. In der Förderrichtlinie »Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte für inklusive Bildung« des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurden im Zeitraum von 2017 bis 2021 38 Projekte gefördert, die zu den Entwicklungsbedingungen für professionelle Kompetenzen pädagogischen Personals vom Elementarbereich bis zur Erwachsenenbildung forschten und Konzepte zur Weiterqualifizierung entwickelten. Daran anschließend werden in der BMBF-Förderrichtlinie »Förderbezogene Diagnostik in der inklusiven Bildung« von 2021 bis 2026 in 28 Projekten Konzepte entwickelt, die bei der Umsetzung inklusiven Unterrichts anhand förderbezogener Diagnostik helfen sollen. Dazu werden neue Diagnose- und Förderinstrumente entwickelt, bestehende weiterentwickelt und es wird wissenschaftlich untersucht, wie sie in der inklusiven Bildung eingesetzt werden. Die Ausrichtungen sind dabei vielfältig und fächerübergreifend.

Die geförderten Projekte kommen aus den Bereichen Frühe Bildung, Schulische Bildung und Weiterführende Bildung, zu dem neben beruflicher und hochschulischer Bildung auch die Erwachsenenbildung gehört. So entwickelt beispielsweise das Projekt »MEIN.Profil« gemeinsam mit Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten und pädagogischen Fachkräften aus der Hamburger Bildungspraxis ein Diagnostikinstrument zur Dokumentation, Reflexion und Präsentation von Fähigkeiten der Grundbildung (junger) Erwachsener mit Lernschwierigkeiten. Das Projekt »SeiP« wiederum richtet sich an (aus-)bildungsbenachteiligte Jugendliche am Übergang Schule-Beruf und ermöglicht ihnen in Zusammenarbeit mit Berufsschulen und Berufskollegs in offenen und kreativen Selbstdarstellungs- und Erhebungsformaten ihre Stärken zu ergründen und sichtbar zu machen.

Begleitet wurde und wird die Arbeit der an den beiden Förderrichtlinien beteiligten Projekte zum Thema Diagnostik vom Metavorhaben Inklusive Bildung (MINKBI). Im Metavorhaben, das von Prof. Dr. Dieter Katzenbach und Prof. Dr. Michael Urban geleitet wird, wird der Forschungsstand gesichtet; zudem wurde und wird im Metavorhaben der fachliche Austausch koordiniert und die Vernetzung der insgesamt 66 Forschungsprojekte der beiden BMBF-Förderrichtlinien unterstützt. Die abschließenden Ergebnisse der Projekte zur förderbezogenen Diagnostik werden auf einer Abschlusstagung im Herbst 2024 präsentiert. Auf der Homepage des Metavorhabens (→ <https://forschung-inklusive-bildung.de>) kann man sich über die Projekte informieren und die Projektverantwortlichen kontaktieren.

Auch zu bereits abgeschlossenen Projekten finden sich Informationen auf der Homepage, zum Beispiel zu den Projekten »iQ\_EB – Qualifizierung für eine inklusive, allgemeine Erwachsenenbildung am Beispiel von Blindheit und Sehbeeinträchtigung«, die ein Konzept für die Qualifizierung von pädagogischem Personal für inklusive Bildung im Kontext der allgemeinen öffentlichen Weiterbildung erarbeitet haben, oder »Inklusibus – Inklusive Berufsbildung und Situationsdefinition«, in dem Reflexionsprozesse über unterschiedliche Weltzugänge in Gang gesetzt werden sollen, um inklusives Lehren und Lernen in der Ausbildung in Betrieb und berufsbildender Schule zu ermöglichen.

Zum Abschluss der Förderrichtlinie »Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte für inklusive Bildung« wurden vier Sammelbände unter dem Titel »Qualifizierung für Inklusion« herausgegeben, in denen die geförderten Projekte ihre Ergebnisse präsentieren. Die Bände machen es möglich, diese Ergebnisse vom Bereich der frühen Bildung bis zur Erwachsenenbildung zusammenhängend zu erschließen. Sie sind beim Waxmann-Verlag erschienen und im Open Access frei verfügbar (→ <https://t1p.de/75r7l>). Ebenfalls im Rahmen des Metavorhabens wurde im Sommer 2018 die Online-Zeitschrift »QfI – Qualifizierung für Inklusion« gegründet (→ <https://qfi-oz.de>). Die Beiträge der frei zugänglichen Zeitschrift machen aktuelle Arbeiten zur Entwicklung und Implementierung von Qualifizierungsmaßnahmen für inklusive Bildung sichtbar und dienen der Verbreitung erprobter Konzepte für die Aus-, Fort- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte.

<sup>1</sup> [www.aktion-mensch.de/kommune-inklusive/praxis-handbuch-inklusion/gruende-fuer-inklusion/fachkraefte](http://www.aktion-mensch.de/kommune-inklusive/praxis-handbuch-inklusion/gruende-fuer-inklusion/fachkraefte)

KONTAKT

Minkbi@uni-frankfurt.de

# »Ich halte die Idee eines Baukastenprinzips für sinnvoll.«

4 Fragen an Sascha Rex

## Wird die Rolle der allgemeinen Erwachsenen- und Weiterbildung bei der Fachkräftequalifizierung unterschätzt?

Ja, das sieht man zum Beispiel daran, dass die allgemeine Weiterbildung enorme Anstrengungen unternehmen musste, um in die sogenannte Nationale Weiterbildungsstrategie integriert zu werden. Ich denke, dass es ein sehr großer Fehler ist, Fragen zur Fachkräftequalifizierung und zu Zukunft der Arbeit immer nur auf die ganz eng geführte berufliche oder sogar betriebliche Weiterbildung zu reduzieren. Zurzeit suchen wir als Gesellschaft in vielen Bereichen Arbeitskräfte, aber man nimmt sich nicht die Zeit und hat auch nicht den Mut, wirklich Potenziale zu heben. Wenn ich zum Beispiel auf den sogenannten Job-Turbo für Geflüchtete schaue, den die Bundesregierung nun gestartet hat, dann geht es wirklich nur darum, Menschen schnell in Arbeitsverhältnisse zu bringen, und ihnen wird gegebenenfalls eine Arbeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus vermittelt. Das sind kurzfristige Überlegungen, um die Beschäftigung zu fördern und vermutlich auch Lücken zu schließen, ohne für die einzelne Person einen vernünftigen Bildungsplan zu entwickeln entlang ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten.

## Was schlagen Sie vor?

Ich halte die Idee eines Baukastenprinzips für sinnvoll, sowohl für diejenigen, die neu zu uns kommen,

als auch für diejenigen, die schon da sind. Der erste Schritt dabei wäre, vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen zu dokumentieren und anzuerkennen, der zweite Schritt, zu überlegen, wo will die Person hin, was braucht sie dann noch an Bausteinen. Das könnte ja zum Beispiel eine zusätzliche Fachsprache sein oder auch personale Kompetenzen, die den Menschen noch fehlen und die man fördern kann. Das ist etwas, was wir als allgemeine Weiterbildung sehr gut könnten.

## Woran hapert die Umsetzung dieser Idee?

Wir tun uns in Deutschland wahn-sinnig schwer damit, Konzepte umzusetzen, die nicht nach formalen Abschlüssen fragen, sondern sich anschauen, welche Kompetenzen ein Mensch im Laufe seines Lebens erworben hat. Seit Jahrzehnten wird an festen Bildungsgängen festgehalten, und zwar nicht nur von Arbeitgeber-, sondern auch von Gewerkschaftsseite, wobei es doch eigentlich im Interesse der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder sein müsste, Kompetenzen, die ich beispielsweise während meiner Arbeitstätigkeit erlangt habe, anzuerkennen. Das Einzige, wo solche Kompetenzen dokumentiert werden, sind Zwischenzeugnisse und Endzeugnisse des Arbeitgebers. Warum kann man das nicht auf einem Kompetenzraster beschreiben und sich dann fragen, was braucht die Person noch, um daraus einen formalen Abschluss zu machen? Diese Fragen stellen wir uns nicht.

## Gehen Teilqualifizierungen nicht in die Richtung, die Sie vorschlagen?

Teilqualifizierung gehen langsam in die Richtung, aber auch das ist größtenteils noch ein Closed Shop bestimmter beruflicher Anbieter. Mir fehlt da der ganzheitliche Ansatz, tatsächlich zu überlegen, wo will denn dieser Mensch insgesamt hin? Es kann ja sein, dass er sagt, ich würde mit meinem Fachwissen zukünftig viel lieber im Vertrieb arbeiten und bräuchte dann vielleicht noch sprachliche Kompetenzen oder schriftliche Kompetenzen. Eine Bildungsplanung anhand vorhandener Kompetenzen und der Wünsche von Menschen wäre sinnvoll. Das machen wir nicht. Das Bildungszeitgesetz wäre ein erster guter Schritt in die Richtung gewesen, dass auch Arbeitgeber mit in Verantwortung genommen werden, sich an der weiterführenden Qualifikation ihrer Mitarbeiter zu beteiligen, indem sie zum Beispiel Freistellungen ermöglichen. Aber leider wurden die relevanten Passagen aus dem Referentenentwurf gestrichen.



SASCHA REX

ist Leiter der Stabsstelle Grundsatz und Verbandsentwicklung beim Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV).

rex@dvv-vhs.de



## Futurium

Alexanderufer 2, 10117 Berlin

→ [HTTPS://FUTURIUM.DE/](https://futurium.de/)

»Was ist uns in Zukunft wirklich wichtig?« Der Mensch steht im Mittelpunkt des 2019 eröffneten, fünfeckigen »Hauses der Zukünfte« am Spreebogen zwischen Hauptbahnhof und Reichstagsgebäude in Berlin. Mögliche Zukünfte entdecken und diskutieren – das Futurium ist offen für alle. Die Ausstellung zum neuen Themenjahr »Rohstoffe – Schätze der Zukunft« zeigt wieder Exponate in den drei großen Denkräumen »Natur«, »Mensch« und »Technik«. Donnerstags lädt das »Futurium Lab« mit Begleitprogramm und Workshops zum Experimentieren ein, wie mit der aktuellen Reihe »Materialzukünfte besuchen«, zum Tüfteln in der Werkstatt oder zum Ausprobieren von KI-Tools. Die Wochenenden richten sich mit Führungen sowie dem »Family Open Lab« besonders an Familien und Kinder.

Der Skywalk erlaubt bei gutem Wetter die Erkundung aller Ebenen des Hauses. Im Veranstaltungsforum finden

Experten- und Politikertalks auch im Rahmen des vom Bundesforschungsministerium mit »Freiheit« überschriebenen Wissenschaftsjahres 2024 statt. Und insofern versinnbildlicht die nachhaltige und barrierefreie Architektur des Gebäudes die effektive Wiederverwertung von Ressourcen als eine Grundvoraussetzung für die politische Freiheit unserer und nachfolgender Generationen.

Kostenfreie multimediale Lernangebote für Lehrkräfte und Schüler\*innen hält die hauseigene Bildungsplattform »Zukünfte gestalten« vor. Mit dem Ausstellungs-Code auf Eintrittskarte oder Armband können sich Besucher\*innen auch im Nachhinein weitere persönliche Zukunftsthemen erarbeiten. Schließlich bietet das digitale Archiv der Zukünfte Einblicke in frühere Zukunftsentwürfe. (MT)

## Wünschbare und mögliche Zukünfte zusammenbringen

DIE-Forum Weiterbildung,  
4. & 5. Dezember 2023,  
Bonn

JAN ROHWERDER

Mit Blick auf den Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine sprach Bundeskanzler Olaf Scholz von einer »Zeitenwende« und begriff damit die Invasion als singuläres Ereignis, das die Zukunft unwiederbringlich verändert hatte. Andere die Zukunft prägende Entwicklungen lassen sich nicht auf einzelne Ereignisse zurückführen; auch die Veränderungen, die sie mit sich bringen, werden nicht schlagartig, sondern im Zeitverlauf wirksam. Da diese aber dennoch tiefgreifend sein könne, spricht man von »Transformationen« – und davon lassen sich einige finden derzeit: von regionalen Transformationsprozessen über die digitale Transformation bis zur »grünen« Transformation, die der Klimawandel und die Bemühungen um die Eindämmung seiner Folgen mit sich bringen. Welche Rolle die Erwachsenen- und Weiterbildung bei der Bewältigung und Gestaltung der unterschiedlichen Transformationen spielen kann, beleuchtete das DIE-Forum Weiterbildung 2023 unter dem Titel »Transformationen verstehen – Teilhabe fördern. Weiterbildung für einen gerechten und nachhaltigen Fortschritt gestalten«. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik tauschten sich am ersten Tag in vier Sessions über die »Digitalisierung der Weiterbildung«, den »Ökologischen Wandel«, »Demografische Veränderungen« und »Regionale Transformationsprozesse« aus. Der zweite Tag stand im Zeichen der praktischen An-

wendung: Vier unterschiedliche Methoden, mit denen Transformationsprozesse begleitet oder verständlich gemacht werden können, konnten unter Anleitung ausprobiert werden. Inhaltlich gerahmt wurden die Sessions und Methodenbeispiele von zwei Keynotes von Prof. Dr. Gerhard de Haan und Prof. Dr. Annette Scheunpflug sowie einem Impulsvortrag von David Weigend. Gerhard de Haan widmete sich den »Zukünften der Weiterbildung« und ging dabei nicht nur auf notwendige Standards der Weiterbildung ein, sondern richtete normative Forderungen an Weiterbildung: Diese müsse den Menschen dabei helfen, sich der weltgesellschaftlich immer noch verbreiteten Steigerungslogik widersetzen und nachhaltig handeln zu können und sie dabei unterstützen, Demokratie als Lebensform – und nicht nur als Herrschaftssystem – zu etablieren. Auch David Weigend setzte sich in seinem Impuls mit Zukünften auseinander. Neben einem interessanten und amüsanten Blick in »vergangene« Zukünfte – wie stellten sich die Menschen in früheren Zeiten die Zukunft vor? –, setzte er das Ziel, wünschbare und mögliche Zukünfte zusammenzuführen und dabei immer sowohl das Individuum als auch die Gesellschaft und nicht zuletzt das System Erde im Blick zu behalten. Dass beide von »Zukünften« – und nicht von der Zukunft – sprachen, verdeutlichte, dass diese eben nicht festgelegt, sondern gestaltbar sind. Den Blick auf globale Nachhaltigkeit weitete dann noch einmal Annette Scheunpflug in ihrem Abschlussvortrag und betonte, dass es um »soziale Globalität« geht, die das Gegenüber immer mitbedenkt. Sie forderte nicht weniger als eine Steigerung des politischen und des didaktischen Moments in der Weiterbildung, um den großen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen.

Gerade durch die starke Einbindung des Publikums nicht nur in der Praxisphase war dieses DIE-Forum eine erhellende, aber auch kurzweilige Veranstaltung, die dazu anregte, über die Zukunft – bzw. die Zukünfte! – in positiver Weise nachzudenken, denn eines wurde deutlich: Trotz aller Herausforderungen geschehen Transformationen nicht nur, sie sind gestaltbar.

### DIE-Innovationspreis 2023

Mit dem »Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung« des DIE, der diesmal unter der Schirmherrschaft von Prof. Dr. Maja Göpel ausgerichtet wurde, prämierte das DIE vier sehr unterschiedliche Projekte, die sich dem Thema »Sozial-ökologische Transformation gestalten. Wie Weiterbildung einen gerechten und nachhaltigen Fortschritt unterstützt.« auf sehr unterschiedliche Weise genähert haben. Für ihre »Weiterbildung Wirtschaftsethik« wurden die Thales-Akademie für angewandte Philosophie gGmbH und Universität Freiburg ausgezeichnet, für ihre Arbeit rund um die Zeitschrift »kaffeepause«, die literarische Texte und Bilder von Menschen mit Assistenzbedarf versammelt, die Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen und die Diakonie St. Martin. Den Blick ins Lokale und in die weite Welt richten die beiden weiteren ausgezeichneten Projekte: die »Akademie des Wandels« der Ideenwerkstatt Dorfzukunft e. V. und »Our Voices – Our Planet« vom Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e. V. in Kooperation mit Learn2Change – Global Network of Educational Activists. Videovorstellungen aller ausgezeichneten Projekte finden sich unter

→ [WWW.DIE-BONN.DE/INSTITUT/INNOVATIONSPREIS/2023](http://WWW.DIE-BONN.DE/INSTITUT/INNOVATIONSPREIS/2023)

## Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel – welchen Beitrag kann Validierung leisten?

DEValAT-Fachtagungen, 28. & 29. Februar 2024, München, und 10. & 11. Oktober 2023, Linz

TINA RAPP  
ANDREAS SCHULTE-HEMMING  
ELKE SCHILDBERGER

Im Rahmen des Erasmus+-Projekts »DEValAT – Austausch und Vernetzung zur Validierungspraxis in Deutschland und Österreich« fanden Ende Februar 2024 in München und Ende Oktober 2023 in Linz/Österreich zwei hybrid ausgerichtete Fachtagungen zum Thema Validierung statt. Während sich die Tagung im Februar mit der »Verstetigung von Validierungsverfahren: Rechtlich verankert – Und nun? Perspektiven der Validierung im deutschsprachigen Raum« beschäftigte, war das Thema der Tagung in Linz die Validierung und deren Rolle im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Ausgangspunkt der Fachtagung im Februar war die für Deutschland geplante rechtliche Verankerung von Validierungsverfahren im Berufsbildungsgesetz. Der Entwurf des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG), der am 7. Februar 2024 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, sieht für Personen ohne Berufsabschluss einen Anspruch auf Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines dualen Ausbildungsberufes nach BBiG/HwO vor und soll zum 1. Januar 2025 in Kraft treten. Daher standen am ersten Tag Fragen zur konkreten Umsetzung von Vali-

dierungsverfahren im Mittelpunkt: Wie kann eine passgenaue Ansprache der einzelnen Zielgruppen von Validierungsverfahren gelingen? Wie kann eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Validierungsstelle und verschiedenen Beratungsstellen gestaltet werden? Und wie können geeignete Finanzierungsmodelle für ein zukünftiges Validierungsverfahren aussehen? In drei Austauschrunden wurden schon gemachte Erfahrungen aus Österreich und Deutschland der Projekte »Du kannst was« und »ValidKom Transfer« aufgegriffen und Best-Practice-Ansätze aus dem IQ Beratungsnetzwerk in Deutschland sowie Finanzierungsmodelle aus Frankreich und Österreich durch Impulsvorträge in die Diskussionen eingebracht.

Am zweiten Tag drehte sich alles um die Validierungspraxis in der Pflege. Dr. Martin Noack von der Bertelsmann Stiftung eröffnete den Tag mit seinem Vortrag »Unterqualifizierung und Fachkräftemangel in der Pflege – Welche Wege des beruflichen Aufstiegs stehen den sogenannten Ungelernten/Hilfskräften in der Pflege offen?« Obwohl eine beträchtliche Anzahl von Personen mit Berufserfahrung als Unterqualifizierte zur Verfügung stünden, gebe es auch einen Mangel an Pflegekräften auf Helfer- bzw. Assistenzniveau. Validierung wurde in der anschließenden Diskussion als eine bewährte Möglichkeit betrachtet, um diesen Personenkreis anzusprechen und ihre vorhandenen Kompetenzen zu nutzen.

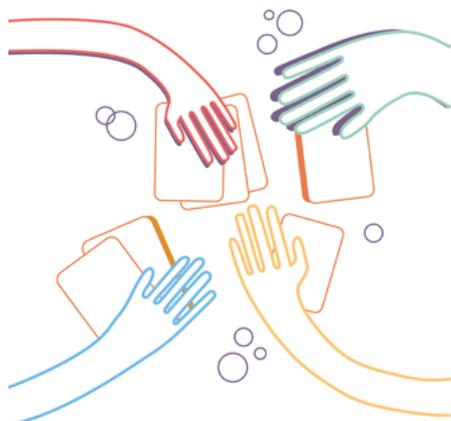
Bei der Tagung im Oktober in Linz betonte Bernd Gössling von der Universität Innsbruck die Paradoxien der Validierung und die damit verbundenen Herausforderungen im Bildungssystem. So verwies er neben anderen Aspekten auf die ungeeigneten, in der formalen Bildung etablierten Bewertungsmaßstäbe, um die hohe Komplexität von informell und non-formal erworbenen Kompeten-

zen zu erfassen. Christian Eichbauer und Thomas Citroni als Vertreter des Projekts »Du kannst was o.ö.« beantworteten die Frage nach der Rolle der Validierung beim Fachkräftemangel mit einem überzeugenden »Ja, aber ...«: Validierungsverfahren seien in Österreich nur in einzelnen Bundesländern und nicht flächendeckend möglich und könnten damit nur eingeschränkt Wirkung entfalten. So müsse nicht nur die vorhandene Skepsis abgebaut, sondern auch verstanden werden, dass Validierungs- und Anerkennungsmodelle keine Konkurrenz zum bestehenden formalen Bildungssystem, sondern ein zusätzliches Angebot für spezifische Zielgruppen darstellten. Die durch die unterschiedlichen Sichtweisen aus dem Plenum angeregte Diskussion ließ die Teilnehmer\*innen kritisch über die Vorteile der Validierung für Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen nachdenken. Der zweite Tag gewährte Einblicke in Projekte wie »ValidKom Transfer«, das Pflegeprojekt des BFI Salzburg und das deutsche Projekt »Valida«. Diese Best-Practice-Beispiele zeigten, dass erfolgreiche Validierungsmodelle nicht nur in Frankreich (seit den 1980er Jahren), der Schweiz, den Niederlanden und den skandinavischen Ländern bereits existieren. Dennoch wurde deutlich, dass eine Integration der Modelle in das Bildungssystem bisher noch nicht vollumfänglich stattgefunden hat.

Die DEValAT-Fachtagungen zeigten nicht nur Herausforderungen, sondern auch konkrete Wege zur Lösung des Fachkräftemangels durch Validierung auf. Der Weg mag noch lang sein, aber die Impulse sind gesetzt, und die Diskussionen werden sicherlich weitergehen.

Alle Dokumentationen inkl. Präsentationen des Projekts finden sich hier:

→ [HTTPS://T1P.DE/Y5SGO](https://t1p.de/y5sgo)

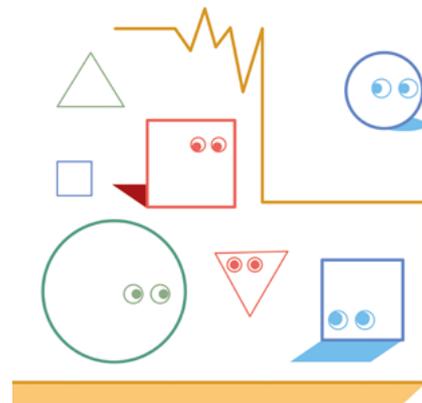


## Spielerisch über, durch und für Demokratie lernen

JAN ROHWERDER

In vielen Staaten der Welt werden demokratische Errungenschaften zurückgebaut, und auch die Forschung konstatiert, dass Demokratien weltweit unter Druck stehen. Damit sie funktionieren, brauchen Demokratien engagierte Bürgerinnen und Bürger. Dazu gehört nicht nur, einmal im Zeitraum von vier oder fünf Jahren zur Wahlurne zu gehen. Es braucht Wissen über die Funktionsweise der Demokratie, über ihre Institutionen sowie über Beteiligungsmöglichkeiten, Rechte und Pflichten; es braucht aber auch Kompetenzen im Sinne von demokratischer Handlungsfähigkeit. Die Frage der notwendigen demokratischen Kompetenzen hat der Europarat in den vergangenen Jahren aufgegriffen und seit 2013 einen Kompetenzrahmen für demokratische Kultur (Reference Framework of Competences for a Democratic Culture, RFCDC) entwickelt, der 2016 vom Europarat verabschiedet und 2018 veröffentlicht wurde. Die drei Bände, die es seit Ende des Jahres 2023 (endlich) auch in der deutschen Übersetzung gibt, erläutern das Modell mit den insgesamt 20 Kompetenzen (Bd. 1), listen die 135 Schlüsseldeskriptoren zu den Kompetenzen auf (Bd. 2) und liefern einen

Leitfaden zur Umsetzung (Bd. 3). Auf der Grundlage des RFCDC, der die 20 Kompetenzen nach »Werten«, »Haltungen«, »Fähigkeiten und Fertigkeiten« sowie »Wissen und kritisches Verstehen« gruppiert, haben die sechs Partnerorganisationen des Erasmus+-geförderten Projekts »Demogames« die Democracy Game Box entwickelt. In insgesamt acht Spielen lassen sich unter anderem Grundzüge demokratischer Prinzipien und Institutionen lernen (»Deckmocracy«), können Geschichten über die Demokratie entwickelt und erzählt werden (»Demodice«) oder Verfahren der Bürgerbeteiligung erlernt und ausprobiert werden (»Participedia«). Im »Competence Card Game«, das auf den 20 Kompetenzen für eine demokratische Kultur des RFCDC beruht, werden die Kompetenzen in den Mittelpunkt gestellt, die die Menschen zum Zusammenleben in einer demokratischen und kulturell diversen Gesellschaft benötigen. Alle Spiele stehen frei zugänglich zum Download und Ausdrucken auf der Projekthomepage bereit. Dort findet sich auch das »Demogames Handbuch«, das neben einer Einführung zu jedem der Spiele auch eine grundlegende Reflexion zum Ver-



hältnis von Demokratie und Spielen sowie Beispiele für den Einsatz der Demogames in formalen und non-formalen Lernsettings bietet. Ebenso auf der Homepage findet sich ein MOOC mit 25 Videos zu den Spielen und darüber hinaus. Auch wenn die Spiele hauptsächlich für ein jüngeres Publikum entwickelt wurden – Jugendliche und junge Erwachsene –, lässt sich durchaus der Einsatz in der (politischen) Erwachsenenbildung vorstellen. Denn einen spielerischen Zugang zu Themen zu ermöglichen, die nicht selten als »trocken« bezeichnet werden oder aber teilweise konfliktbeladen sind, scheint jenseits aller Altersgrenzen sinnvoll.

Die drei Bände des »Referenzrahmens: Kompetenzen für eine demokratische Kultur« können hier heruntergeladen werden:

→ [WWW.POLITIK-LERNEN.AT/RFCDC\\_DEMOKRATISCHEKULTUR](http://WWW.POLITIK-LERNEN.AT/RFCDC_DEMOKRATISCHEKULTUR)

Die Spiele sowie das Handbuch und der MOOC finden sich auf der Projekthomepage von »Demogames«:

→ [HTTPS://DEMOGAMES.EU/](https://DEMOGAMES.EU/)



## Handbuch Validierung

Das Handbuch enthält das gesamte Fachwissen über Anerkennungs- und Validierungsverfahren non-formal und informell erworbener Kompetenzen im deutschsprachigen Raum. Die Autorinnen und Autoren präsentieren theoretische und praktische Aspekte, Prozesse und Methoden, disziplinäre Zugänge, Ziele, Zielgruppen sowie Zukunftsperspektiven. Dabei werden auch kritische und kontroverse Positionen zur Lösung dieser bildungspolitischen Herausforderung diskutiert. Das Handbuch ist im Open Access erschienen.

Schmid, M. (Hrsg.). *Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge*. Bielefeld: wbv Publikation.

→ [WWW.WBV.DE/SHOP/HANDBUCH-VALIDIERUNG-NON-FORMAL-UND-INFORMELL-ERWORBENER-KOMPETENZEN-171640](http://WWW.WBV.DE/SHOP/HANDBUCH-VALIDIERUNG-NON-FORMAL-UND-INFORMELL-ERWORBENER-KOMPETENZEN-171640)

## Qualitätskonzepte Beratung und betriebliche Aus- und Weiterbildung

Die k.o.s GmbH hat Leitfäden zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Ausbildung und Beratung unter Creative-Commons-Lizenz herausgebracht. So ergänzt die Neuauflage von »Qualitätskonzept für die Ausbildung – Leitfaden zur Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsmanagements« u.a. Kapitel um die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit als wichtige Faktoren der Gestaltung betrieblicher Prozesse und von Lernprozessen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Mit dem »Qualitätskonzept für Beratung – Einführung und Anwendung eines Qualitätsmanagements in der Bil-

dungs- und Weiterbildungsberatung« sollen Beratungsorganisationen auf neue Anforderungen zeitnah und angemessen reagieren können, Prozess- und Organisationsentwicklung agil und reflexiv realisieren sowie unter Berücksichtigung nachhaltigen Handelns digitale Anwendungen und Kompetenzen bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer Beratung nutzen können.

k.o.s GmbH (Hrsg.) (2024). *Qualitätskonzept für Beratung – Einführung und Anwendung eines Qualitätsmanagements in der Bildungs- und Weiterbildungsberatung*. Berlin: k.o.s GmbH.

→ [HTTPS://T1P.DE/5ULSX](https://T1P.DE/5ULSX)

Weber, C., Helmig, M., Schröder, F. (2023). *Qualitätskonzept für die Ausbildung – Leitfaden zur Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsmanagements*. Berlin: k.o.s GmbH.

→ [HTTPS://T1P.DE/HNNN1](https://T1P.DE/HNNN1)

## Weiterbildungsbranche unter Druck

Digitalisierung, Energiekrise und Inflation sowie Personalengpässe stellen große Herausforderungen für die Weiterbildungsbranche dar, so die Ergebnisse des wbmonitors 2022. Die befragten 1805 Weiterbildungsanbieter sehen sich gezwungen, ihr Angebot stetig zu erneuern und Kooperationen einzugehen. Dazu beklagten sieben von zehn Anbietern Schwierigkeiten, geeignetes Weiterbildungspersonal zu finden.

Echarti, N., Koscheck, S., Martin, A. & Ohly, H. (2023). *Weiterbildungsmarkt im Wandel – Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022*. Bonn: BIBB.

→ [HTTPS://T1P.DE/7DW5X](https://T1P.DE/7DW5X)

## Erwachsenenbildner\*innen im Lichte des deutschen Integrationskurssystems

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat den dritten Projektzwischenbericht zu Integri-

onkursen (Evlk) veröffentlicht. Für die Erwachsenenbildung sind die Erkenntnisse aus den Kapiteln 5 und 6 über Lehrkräfte und Kursträger von besonderem Interesse. Insgesamt wurden 211 Träger aus 217 Landkreisen bzw. kreisfreien Städten mit 251 Kursen evaluiert. Sie machten u.a. Angaben zu Ausstattung, Kinderbetreuung, Migrationsberatung, Qualitätssicherung sowie Kooperationen mit externen Organisationen. Fast zwei Drittel der Träger beklagten Schwierigkeiten bei der Akquise von geeignetem Lehrpersonal mit oder ohne Migrationshintergrund zu haben. Der komplette 186-seitige Bericht ist kostenfrei herunterladbar.

Kay, R., von Gostomski, C. B., Saif, S., Homrighausen, P., Eckhard, J. & Rother, N. (2023). *Zwischenbericht III zum Forschungsprojekt »Evaluation der Integrationskurse (Evlk)« – Analysen und Erkenntnisse zu Kursteilnehmenden, Kursspezifika, Lehrkräften und Integrationskursträgern zu Kursbeginn (Forschungsbericht 46)*. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

→ [HTTPS://DOI.ORG/10.48570/BAMF.FZ.FB.46.D.2023.EVIK.ZB3.1.0](https://DOI.ORG/10.48570/BAMF.FZ.FB.46.D.2023.EVIK.ZB3.1.0)

## Internationales Handbuch des Lebenslangen Lernens

Die dritte Ausgabe des englischsprachigen, zweibändigen International Handbook of Lifelong Learning umfasst ein völlig neues Set an Kapiteln, um die Fortschritte und neuen Themen der vergangenen zehn Jahre widerzuspiegeln. Die vier Abschnitte des Handbuchs umfassen »Philosophie, Geschichte und Theorieentwicklung«, »Neue Perspektiven auf Politik und Politikentwicklung«, »Neue Programme und Ansätze« sowie die »Neuinterpretation des Lebenslangen Lernens für zukünftige Herausforderungen«. Neue Themen, die in allen Abschnitten eingeführt werden, adressieren die Herausforderungen des Lebenslangen Lernens, die mit dem Klimawandel, der digitalen Welt, dem Aufstieg

des Populismus, Migration und prekären Leben verbunden sind.

Evans, K., Lee, W.O., Markowitsch, J. & Zukas, M. (2023). *Third International Handbook of Lifelong Learning* (2 Bd.). Cham: Springer Nature.



## Podcast jüdisch-muslimisches Bildungswerk Maimonides

Mustafa Cimşit hat über die Arbeit im interreligiösen Bildungswerk Maimonides aus Ingelheim und dem Fortbildungsprojekt »Couragiert!« gesprochen. Die Herausforderungen seien zurzeit hoch, so Cimşit: »Wir wissen, dass Antisemitismus und Muslimfeindlichkeit sich gegenseitig aufschaukeln können, wenn sie in einem gewissen Kontext auftreten.« Insbesondere diejenigen, die damit beruflich zu tun haben – Polizeibeamte, Lehrkräfte – müssten sich regelmäßig dieser Thematik stellen, die Anfragen hätten sich um ein Mehrfaches vervielfacht. Das Interview kann als Podcast heruntergeladen werden:

- [HTTPS://T1P.DE/CXC72](https://t1p.de/cxc72)
- [HTTPS://MAIMONIDES.EU/PROJEKT-COURAGIERT/](https://maimonides.eu/projekt-couragiert/)

## Topografie der Praxis politischer Bildung

Die Website »Topografie der Praxis politischer Bildung« der Fachstelle politische Bildung spiegelt als grafische Übersicht mit einem System aus Kreisen und farblichen Differenzierungen die Komplexität der Landschaft politischer Bildung wider – zugleich ist sie ein interaktives Online-Lexikon. Die einzelnen Praxisfelder formaler und nonformaler Bildung sind anklickbar und

führen zu umfangreichen Informationsquellen inklusive Dokumenten und Verlinkungen zu rechtlichen, politischen und wissenschaftlichen Grundlagen und verdeutlichen ihre Verbindungen zur politischen Bildung.

- [HTTPS://TOPOGRAFIE-TRANSFER-POLITISCHE-BILDUNG.DE/](https://topografie-transfer-politische-bildung.de/)

## DIE-Veröffentlichungen

### Länderporträt Österreich

Die vollständig überarbeitete Auflage trägt den großen Veränderungen der österreichischen Bildungslandschaft der letzten Jahre Rechnung. So bestimmen die Hochschulen zunehmend die Weiterbildungsforschung und Professionalisierung oder treten als Anbieter in Erscheinung. Es gibt aktualisierte Angaben zu Qualitätssicherung und Finanzierung. Internationale Vernetzung, Restrukturierung des Angebots und Bildungsberatung werden ebenfalls neu betrachtet, ergänzt um historische Angaben zum österreichischen Bildungswesen sowie das gewohnte Glossar.

Gruber, E., Lenz, W. (2023). *Porträt Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich (Reihe Länderporträts Weiterbildung)*. Bielefeld: wbv Publikation.

- [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41932](http://www.die-bonn.de/id/41932)

### Neue Ausgabe der ZfW

Das Themenheft »Neue Zugänge in der Organisations- und Professionsforschung« 3/2023 zeigt Fortschritte bei Organisations- und Professionsforschung innerhalb der Erwachsenen- und Weiterbildung auf. Neben bildungspolitischen Erwartungshaltungen zur Durchsetzung von Qualitätsstandards in Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung haben u. a. Tendenzen

der Verknüpfung von Forschungsfragen beider sowie weiterer Felder für eine wachsende Internationalität und Entwicklungsdynamik gesorgt.

- [HTTPS://LINK.SPRINGER.COM/JOURNAL/40955/VOLUMES-AND-ISSUES/46-3](https://link.springer.com/journal/40955/volumes-and-issues/46-3)

## Vier neue DIE RESULTATE

Dr. Lars Kilian und Carmen Biel beleuchten auf der Basis einer Kurzumfrage Chancen und Risiken der im Aufbau befindlichen Nationalen Weiterbildungsplattform. Die Publikation ist die dem Beitrag »Vergleichbarkeit, Transparenz und erhöhte Qualität?« (weiter bilden 3/2023) zugrunde liegende Langfassung.

Kilian, L. & Biel, C. (2023). *Chancen und Herausforderungen der Nationalen Bildungsplattform aus Perspektive potenzieller Nutzender in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. Bonn: DIE.

- [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41891](http://www.die-bonn.de/id/41891)

Dr. Inga Enderle stellt einen Leitfaden für die Veröffentlichung von Bildungsmaterialien auf dem Online-Portal »Produktdatenbank Alphabetisierung und Grundbildung« (PAG) zur Verfügung.

Enderle, I. (2023). *Veröffentlichung von Bildungsmaterialien in der Produktdatenbank Alphabetisierung und Grundbildung (PAG)*. Bonn: DIE.

- [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41933](http://www.die-bonn.de/id/41933)

Mara Winkens stellt ihre Evaluationsstudie zur Systematisierung von Produkten im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung bezogen auf verschiedene Bildungsakteure vor.

Winkens, M. (2023). *Akteure, Akteurkonstellationen und deren Bedeutung in Konzepten der Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener*. Bonn: DIE.

- [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41934](http://www.die-bonn.de/id/41934)

Thomas Lux präsentiert die Volkshochschul-Statistik zu 2021 in komprimierter Form.

Lux, T. (2023). *Volkshochschul-Statistik 2021. Zahlen in Kürze*. Bonn: DIE.

- [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41648](http://www.die-bonn.de/id/41648)

Neu auf *wb-web***Podcast »Bildungsurlaub«**

Im 29. Podcast potenziaLLL stellen die beiden Bildungsforscherinnen Antje Pabst und Christine Zeuner ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Bildungsurlaubsangeboten vor, Rainer Christ berichtet über seine langjährige Tätigkeit der Anerkennung von Bildungsurlaubsangeboten und schildert seine bildungspolitische und administrative Sicht zum Thema.

→ [HTTPS://WB-WEB.DE/AKTUELLES/29-PODCAST-ONLINE-BILDUNGSURLAUB.HTML](https://wb-web.de/aktuelles/29-podcast-online-bildungsurlaub.html)

**Spielen, spielen, spielen – Datenkompetenz und politische Grundbildung gewinnen!**

Das Redaktionsteam von *wb-web* hat wieder ausgiebig Lernspiele getestet. Alle sind unter CC-BY verfügbare Materialien und für die Erwachsenenbildung geeignet. So lassen sich die meisten der 17 Lernspiele des europäischen Projekts »Data Literacy for Citizens« (DaLi) mit Namen wie »Daliopoly« oder »Data Takeover« auch herunterladen und »offline« spielen. Die Sammlung bietet dazu einen »Leitfaden Spielmoderation« an. – Für die vier Spiele »Wasser. Marsch!«, »Weltverteilungsspiel«, »Privilegiencheck« und »Gerichtsspiel« und ihrem Einsatz im Unterricht vermittelt Entwickler FoodFirst Informations- und Aktionsnetzwerk Deutschland e. V. (FIAN) bei Bedarf Kontakte zu ausgebildeten Multiplikator\*innen. Zudem stellt *wb-web* eigene How-tos zur Verfügung.

→ [HTTPS://WB-WEB.DE/MATERIAL/INTERAKTION/MIT-BRETT-UND-KARTENSPIELEN-DATENKOMPETENZ-SPIELERISCH-ERWERBEN.HTML](https://wb-web.de/material/interaktion/mit-brett-und-kartenspielen-datenkompetenz-spielerisch-erwerben.html)

→ [HTTPS://WB-WEB.DE/AKTUELLES/LERNSPIELE-ZUGANG-ZU-WASSER-ALS-MENSCHENRECHT.HTML](https://wb-web.de/aktuelles/lernspiele-zugang-zu-wasser-als-menschenrecht.html)

AB 17 APRIL 2024

Heidelberg/online

**Ringvorlesung Jüdisch-Muslimische Beziehungen in Deutschland in Krisenzeiten**

In dieser Vorlesungsreihe der Muslimischen Akademie Heidelberg steht die Entwicklung pädagogischer Handlungskompetenzen zu den Bereichen Antisemitismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit im Fokus. Es werden praktische Bildungsansätze mit Handreichungen für Lehrkräfte und Bildungseinrichtungen im Themenfeld »Jüdisch-Muslimisches Leben in Deutschland« vorgestellt. Die Vorlesungen finden an sechs Terminen via Zoom statt.

→ [HTTPS://T1P.DE/BFEC6](https://t1p.de/bfec6)

14–15 MAI 2024

Tübingen

**Strategien aus der Bildungskrise**

Lehrkräftemangel und die schleppende Digitalisierung sind nur zwei Symptome, die Forscher\*innen für ein krisenhaftes deutsches Bildungssystem attestieren. Hector-Institut für Empirische Bildungsforschung (HIB) und Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM) laden auf der diesjährigen Jahrestagung LERN das Netzwerk zur wissenschaftlichen Diskussion um Lösungswege ein. Eine Anmeldung ist bis zum 15. April 2024 möglich, auf das beschränkte Hotelkontingent wird hingewiesen.

→ [WWW.LEIBNIZ-BILDUNG.DE/VERANSTALTUNG/LERN-JAHRESTAGUNG-2024-KRISEN/](http://www.leibniz-bildung.de/veranstaltung/lern-jahrestagung-2024-krisen/)

8–9 MAI 2024

Berlin

**BDVT-Camp: Irgendwas mit Zukunft!**

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching e. V. (BDVT) lädt mit Zukunftsthemen zum diesjährigen Netzwerktreffen ein. Neben den Möglichkeiten fachlichen und kollegialen Austauschs finden Mitglieder und Interessierte eine Auswahl an Workshops zu KI-Tools, Future-Skills und weiteren maßgeblichen Themen der Weiterbildungsbranche vor.

→ [WWW.BDVT.DE/BDVT/MACHEN/BDVT-CAMP.PHP](http://www.bdvt.de/bdvt/machen/bdvt-camp.php)

11–12 JULI 2024

Halle-Wittenberg

**Arbeitstagung Erwachsenenenerziehung**

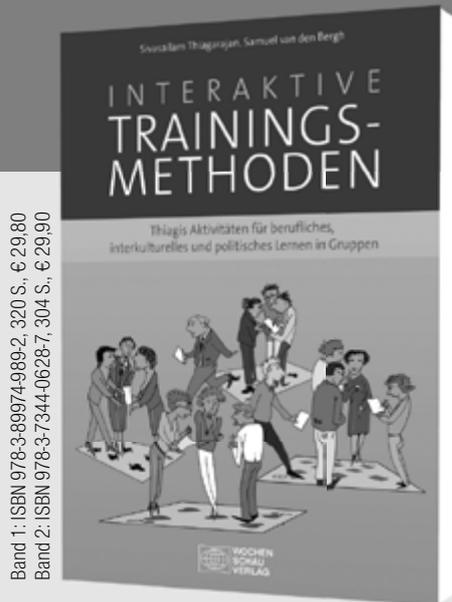
Erziehung wird als Begriff im Kontext der Erwachsenenbildung – wenn überhaupt – kontrovers diskutiert. In welchem Ausmaß können Disziplinierung, Training oder Übungen früher und heute als Erziehungsmaßnahmen für Erwachsene angesehen werden? Lässt sich die Erziehung Erwachsener theoretisch begründen und empirisch analysieren? Kann Erziehung überhaupt Teil einer erwachsenenbildnerischen Grundhaltung sein? Die »Arbeitstagung Erwachsenenenerziehung« bietet die Gelegenheit zum Austausch und einer grundlegenden Auseinandersetzung mit diesem Thema.

→ [HTTPS://PAEDAGOGIK.UNI-HALLE.DE/ARBEITSBEREICH/ERWACHSENENBILDUNG/1083758\\_3513778/](https://paedagogik.uni-halle.de/arbeitsbereich/erwachsenenbildung/1083758_3513778/)



**WOCHEN  
SCHAU  
VERLAG**

# Trainings



Band 1: ISBN 978-3-89974-989-2, 320 S., € 29,80  
Band 2: ISBN 978-3-7344-0628-7, 304 S., € 29,90

*Die interaktiven Trainingsmethoden von Thiagi bieten einen Schatz an Übungen für berufliches, interkulturelles und politisches Lernen in Gruppen.*



ISBN 978-3-7344-1530-2, 224 S., € 26,90

*Das erprobte Training gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf und Alltag für Gruppen. Band 2 zum Schwerpunkt Sexismus erscheint im 2. Quartal 2024.*



ISBN 978-3-7344-1346-9, 120 S., € 16,90

*Ein Buch für alle Pädagog\*innen, die sich mit Hatespeech, Cybermobbing und digitaler Zivilcourage auseinandersetzen und sich und andere vor Angriffen im Netz schützen wollen.*



ISBN 978-3-87920-054-2, 120 S., 10. Aufl., € 10,00

*Mit dem bewährten Argumentations-training in 10. Auflage lernen Sie, auf Stammtischparolen souverän zu reagieren.*

Chancen und Risiken digitaler Weiterbildung für Menschen mit geringen Qualifikationen

# Einblicke in die Digitalisierung von Angeboten während der Corona-Pandemie

CHRISTIAN BERNHARD-SKALA • LUCA FLIEGENER • KERSTIN KUPKA

Digitale Weiterbildungsformate werden für in der Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen kontrovers diskutiert. In der Corona-Pandemie jedoch haben Weiterbildungsanbieter auch für diese besonderen Zielgruppen auf digitale Weiterbildungsformate umgestellt. Die gesammelten Erfahrungen und daraus resultierenden Strategien der beruflichen Weiterbildungsanbieter sowie Chancen und Risiken nahm das Projekt FORWARD in den Blick.

Der Einsatz digitaler Medien in Lehr-Lernprozessen mit marginalisierten Zielgruppen ist seit jeher umstritten. Die empirischen Befunde wie auch die Einschätzung der Praxis-Community legen nahe, dass digitale Lernarrangements nur unter besonderen Umständen – etwa mit besonders intensiver Begleitung oder in der Kombination mit physischer Präsenz – geeignet für in der Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020; Schmid et al., 2018). In der Corona-Pandemie jedoch wurden aufgrund der Aufhebung einiger rechtlicher Barrieren und erheblicher Anstrengungen seitens der Weiterbildungsanbieter Lehr-Lern-Arrangements auch für marginalisierte Zielgrup-

pen digitalisiert (Koscheck et al., 2021). Vor diesem Hintergrund untersuchte das BMBF-geförderte Verbundprojekt FORWARD<sup>1</sup> Digitalisierungsstrategien von Weiterbildungsanbietern vor, während und nach der Corona-Pandemie. Es fragte nach den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Angebote für die Zielgruppe der gering Qualifizierten in einem kleinen Sample von vier Weiterbildungseinrichtungen aus den Bereichen Gemeinschaft, Unternehmen und Markt. Vorangegangen waren explorative Interviews auf Verbandsebene. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse des Projekts präsentiert.

»Geringqualifizierte« als politisch relevante und gleichzeitig streitbare Kategorie

Die statistische Kategorie der Menschen mit geringen Qualifikationen spielt in politischen Diskussionen zur digitalen Transformation, wie etwa in der OECD und auf Bundesebene,

<sup>1</sup> FORWARD – »Foresight-Studie Weiterbildung: Chancen und Risiken für die Teilhabe Geringqualifizierter in der Digitalisierung aus Sicht des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsanbieter«; Verbundprojekt des Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau sowie des Instituts für Technologie und Arbeit Kaiserslautern, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Förderkennzeichen 16INS101A-C.

eine relevante Rolle. Im Vergleich zu Personen mit berufsqualifizierendem Abschluss besteht bei den ca. fünf Mio. Menschen ohne anerkannten beruflichen Abschluss in Deutschland (Weiterbildungsatlas, 2018) ein ungleich höheres Risiko, durch die Digitalisierung in ihrer Tätigkeit substituiert und gesellschaftlich marginalisiert zu werden. Zudem nehmen sie weniger an Weiterbildungen teil, die entsprechende Zugänge zur digitalen Gesellschaft vermitteln könnten (Mohajerzad et al., 2022). Gesellschaftspolitisch besteht ein Interesse daran, dieser Marginalisierung und einhergehend dem Fachkräftemangel durch Qualifizierungsprozesse entgegenzuwirken. Die Anbieterperspektive richtet sich jedoch weniger nach der Frage des Berufsabschlusses, sondern differenziert diese heterogene Zielgruppe stärker entlang von Handlungs- und Geschäftsfeldern sowie Förderbestimmungen aus; in Interviews des Projekts FORWARD auf Verbandsebene wurden Kategorien wie Grundbildung, berufliche Weiterbildung nach SGB III und SGB II oder der Spracherwerb von Migrant\*innen thematisiert.

Das Projekt FORWARD erarbeitete eine eigene Definition, die diese Handlungslogik einfängt und Geringqualifizierung in Relation zum Arbeitsmarkt setzt.<sup>2</sup> »Geringqualifizierte sind erwachsene Menschen, welche in Bezug auf konkrete berufliche Tätigkeitsbereiche zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht oder nicht mehr über die als notwendig erachteten Kompetenzen verfügen. Die Bewertung als geringqualifiziert erfolgt dabei zum einen in Bezug auf das nationale durchschnittliche formale Bildungsniveau und zum anderen auf das Vorhandensein berufsqualifizierender Abschlüsse bzw. non-formal und informell erworbener Kompetenzen sowie deren zeitliche und inhaltliche Passung. [...] Geringqualifizierung ist damit eine anforderungsbezogene relative Beschreibung, welche zeitlich und in Bezug auf das berufliche Handlungsfeld und

den Arbeitsmarkt differenziert und dynamisch bewertet werden muss« (Mohajerzad et al., 2022, S. 569).

Bewusst einbezogen werden damit auch Angelernte und die Facharbeiterebene sowie Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten, deren Kompetenzen aber in der digitalen Transformation an Aktualität verlieren (Bilger et al., 2017).

### Anforderungen der Zielgruppe an Weiterbildung & Strategien der Weiterbildungsanbieter in der Digitalisierung

Die in FORWARD interviewten Vertreterinnen und Vertreter des Feldes beschreiben folgende Anforderungen und Voraussetzungen dieser Zielgruppe für die Teilnahme an digitalisierten Weiterbildungsformaten:

- Zugang zu guter digitaler Infrastruktur und technisch ausgestattete Arbeits- bzw. Lernplätze;
- zeitliche, regelhafte Strukturierung – auch etwa über Urlaubs- und Ferienzeiten hinweg;
- digitale Kompetenzen der Zielgruppe: diese seien vorhanden, werden seitens der Praxis allerdings als geringer als bei anderen Zielgruppen eingeschätzt;
- die Motivation, sich digital weiterzubilden, ist vorhanden;
- persönlicher Kontakt: nicht nur, um Lehre durchzuführen, sondern auch, um die Adressatinnen und Adressaten im Vorhinein für Weiterbildung zu gewinnen und sie von deren Nutzen zu überzeugen.

Unter Bezugnahme auf diese Anforderungen lässt sich eine Strategie für die Weiterbildung gering Qualifizierter beschrei-

**TAB. 1:** Zentrale Elemente einer Digitalisierungsstrategie für die Zielgruppe gering Qualifizierter

Verbindung digitaler Formate und Präsenzformate	Kombination aus Selbstlernphasen und eng begleiteten Formaten	Stärkung der digitalen Kompetenzen der Lernenden
»Die möchten noch gerne kommen, begleitet, betreut werden. [...] Es besteht immer die Möglichkeit, auch von zu Hause teilzunehmen, was wiederum dann mit sonstigen Verpflichtungen, also Familiensituation oder lange Anreise, lange Abreise. Da haben wir jetzt gute Lösungen und öffnen damit diese Maßnahmen einem breiteren Publikum« (Org. D1, Leitung, Pos. 27)	»dass dann eben so Brücken baut und davon habe ich eben eigentlich auch gesprochen, dass man nicht sagen kann so, wir gehen jetzt hier von A nach B, sondern wir gehen erst mal von A über A1, A2, A3, A4, A5 nach B. Das heißt, man muss gucken, wen habe ich da und wie kann ich die Brücke zu der Weiterbildung bauen.« (Org. A1, Leitung, Pos. 58)	»Die Frau hatte vorher noch nie einen PC angemacht. Sie wusste nicht, was man wo macht, und die hat natürlich durch dieses Homeschooling, war die sehr gefordert, manchmal auch überfordert. Aber am Ende hat sie tatsächlich digitale Kompetenzen gehabt, das hätte sie ohne Corona nie erreicht.« (Org. B2, Programmplanung, Pos. 18)

<sup>2</sup> Zudem nutzt das Projekt den Terminus gering Qualifizierte in Abgrenzung zu Geringqualifiziert, um zu betonen, dass Menschen zunächst qualifiziert sind und nicht etwa zunächst geringqualifiziert.

ben: Sie setzt auf die Verbindung von Lernen in Präsenz – als Basis für gelingendes Lernen – und digitalen Elementen, auf Selbstlernphasen mit begleiteten Formaten sowie auf eine vermehrte Förderung von digitalen Basiskompetenzen. Auszüge aus den Interviews illustrieren dies (→ Tab. 1).

Diese Strategie wurde umgesetzt, indem in IT-Infrastruktur für Lehrende sowie Lernende investiert wurde, zudem wurden Lernräume mit WLAN und digitalen Endgeräten ausgestattet. Finanziert wurde dies aus vorhandenen Mitteln, laufenden Einnahmen und teilweise über die Umwidmung von Projektgeldern oder Sonderanträgen bei Geldgebern. Digitalisierung wird dabei als Innovation wahrgenommen, die es erlaubt, neue Formate zu entwickeln und aufgrund der Ortsunabhängigkeit breiter anzubieten. Ebenso wird berichtet, dass die bereits vor der Pandemie vorhandene IT-Infrastruktur nun umfassend genutzt wurde und auf eine größere Akzeptanz beim Personal stieß als zuvor. Als zentrale Herausforderung betonen die Interviewten, gering Qualifizierte für digitale Formate zu gewinnen, da sie persönliche und nicht digital vermittelte Unterstützung suchten. Gleichzeitig werden die Kostenintensität und der Arbeitsaufwand benannt. Die positiven Konnotationen der Digitalisierung von Weiterbildung beruhen vermutlich darauf, dass die hier untersuchten Anbieter bereits vor der Pandemie über eine passable IT-Infrastruktur verfügten und somit vermutlich leichter als weniger digitalisierte Anbieter die Umstellung bewältigen konnten. Zudem sind Selektionseffekte im Sample zu vermuten. Auch beim Anbieter aus dem Bereich Unternehmen ist die Tendenz zu neuen Formaten zu erkennen, allerdings bleibt hier – vermutlich auch aufgrund des direkteren Zugangs zur Zielgruppe – die Schulung in Präsenz stärker im Fokus.

In einer quantitativen und qualitativen Programmanalyse ab dem Jahr 2016 lässt sich auf quantitativer Seite eine Öffnung gegenüber digitalen Angeboten ablesen – insbesondere ab dem zweiten Jahr der Corona-Pandemie. Dabei zeigen sich etwa bei der Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund konträre Einschätzungen: Während ein Anbieter die Relevanz von Präsenz für die Durchführung von Deutschkursen betont, unterstreicht die innerbetriebliche Weiterbildungsorganisation den Mehrwert des digitalen Formats für die Vereinbarkeit von Lernen und anderweitigen zeitlichen Verpflichtungen für die gleiche Zielgruppe. In der qualitativen Analyse der Programme zeigt sich die Antizipation neuer digitaler Lernbedarfe – so werden der Umgang mit digitalem Stress und die Herausforderungen digitalen Arbeitens zum ersten Mal berücksichtigt; ebenso finden sich vermehrt Angebote zu Grundlagen der EDV sowie auch berufsbildende Abschlüsse wie etwa eCommerce, Digitalisierungsmanagement oder IT-Systemmanagement. Ebenso kamen über den Untersuchungszeitraum Angebote hinzu, die Personen ansprechen, die eine abgebrochene Ausbildung, im Ausland erworbene,

nicht anerkannte Qualifikationen oder eine langjährige Helfertätigkeit aufweisen. Eine weitere Gruppe, die in den Fokus der Programmplanung rückte, ist die der über 50-jährigen im SGB-II-Leistungsbezug. Spezielle Angebote für diese Gruppe kamen 2021 hinzu.

### Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit geringer Qualifikation

Die Kombination unterschiedlicher Formate bildet eine zentrale Strategie, um Menschen mit geringen Qualifikationen zu erreichen. Deren Gelingen hängt von der technischen Ausstattung der Anbieter ab bzw. von deren Möglichkeiten, in diese zu investieren und sie zu unterhalten. Darüber hinaus betonen die Weiterbildungsanbieter die Notwendigkeit geeigneter Orte, die die erforderlichen physischen Voraussetzungen bieten, wie einen abgeschlossenen Lernplatz und entsprechende Ruhe. Ebenso wichtig bleiben Elemente der *regelmäßigen (!) physischen Präsenz und des persönlichen Kontakts* vor und während der Bildungsmaßnahmen (siehe auch: Sindermann et al., 2023) – insbesondere für die Gewinnung von Teilnehmenden. Auch wird vom Einsatz von zusätzlichem Personal berichtet, um den engen Kontakt während Weiterbildungsmaßnahmen aufrecht zu erhalten. Hier besteht die Chance, den Bedarf der Zielgruppe und ein klassisches Arbeitsfeld der Professionellen zu bedienen; gleichzeitig besteht das Risiko, mit der Umstellung Lernende zu verlieren oder gar nicht erst zu erreichen.

In Sachen *digitaler Kompetenzen* beziehen sich die Weiterbildungsanbieter auf das Personal und die Lernenden. Den Zwang, sich mit digitaler Technik auseinanderzusetzen, beschreiben die Einrichtungen als zentralen Treiber für die Digitalisierung. Die IT-Einführung wurde von zahlreichen Schulungen für Lehrende begleitet und als Chance genutzt. Auf Ebene der *Angebote* berichten die Anbieter von einer quantitativen wie qualitativen Ausweitung des Angebots mittels digitaler Technik. Ausschlaggebend sind hier die Bedingungen, unter denen die Einführung digitaler Lernformate geschah. Insbesondere aber sind die politischen und gesetzlichen Regelungen zur Durchführung von Weiterbildung ein wichtiger Treiber. Etwa sind, wie auch in anderen geförderten Weiterbildungsbereichen, die Regeln zur Durchführung von Integrationskursen in der Pandemie dahingehend gelockert worden, dass digitale Anteile möglich wurden. Neben dieser politischen Akzeptanz digitaler Weiterbildung für die Zielgruppe berichten die Weiterbildungsanbieter von einer gestiegenen individuellen Akzeptanz digitaler Lernformate, die seitens des Personals und der Lernenden vor der Pandemie nicht gegeben war. Vor diesem Hintergrund wird es auch eine politische Entscheidung bleiben, ob die Weiterbildung den vermeintlichen Digitalisierungsschub weiterführen kann.

## Gering Qualifizierte als relevante und heterogene Zielgruppe



Die Gruppe der gering Qualifizierten besitzt ein großes volkswirtschaftliches Potenzial und ihr wird zunehmend politische Aufmerksamkeit zuteil. Aus der Studie lässt sich ablesen, dass sie im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung entlang von Subgruppen, Handlungsfeldern und Förderlogiken ausdifferenziert wird, wie etwa gering Literalisierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen. Heterogen ist sie auch in Bezug auf ihre Lernbedarfe in der Digitalisierung, und es lassen sich unterschiedliche Adressierungen finden. Die Studie differenziert darüber hinaus den Befund des wbmonitors 2021 (Koscheck et al., 2021), reine Online-Formate seien für gewisse Zielgruppen nicht geeignet, dahingehend aus, dass Blended-Learning-Formate durchaus erfolgreich durchgeführt werden können.

Weiter wissenschaftlich zu adressieren ist das Thema Upskilling für Personen mit veralteten Qualifikationen. Auch wenn sich im Projekt Hinweise auf ein entsprechendes Angebot in der Programmanalyse zeigt, deutet sich eventuell eine bereits in den 1990er Jahren beschriebene mögliche Lücke im Weiterbildungsangebot für die Facharbeiterebene an, die weiter der aufmerksamen Bearbeitung durch Politik und das professionelle Feld bedarf. Bundespolitisch wäre etwa zu prüfen, welche Möglichkeiten der Förderung genutzt werden können, um digitale Innovationen im Feld mit besonderem Fokus auf die Zielgruppe gering Qualifizierter in die Breite zu tragen. Angesichts der Heterogenität der Zielgruppe und der Angebote für gering Qualifizierte scheint die in der letzten Ausschreibung der Alphadekade als »Weiterbildungspfade« thematisierte Frage der Übergänge von Grundbildung hin zur Ermöglichung qualifizierter Beschäftigung sowie der digitalen Grundkompetenzen auch einen möglichen Handlungsbedarf im professionellen Feld abzubilden.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv.

Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H., & Schrader, J. (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: wbv.

Koscheck, S., Christ, J., Ohly, H. & Martin, A. (2022). *Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Mohajerzad, H., Fliegenger, L. & Lacher, S. (2022). Weiterbildung und Geringqualifizierung in der Digitalisierung – Ein Review zu Kontextfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter. *ZfW* 45(3), 565–588. <https://doi.org/10.1007/s40955-022-00228-4>

Schmid, U., Goertz, L. & Behrens, J. (2018). *Monitor Digitale Bildung: Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Sindermann, L., Bickert, M., Mulliez, G., & Thalhammer, V. (2023). Umgangsstrategien mit Drop-out in der Alphabetisierung und Grundbildung. *ZfW* 46(1), 1–20.

Weiterbildungsatlas (2018). *Weilungsteilnahme von Geringqualifizierten – In der Weiterbildung konsultant abgeschlagen*. <https://regionen.deutscher-weiterbildungsatlas.de/ergebnisse/weilungsteilnahme-geringqualifizierte/index.nc>

Wolf, M., Hecker, K., Kohl, M., & Pfeiffer, I. (2018). *Konzepte modularer Nachqualifizierung: Hintergrund, aktuelle Entwicklungen und praktische Anwendung. Arbeitspapier im Rahmen der Workshops »Schritt für Schritt zum Berufsabschluss«. Rahmenbedingungen und Umsetzung von Teilqualifizierungen in der beruflichen Bildung*. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Foto: DIE/Seifen



DR. CHRISTIAN BERNHARD-SKALA

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

Bernhard-Skala@die-bonn.de



LUCA FLIEGENER

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Pädagogik an der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau.

luca.fliegenger@rptu.de



KERSTIN KUPKA

ist Beraterin bei der Lernenden Region – Netzwerk Köln e. V.

kerstin.kupka@bildung.koeln.de

## Celia Sokolowsky

Während Studien die Bedeutung des Handschreibens für Intelligenz, Sprachentwicklung oder Bildungsverläufe ermessen, stirbt Handschrift im Alltag der Erwachsenen mehr und mehr aus. Kein Wunder, man kann sie meistens ohnehin nicht lesen. In WEITER BILDEN dürfen Protagonisten der Erwachsenen- und Weiterbildung oder Personen des öffentlichen Lebens eine Schriftprobe abliefern. Sie geben damit Un-erwartetes von sich preis. Nicht nur, weil sie schreiben, was sie schreiben, sondern auch wie. Zum Vervollständigen liefern wir fünf Satzanfänge – für jeden Finger einen.

Gute Bildung ist ...

ein vielfältiges System aus Chancen, die allen ein Leben lang offenstehen.

Wenn ich Bildungsministerin wäre, ...

würde ich einen guten Draht zur Finanzministerin pflegen und die Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Kommunen ins Zentrum stellen.

In der Erwachsenenbildung und Weiterbildung habe ich gelernt, ...

das es darauf ankommt, Potentiale zu erkennen anstatt Defizite zu beklagen.

Mein berufliches Steckenpferd

ist der unverzichtbare Beitrag der Volkshochschule zu einer gelingenden Integration.

Ich bin die geborene Dozentin für ...

die interkulturelle Verständigung zwischen dem Rheinland und (Ost-)Westfalen.

## Salesman 2.0

AKT 2, TEIL 13

(...) Willy steigt ins Auto und fährt los, begleitet von Lindas und Biffs erschreckten Rufen.

AKT 2, TEIL 14

**JOBCOACH:** Lieber Herr Loman, vielen Dank, dass Sie es kurzfristig einrichten konnten.

**WILLY:** Danke für Ihren Anruf! Ich hatte gerade eigentlich etwas anderes vor ... aber ich bin direkt umgedreht und hergefahren.

**JOBCOACH:** Hervorragend, das wird Ihr Leben verändern! Ich habe nämlich ein Angebot für Sie. – Wie wäre es, wenn Sie beruflich einen neuen Weg einschlagen? Dafür ist es nie zu spät.

**WILLY:** Beruflich, einen neuen Weg? Ich war doch immer Handlungsreisender, was kann ich denn schon anderes machen?

**JOBCOACH:** Ich verstehe Ihre Bedenken. Aber in Ihren Unterlagen steht auch, Sie seien handwerklich sehr begabt und schaffen gern Neues. Das sind wertvolle Fertigkeiten, und handwerkliche Dienstleistungen sind zunehmend gefragt. Dazu Ihre Jahrzehnte lange Erfahrung im Umgang mit Kundschaft sowie ökonomisches Geschick. Daraus können Sie etwas machen!

**WILLY:** Meinen Sie wirklich? Aber wie?

**JOBCOACH:** Wie wäre es mit einer Weiterbildung im Bereich Facility Management?

**WILLY:** Facility... Management? Ich muss dabei doch nichts verkaufen? Ich weiß nicht ...

**JOBCOACH:** Ja, Herr Loman, genau da setzen wir an. Das ist Ihre Chance. Ein Bereich, der aufbaut auf dem, was Sie

bereits wissen und können, und Ihnen neue Perspektiven bietet. Eine Branche, die nach Menschen wie Ihnen sucht, die bereit sind, sich einzubringen und zu lernen.

**WILLY:** Aber lernen ... in meinem Alter?

**JOBCOACH:** Alter spielt keine Rolle, Herr Loman. Was zählt, ist der Wille, sich weiterzuentwickeln. Es gibt Zertifizierungsprogramme, die speziell darauf ausgelegt sind, Menschen wie Ihnen den Einstieg zu erleichtern.

**WILLY:** Ah ja. Könnten Sie das bitte erläutern?

**JOBCOACH:** Sehr gern. Sie würden zuerst an Tests teilnehmen, die Ihre berufsfachlichen Kompetenzen anhand von Wissensfragen und simulierten Arbeitsaufträgen erfassen und bewerten. Stellen Sie sich beispielsweise vor, Sie verantworten die Bepflanzung oder die Modernisierung der Lichtenanlage einer Liegenschaft. Geben Sie an, wie Sie vorgehen, was Sie beachten müssen. Dadurch erhalten Sie Credits, Badges und Microcredentials. Und potenzielle Arbeitgeber erkennen daran, ob ihre Skills zum verlangten Jobprofil passen, auf dass Sie sich beworben haben. Sollte zu einer Zertifizierung noch etwas fehlen, gibt es anerkannte Möglichkeiten der Weiterbildung und Nachqualifikation. – Und dank fortschrittlicher Digitalisierung geht das jetzt alles ganz einfach am Computer. Den ersten Test können Sie sogar zuhause machen.

**WILLY:** Das klingt ... tatsächlich gar nicht so schlecht. Ich mache es!

**JOBCOACH:** Eine gute Entscheidung – ich melde Sie gleich nächste Woche zur Validierung an.

*Willy, im Auto nach Hause der Abendsonne entgegen, zu sich selbst:* So findet das einsame kleine Boot nun doch seinen Hafen. Linda wird es verkraften müssen.

Am 8. Februar 1949 wurde Arthur Millers Drama »Tod eines Handlungsreisenden« am Broadway uraufgeführt. – Ein solch tragisches Ende des Helden würden die hiesigen heutigen Möglichkeiten der Weiterbildung bestimmt zu verhindern wissen! Hier ein neuzeitliches und alternatives Happy End – mit kleiner Hilfe von ChatGPT. Das Requiem fällt aus. (MT)

Unsere nächsten Themenschwerpunkte

AUSGABE 2 — 2024

### Weiterbildungsrepublik?

Mit vielen Initiativen – der Nationalen Weiterbildungsstrategie, der Nationalen Bildungsplattform und der Online-Bildungsplattform – hat die Bundespolitik seit einiger Zeit ein Augenmerk auf die Weiterbildung gelegt. Wie ist der Stand der Initiativen? Sind wir wirklich auf dem Weg in eine »Weiterbildungsrepublik«?

AUSGABE 3 — 2024

### Bilden für die Demokratie

Seit einiger Zeit geraten Demokratien weltweit unter Druck, der Zusammenhalt von Gesellschaften scheint zu schwinden. Was können Erwachsenen- und Weiterbildung leisten, um die Demokratie zu stärken und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern?

Einsendungen zu den Heften sind erwünscht. Bitte nehmen Sie hierzu Kontakt mit der Redaktion auf.

[weiter-bilden@die-bonn.de](mailto:weiter-bilden@die-bonn.de)



# Fachkräfte gesucht!



Marianne Friese, Dieter Münk (Hg.)

## Fachkräftemangel

berufsbildung 2/2023

Fachkräfte gesucht: Welche Vorgehensweisen helfen gegen Fachkräftemangel und Engpässe? Mit welchen Konzepten können Arbeitskräfte gewonnen und qualifiziert werden? Das Themenheft liefert wertvolle Impulse für eine ausbalancierte Handlungsstrategie.

[wbv.de/zeitschrift-berufsbildung](http://wbv.de/zeitschrift-berufsbildung)

Zeitschrift berufsbildung, 77

2023, 60 S., 24,90 € (D)

Artikelnr. BB2302

Auch als E-Paper

**Wie kann dem Fachkräftemangel wirksam begegnet werden? Teilqualifikationen, erleichterte und beschleunigte Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse sowie Micro-Credentials, Badges und Wallets zum Nachweis spezifischer Kompetenzen und Skills bieten Ansatzpunkte. WEITER BILDEN blickt auf die aktuellen Entwicklungen in diesem Feld und auf die wichtige Rolle der EB/WB.**