

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung



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.

Schlagnote: Weiterbildung; Weiterbildungsberatung; Kompetenz; Validierung; Anerkennung; Fachkraft; Fähigkeit; Fachwissen; Fortbildung; Lernmotivation; Weiterbildungsangebot  
 Zitiervorschlag: *Strauch, A. (2024). Beraten. Qualifizieren. Validieren. weiter bilden, 31(1), 19-22. Bielefeld: wbv Publikation.*  
<https://doi.org/10.3278/WBDIE2401W005>

E-Journal Einzelbeitrag  
 von: Anne Strauch  
 Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

## Beraten. Qualifizieren. Validieren.

### Die Rolle der Erwachsenenbildung / Weiterbildung in der Fachkräftesicherung

aus: Fachkräfte sichern - validieren - anerkennen (WBDIE2401W)  
 Erscheinungsjahr: 2024  
 Seiten: 19 - 22  
 DOI: 10.3278/WBDIE2401W005

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

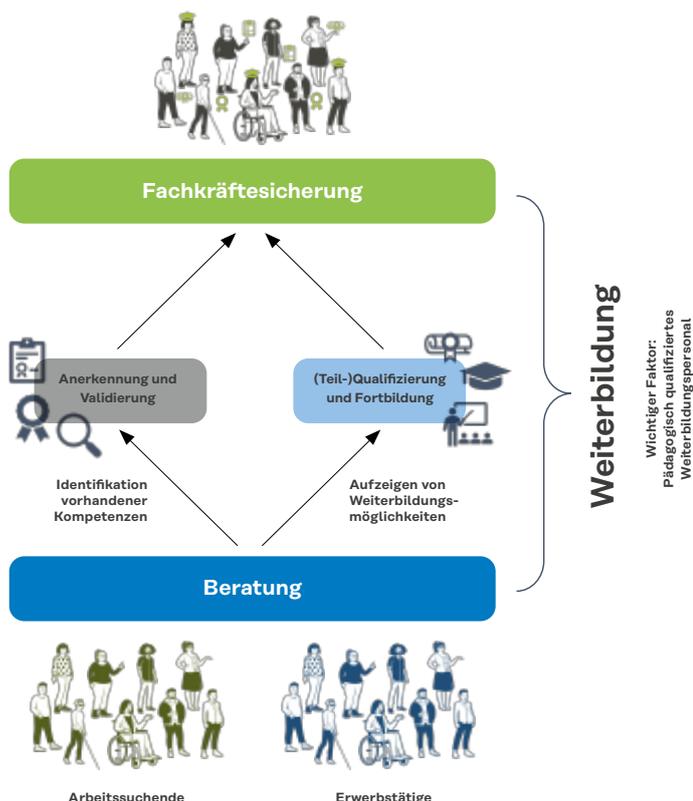
eine Million qualifizierte Arbeitslose. Ohne Berücksichtigung der berufsfachlichen Passung sind es bereits rein rechnerisch ca. 210.000 weniger qualifizierte arbeitslose Personen, als entsprechende offene Stellen angeboten wurden (ebd.).

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 Kompetenzanerkennung 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/>