

# Kompetenzen anerkennen: Szenarien für Deutschland aus Expertensicht



**KATRIN GUTSCHOW**  
Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben« im BIBB



**JULIA JÖRGENS**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben« im BIBB

**Mit der Ratsempfehlung vom 20. Dezember 2012 haben sich die EU-Mitgliedstaaten das Ziel gesetzt, bis 2018 nationale Systeme für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens einzuführen. Kompetenzen, die am Arbeitsplatz, zu Hause, in der Freizeit oder im Ehrenamt erworben wurden, sollen durch Validierungsverfahren sichtbar und im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar gemacht werden. Die Einführung eines solchen Systems steht in Deutschland noch aus. In einem BIBB-Forschungsprojekt wurden mögliche Szenarien zur Anerkennung von Kompetenzen entwickelt und von Expertinnen und Experten bewertet. Der Beitrag stellt erste Ergebnisse zu den Szenarien und zu zentralen Aspekten von Validierungsverfahren vor.**

## Mögliche Szenarien zur Anerkennung von Kompetenzen

In Deutschland sind bisherige Initiativen zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens unterhalb der formalen Anerkennung verblieben, obwohl ein Umsetzungsbedarf seit Jahren in bildungspolitischen Beschlüssen konstatiert wird. Zur Klärung der Frage, warum das so ist, müssen die Steuerungs- und Selbstregelungsmechanismen, die im Bildungssystem und insbesondere in der beruflichen Bildung wirksam werden, betrachtet werden. Ziel des BIBB-Forschungsprojekts ist es daher, institutions- und akteurspezifische Perspektiven und Interessen herauszuarbeiten und notwendige Rahmenbedingungen und Realisierungschancen zu ermitteln. Dazu wurden zunächst Gestaltungsanforderungen an Verfahren und Instrumente zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens identifiziert. In Anlehnung an den Ansatz von FINK/SIEBE (2011) wurden zwei unterschiedliche Formen von Szenarien entwickelt<sup>1</sup>: Umfeldszenarien, die mögliche externe, nicht lenkbare Umweltzustände darstellen, also z. B. gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen abbil-

den, und Strategieoptionen, die verschiedene Handlungsmöglichkeiten beschreiben. Die nachfolgend vorgestellten, als Strategieoptionen entwickelten Szenarien beschreiben konkrete Validierungsverfahren und Instrumente zur Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen.

Optionen, die in den Szenarien modelliert wurden, waren insbesondere die rechtliche Verankerung, inhaltliches Spektrum, Akteure, Methoden der Kompetenzerfassung, Art der Zertifizierung, Finanzierung und Zielgruppen der Verfahren. Insgesamt sechs Szenarien wurden als Strategieoptionen erarbeitet. Die ersten drei Szenarien beschreiben – unabhängig von oder zusätzlich zu einem Validierungsverfahren – Instrumente zur Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen. Dazu zählen:

- Kompetenzbilanzierungen,
- E-Portfolios,
- multifunktionale Tätigkeitsprofile.

Die weiteren drei Szenarien zeigen denkbare Validierungsverfahren auf, die auf eine rechtliche Anerkennung von Kompetenzen durch Vergabe von Abschlüssen zielen. Dazu zählen:

- Verfahren mit der Möglichkeit der Zertifizierung von Teilqualifikationen,
- Verfahren zur Erlangung eines formalen Berufsabschlusses,
- Verfahren mithilfe eines Qualifikationsrahmens.

<sup>1</sup> Zur Vorgehensweise bei der Erarbeitung der beiden Formen der Szenarien vgl. den Zwischenbericht des Projekts unter [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw\\_42452.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_42452.pdf) (Stand: 28.09.2017).

## Die Expertenbefragung – methodisches Vorgehen

In einer zweistufigen Delphi-Befragung (vgl. Infokasten) wurden die Szenarien von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen (vgl. Abb. 1) bewertet. Ziel war hierbei die Ermittlung und Qualifikation der Ansichten der Befragten (vgl. HÄDER 2002, S. 29 ff.). Dabei interessiert insbesondere, ob und wie sich die Bewertungen zwischen Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Akteursgruppen unterscheiden.

Für die erste Befragungsrunde wurden 327 Personen angeschrieben, von denen sich 172 beteiligten (Rücklaufquote 53 %). Im 16 Seiten umfassenden Fragebogen wurden die sechs Szenarien beschrieben und jeweils mit einem Fallbeispiel eingeleitet. Die Expertinnen und Experten wurden gebeten, einzelne Aspekte der Verfahren, die jeweilige Integrierbarkeit in das Bildungssystem sowie Realisierungschancen und Erwünschtheit zu bewerten, und konnten jedes Szenario frei kommentieren.

In der zweiten Befragungsrunde wurden die Teilnehmenden erneut angeschrieben, die Rücklaufquote betrug 63 Prozent (109 Teilnehmende). Die zentralen Fragen zur Erwünschtheit und Realisierungschancen der Szenarien wurden erneut gestellt. Zudem lag der Fokus auf Aspekten, die der Realisierung der Szenarien entgegenstehen könnten. Zur Generierung dieser Fragen wurden Kommentare der ersten Befragungsrunde aufgegriffen. Bei den Fragen handelte es sich größtenteils um geschlossene Fragen mit der Möglichkeit, Themenblöcke zu kommentieren.

## Erwünschtheit und Realisierungschancen im Expertenurteil

Von den sechs bewerteten Szenarien sind mit einer Ausnahme (E-Portfolio) im Expertenurteil alle mehrheitlich erwünscht. Deutlich geringer fällt demgegenüber die Einschätzung zu deren Realisierungschancen aus (vgl. Abb. 2). Ausnahme ist auch hier das E-Portfolio, dessen Realisierungschance höher eingeschätzt wird als seine Erwünschtheit. Dieses Szenario sowie die beiden am stärksten er-

### Delphi-Befragung

Die Delphi-Befragung ist eine strukturierte Gruppenbefragung zur Einschätzung zukünftiger Ereignisse, Trends oder technischer Entwicklungen, die mehrere Runden umfasst. Nach jeder Runde erfolgt ein Informationsaustausch bzw. eine Rückspiegelung der Ergebnisse, damit eine (anonyme) Gruppenkommunikation stattfinden kann. Die Delphi-Methode wird vor allem in der Zukunftsforschung, beispielsweise in der Technikfolgenabschätzung oder Politikberatung, verwendet.

wünschten (Kompetenzbilanzierung und Anerkennung von Teilqualifikationen) werden im Folgenden näher vorgestellt.

### Kompetenzbilanzierung

Von den drei Szenarien, die sich mit der Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen befassen, ist das Szenario der umfassenden und biografisch angelegten Kompetenzbilanzierung das mit der höchsten Erwünschtheit: 76 Prozent der Befragten beschreiben ihren diesbezüglichen Wunsch als (sehr) groß (vgl. Abb. 2).

*Gemäß diesem Szenario soll in Deutschland im Jahr 2030 für alle volljährigen Personen ein Anspruch auf Kompetenzbilanzierung bestehen. Diese Kompetenzbilanzierungen sind umfassend und grundsätzlich biografisch angelegt. Die Teilnehmenden erarbeiten im Dialog mit einschlägig qualifizierten Beratenden eine umfangreiche Dokumentation und wenden dabei sowohl biografieorientierte als auch testbasierte Methoden wie z. B. Persönlichkeitstests an. Die Kompetenzbilanzierungen schließen mit einer nach einheitlichem Format aufgebauten Bestätigung ab, die einem ausführlichen Lebenslauf entspricht. Die Kompetenzbilanzierungen werden in akkreditierten Bilanzierungszentren durchgeführt.*

Die Kompetenzbilanzierung eignet sich laut Einschätzung der Befragten besonders zur Standortbestimmung und Berufswegeplanung. Im Vergleich zur Erwünschtheit (76 %) wird die Realisierungschance für das Jahr 2030 deutlich geringer eingeschätzt: Etwas weniger als die Hälfte (49 %) halten sie für »(sehr) groß«. Somit stellt sich die Frage, welche Hindernisse die Befragten für eine Umsetzung des Szenarios sehen.

Abbildung 1

Zusammensetzung der Expertengruppe nach zugehöriger Institution (1. Runde der Delphi-Befragung, n=172)

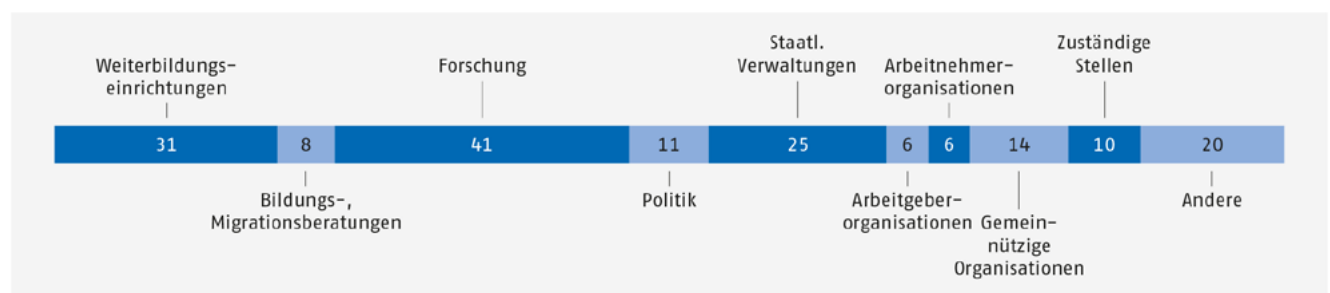
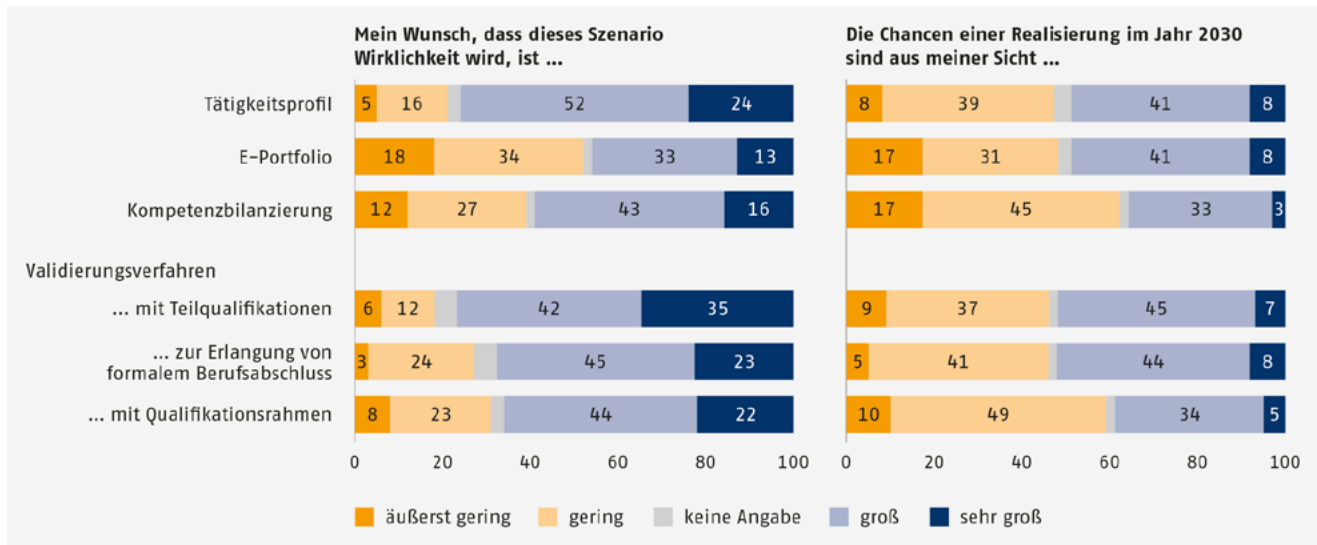


Abbildung 2

Bewertung der Erwünschtheit und Realisierungschancen (1. Runde der Delphi-Befragung, n = 172, Angaben in Prozent)



Gegen eine Realisierung des beschriebenen Szenarios sprechen nach Expertenansicht insbesondere finanzielle Gründe: 78 Prozent befürchten zu hohe Verfahrenskosten. Zudem nehmen 67 Prozent der Befragten an, dass das Vertrauen in die Aussagekraft der Ergebnisse zu gering wäre. Dies scheint jedoch nicht maßgeblich an den verwendeten Methoden zu liegen. Der Methodenmix wird von fast 90 Prozent der Befragten als (sehr) gut geeignet bewertet. Aus Kommentaren zu offenen Fragen geht jedoch hervor, dass Teile der befragten Weiterbildungs- bzw. Migrationsberater/-innen und Vertreter/-innen von Arbeitgeberverbänden das Verfahren, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, kritisch beurteilen: Während die einen durch ein standardisiertes Verfahren eine zu starke Ausrichtung auf die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt befürchten, empfinden die anderen biografieorientierte Verfahren als zu subjektiv. Ein weiteres Hindernis bei der Realisierung sehen 66 Prozent der Befragten im Aufwand für den Aufbau einer qualifizierten Beratungsstruktur, die jedoch als erforderlich erachtet wird: Die Erarbeitung der Kompetenzbilanzierungen im Dialog (zwischen Teilnehmenden und Beratenden) wird von über 80 Prozent als (sehr) gut geeignet bewertet.

### E-Portfolio als individuelles Kompetenzprofil

Das einzige Szenario, dessen Realisierungschance höher bewertet wird als seine Erwünschtheit (vgl. Abb. 2), ist das E-Portfolio. Eine weite Verbreitung des Szenarios wird demnach eher befürchtet als herbeigesehnt.

Das Szenario »E-Portfolio« beschreibt ein von der EU finanziertes, interaktives Online-Tool zur Darstellung von informellen, nicht formalen und formalen Lernergebnissen. Das von den Nutzerinnen und Nutzern selbst erstellte Portfolio umfasst ein breites inhaltliches Spektrum: Kompetenzen aus

diversen Bereichen – aus Bildungseinrichtungen, Berufstätigkeit und darüber hinaus – können in verschiedenen Formaten, einschließlich Videos, dargestellt werden. Zudem können die Nutzer/-innen u. a. Bescheinigungen über formale Abschlüsse, Weiterbildungszertifikate und digitale Lernabzeichen einpflegen. Neben den Möglichkeiten zur Selbstdarstellung stehen auch Möglichkeiten der Fremdbewertung zur Verfügung. Die Stärken des skizzierten E-Portfolios werden insbesondere bei der Standortbestimmung gesehen. Bedenken äußern die Befragten in Bezug auf die Ansprüche, die ein E-Portfolio an die Nutzer/-innen stellt: Als zu hoch bewerten 77 Prozent der Befragten die Anforderungen bzgl. der selbstständigen Identifizierung, Dokumentation und Darstellung von Kompetenzen und 69 Prozent die Anforderungen an die Medienkompetenz der Nutzer/-innen. 87 Prozent der Delphi-Teilnehmenden befürchten daher, dass von dem skizzierten Verfahren insbesondere gut ausgebildete und technikaffine Personen profitieren würden. Große Übereinstimmung (93% stimmen (eher) zu) herrscht darüber, dass für dieses Instrument ein persönliches Beratungsangebot zur Verfügung stehen sollte. Ein weiterer neuralgischer Punkt des Szenarios ist der Datenschutz: 74 Prozent der Befragten geben an, dieser sei nicht ausreichend gewährleistet. Die Inhaber/-innen müssten nach Empfinden von 99 Prozent der Befragten die volle Kontrolle darüber haben, wer in welchem Umfang ihre Daten einsehen kann. Auch Möglichkeiten der Einbindung von Fremdbewertungen, beispielsweise in Kommentarform oder in Form von Online-Fragebögen (u. a. für Arbeitgeber, Vereine etc.), werden kritisch bewertet. 55 Prozent der Befragten lehnen zudem die Aussage (eher) ab, dass im Jahr 2030 die Bewertungskultur im Internet so verbreitet und alltäglich ist, dass auch die Bewertung persönlicher Portfolios akzeptiert wird.

## Gestuftes Validierungsverfahren

*Dieses Szenario mit der Möglichkeit der Zertifizierung von Teilqualifikationen beschreibt ein niedrighschwelliges Verfahren, das Personen ansprechen soll, die Bildungsangeboten eherdistanziert gegenüberstehen. Validierungsberater/-innen begleiten Teilnehmende während des gesamten Verfahrens und bieten individuelle Unterstützung.*

*Einzelnen zertifizierte Teilqualifikationen können direkt genutzt werden, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder sich beruflich weiterzuentwickeln. Der Berufsabschluss wird verliehen, wenn innerhalb von sechs Jahren alle Teilqualifikationen erworben und ein abschließendes Fachgespräch mit dem Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle bestanden wurde.*

Von den drei beschriebenen Validierungsverfahren wird dieses von den Expertinnen und Experten favorisiert: 77 Prozent geben an, ihr Wunsch sei »(sehr) groß«, dass dieses Szenario Wirklichkeit wird. Die Realisierungschance für das Jahr 2030 erhält – wie im zuvor beschriebenen Szenario – eine deutlich niedrigere Bewertung: Von 52 Prozent wird sie als »gering« oder »äußerst gering« eingeschätzt.

Gegen eine Realisierung des gestuften Validierungsverfahrens sprechen – nach Ansicht der Befragten – insbesondere Widerstände gegen die Einführung von Teilqualifikationen seitens relevanter bildungspolitischer Akteure. Einem Validierungsverfahren, das den Erwerb von Teilqualifikationen ermöglicht, stimmen zwar insgesamt 77 Prozent der Befragten (eher) zu. Allerdings fällt die Bewertung heterogen aus: Während Vertreter/-innen aus Beratungseinrichtungen gar zu 100 Prozent (eher) zustimmen, sind es unter den Arbeitnehmerorganisationen lediglich 33 Prozent. Vonseiten der Arbeitgeberorganisationen und der zuständigen Stellen stimmt jeweils die Hälfte dem Verfahren (eher) zu.

Fehlende Kapazitäten bei den Prüfungsausschüssen der zuständigen Stellen werden ebenfalls als großes Hindernis für die Realisierung gesehen: 62 Prozent der Befragten befürchten, dass die Prüfungsausschüsse mit der Bewertung dokumentierter Teilqualifikationen zeitlich zu sehr beansprucht wären. 61 Prozent der Befragten nehmen an, dass die Koordination des Verfahrens zu aufwendig sei.

## Bewertung zentraler Aspekte von Validierungsverfahren

Unabhängig von den einzelnen Szenarien können aus der Delphi-Befragung der Expertinnen und Experten allgemeine Hinweise für eine erfolgreiche Umsetzung von Validierungsverfahren in Deutschland abgeleitet werden. 91 Prozent der Teilnehmenden stimmen (eher) zu, dass Validierungsverfahren einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen und persönlichen Entwicklung leisten, da sie

die Einschätzung der eigenen Kompetenzen verbessern. Verfahren zur Anerkennung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen sollten sich den Befragten zufolge an alle Interessierten richten und nicht auf bestimmte Zielgruppen beschränkt sein. Diese Offenheit umfasst auch mögliche Finanzierungsregelungen: Eine öffentliche Förderung sollte für alle Kandidatinnen und Kandidaten zugänglich sein.

Zur Identifizierung von Kompetenzen werden von einer Mehrheit der Befragten handlungsorientierte Methoden präferiert (z. B. Simulation von Arbeitssituationen, Beobachtung am Arbeitsplatz). Die eigenständige Identifizierung und Dokumentation von Lernergebnissen durch die Lernenden findet als Grundlage einer Bewertung keine allgemeine Zustimmung. Sie wird jedoch als Vorbereitung von Validierungsverfahren als sinnvoll erachtet. 80 Prozent der Expertinnen und Experten begrüßen es, wenn auch Kompetenzen identifiziert und dokumentiert werden, die über einen Referenzberuf hinausgehen.

Die Befragten favorisieren Verfahren, die sich durch eine starke individuelle Unterstützungsstruktur bzw. durch umfassende Beratung auszeichnen (wie etwa das Validierungsverfahren mit Teilqualifikationen sowie die umfassende Kompetenzbilanzierung). 83 Prozent der befragten Expertinnen und Experten stimmen der Aussage zu, dass Validierungsverfahren allen befragten Kandidatinnen und Kandidaten in gleichem Umfang Beratung und Begleitung anbieten sollten.

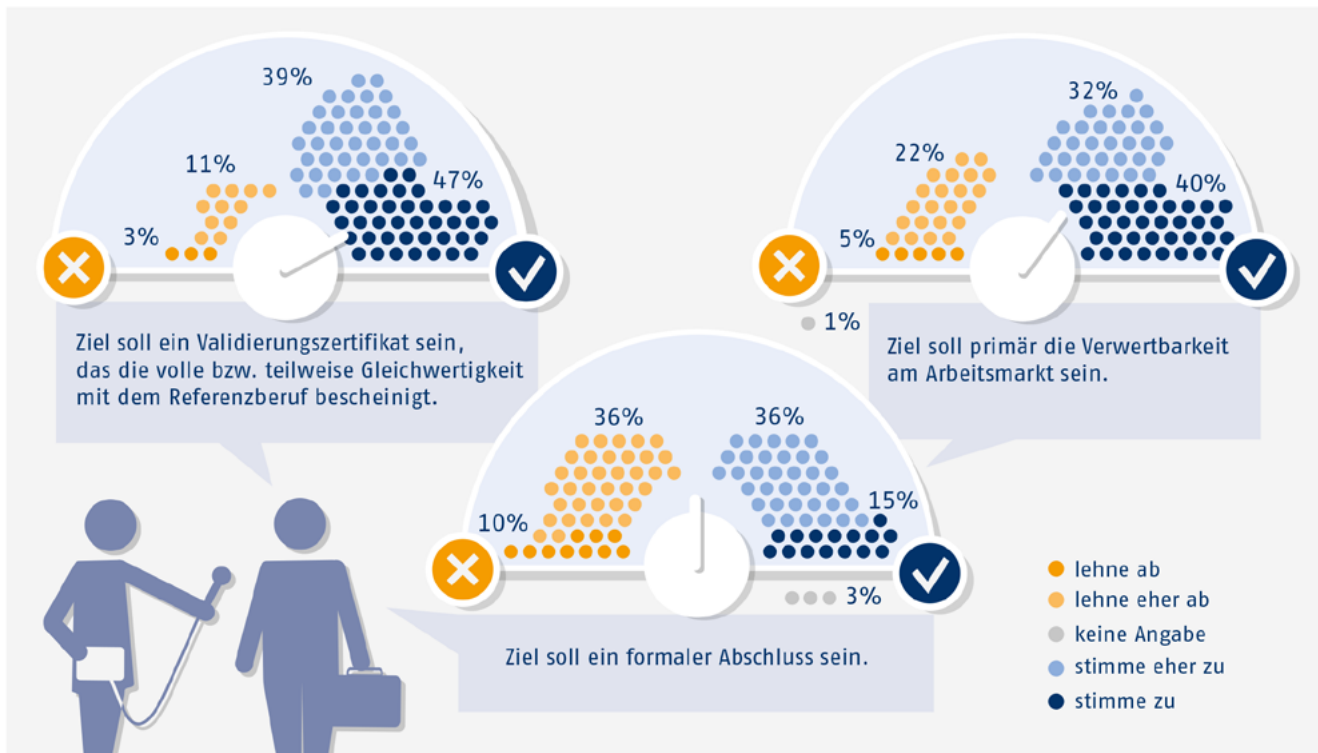
Stellen Verfahren hohe Anforderungen an Engagement und Eigeninitiative der Nutzer/-innen (wie bspw. das E-Portfolio oder das Validierungsverfahren zur Erlangung eines formalen Berufsabschlusses), wird dies von den meisten Befragten eher negativ bewertet. So stimmen 77 Prozent beim E-Portfolio und 73 Prozent beim letztgenannten Validierungsverfahren der Aussage zu, dass die Anforderungen an Nutzer/-innen zur Identifizierung, Dokumentation und Darstellung von Kompetenzen zu hoch seien und dies einer Realisierung des Szenarios entgegenstehe.

Datenschutz und Datensicherheit wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Sie stellen insbesondere für technikbasierte Verfahren eine große Herausforderung dar. Mit dem Datenschutz, aber auch mit den Finanzierungsmöglichkeiten verbunden ist zudem die Frage nach den Eigentumsrechten an den Ergebnissen. Bedeutet eine Finanzierung z. B. durch Arbeitsagenturen oder Arbeitgeber, dass diesen umfassende Validierungsergebnisse zur Verfügung gestellt werden? Umstritten ist die Weitergabe einer nach einheitlichem Format aufgebauten Bestätigung an finanzierende Auftraggeber wie Arbeitsagenturen oder Arbeitgeber, die im Szenario der umfassenden Kompetenzbilanzierung vorgesehen ist. In der zweiten Befragungsrunde wurde sie von 47 Prozent der Befragten befürwortet, aber über die Hälfte lehnen eine Weitergabe von Ergebnissen ab.



Abbildung 3

Bewertung der Zielsetzung von Validierungsverfahren (2. Runde der Delphi-Befragung, n = 109)



Die Verwertbarkeit der Ergebnisse eines Validierungsverfahrens am Arbeitsmarkt wird von fast drei Vierteln der Befragten als Ziel von Validierungsverfahren betrachtet. Zudem wird der Bezug auf anerkannte Qualifikationen mehrheitlich befürwortet. Allerdings gibt es zur Frage der Vergabe formaler Abschlüsse auf der Grundlage von Validierungsverfahren zwei fast gleich große Pro- und Contra-Lager. Konsensfähiger erscheint die Vergabe von Validierungszertifikaten, die die volle bzw. teilweise Gleichwertigkeit mit einem Referenzberuf bescheinigen. Dieser Zielsetzung stimmen 86 Prozent der Expertinnen und Experten (eher) zu (vgl. Abb. 3).

### Kombination von Verfahren sinnvoll

88 Prozent der Befragten erwarten von Validierungsverfahren ein möglichst umfassendes Bild individueller Kompetenzen, aber auch einen Bezug zu anerkannten Qualifikationen. Daher bietet sich eine Kombination von Verfahren an. Auch dazu wurden die Expertinnen und Experten befragt. Sie bewerten eine Verknüpfung der umfassenden Kompetenzbilanzierung mit dem gestuften Validierungsverfahren als die sinnvollste Kombination.

Insgesamt kann man somit aus den Ergebnissen der Befragung folgende Schlüsse ziehen: Sowohl Verfahren zu breit angelegten Bilanzierungen von Kompetenzen als auch Validierungsverfahren mit Bezug zu Qualifikationsstandards sollten in Deutschland etabliert und allgemein zugänglich

gemacht werden. Während die Stärke des einen Verfahrens darin liegt, die individuelle Standortbestimmung und Weiterentwicklung zu unterstützen, zielt das andere auf die Anerkennung von Kompetenzen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Für beide Arten von Verfahren sind Unterstützungs- und Beratungsstrukturen aufzubauen, Schnittstellen zu beschreiben sowie Finanzierungsinstrumente bereitzustellen. Für das Validierungsverfahren werden darüber hinaus Regelungen für die Bescheinigung der vollen oder teilweisen Übereinstimmung erworbener Kompetenzen mit einem Referenzberuf benötigt.

Im weiteren Verlauf des Projekts werden die sechs in der Delphi-Befragung bewerteten Szenarien mit den Umfeldszenarien verknüpft. Dabei wird der Frage nachgegangen, wie robust die einzelnen Szenarien gegenüber alternativen Umfeldszenarien sind.

Darüber hinaus sollen in einem Workshop mit relevanten Akteuren – basierend auf den erarbeiteten Ergebnissen – Handlungsoptionen und Umsetzungsempfehlungen für eine Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens formuliert werden. ◀

### Literatur

FINN, A.; SIEBE, A.: Handbuch Zukunftsmanagement. Werkzeuge der strategischen Planung und Früherkennung. Frankfurt/M. 2011

HÄDER, M.: Delphi-Befragungen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden 2002