

Kompetenzen erkennen und anerkennen

Dokumentation der Fachtagung des
Kolpingwerkes Deutschland am 15. September 2016
in Frankfurt a. M.

Kölner Schriften
des Kolpingwerkes Deutschland

Inhalt

Vorwort

Bundessekretär Ulrich Vollmer, Kolpingwerk Deutschland	2
---	---

Hinführung

Begrüßung zur Fachtagung Bundespräses Josef Holtkotte, Kolpingwerk Deutschland	4
--	---

Grußwort Parlamentarischer Staatssekretär Stefan Müller, Bundesministerium für Bildung und Forschung	7
--	---

Das Wichtigste in Kürze: Ergebnisse der Fachtagung	9
--	---

Dokumentation der Tagung

<u>Ziele der Fachtagung</u>	12
-----------------------------	----

Einführung Politische und gesellschaftliche Bedeutung der Anerkennung von Kompetenzen Ursula Groden-Kranich, MdB	13
---	----

Erwartungen und Standpunkte der Teilnehmenden an die Fachtagung	18
--	----



<u>Erster Teil der Tagung</u>	20
Brauchen wir neue Wege zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen? Überwiegen die Vorteile oder die Risiken? Vortrag: Franz Frick, Bertelsmann-Stiftung	21
Podiumsdiskussion zum ersten Teil der Tagung	31
<u>Zweiter Teil der Tagung</u>	41
Welche Wege führen zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen? Vortrag: Dr. Ottmar Döring, f-bb	42
Podiumsdiskussion zum zweiten Teil der Tagung	49
Ausblick aus Sicht der Jugendsozialarbeit Andrea Pingel, Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit	52



Vorwort

Über 7 Millionen Menschen in Deutschland gelten als „gering qualifiziert“ – das ist ein beträchtlicher Anteil der deutschen Bevölkerung. Dabei haben fast alle diese Menschen vielfältige und häufig jahrelange Berufserfahrung bzw. weitere Erfahrungen, die für den Beruf relevant sein können. Diese Potenziale müssen erkannt und anerkannt werden, um für diese Personen Wege zur Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung zu ermöglichen - auch wenn sie keine formalen Abschlüsse mitbringen.

Die Relevanz der Anerkennung von Kompetenzen wird auch dadurch noch einmal deutlich, dass sich die Berufs- und Arbeitswelt ständig ändert und sich stetig weiterentwickelt, dass das „klassische“ Normalarbeitsverhältnis immer weniger die Regel ist. Kaum jemand lernt seinen Beruf in der Ausbildung und übt diesen bis zum Einstieg in den Ruhestand aus. Selbst wenn dies der Fall ist, sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungen erforderlich (Stichwort „Lebenslanges Lernen“).

Längst ist uns bewusst, dass viele wichtige berufliche Kompetenzen nicht nur in der Ausbildung, sondern vielmehr aufgrund von Berufserfahrungen erworben, in der Regel aber nicht zertifiziert sind. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ohne einen „ersten“ Abschluss findet oftmals nur in prekärer Beschäftigung statt und die dort erworbenen Kompetenzen führen damit auch nicht in eine gesicherte Beschäftigungsform. Eine Durchbrechung dieses Kreislaufs ist vor allem deshalb notwendig, da die Integration in den Arbeitsmarkt durch Ausbildung oder Beschäftigung wesentlich zur gesellschaftlichen Teilhabe beiträgt. Es darf nicht sein, dass Menschen, bei denen solche Kompetenzen und Potenziale vorhanden sind, allein deswegen keine Chancen erhalten, da „nur“ ein Zertifikat fehlt. Trägt doch die Teilhabe am Erwerbsleben wesentlich zum Zusammenhalt und zur Integration in der Gesellschaft bei.

Das Kolpingwerk Deutschland und die Bertelsmann Stiftung haben dazu eingeladen, über dieses Thema mit Vertretern aus Praxis, Wissenschaft und Politik, im Rahmen einer Fachtagung „Kompetenzen erkennen und anerkennen“, zu diskutieren. Für die Organisation der Tagung danke ich unserem Fachreferenten Dr. Victor Feiler und für die Erstellung der Dokumentation unserem Fachreferenten für berufliche Bildung und Handwerksfragen im Bundessekretariat, Dr. Torben Schön, und empfehle diese zur Lektüre.

Ulrich Vollmer
Bundessekretär des Kolpingwerkes Deutschland

Hinführung

Begrüßung zur Fachtagung

Josef Holtkotte, Bundespräses Kolpingwerk Deutschland

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich darf Ihnen allen hier in unserem Kolpinghaus Frankfurt einen guten Morgen wünschen und begrüße Sie im Namen des Bundesvorstandes des Kolpingwerkes Deutschland sehr herzlich zu dieser Fachtagung.

Ich hoffe, es ist nicht zu steil formuliert, wenn ich sage, dass die Situation auf dem Arbeits- und dem Ausbildungsstellenmarkt in Deutschland aktuell so gut ist, wie lange nicht mehr. Auch für eine große Mehrheit der Jugendlichen ist sie vergleichsweise gut (etwa im europäischen Vergleich), vielleicht ja sogar hervorragend. Sind also alle zufrieden? Haben wir keine Probleme hinsichtlich des Arbeitsmarktes?



Josef Holtkotte und Ursula Groden-Kranich, MdB

Angesichts der guten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besteht jedoch die Gefahr, dass eine zentrale Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt aus dem Blick der Öffentlichkeit gerät, nämlich die Verstetigung der Problemlage benachteiligter Jugendlicher und der von Langzeitarbeitslosen. Trotz guter Arbeitsmarktdaten bleibt eine bestimmte Gruppe von Menschen von jeder Form der Beschäftigung auch auf Dauer ausgegrenzt. Das führt zu sozialem Sprengstoff. Eine demokratische Gesellschaft darf diese Ausgrenzung von Menschen auf Dauer nicht hinnehmen.

Es stellt sich daher die Frage, wie kann jenen Menschen, die aus welchen Gründen auch immer, den Anschluss an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht schaffen, dieser Anschluss (wieder) ermöglicht werden?

Eine Möglichkeit besteht darin, die zweifellos vorhandenen Teilqualifikationen und Kompetenzen dieser Menschen zu erfassen und nachzuweisen. Das gilt insbesondere für Jugendliche im sogenannten Übergangssystem, aber auch für andere Personengruppen. Da in Deutschland für fast alles ein Kompetenznachweis benötigt wird, sind selbstredend Menschen ohne diese Kompetenznachweise außen vor – und oft eben auf Dauer!

Für das Kolpingwerk als katholischen Sozialverband und seinen vielfältigen Einrichtungen und Unternehmen ist die Integration insbesondere von jungen Menschen in die Arbeitswelt seit seiner Gründung ein wesentlicher Handlungsauftrag.

Wandergesellen waren vor über 160 Jahren vom sozialen Abstieg bedroht. Sie waren, so würde man vielleicht heute sagen, die Fortschrittsverlierer, die Verlierer einer wirtschaftlichen Übergangsphase!

Der Gründer der „Organisation Kolping“, Adolph Kolping, Publizist, Sozialreformer, Priester, hat sich vor über 160 Jahren um die „wandernden Gesellen“ gekümmert, hat ihnen eine Heimat geboten in Form von Kolpinghäusern und für sie, unter anderem durch Bildungsangebote, die Grundlage für eine Rückkehr in die Gesellschaft ermöglicht. Diesen Grundgedanken der

Integration durch Wissensvermittlung und Kompetenzerwerb verfolgt das Kolpingwerk als Freiwilligenorganisation und mit seinen verschiedenen Bildungseinrichtungen auch heute.

Wir wissen aufgrund unserer Geschichte als zivilgesellschaftlicher Akteur um die Bedeutung der Anerkennung und des Erwerbs gerade von nicht formal erworbenen Kenntnissen. Jeder freiwillige Leistungsträger in unserer vielschichtigen und weltweiten Kolpingorganisation ist ein Ausdruck davon. Es ist erstaunlich, dass wir heute Probleme debattieren, die sich schon vor über 160 Jahren in analoger Form gezeigt haben.

Dass wir diese Fachtagung zusammen mit der Bertelsmann Stiftung durchführen können, freut mich besonders. Die Bertelsmann Stiftung ist ja eine der exzellenten Organisationen nicht nur in diesem Feld. Ich begrüße den Direktor der Bertelsmann Stiftung, Herrn Frank Frick, der auch inhaltlich die Tagung wesentlich mitgestalten wird. Ich bedanke mich schon jetzt bei allen Referentinnen und Referenten für ihre Bereitschaft, uns an ihrem Wissen teilhaben zu lassen und hoffe auf engagierte Debatten.

Wir leben in bewegten Zeiten. Es entsteht der Eindruck, dass sich in der Politik nicht immer das bewegt, was sich bewegen soll. Und wenn sich etwas bewegt, dann bleibt die Frage, ob es in die richtige Richtung geht.

Ich wünsche mir – und vielleicht auch Sie –, dass diese Fachtagung die bildungspolitische Debatte voranbringt und die Politik bewegt, vielleicht sogar in manchen Bereichen in Wallung bringt. Die Richtungen sollten heutzutage von uns ausgehen.

Es hat mich ein Grußwort des parlamentarischen Staatssekretärs, Stefan Müller, Bundesministerium für Bildung und Forschung erreicht, welches ich gleich verlesen werde.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche einen guten Verlauf dieser Fachtagung.

Grußwort

Stefan Müller, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße sehr, dass sich das Kolpingwerk gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung dem Thema der Anerkennung beruflicher Kompetenzen annimmt.

In Deutschland leben rund 1,9 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 – 34 Jahren ohne formalen Berufsabschluss. Ein großer Teil von ihnen hat sich am Arbeitsplatz berufsrelevante Kompetenzen angeeignet, die jedoch durch keine Dokumente oder Zertifikate beurkundet werden. Diese Menschen haben vergleichsweise weniger sichere Arbeitsplätze. Auch ihr berufliches Fortkommen und ihre gesellschaftliche Teilhabe werden so behindert.

Aber auch die Arbeitgeber tun sich schwer, verlässliche Aussagen zu treffen über das, was ein Bewerber oder eine Bewerberin de facto kann, da Verfahrensstandards, Gütekriterien und ein verlässliches Format der Dokumentation fehlen. Bisherige Projekte und Ansätze haben diesen Sachverhalt nicht wesentlich ändern können.



Stefan Müller

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat deshalb mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) als Dachverbänden der „zuständigen Stellen“ die Pilotinitiative „Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“, kurz: ValiKom, vereinbart. Wir wollen gemeinsam mit ausgewählten Kammern für berufs kompetente Menschen ohne Abschluss ein standardisiertes Verfahren zur Bewertung von beruflichen Kompetenzen erproben, das sich an den geregelten Aus- und Fortbildungsberufen orientiert und damit kein paralleles System ohne Anschlussfähigkeit erschafft.

Das Projekt ist zugleich offen für Umsteiger mit untypischen Bildungs- und Erwerbsbiografien, die eine geregelte berufliche Fortbildung anstreben. Auch für Geflüchtete ohne Berufsabschluss kann ValiKom Wirkung entfalten.

Mit der Initiative ValiKom lösen wir ein Versprechen aus dem Koalitionsvertrag ein. Ich erhoffe mir hier einen bildungspolitischen Durchbruch. Es geht darum, alle Potentiale zur Überwindung des absehbaren Fachkräftemangels zu heben. Und es geht um den Einzelnen, der seine Stärken bisher nicht hinreichend nachweisen kann.

Ihr
Stefan Müller
Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium
für Bildung und Forschung

Das Wichtigste in Kürze: Ergebnisse der Fachtagung

Die Lage des Arbeits- und Ausbildungsmarktes sieht aktuell in Deutschland sehr gut aus. Allerdings ist festzustellen, dass eine beträchtliche Anzahl von jungen Menschen weiterhin keinen Ausbildungsplatz findet oder nach der Schule in das Übergangssystem einmündet. Auch Arbeitnehmer ohne einen formalen Schul- oder Berufsabschluss verbleiben weiterhin meist in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Für diese Personen hat die gute Arbeitsmarktlage offensichtlich keine positiven Auswirkungen auf eine Verbesserung ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Dies erscheint zunächst paradox, da auf der anderen Seite weiterhin ein Fachkräftemangel besteht und dieser voraussichtlich auch weiter steigen wird.

Diese paradoxe Situation stellt den Hintergrund und den Ausgangspunkt der Fachtagung „Kompetenzen erkennen und anerkennen“ dar. Denn gerade eine gute Arbeitsmarktlage muss als Chance genutzt werden, um Ansätze zu erproben und zu etablieren, um diese Zielgruppen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Und die Erkennung und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen stellt hier ein wichtiges Instrument dar.

In der Fachtagung bestand Konsens darüber, dass zur Kompetenzanerkennung unterschiedliche Projekte durchgeführt wurden, denen eine positive Wirkung auf den Arbeitsmarktzugang zugesprochen werden kann. Ein wesentlicher Kritikpunkt wurde allerdings darin gesehen, dass diese Projekte oft nur regional oder für bestimmte Bereiche agierten und als Projekte zeitlich begrenzt waren. Damit ist ein Überblick zu den nutzbaren Instrumenten oft selbst nicht bei den Beratungsstellen ausreichend vorhanden.

Kontrovers diskutiert wurden allerdings die Wege, wie es zu einer besseren Vereinheitlichung der Kompetenzanerkennung kommen kann. Zum einen wurde der Standpunkt vertreten, dass in vielen Projekten hinreichend verschiedene Verfahren erprobt worden sind, die nun auf Bundesebene einheit-

lich umgesetzt werden können. Hierfür kann weiterhin auf die Erfahrungen aus dem Anerkennungsgesetz für ausländische Berufsqualifikationen zurückgegriffen werden, welches bereits bundesweit einheitliche Standards für die Anerkennung von Kompetenzen geschaffen hat und in einem beträchtlichen Umfang einsetzt. Gegen eine einheitlich bundesweite Umsetzung wird andererseits angeführt, dass die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen auf berufliche Qualifikationen ein sehr komplexes Feld darstellt und dass deswegen nicht vorschnell ein einheitliches System eingeführt werden darf.

Ein weiteres zentrales Thema stellt die Bedeutung der Teilqualifikation dar, d.h. die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilen zu absolvieren, die dann etwa über einen längeren Zeitraum verteilt sein können, mit der Perspektive, dass am Ende durch die einzelnen zertifizierten Teilqualifikationen ein voller Berufsabschluss erworben wird. Damit würde Personen der Weg zu einem Abschluss erschlossen, für die aus unterschiedlichen Gründen der reguläre Ausbildungsablauf nicht umsetzbar ist. Hier stellt sich die Frage, wodurch dann ein voller Berufsabschluss „abgeschlossen“ wird: liegt dieser vor, wenn alle Teilqualifikationen absolviert worden sind (dies würde Personen helfen, die beispielweise wegen Prüfungsangst Misserfolge in ihrem Bildungsweg hatten) oder ist eine Abschlussprüfung bei den dafür zuständigen Gremien trotzdem erforderlich.

Für den Arbeitsmarktzugang ist weiterhin relevant, ob der Zugang zu Berufen auch nur mit einem Teil der Teilqualifizierungen möglich ist. Allerdings werden für bestimmte Berufe Bedenken angeführt. So ist dies im Handwerk nur sehr begrenzt umsetzbar, da hier eine Arbeitsteilung meist nicht möglich ist, anders als etwa in der industriellen Fertigung. In anderen Berufen können Sicherheitsvorschriften dagegen sprechen, da diese Tätigkeiten nur von Personen ausgeführt werden dürfen, die einen vollen Berufsabschluss in diesem Bereich vorweisen können.

Ein weiterer oft angeführter Kritikpunkt an der Teilqualifizierung besteht darin, dass hierdurch die reguläre Berufsausbildung „untergraben“ und „entwer-

tet“ wird. Diese Bedenken werden von den Teilnehmenden weitgehend nicht geteilt. Hier wird sich positiv für die Teilqualifizierung ausgesprochen und Kontroversen hauptsächlich in der Umsetzung und in Detailfragen gesehen.

Da die Anerkennung von Kompetenzen für benachteiligte Jugendliche von besonderer Bedeutung ist, wurde dies gesondert in den Blick genommen. Denn hier besteht dringender Handlungsbedarf, da trotz der guten Arbeitsmarktlage in Deutschland zu viele dieser Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz finden oder in das Übergangssystem einmünden. Eine Kompetenzerkennung könnte dabei helfen, die vorhandenen Potenziale dieser Jugendlichen gezielter zu fördern. Hierfür sind alle relevanten Akteure aufgerufen, d.h. Politik, Tarifpartner und auch die Jugendsozialarbeit. Letztere hat hier ein Grundsatzpapier vorgelegt. Dieser Weg muss konsequent weiterverfolgt werden, um die Möglichkeiten für die Jugendlichen, aber auch den Arbeitsmarkt, zu nutzen.

Dokumentation der Tagung

Ziel der Fachtagung

Ziel der Tagung war es, Expertinnen und Experten aus verschiedenen Gebieten (Soziale Träger/Beratungen, Kammern, Bildungsträger, Wissenschaft, Politik/Verwaltung und sonstige Akteure) zusammenzubringen, um aus den verschiedenen Perspektiven die möglichen Wege zur Erfassung und Anerkennung von Kompetenzen zu diskutieren.

Dies umfasst sowohl eine Bestandsaufnahme und Bewertung des Status Quo, aber auch einen Ausblick und kritische Einschätzung, was an vorhandenen Ansätzen weitergeführt werden sollte und wo noch Nachbesserungsbedarf oder auch Lücken bestehen, die angegangen werden müssen.

Der Kern der Veranstaltung bestand aus zwei Teilen. Jeder Teil wurde durch ein Impulsreferat eingeführt, gefolgt von einer Podiumsdiskussion unter Einbeziehung der Teilnehmenden. Das Publikum konnte sich einbringen, da auf dem Podium zwei weitere Stühle bereitstanden, auf denen die Teilnehmenden Fragen oder Standpunkte in die Podiumsrunde geben konnten. Außerdem wurde das gesamte Publikum über ein E-Voting zur Einschätzung zu verschiedenen Themen befragt.

Abgeschlossen wurde die Veranstaltung mit einem Ausblick der besonders die Jugendsozialarbeit in diesem Kontext in den Blick nimmt.

Die vorliegende Dokumentation folgt in weiten Teilen dem chronologischen Ablauf der Programmpunkte. Die Diskussionsbeiträge zu gleichen Themen wurden allerdings zusammengestellt, auch wenn sie in der Veranstaltung nicht direkt aufeinander folgten. Alle Beiträge (außer der Einführung von Ursula Groden-Kranich) wurden vom Kolpingwerk Deutschland zusammengefasst.

Einführung

Politische und gesellschaftliche Bedeutung der Anerkennung von Kompetenzen

Ursula Groden-Kranich, MdB

Guten Tag meine Damen und Herren,

gerne habe ich in Vertretung des Bundesvorsitzenden des Kolpingwerks Deutschland, Thomas Dörflinger – meinem Fraktionskollegen – die Einführung übernommen.

Die Nachfrage nach der heutigen Veranstaltung macht deutlich, dass das Thema, das hier behandelt wird, von großer Bedeutung ist. Und Sie als Expertinnen und Experten erwarten sicherlich Antworten. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung steht, dass informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in der Arbeits- und Berufswelt erfasst und anerkannt werden sollen.



Einführung von Ursula Groden-Kranich, MdB

Ich zitiere: „Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir heute Verfahren entwickeln und erproben, die zur Transparenz und Anerkennung führen.“ Wir alle, Politik, Arbeitsmarktakteure, Bildungseinrichtungen, wir müssen uns jedoch kritisch fragen, was braucht es noch, um dieses Ziel zu erreichen?

Folgende Leitfragen stellen sich für mich:

- Wie können informell erworbene Kompetenzen sichtbar gemacht werden?
- Wie kann die Kompetenzanerkennung dazu beitragen, dass insbesondere benachteiligte Gruppen davon profitieren. Wie kann die Nachqualifizierung von formal gering Qualifizierten gestaltet werden?
- Großes Thema: Inklusion
- Welche Relevanz hat die mögliche Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in der Praxis?
- Wie kann für benachteiligte Jugendliche ein Validierungsprozess aussehen?
- Welchen Standard soll dieser Prozess haben?
- Welche Institutionen kommen für einen Validierungsprozess in Frage?
- Und welche Kompetenzen müssen und sollen sie ihrerseits nachweisen?
- Ist die Fachwelt sich überhaupt darüber einig, was das Ziel und der Weg der Anerkennung informell nachgewiesener Kompetenzen ist?

Es gibt kontrovers zu diskutierende Aspekte.

Meine Damen und Herren, wir haben in Deutschland ein leistungsfähiges Bildungssystem. Das Bildungssystem ist offen und durchlässig. Insbesondere in der beruflichen Bildung ist es möglich, Kompetenzen, die außerhalb des Systems erworben worden sind, durch Prüfungen festzustellen und damit anzuerkennen.

Aber Bildung ist Ländersache und damit auch sehr vielfältig. Und es gibt leider dazu klassische Kompetenzen, die im persönlichen Lebenslauf erworben werden, die sich jedoch kaum in den Erwerbsbiographien niederschlagen.

Mir fällt hierzu besonders das Phänomen der Mütter ein. Sie wollen nach einer mehr oder weniger langen Erziehungszeit, in ihre Berufe zurückkehren und stehen dann häufig vor der doppelt bitteren Situation, da ihre ursprünglich erworbenen Berufskennntnisse/-kompetenzen als veraltet gelten. Und ihre neu erworbenen Kompetenzen werden nicht im gleichen Maße anerkannt. Denn es gibt leider noch kein Diplom für Mutterschaft, Haushaltführung, oder neudeutsch: Familienmanagement, und damit höchstmögliche Flexibilität. Dennoch wird niemand ernsthaft bestreiten wollen, dass Elternschaft erst recht in Kombination mit Berufstätigkeit eine ganze Reihe an sozialen und organisatorischen Kompetenzen fördert. Ich denke, dass Mütter – denn meistens sind es die Frauen, die in den Beruf zurückkehren oder überhaupt erst einsteigen wollen – eine ganz wichtige Zielgruppe sind, wenn es um die Anerkennung informeller Kompetenzen geht.

Und eine weitere Gruppe gibt es, die mir und uns allen hier wesentlich mehr Kopfschmerzen bereiten sollte. Denn es gibt eine erhebliche Anzahl Menschen, die ohne schulischen oder beruflichen Abschluss sind. Das sind auch z. B. Menschen, ohne Schulabschluss. Sie sind das Kernproblem und damit die wesentliche Zielgruppe für Anerkennungsverfahren für informell erworbene Kompetenzen. Ja, diese informell erworbenen Kompetenzen sind oftmals der einzige Ansatzpunkt, um überhaupt in das System Arbeitswelt zu gelangen.

Was kann man also tun, um Menschen, ohne Abschluss neue Perspektiven zu geben? Ich denke wir dürfen nicht zulassen, dass bereits junge Menschen das Gefühl der Ausgrenzung erleben und auf Dauer von der Arbeitswelt als einen wesentlichen Ort der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen werden. Dabei ist mir selbstverständlich bewusst, dass zu einem gelingenden Arbeitsverhältnis immer zwei Parteien gehören. Nicht nur die potentiellen Arbeitgeber und Kollegen sind gefragt, wenn es um die Anerkennung von informeller Kompetenzen geht. Die potentiellen Arbeitnehmer müssen natürlich ihre Kompetenzen auch zeigen wollen, nachprüfen lassen, und sei es noch so unbürokratisch und manchmal, vielleicht auch aus einer informellen eine formelle Qualifikation zu machen, indem Prüfungen nachgeholt oder abgebrochene Ausbildungen erneut aufgenommen werden. Die Frage, wie informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden können, ist daher nicht nur eine berufsbildungspolitische, sondern eine gesamtgesellschaftspolitische Frage, und zwar für alle Beteiligten.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich noch einen Gedanken anführen, für ein Mitglied einer großen Organisation wie heute, z. B. dem Kolpingwerk mit mehreren hunderttausend Freiwilligen und ehrenamtlich Tätigen weltweit. Im Kolpingwerk arbeiten zigtausende Mitglieder als Vorstände und Freiwillige. Sie werden gewählt und diese Wahl ist mit erheblichen, wesentlichen Anforderungen und Kompetenzbedarf verbunden. Wer ein Amt als Mitglied, als Bundesvorstand oder eines anderen Gremiums übernimmt, der trägt eine große Verantwortung für die Organisation Kolpingwerk. Er oder sie muss ein bestimmtes Maß an Faktenwissen oder spezifisches Organisationswissen mitbringen oder es in der Organisation erwerben.

Oft bringen diese freiwilligen Leistungserbringer aber keine Organisationszeugnisse oder sonstige Kompetenznachweise als Voraussetzung für eine Wahl mit. Sind die Amtsträger gewählt, haben sie sich zu bewähren und müssen auch Rechenschaft ablegen vor den meist sehr kritischen Delegierten an der Basis. Nach mehreren Jahren oder Amtszeiten verfügen diese Ehrenamtlichen, und bitte das Kolpingwerk steht jetzt nur beispielhaft für viele andere Organisationen – über ein enormes Faktenwissen im Organisa-

tionsmanagement, in Steuerfragen, und vielen anderen Feldern, die für eine große Organisation essenziell wichtig sind. Ohne dieses Wissen der Freiwilligen können große Organisationen heute gar nicht mehr existieren. Und ohne diese vielen Freiwilligenorganisationen wäre unsere Gesellschaft um so vieles ärmer.“

Unsere Gesellschaft lebt von großen Freiwilligenorganisationen, die sich weitgehend oder ausschließlich rekrutieren aus Menschen ohne formalen Kompetenz-ausweis über relevantes Organisationswissen. Das lehrt uns, wer Menschen auch ohne formalen Kompetenznachweis die Mitarbeit ermöglicht, der schafft Sozialkapital, der ermöglicht auch Karrieren.

Diese Fachtagung werde ich auch als Beispiel für die notwendige und gelingende Kooperation zwischen Fachwelt und politischer Entscheidungsebene. Vielleicht lässt sich diese Veranstaltung ja sogar auf die eine oder andere Weise verstetigen?

Die Frage, wie nicht formal erworbene Kompetenzen erfasst und nachgewiesen werden können, wird auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0, die heute so viel beschrieben wird, in jedem Fall weiter an Bedeutung gewinnen.

Damit steigen wir jetzt in den inhaltlichen Teil der Fachtagung ein, und ich übergebe das Wort an den Moderator der Veranstaltung Herrn Dr. Franz Claus. Ich bedanke mich recht herzlich für Ihre Aufmerksamkeit!

Erwartungen und Standpunkte der Teilnehmenden an die Fachtagung

Zu Beginn der Veranstaltung wurden Teilnehmende nach ihren Erwartungen und Positionen zum Thema Kompetenzanerkennung befragt. Hier einige Statements:

„Es gibt sehr viele Menschen, die den Arbeitsmarkt verlassen oder keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Hierbei müssen auch formal gering qualifizierte Flüchtlinge berücksichtigt werden. Der Ansatz, Kompetenzen anzuerkennen, die nicht über den formalen Weg erworben wurden, ist für viele Menschen notwendig, um überhaupt einen Zugang zur sozialen Teilhabe und zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf, zunächst bei den Experten und dann in der Gesellschaft, sowie auch politisch in den berufsständigen Organisationen und in den Bildungsorganisationen.“

„Eine gesellschaftliche Herausforderung ist, dass viele Menschen denken, diese Leute hätten früher nicht ausreichende kognitive Fähigkeiten gehabt und keine ausreichende Motivation. Das Problem besteht eher darin, dass viele keine Chance hatten. Vor allem nicht, wenn sie einen Länderwechsel vornehmen mussten. Die zweite Gruppe ist die große Gruppe der Berufsrückkehrerinnen. Allerdings werden z.B. entsprechende Kompetenzpässe von den Arbeitgebern oft nicht angenommen. Hier muss sich etwas ändern.“

„Die Zentralorganisation für Flüchtlinge bietet Kompetenzkartensets. Dies ist eine wesentliche Herausforderung, die Arbeitgeber zur Anerkennung von informellen Kompetenzen zu bewegen.“

„In Deutschland gibt es Menschen, die schon viele Jahre hier leben, also mit einem Integrationshintergrund, die keine Weiterbildung bekommen haben und immer noch mit ihrer Kompetenz aus ihrem Herkunftsland versuchen auf den deutschen Arbeitsmarkt zu kommen. Für

Geflüchtete sollte der Hauptschulabschluss Pflicht werden. Erst dann könnte eine Ausbildung aufgesattelt werden und wenn wir das nicht tun, ohne die Befähigung mit Grundwissen, werden wir einen neuen Teil Hartz IV-Empfänger haben.“

„In einem Projekt wurde bereits 2004 die Evaluierung von informellen Kompetenzen vorgebracht. Es ist bedauerlich, dass sich in dieser Zeit vergleichsweise wenig getan hat. Es hängt vor allem an dem Willen und an der Wirkungskraft der Institutionen, um wirklich weiter zu kommen. Personen, die keine Ausbildung vorzuweisen haben, haben keinen Anschluss an den Arbeitsmarkt.“

Erster Teil der Tagung

Der erste Teil der Tagung wurde durch einen Vortrag von Frank Frick von der Bertelsmann Stiftung eingeführt. Anschließend fand eine Diskussion statt zwischen:

- Frank Frick, Direktor Bertelsmann Stiftung
- Ulli Nissen, MdB, SPD
- Katharina Weinert, Referentin Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Daike Witt, Referatsleiterin Zentralverband des Deutschen Handwerks

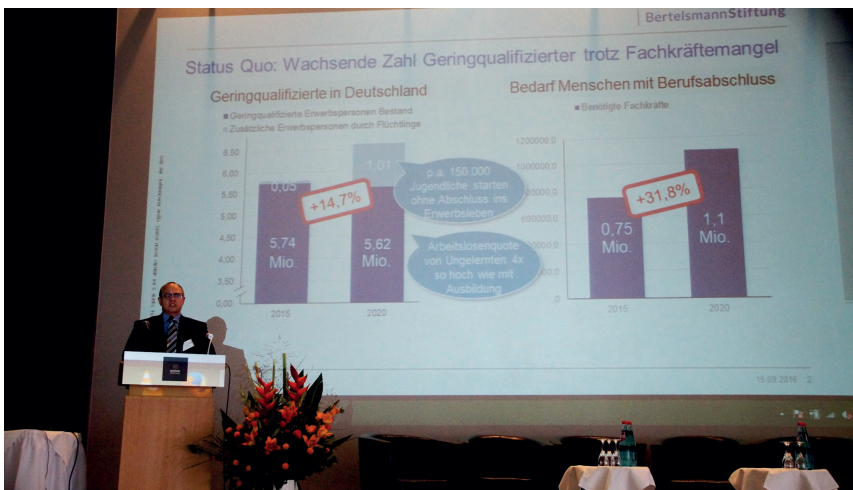


Moderator Dr. Frank Claus (von links), Teilnehmerin, Daike Witt, Katharina Weinert, Ulli Nissen, Frank Frick und eine weitere Teilnehmerin

Brauchen wir neue Wege zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen? Überwiegen die Vorteile oder die Risiken?

Vortrag von Frank Frick, Bertelsmann-Stiftung

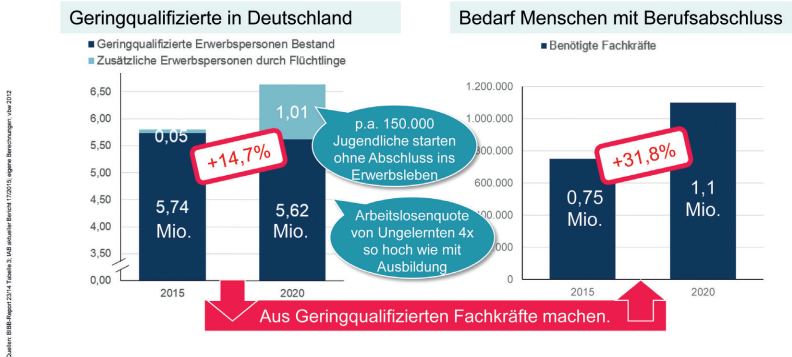
Frank Frick stellt in seinem Vortrag die Herausforderung der aktuellen Situation dar: die Gegenüberstellung der wachsenden Zahl der Geringqualifizierten und gleichzeitig wachsenden Fachkräftemangel. Er betrachtet zunächst die Anzahl der geringqualifizierten Erwerbspersonen, die 2015 in Deutschland bei 5,79 Millionen Menschen lag. Hiervon waren 50.000 Erwerbspersonen Geflüchtete. In einer Prognose für das Jahr 2020 steigt die Anzahl der Geringqualifizierten auf 6,63 Millionen. Der wesentliche Grund liegt allerdings in dem Anstieg der zusätzlichen Erwerbspersonen durch Geflüchtete. Es wird davon ausgegangen, dass dies 2020 1,01 Millionen Menschen sind.



Frank Frick beim Vortrag

Insgesamt bedeutet dies einen Anstieg der Geringqualifizierten in Deutschland um 14,7%. Für 2020 kann man davon ausgehen, dass damit jedes Jahr 150.000 Jugendliche ohne Abschluss ins Erwerbsleben „starten“. Dies ist deswegen problematisch, da Ungelernte eine deutlich schlechtere Position am Arbeitsmarkt haben und meist auch auf Dauer nur in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Dies zeigt sich auch darin, dass z.B. die Arbeitslosenquote von Ungelernten etwa viermal so hoch ist, wie bei Personen mit Ausbildung.

Status Quo: Wachsende Zahl Geringqualifizierter trotz Fachkräftemangel



Vortrag von Frank Frick: Status Quo

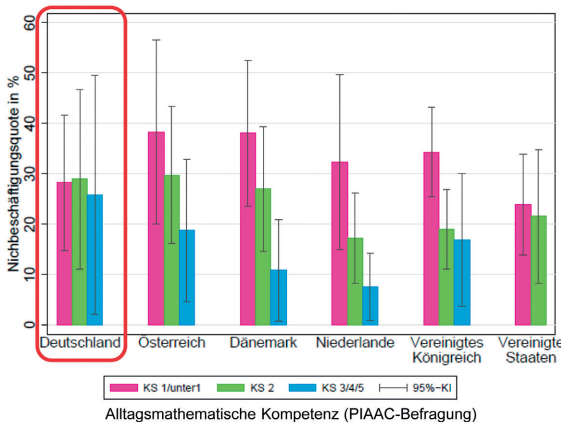
Frank Frick stellt der Anzahl der Geringqualifizierten die Lücke beim Fachkräftebedarf gegenüber und verweist darauf, dass man davon ausgehen sollte, dass in unserer Gesellschaft ein Bedarf an Arbeitskräften besteht, der gedeckt werden muss. Derzeit steht aber paradoxerweise die hohe Zahl an Geringqualifizierten dem Fachkräftebedarf gegenüber. Die Gegenüberstellung macht auch deutlich, dass für das Jahr 2020 nur 16 % teil- oder vollqualifiziert werden müssen, um den Bedarf an Fachkräften decken zu

können. Damit wäre nicht nur ein großes Problem auf der Wirtschaftsseite gelöst, sondern auch Aufstiegschancen für viele Menschen würden hierdurch in erheblichem Maße geschaffen.

Das Ziel sieht Frank Frick darin, dass das durchaus vorhandene Potential der geringqualifizierten Arbeitnehmer besser entwickelt und ausgeschöpft werden muss, um zur Verringerung der Lücke beim Fachkräftebedarf beizutragen. Denn Geringqualifizierte haben oft jahrzehntelange Berufserfahrung, aber die vorhandenen Kompetenzen sind nicht durch einen formalen Abschluss zertifiziert, sondern in der praktischen Arbeit erworben worden und sind damit nicht dokumentiert und erst recht nicht zertifiziert.

Hier stellt sich die Frage, ob dies ein deutsches Problem ist oder ob andere Länder diese Potentiale ebenfalls auch nicht ausreichend nutzen können. Für eine solche Einschätzung können die Daten der PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies der OECD) genutzt werden.

| BertelsmannStiftung



Ohne formalen Abschluss bringen in Deutschland auch umfangreiche Grundkompetenzen keine besseren Arbeitsmarktchancen

Vortrag von Frank Frick: Internationaler Vergleich

Die Abbildung zeigt Männer im Alter von 25 bis 54 Jahren in verschiedenen Ländern die keinen formalen Abschluss haben. Die Säulen in lila stehen für eine geringe, grün für eine mittlere und blau für eine hohe Mathematikkompetenz. Zunächst betrachtet Frank Frick Dänemark und die Niederlanden. Die vergleichsweise geringe Ausprägung der blauen Säule für die hohen Mathematikkompetenzen zeigt, dass in Dänemark und den Niederlanden Menschen, ohne formalen Abschluss, aber mit einer hohen Mathematikkompetenz, sehr deutlich häufiger erwerbstätig sind, als Personen mit mittleren oder geringen Mathematikkompetenzen.

Betrachtet man Deutschland, so zeigt sich, dass unabhängig davon, ob die Mathematikkompetenz gering, mittel oder hoch ist, die Nichtbeschäftigungsquote bei allen Personen um die 25 % liegt. Das zentrale Ergebnis dieser PIAAC-Auswertung zeigt, dass unterschiedliche Ausprägungen bei den Grundkompetenzen, die nicht formal zertifiziert sind, fast keinen Unterschied bei der Erwerbsquote machen. In anderen Ländern haben dagegen Personen mit höheren Kompetenzen deutlich bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

Deutschland hat damit offensichtlich ein Defizit, die vorhandenen Kompetenzen zu nutzen, d.h. ohne Abschluss besteht unabhängig von den vorhandenen Kompetenzen eine hohe Quote der Nichterwerbstätigkeit.

Dass Geringqualifizierte geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, hängt auch mit der Weiterbildung zusammen. So liegt die Teilnahmequote an formaler und non-formaler Weiterbildung bei den hochqualifizierten Personen in einem Normalarbeitsverhältnis fast dreimal so hoch wie bei den Geringqualifizierten.

Ohne Abschluss auch kaum Weiterbildungschancen – Der Staat hat sich aus der Finanzierung zurückgezogen

Atypisch Beschäftigte und Geringqualifizierte sind die Verlierer der Privatisierung der Weiterbildungs-kosten

Sichtquote an formaler und non-formaler Weiterbildung

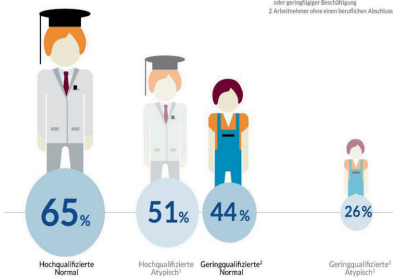
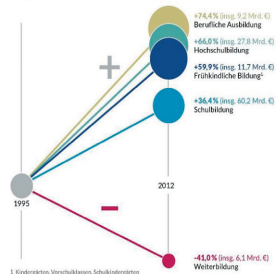


Abbildung 1 | Quelle: BIBB/AuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 aus Frick, Noack und Blinn, 2013. Eigene Darstellung. | BertelsmannStiftung

www.bertelsmann-stiftung.de/weiterbildungsverlierer

Im Sinkflug: Öffentliche Ausgaben für Weiterbildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen



Nur öffentlicher Anteil an den Ausgaben. Öffentliche Anteil für 1995 teilweise geschätzt.

Abbildung 2 | BIBB 2013, 2014. Statistisches Bundesamt; Bundesministerium der Finanzen. Eigene Berechnung.

| BertelsmannStiftung

www.bertelsmann-stiftung.de/weiterbildungsfinanzierung

Vortrag von Frank Frick: Staatliche Finanzierung von Bildung

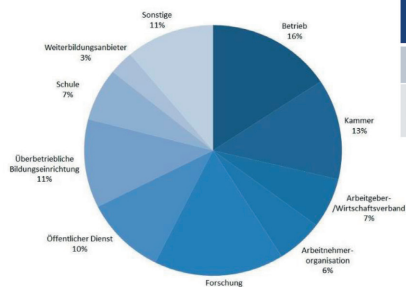
Frank Frick betont, dass es interessant ist, wie Deutschland mit dieser Situation umgeht. Denn für Schul-, Hochschul- und Berufsbildung sind die öffentlichen Ausgaben von 1995 bis 2012 gestiegen. Bei der Weiterbildung ist dagegen ein Minus von 41 % zu verzeichnen, d. h. im selben Zeitraum, in dem eine gesellschaftliche und politische Debatte zum Fachkräftemangel geführt wird, geht gleichzeitig die öffentliche Finanzierung der Weiterbildung bei Kommunen, Länder und Bund zurück.

Frank Frick stellt die Frage, wen dieser Rückgang bei den öffentlichen Mitteln in der Weiterbildung trifft? Meist nicht diejenigen in Festeinstellung und/oder einer hohen Qualifikationsstufe. Es trifft nicht diejenigen, die hochqualifiziert sind und in die die Arbeitgeber in die Weiterqualifizierung investieren. Und auch nicht diejenigen, die gut verdienen, und im Zweifel eine Weiterqualifizierung selber finanzieren können und dies als Investition in die eigene Karriere verstehen. Es trifft genau diejenigen, die es sich nicht leisten kön-

nen, die nicht die Ressourcen haben oder die auch evtl. nicht wissen, welche Qualifikation jetzt sinnvoll zu erwerben sind, um die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Diese Problematik zeigt sich auch in den Ergebnissen des BIBB-Expertenmonitors. Ein zentrales Ergebnis ist, dass 74,1 % der Experten sagen, dass in Deutschland das informelle und non-formale Lernen mehr gewürdigt werden muss. In Konsequenz befürworten 70 % der Experten, dass Deutschland ein System zur Anerkennung informellen und non-formalen Lernens braucht.

Experten fordern die Anerkennung informellen und non-formalen Lernens



Bedeutung von Kompetenzanerkennung	stimme (eher) zu	teils/teils	stimme (eher) nicht zu
In Deutschland muss informelles Lernen mehr gewürdigt werden	74,1 %	14,5 %	10,8 %
Deutschland braucht ein System zur Anerkennung informellen Lernens	70 %	13 %	15,7 %

BIBB-Expertenmonitor mit 324 Experten

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2018/april/experten-fordern-erkennungssystem-fuer-informell-und-non-formal-erworbene-kompetenzen/>

Vortrag von Frank Frick: Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors

Der BIBB-Expertenmonitor gibt aber auch eine Reihe an Hinweisen, welche Chancen aber auch Risiken bestehen. Chancen sehen fast 75 % der Experten darin, dass die Anerkennung informellen Lernens die beruflichen Chancen des Einzelnen verbessert. Zwar sehen etwas weniger Experten, 61,7 %, in der Anerkennung des informellen Lernens einen wichtigen Beitrag, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dennoch ist auch dies eine deutliche Mehrheit.

Allerdings weist Frank Frick auch auf die Risiken hin. Zum einen gibt es mit 28,7 % doch einen deutlichen Teil der Experten, die sehen, dass Anerkennungsverfahren nur begrenzt nachgefragt werden. Außerdem wird von 20,4 % die Sorge geäußert, dass die Anerkennung informellen Lernens die reguläre Berufsausbildung in Frage stellt und die Glaubwürdigkeit von Berufsabschlüssen mindert und 15,2 % geben an, dass hierdurch das formale Ausbildungssystem untergraben wird.

Chancen und Risiken der Anerkennung informellen Lernens






Chancen	stimme (eher) zu	stimme (eher) nicht zu	Risiken	stimme (eher) zu	stimme (eher) nicht zu
Die Anerkennung informellen Lernens verbessert die beruflichen Chancen des Einzelnen.	74,7 %	7,4 %	Die Nachfrage nach Verfahren der Anerkennung informellen Lernens wird sehr gering ausfallen.	28,7 %	42,9 %
Die Anerkennung informellen Lernens ist ein wichtiger Beitrag, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.	61,7 %	20,7 %	Durch die Anerkennung informellen Lernens werden reguläre Berufsausbildungen infrage gestellt und die Glaubwürdigkeit von Berufsabschlüssen gemindert.	20,4 %	64,9 %
			Die Anerkennung informellen Lernens untergräbt das formale Bildungssystem.	15,2 %	69,5 %

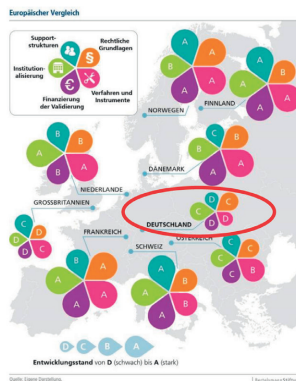
Vortrag von Frank Frick: Anerkennung informellen Lernens

Frank Frick berichtet von einer, durch die Bertelsmann Stiftung durchgeführten internationalen Studie, die mehrere Länder verglichen hat. Die Abbildung zeigt, dass Deutschland im europäischen Vergleich in allen Bereichen der Kompetenzanerkennung (d.h. Recht, Verfahren, Finanzierung, Organisation und Beratung) ein „Entwicklungsland“ ist. So ist Deutschland im Bereich Recht insofern noch nicht so weit, da es ein relativ schwer zugängliches System gibt, um Kompetenzen anerkennen zu können. Zum einen geht es immer

nur um Vollanerkennung und zum anderen um externe Ausbildung. Bei den Verfahren zur Anerkennung wissen wir nicht, wer wendet diese an, wer nutzt diese? Und wer nutzt diese nicht? Außerdem gibt es für diese Verfahren keine durchgehenden allgemeinen Standards. Wir haben Finanzierungen, die häufig unterschiedlich geregelt sind. Außerdem gibt es für die verschiedenen Anerkennungsverfahren sehr unterschiedliche Organisationen mit zum Teil auch sehr unterschiedlichen Standards.

Kompetenzanerkennung ist in FIN und F schon heute Realität – Deutschland ist hier noch ein Entwicklungsland

-  **Recht:** schwer zugängliche Externenprüfung und für Ausländer Anerkennungsgesetz
-  **Verfahren:** nur unverbindliche Kompetenzpässe und in Ausnahmen Vollanerkennung
-  **Finanzierung:** weitgehend unregelt
-  **Organisation:** hunderte verschiedene zuständige Stellen ohne einheitliche Standards
-  **Beratung:** keine umfassende zugängliche Infrastruktur, Verfahren bei Zielgruppen kaum bekannt



<https://www.bertelsmann-stiftung.de/kompetenzanerkennung>

Vortrag von Frank Frick: Kompetenzanerkennung im internationalen Vergleich

Die grundsätzliche Frage und Konfliktlinie in der aktuellen Diskussion zu Anerkennungsverfahren sieht Frank Frick auf der einen Seite bei den Vertretern, die den Standpunkt haben, dass man Ausbildung nicht zerlegen sollte. Denn in einer Ausbildung werden nicht nur Teile gelernt, die man additiv zusammensetzt, sondern eine generelle integrierte Handlungsfähigkeit, die vollständig in allen einzelnen Elementen erworben werden muss, um dann im Betrieb Lösungen entwickeln zu können. Deswegen darf die Berufsausbildung nicht zergliedert werden.

Auf der anderen Seite gibt es die Vertreter, die den Nutzen und die Notwendigkeit der Teilzertifizierung darin sehen, dass es Zielgruppen gibt, die z.B. nicht die Zeit, die Fähigkeit, die Rahmenbedingungen zur Verfügung haben, um sich die gesamten Ausbildungsinhalte „en bloc“ aneignen zu können. Hier können vielleicht nur Teile der Ausbildungsinhalte erworben werden bzw. in Abschnitten über einen längeren Zeitraum und führen so zumindest zu einer besseren Qualifikation und einem besseren Arbeitsmarktzugang, als ohne eine solche Möglichkeit.

Die Formalisierung der beruflichen Kompetenzen ist nur in wenigen Ländern so stark ausgeprägt wie in Deutschland – und in manchen Ländern gibt es diese Zertifizierung auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht. Und genau dies stellt das Problem dar, warum Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern schlechter abschneidet.

Man muss aber auch konstatieren, dass sich dies in den letzten Jahren etwas aufgeweicht hat. Es begann 2006 mit einem Gutachten zum Thema: „Flexible Ausbildungswege in der beruflichen Bildung“, worauf das BIBB und das BMBF die Initiative aufgesetzt haben, mit Ausbildungsbausteinen zu arbeiten (Jobstarter Connect). Daraufhin hat die Bundesagentur für Arbeit berufsanschlussfähige Teilqualifikationen in vier weiteren Berufen entwickelt.

Anschließend gab es noch die Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser“, zur Einführung von Teilqualifizierungen für die Personen, die einen Abschluss nachmachen wollen. Das Problem bestand darin, dass die Arbeitgeber dies nicht selber zertifizieren konnten, sondern sich damit an die Kammern wenden mussten (Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ (DIHK) und Valikom (IHKs/HWKs)). Allerdings ist diese Entwicklung positiv als erste Schritte in die richtige Richtung zu werten.

Grundsätzlich besteht bei allen beteiligten Akteuren Einigkeit darin, dass man unbedingt anfangen und besser werden muss im Erfassen von informellen Kompetenzen, um letztendlich einen Vollabschluss zu erreichen.

Dafür ist es notwendig, dass man ein einheitliches Verfahren dieser Zertifizierung etabliert. Allerdings sind hier immer noch viele Fragen zu klären, wie dies konkret geregelt und umgesetzt werden kann (welche Träger, welche Akkreditierung etc.).

Für Frank Frick erscheint es allerdings notwendig, diese anzugehen, da es um die Chancen von Menschen geht. Und es geht um die Frage, wie wir die Fachkräfte von morgen gewinnen. Es geht hier auch um die Frage der Integration von Flüchtlingen, von Berufsrückkehrern und der Integration von Behinderten. Frank Frick schließt seinen Vortrag mit der Aussage: „Und ich glaube mit der Teilqualifikation haben wir eine deutliche Chance von Verbesserung.“

Podiumsdiskussion im ersten Veranstaltungsteil



Podiumsdiskussion: Daike Witt (von links), Katharina Weinert, Ulli Nissen und Frank Frick

Das Berufsbildungssystem hält Daike Witt vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) grundsätzlich für gut, aber sie sieht auch den Bedarf, auf den man reagieren muss. Dies gilt für die Personengruppen, die Schwierigkeiten haben, den Zugang zum formalen Ausbildungssystem zu finden und in der Konsequenz dann Probleme haben, sich im Arbeitsmarkt überhaupt zu etablieren bzw. dort nur zu prekären Beschäftigungsverhältnissen Zugang finden. Dieses Problem wird vom ZDH seit langem gesehen und entsprechend gehandelt.

Die Handwerksbetriebe in Deutschland stehen aus ihrer Sicht mit ihrer Integrationskraft gut da: Es werden sehr viele Menschen im Handwerk aus-

gebildet und dies weit über den Bedarf hinaus. Außerdem sind unter den Auszubildenden auch viele benachteiligte Jugendliche.

Ulli Nissen von der SPD macht darauf aufmerksam, dass Benachteiligung auch daraus resultiert, dass sich die Herkunft im späteren Schul- bzw. Ausbildungserfolg deutlich niederschlägt. Es muss daran gearbeitet werden, dass hier mehr Chancengleichheit erreicht wird.

Katharina Weinert von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sieht den Bedarf auch darin, die informellen Kompetenzen der Personen zu erfassen und anzuerkennen, zu denen kein Zertifikat vorliegt. Dass dies ein sehr wichtiges Thema ist, betont auch Frank Frick von der Bertelsmann Stiftung. Denn die Menschen, die von einer Anerkennung profitieren, werden nicht wenige sein. Denn viele Geringqualifizierte haben oft Jahre an Berufserfahrung vorzuweisen.

Die manchmal angeführte Kritik, dass der ZDH ein Gegner der Teilqualifizierungen sei, weist Daike Witt zurück. Der ZDH steht vielmehr in einem weitgehenden Konsens mit den politischen Partnern. In den gemeinsamen Diskussionen wird hauptsächlich über Details und Umsetzungsmöglichkeiten gesprochen und nicht über die grundsätzliche Notwendigkeit der Teilqualifizierung. Frank Frick macht darauf aufmerksam, dass die Teilqualifizierung nicht das Ziel hat, die Ausbildung auszuhöhlen, was oft als wesentlicher Kritikpunkt angeführt wird.

Grundsätzlich wird das Projekt AIKO – Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – von Südwest-Metall und IG-Metall unterstützt. In diesem computerbasierten Instrument ist die Ausbildungsordnung hinterlegt und damit die Kompetenzen der Mitarbeitenden erfasst. Dadurch können sie gezielt nachqualifizieren werden.

Genauso wie z.B. ValiKom sind dies Instrumente, die zur Kompetenzfeststellung genutzt werden können und bieten damit auch eine Möglichkeit, die Personen anschließend in den Arbeitsmarkt zu führen. Es gibt eine große

Vielfalt an Möglichkeiten und Verfahrensweisen, um Kompetenzen zu erfassen und anzuerkennen und nicht nur einen standardisierten Weg. Und das ist sinnvoll.

Unternehmen nutzen teilweise schon vorhandene Instrumente, die mitunter auf einzelne Unternehmen oder Branchen zugeschnitten sind, berichtet Frau Weinert. Darüber hinaus gibt es weiterhin den Bedarf an anderen Instrumenten, die gezielt für die Erfassung der Kompetenzen von Geringqualifizierten entwickelt sind.

Damit die Unternehmen diese Instrumente nutzen, ist zu beachten, dass die Arbeitgeber sehr viel Wert auf die Qualitätssicherung der Instrumente legen. Dies kann zum einen durch die Kammern geschehen, aber auch durch die Weiterbildungsträger, die sich dementsprechend zertifizieren lassen (z. B. bei der DAkkS). Es wird betont, dass Arbeitgeber sehr viel Wert auf die Qualitätssicherung dieser Instrumente legen.



Podiumsdiskussion: Teilnehmerin (von links), Daike Witt, Katharina Weinert, Ulli Nissen, Frank Frick und eine weitere Teilnehmerin

Katharina Weinert stellt zur Diskussion, dass bei einer von allen bestandenen Teilqualifikationen, auf eine Abschlussprüfung verzichtet werden kann, um z.B. Prüfungsangst zu reduzieren. Dies ist aus ihrer Sicht deswegen vertretbar, da die Module mit den verschiedenen Akteuren und den vorhandenen Vorgaben abgestimmt sind. Auch Ulli Nissen sieht es als wichtige Aufgabe an, dass den Menschen, die einige Misserfolge in ihrem Bildungsweg hatten, die Angst vor dem Versagen genommen wird. Hier sieht sie etwa für Schüler in der Ausbildung gute Möglichkeiten, etwa mit der Assistenten Ausbildung. Dr. Henke von der HWK Düsseldorf, der sich aus dem Publikum zu Wort meldet, widerspricht der Aussage und erachtet es nicht als gangbaren Weg, auf eine Abschlussprüfung zu verzichten.

Der Vorschlag, dass Personen auch eingesetzt werden, wenn sie noch nicht alle Teilqualifikationen haben, die für einen Abschluss notwendig sind, sieht

Daike Witt zumindest für das Handwerk kritisch. Hier gibt es in der Regel nur bedingt Arbeitsteilung, anders als bei der Herstellung von Massenwaren. Katharina Weinert ergänzt, dass dies auch für andere Branchen oder Tätigkeiten gilt, etwa in der chemischen Industrie, in der Sicherheitsaspekte dies nicht zulassen.

Frank Frick betont, dass man jetzt damit beginnen muss ein breites und bundesweit einheitliches Angebot zur Anerkennung von Kompetenzen einzuführen. Es ist viel in verschiedenen Projekten getestet worden. Hierauf kann aufgebaut und vergleichbare Standards abgestimmt werden. Daike Witt gibt zu bedenken, dass dies ein komplexes Feld ist und ihr scheint ein solch schnelles Vorgehen als zu aktionistisch.

Eine Teilnehmerin weist darauf hin, dass ein bundesweit einheitliches System zur Anerkennung von beruflichen Kompetenzen funktionieren kann, da es bereits standardisierte Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsqualifikationen gibt. Hier sind bereits mindestens 15.000 Verfahren durchgeführt worden (es ist allerdings davon auszugehen, dass die Zahlen für 2016 noch weit höher liegen, allerdings werden die aktuellen Zahlen erst noch veröffentlicht), d.h. hier bestehen schon umfangreiche Erfahrungen mit einem bundesweit gesetzlich geregelten Verfahren nach einheitlichen Standards. Katharina Weinert schließt daran an und gibt zu bedenken, dass das Anerkennungsgesetz auch für Inländer geöffnet werden könnte und die hier gemachten Erfahrungen genutzt werden müssten.

Der Kritikpunkt, die Anerkennung von Kompetenzen weitgehend über Projekte durchzuführen, erfolgt ebenfalls aus dem Publikum. Denn es muss ein stabiler Sektor hierfür geschaffen werden, der sich etabliert. Dieser muss von den Menschen als selbstverständlich angesehen werden. Die jetzige Projektarbeit ist immer zeitlich begrenzt, d.h. es wechseln die Ansprechpartner und die Methoden. Außerdem gibt es eine breite Vielfalt von Projekten in diesem Bereich, so dass oft selbst professionelle Berater nicht den Überblick behalten, ganz abgesehen von den Betroffenen.



Podiumsdiskussion: Dr. Claus Frank (von links), Teilnehmer, Daike Witt, Katharina Weinert, Ulli Nissen, Frank Frick und ein weiterer Teilnehmer

Im Anschluss an die Podiumsdiskussion wurde das Publikum zu einigen Aspekten über ein E-Voting befragt. Ziel war es ein Stimmungsbild zu verschiedenen Punkten zu erfassen. Die Ergebnisse wurden zwischen den beiden Tagungsteilen in Echtzeit präsentiert und nicht weiter kommentiert oder diskutiert (N waren jeweils 74 Teilnehmende).

Die Anerkennung informellen Lernens verbessert die beruflichen Chancen des Einzelnen



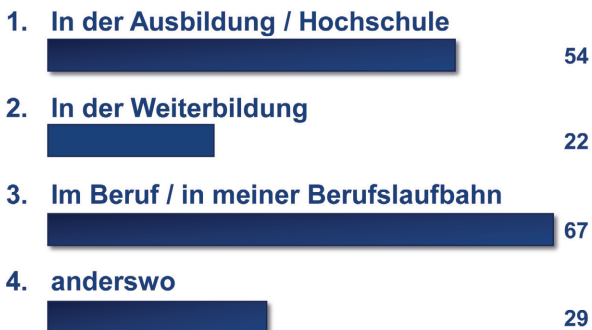
Durch die Anerkennung informellen Lernens wird die Glaubwürdigkeit von Berufsabschlüssen gemindert.



Durch die Anerkennung informellen Lernens werden reguläre Berufsausbildungen infrage gestellt.



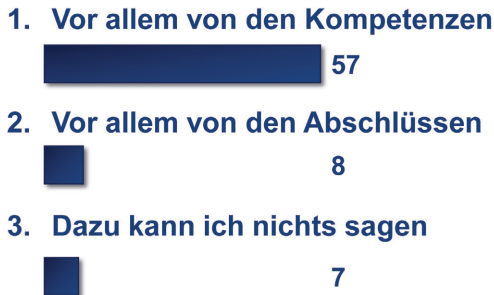
Die aktuell von mir in meinem Beruf geforderten Kompetenzen habe ich hauptsächlich erworben:
(Mehrfachnennungen möglich)



Auch wenn ich ggf. einen anderen Weg gehen würde:
Dem Ziel der Anerkennung beruflicher Kompetenzen
stimme ich zu!



Wovon sollen Arbeitsmarktchancen abhängen?



Ich meine, der nächste deutsche Bundestag sollte die Weichen stellen, damit berufliche Kompetenzen anerkannt werden.



Zweiter Teil der Tagung

Der zweite Teil der Tagung wird durch einen Vortrag von Dr. Ottmar Döring vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) eingeführt. Es folgte eine Diskussion zwischen:

- Gregor Berghausen, Hauptgeschäftsführer, IHK Düsseldorf
- Dr. Ottmar Döring, Geschäftsführer Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
- Wolfram Kohler, Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e. V.
- Patricia Lips, MdB, Vorsitzende des Ausschuss für Bildung & Forschung



Moderator Dr. Frank Claus (von links), Dr. Ottmar Döring, Gregor Berghausen, Patricia Lips und Wolfram Kohler

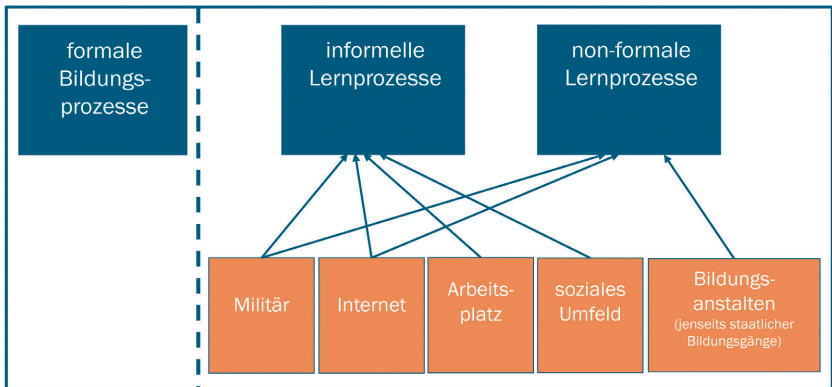
Welche Wege führen zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen?

Vortrag von Dr. Ottmar Döring

Ottmar Döring stellt als Grundlage für seinen Vortrag und für die weitere Diskussion die unterschiedlichen Wege, wie Kompetenzen erworben werden können, dar.



Wege des Kompetenzerwerbs



Seite 4 | Dr. Ottmar Döring | Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Vortrag Ottmar Döring: Wege des Kompetenzerwerbs

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind vor allem die formalen Bildungsprozesse relevant. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es auch ganz andere Wege des Kompetenzerwerbs gibt, die ihre unterschiedlichen Konjunkturen haben. Dass am Arbeitsplatz gelernt wird, ist traditionell immer schon der Fall gewesen und wird auch zum Teil wieder in formale Bildungsprozesse integriert.

Formale Bildungsprozesse haben damit oft eher eine untergeordnete Rolle. So sind in den 70iger Jahren Studien in den USA durchgeführt worden, die gezeigt haben, dass Menschen im Erwachsenenalter mehr jenseits der formalen Bildung lernen (auch wenn man in Rechnung stellt, dass die USA ein anderes Bildungssystem haben, sind diese Ergebnisse durchaus auch auf Deutschland übertragbar). Auch empirische Untersuchungen in Deutschland, wie z. B. das ehemalige Berichtssystem Weiterbildung (BSW) oder der Adult Education Survey (AES) zeigen seit Jahren, dass Erwachsene überwiegend informell bzw. non-formal lernen.

Es gibt eine ganz große Gruppe von „Geringqualifizierten“ in Deutschland, die zwar keine zertifizierten Kenntnisse vorweisen können, aber sich dennoch informelle oder non-formale Kompetenzen angeeignet haben. Diese Lernergebnisse, die nicht über formale Bildungsprozesse erworben wurden, müssen besser anerkannt werden. Gleichzeitig aber orientiert man sich immer am Berufssystem, d.h. einem System mit formalen Abschlüssen. Dagegen muss man jedoch feststellen, dass 15 Mio., ein Drittel der Erwerbstätigen, nach einer gewissen Zeit nicht mehr in dem ehemals erlernten Beruf arbeitet und damit haben die beruflichen Kompetenzen im Lebenslauf, die man in der Ausbildung erworben hat, immer geringere Relevanz.

Ottmar Döring verdeutlicht, dass die Diskussion zur Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen nicht nur Geringqualifizierte betrifft, sondern dass auf allen Qualifikationsebenen das non-formale und informelle Lernen eine große Bedeutung haben. Relevanz hat dieses Thema etwa vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs, der Förderung individueller Chancen oder der gesellschaftlichen und ökonomischen Teilhabe.



Ottmar Döring

In dem Feld der Anerkennung besteht allerdings eine große Bandbreite an Ansätzen: Vom computerbasierten Kompetenztest, bis Kompetenzpässen und Kompetenzzuordnung auf den Systemebenen im DQR und eine unendliche Anzahl von unterschiedlichen Begriffen, Verfahren, Ansätzen.

Angesichts der Vielfalt der Ansätze zur Kompetenzanerkennung stellt Dr. Ottmar Döring die Frage, inwiefern diese Vielfalt noch funktional ist. Dies überprüft er an zwei Beispielen:

Einen wichtigen Bereich stellt die Feststellung von ausländischen Berufsabschlüssen dar. Das Verfahren umfasst eine Dokumentenprüfung. Es besteht aber auch die gesetzliche Möglichkeit, bei Personen, die z.B. im Ausland einen Berufsabschluss erworben haben, die entsprechenden Dokumente aber nicht vorlegen können, dass praktisch festgestellt wird, welche Kompetenzen sie mitbringen bzw. was ihnen vielleicht noch fehlt und in welchem Bereich sie nachqualifiziert werden müssen.

Ein weiteres Verfahren, das hieran anschließt ist ValiKom. Anhand von praktischen Arbeitserprobungen werden die Fähigkeiten aus der Berufserfahrungen erfasst unabhängig von den formalen Voraussetzungen. Können durch dieses Verfahren Kompetenzen festgestellt werden, so kann die Tätigkeit gleichwertig mit einem deutschen Berufsabschlusses angesehen werden.

Und hier sieht Ottmar Döring zumindest für die deutsche Gesellschaft einen entscheidenden Punkt: Eine Erkennung ohne eine Anerkennung von Kompetenzen ist letztendlich wertlos in der deutschen Gesellschaft. Die Kompetenzerfassung darf damit nicht nur informieren, sondern muss auch relevant für die Selektions- und Allokationsfunktion auf dem Arbeitsmarkt sein. Dies ist vergleichbar mit Schulzeugnissen, die die Funktion der Verteilung der Menschen in der Hierarchie der Berufe haben. Dies erfüllen auch Zertifikate, als Anerkennung für Berufsausbildung oder Weiterbildung.

Darüber hinaus haben Zertifikate auch noch weitere Funktionen der Reglementierungen in bestimmten Bereichen, z.B. sollte ein Elektromobil nur derjenige reparieren, der auch einen Sicherheitsschein in der Hochvolttechnik von der Berufsgenossenschaft hat. Das bedeutet, nicht jedes Zertifikat und jede Anerkennung erfüllen die selbe Funktion. Die größte Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben allerdings immer noch die Zertifikate in der Berufsausbildung. Hier gibt es eine große Bandbreite von Abschlussprüfungen in der beruflichen Erstausbildung. Dies ist für Ottmar Döring deshalb relevant, weil es für die weiteren Lernprozesse eine große Bedeutung hat, wenn im Anschluss an die Zertifizierung der beruflichen Erstausbildung eine ganze Palette von verschiedenen Anerkennungsmechanismen systemisch treten, die sich darauf beziehen. Die dabei Herausgehobene ist die der externen Prüfung, die ca. 30.000 Personen im Jahr mit unterschiedlichen Voraussetzungen absolvieren.

Ein weiteres Feld der Anerkennung und Zertifizierung ist die Zertifizierung von Teilqualifikationen. Das sind Teile einer Ausbildung, die dann zu den sogenannten Vollberufen führen sollen. Hier gibt es die Arbeitgeberinitiative, bei der dann aber nicht alle Kammern mitwirken. Hier stellt Ottmar Döring

die Frage: Wenn es verschiedene Zertifizierungssysteme gibt, mit denen wir eine allgemeingültige Anerkennung erreichen wollen, dann ist die Frage, inwieweit die aktuelle Fragmentierung vorangetrieben werden soll? Dies betrifft auch den Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Der entscheidende Punkt ist, dass Anerkennung an sich nicht allein durch ein Zertifikat funktioniert, sondern Anerkennung braucht auch begleitende Strukturen. Bei den unterschiedlichen Reformbewegungen, die es in diesem Bereich gibt, kann eine Gemeinsamkeit festgestellt werden. Es besteht zwar ein Konsens über die Systemausweitung, aber einen Dissens in deren Konzeption und Reichweite. Und es gibt einen Konsens darüber, dass nicht über einen grundsätzlichen Systemwechsel diskutiert wird.

Ottmar Döring zieht eine Bilanz: Was haben wir auf den beiden Feldern Kompetenzerkennung und Kompetenzanerkennung erreicht? Wir haben bei der Kompetenzanerkennung eine pluralistische Situation. Es gibt unterschiedlichste Qualitätsverständnisse, es gibt unterschiedlichste Ansätze, es geht von der Messung bis zur Erfassung und wir haben spezifische Stärken und Schwächen bei den verschiedenen Verfahren. Computerbasierte Tests sind ein einfaches und valides Instrumentarium, mit denen man schnell viele Personen testen kann. Diese Verfahren haben ihre Grenzen, z. B. bei der Erfassung der Sozialkompetenzen oder in Bereichen, in denen es um (funktionale) Analphabeten geht. Die Erfassung über Arbeitsbögen haben ihre Stärken, da man gleichzeitig bei der Kompetenzerkennung nicht nur stehen bleibt, sondern sich ein Stück weit weiterentwickelt in Richtung Empowerment. Sie haben aber ganz klar eine Schwäche, da man durch diesen Ansatz ganz viele Unikate und subjektive Einschätzungen entwickelt, die standardisiert nur begrenzt vergleichbar sind. Denn ein System kann nicht auf Unikaten aufgebaut werden.

Für eine Systemveränderung und Reformierung der Anerkennung von Kompetenzen skizziert Ottmar Döring acht Eckpunkte, die hierfür relevant sind:

1. Sozialer Konsens: Die Entwicklung der Prozesse zur Kompetenzanerkennung geschehen in Deutschland im Konsens, und zwar im sozialen Konsens. Das war in der Berufsbildung schon immer so, und das geschieht auch in Teilsystemen wie im DQR so. Hier gibt es eine Tradition des Konsenses in Deutschland, wenn man Reformen in der Berufsbildung und im Arbeitsmarkt angeht.
2. Erprobung und gesicherte Erkenntnisse versus Aktivismus: Man sollte verschiedene Ansätze erproben, gesicherte Erkenntnisse gewinnen und sich darüber bewusst sein, dass man in etwa 30 Jahren schon viel gelernt hat. Hier braucht es Geduld, und manches vollzieht sich in langen Wellen und teilweise nimmt man so unmittelbare Veränderungen nicht wahr. Aber es entwickelt sich dann doch zum Guten. Also deswegen, das Plädoyer für Geduld.
3. Mehr Transparenz und nicht eine weitere Stufe der Zersplitterung: Wenn wir über Transparenz und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen sprechen, dann müssen wir auch dafür sorgen, dass wir nicht eine neue Form von Intransparenz herstellen. Dies ist manchmal ein wenig erschütternd und viele Arbeitgeber kennen das vermutlich ebenfalls aus ihrer eigenen Situation. Viele Reformen im Bereich der Hochschulbildung haben jetzt dazu geführt, dass wir nunmehr eine unübersichtliche Bandbreite von Studiengängen haben. Früher war bei einem BWL-Studium klar erkennbar, was für Kompetenzen so ein Hochschulabschluss hinsichtlich der Kompetenzen beinhaltet. Heutzutage ist dies nicht mehr eindeutig klar. Aus dieser Entwicklung muss für die Kompetenzanerkennung gelernt werden. Deswegen Individualität und Vielfalt einerseits ja, andererseits muss die Funktionalität auch bei der Weiterentwicklung im Blick behalten werden.
4. Ergänzung statt Konkurrenz: Wenn man sich die Verfahren und Instrumente ansieht, geht es primär um eine Ergänzung und Verknüpfung der verschiedenen Ansätze und weniger um Konkurrenz, weil sie unterschiedliche Stärken und Schwächen sowie verschiedene Einsatzfelder haben.

5. Erwartungsmanagement: Der fünfte Eckpunkt könnte mit den vorherigen zusammenhängen. Man muss auch ein entsprechendes Erwartungsmanagement in der Debatte betreiben. Man kann keine generellen Fallinstrumente und keine Generalantworten haben, und daher sollte man die Erwartungen auch in diese richtige Richtung steuern.
6. Akzeptanz: Letztendlich entscheiden Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber darüber, welche beruflichen Kompetenzen verwendet werden und welche neue Formen der Er- und Anerkennung akzeptiert werden (Dokumentation und Zertifizierung).
7. Bürokratiekosten: Wenn man manuell systemische Veränderungen macht, sollte man auf die Bürokratiekosten schauen, was da nämlich in einem Regelbetrieb tatsächlich herauskommt.
8. Flankierung: Das System einer Erkennung und Anerkennung von Kompetenzen geht nicht ohne eine entsprechende Flankierung. Da kann viel gelernt werden von dem, was in der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den letzten Jahren gemacht wurde.

Podiumsdiskussion zum zweiten Veranstaltungsteil

Gregor Berghausen, Geschäftsführer der IHK Düsseldorf, sieht die Aufgabe der Kammern in der Umsetzung der Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes bei der Kompetenzanerkennung. Allerdings dies auch immer vor dem Hintergrund, wie das System, das durch den gesetzlichen Rahmen gegeben ist, umgesetzt und professionalisiert werden kann. Dies geschieht vor dem Hintergrund des Bedarfs der Wirtschaft vor Ort, da oft ganz unterschiedliche Umstände und Strukturen gegeben sind, etwa wenn die Industrie oder der Dienstleistungsbereich stärker präsent sind.

Eine hohe Offenheit für Weiterentwicklungen sieht Berghausen bei den Kammern gegeben, da sie sich sehr aktiv bei IQ beteiligen, als auch bei ValiKom und bei anderen Projekten in diesem Bereich. Hier gibt es eine große Bandbreite an Ansätzen und es besteht der Eindruck, dass die wirklich guten Ansätze regionalisiert abgestimmt sind. Auch wenn es wichtig ist, dass die Vorgehensweisen an regional bestehende Umstände angepasst sind und dadurch gut funktionieren, wird ein bundeseinheitlicher Ansatz präferiert.

Die Bedeutung des Themas muss auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die Anerkennung von Teilqualifikationen besonders für die An- und Ungelernten in den Betrieben bzw. die, die dauerhaft in Arbeitslosigkeit sind, als nützlich angesehen wird. Die Grundorientierung der Kammern ist damit der Abschluss.

Ottmar Döring, Geschäftsführer von f-bb, betont ebenfalls die Bedeutung von Teilqualifikationen. Wenn wirklich die Arbeitsleistungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers festgestellt werden sollen, dann müssen mitunter auch Teilqualifikationen dazu erfasst werden. Es muss diskutiert werden, ob Teilqualifikationen über Stufen, Sprünge, Kumulation o.ä. anerkannt werden und zu einem Abschluss führen können.

Ein plurales System zur Kompetenzerkennung und -anerkennung muss aber auch gewährleisten, dass die Arbeitgeber dadurch nicht mit zu komplexen Instrumenten konfrontiert werden. Für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse mit und ohne Dokumente ist bereits ein sehr gutes System etabliert. Gregor Berghausen macht auch darauf aufmerksam, dass man berücksichtigen sollte, welche Verfahren größere Unternehmen anwenden und wie erfolgreich dort die verschiedenen Kompetenzebenen aufeinander aufbauen.

Zur Etablierung eines Anerkennungssystems merkt Gregor Berghausen weiter an, dass viele Institutionen versuchen, ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer individualisiert zu unterstützen, dies in dieser Form allerdings nicht vergütet wird. Hier muss nachgebessert werden, da auf der einen Seite ein hervorragendes System besteht, um individuell prüfen zu können, aber die vorhergehenden Strukturen nicht durch diese individuelle Betreuung im System hinreichend berücksichtigt werden.

Wolfram Kohler vom Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e. V. stimmt zu, dass gerade wenn es um Geringqualifizierte oder Geflüchtete geht, im Vorfeld viele Schritte notwendig sind und dass hier nur ein individualisierter Ansatz zielführend ist. Dies sind sehr ausdifferenzierte Maßnahmen, die punktuell ansetzen, z.B. bei der Orientierung, Aktivierung, Erkenntnisvermittlung, oder auch das Erlernen regulärer Abläufe. In diesen Fällen ist es wichtig, dass Arbeitgeber ihre soziale Verantwortung sehen und diesen Menschen eine Chance geben.

Gregor Berghausen geht davon aus, dass diese Schwierigkeiten im Rahmen der Digitalisierung weiter zunehmen werden und insbesondere das Thema des Digitalverlierers eine große Bedeutung und ein Handlungsfeld darstellen wird, d.h. wie wird es ermöglicht, dass die Personen, die sich mit digitalen Medien nur schwer zurechtfinden, zunächst sukzessive an die Digitalisierung herangeführt werden, um damit dauerhaft eine Anbindung an den Arbeitsmarkt zu erreichen bzw. zu erhalten.

Ottmar Döring merkt zu den anstehenden Veränderungen an, dass diese auch eine Chance darstellen können. Das heißt, es gibt Menschen die haben aktuell Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt gebraucht werden, und es gibt Menschen, die haben aufgrund ihres Potenzials Kompetenzen, die in der Zukunft relevant werden können.

Patricia Lips, Vorsitzende des Ausschusses für Bildung & Forschung, CDU, vertritt die Einschätzung, dass das Thema zwar eine hohe Relevanz hat, es jedoch 2016 keine Gesetzesvorlage zu diesem Thema geben wird. Vor diesem Hintergrund wäre sie sehr dankbar, wenn dieses Thema schneller weitergebracht würde.

Ausblick aus Sicht der Jugendsozialarbeit

Andrea Pingel

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

Abschließend soll ein kurzer Ausblick aus der Perspektive der Jugendsozialarbeit gegeben werden. Wir freuen uns, dass die Veranstalter und das Kolpingwerk uns die Gelegenheit gegeben haben, damit noch einmal an den Anfang und vielleicht auch an die Anfangsphase zurückzukommen. Was bringt denn eigentlich die höhere Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen für Jugendliche, die von Benachteiligung betroffen sind?

Nachdem hier bereits viele Akteure genannt worden sind, ist es klar, dass die Politik gefragt ist. Es ist klar, die Tarifpartner sind gefragt, wir als Jugendsozialarbeit, als Jugendhilfe, freie Träger sind ebenfalls gefragt, und wir haben uns tatsächlich in diesem Sinne vorgenommen, einen eigenen Vorschlag vorzulegen. 30 Jahre können wir nicht warten und wollen wir nicht warten. Wir können auch nicht auf einen Systemwandel warten – aber wir können uns auch nicht damit abfinden, so wie es jetzt ist: 14 % junger Menschen eines jeden Jahrgangs bleiben am Ende ohne abgeschlossene Ausbildung und 33 % der Schulabgängerinnen/der Schulabgänger gehen ins sogenannte Übergangssystem.

Trotz zurückgehender Zahlen an Schülerinnen und Schülern hat sich daran nichts geändert. Und ein Aspekt der vorhin schon genannt wurde: Natürlich werden in diesem System, in der Förderung, in der Jugendsozialarbeit und in der Jugendhilfe Kompetenzen von jungen Menschen erworben. Junge Menschen zu fördern und auf diesem Weg so zu begleiten, damit es zu einer besseren Anerkennung kommt, das ist Ziel in der Jugendsozialarbeit.

Das Konzept ist im Papier „Kompetenzen junger Menschen anerkennen, den Berufseinstieg fördern“ dargestellt. Damit sind bestimmt nicht alle Fragen beantwortet, die heute hier aufgekommen sind. Das Papier macht deutlich, wo wir hin wollen: Jugendliche, junge Menschen und benachteiligte Men-

schen besser zu fördern. Es macht deutlich, was wir dafür brauchen. Wenn ich mir vorstelle, dass die anderen Systeme das ähnlich machen, kämen wir vielleicht zu einem System, ja, einem offenem System einer Anerkennung entgegen.

Dass es dafür einen politischen Rahmen braucht, ist ganz klar. Das ist heute wieder deutlich geworden. Ich fand das Zitat „Das Anerkennungsgesetz ist das schlechteste Beispiel für ein Problem“ zutreffend. Das sollte wohl heißen, das Anerkennungssystem funktioniert ja eigentlich ganz gut. Eine entsprechende Anregung ist heute auch schon gegeben worden: Warum das, was bei Menschen, die im Ausland Kompetenzen und Abschlüsse erworben haben, geht, warum sollte das nicht auch Menschen in unserem Land ermöglicht werden? Und zwar, ohne dass dadurch die Grundfesten unseres Berufssystems erschüttert würden.

Dabei müssen wir zugleich schauen, dass die Menschen, die schon jetzt Probleme im Bildungs- und Ausbildungssystem haben, nicht noch weiter abgehängt werden. Und, um diese beiden Punkte zu verbinden, braucht es eine Straße für Anerkennung, eine breite Straße, wo die ganzen unterschiedlichen Wege und Beispiele – sofern sie sich bewährt haben – entwickelt werden können. Wir brauchen ein deutliches Zeichen für einen Systemwechsel, das wurde glaube ich heute Morgen noch einmal ganz deutlich. Da geht noch mehr, da muss noch mehr gehen! Kompetenzanerkennung alleine reicht nicht, wir müssen Kompetenzen auch fördern. Benachteiligung entsteht auch genau dann, wenn Menschen nicht die Chancen haben, informelle und non-formale Kompetenzen in gleicher Weise zu erwerben.

Das ist, kurz zusammengefasst, die Haltung der Jugendsozialarbeit in dieser Frage. Ausdrücklich wünschen wir uns weitere Anregungen und Rückmeldungen zu unserem Vorschlag und sprechen gerne mit allen weiteren Akteuren über ihre Vorschläge. Gleichzeitig hoffen wir, dass wir auf diesem Weg so ein wichtiges Stück weiterkommen.

KOLPING IN 12 SÄTZEN

Wir laden ein und machen Mut zur Gemeinschaft.

Wir handeln im Auftrag Jesu Christi.

Wir nehmen uns Adolph Kolping zum Vorbild.

Wir sind in der Kirche zu Hause.

Wir sind eine generationenübergreifende familienhafte Gemeinschaft.

Wir prägen als katholischer Sozialverband die Gesellschaft mit.

Wir begleiten Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Bildung.

Wir eröffnen Perspektiven für junge Menschen.

Wir vertreten ein christliches Arbeitsverständnis.

Wir verstehen uns als Anwalt für Familie.

Wir spannen ein weltweites Netz der Partnerschaft.

Wir leben verantwortlich und handeln solidarisch.

BISHER ERSCHIENEN

- Band 1** Arbeit neu begreifen –
Sozialpolitisches Grundlagenpapier
- Band 2** Kölner Gespräche 2006 –
„Verfassungspatriotismus und Leitkultur“
- Band 3** Kölner Gespräche 2007 –
„Die Kirche und das liebe Geld“
- Band 4** Ehe - Familie - Lebenswege –
Herausforderungen für das Kolpingwerk – Grundlagenpapier
- Band 5** Das Herz zum Pfande eingesetzt –
Festakademie aus Anlass des 80. Geburtstages
von Generalpräses a. D. Prälat Heinrich Festing
- Band 6** Bildung –
Bildungspolitisches Grundlagenpapier
- Band 7** Die Einrichtungen und Unternehmen
im Kolpingwerk Deutschland – Grundlagenpapier
- Band 8** Kölner Gespräche 2011 –
„Wählen und regieren in Zeiten der Krise“
- Band 9** Kölner Gespräche 2013
Kolping – eine Geschichte mit Zukunft
Festakt zum 200. Geburtstag von Adolph Kolping mit der Rede
von Bundespräsident Dr. h.c. Joachim Gauck

- Band 10** Mut tut gut – Kolpingtag 2015
Ausstellung: Kolping – verantwortlich leben, solidarisch handeln –
das Kolpingwerk Deutschland
- Band 11** Mut tut gut – Kolpingtag 2015
Ausstellung: Wer Menschen gewinnen will, muss sein Herz zum
Pfande einsetzen – Adolph Kolping und seine Nachfolger
- Band 12** Mut tut gut – Kolpingtag 2015
Ausstellung: Die Zukunft gehört Gott und den Mutigen –
Adolph Kolping 1813 - 1865
- Band 13** Auf dem Glauben ruht das Leben – Warum Adolph Kolping ein
glühender Verfechter des Zweiten Vatikanischen Konzils wäre
Erzbischof Dr. Ludwig Schick
- Band 14** Jugend ohne Kirche – Kirche ohne Jugend
Impulse für ein neues Kirchenverständnis
Dr. Hubertus Schönemann
- Band 15** 50 Jahre Frauen und Männer im Kolpingwerk
Dokumentation der Veranstaltung Denk-mal am 3. Oktober 2016 in
Frankfurt
- Band 16** Kölner Gespräche 2017
Impulse für ein gemeinsames christliches Engagement in der Gesellschaft
Prof. Dr. Thomas Sternberg
- Band 17** Kölner Gespräche 2018
Deutschland – Einwanderungsland? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen
braucht Zuwanderung in Deutschland
Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier

Fotos:

Kolpingwerk Deutschland: S. 4, 13, 20, 21, 31, 34, 36, 41

Bundesministerium Bildung und Forschung: S. 7, 44

Bertelsmann Stiftung: S. 22, 23, 26, 27, 28

IKU_DIE DIALOGGESTALTER: S. 37ff

f-bb: S. 42

Dr. Ottmar Döring: S. 44

Information zur Teilnehmendenliste:

Vor dem Hintergrund der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wurde auf die Veröffentlichung der Teilnehmendenliste verzichtet.

**Kölner Schriften
des Kolpingwerkes Deutschland**

Herausgeber:

Kolpingwerk Deutschland

St.-Apern-Str. 32

50667 Köln

Tel. (0221) 20701-100

bundessekretaer@kolping.de

www.kolping.de

Verantwortlich:

Bundessekretär Ulrich Vollmer

Gestaltung:

Monika Grünewald

Köln, September 2018

