

Kompetenzorientierung in Europa und was Deutschland daraus macht

Teilqualifikationen als deutscher Weg

MARTIN NOACK

Was hat sich in den letzten Jahren in Europa in Sachen Kompetenzorientierung getan? Welche Entwicklungen haben sich daraus für Deutschland ergeben? Der Autor stellt aktuelle Projekte vor, beleuchtet die gegenwärtigen Entwicklungen und deutet nächste Schritte an.

Die Themen Kompetenzorientierung und Kompetenzanerkennung haben in den letzten Jahren starke Impulse von der Europäischen Union erhalten. Besonders wirksam war dabei die 2012 verabschiedete Ratsempfehlung zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (Rat der Europäischen Union, 2012), in der sich alle Mitgliedstaaten der EU bereit erklärten, spätestens Ende 2018 ein nationales System für die Kompetenzanerkennung bereitzustellen. Mit dem Näherrücken des Stichtages vermehrten sich in vielen Ländern die Aktivitäten, um diese Selbstverpflichtung zu erfüllen. Dabei wurden sie immer wieder unterstützt von der Europäischen Kommission und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), z. B. durch die Veröffentlichung der Europäischen Leitlinien für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens (Cedefop, 2016) oder das alle zwei Jahre erscheinende European Inventory on Validation (Cedefop, 2019). Auch die Organisation von Veranstaltungen wie das Validation Festival und die Förderung von ERASMUS+-Projekten wie → www.inno-val.eu, das innovative Kompetenzerfassungsinstrumente europaweit zusammengestellt hat, zeigen, dass die EU den Fokus auf Kompetenzen legt. Im Rahmen der Zuwanderung geflüchteter Menschen hat die Europäische Kommission sogar selbst ein solches Instrument entwickelt: das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenz-

profilen für Drittstaatsangehörige.¹ Es unterstützt Migrationsberaterinnen und -berater sowie sonstige Fachkräfte in Aufnahmezentren bei der Erfassung von Kompetenzen, Qualifikationen und Berufserfahrung sowie von Erwartungen und Plänen der Zugewanderten für nächste Schritte in der EU. Damit ist das Instrument mit offenem Quellcode breiter angelegt als der altbekannte und geschätzte Europass, der dieses Jahr sein 15jähriges Jubiläum feiert und über den bereits 150 Millionen Lebensläufe erstellt wurden, 25 Millionen allein in 2019. Eine der ambitioniertesten Aktivitäten stellt das ESCO-Projekt dar, die 27-sprachige Europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe.² ESCO versteht sich dabei als mehrsprachiges Wörterbuch für alle vier Kategorien und möchte letztlich dabei helfen, den Bildungs- und Arbeitsmarkt über eine gemeinsame Taxonomie stärker miteinander zu verknüpfen, um europaweite Arbeitsmobilität sowie die Passung von Bewerbern auf Stellen zu verbessern. (Eine lesenswerte Beleuchtung dieses Projekts und seiner potenziellen Bedeutung für das deutsche Berufsbildungssystem hat übrigens Knut Diekmann [2020] erstellt.) Im Moment arbeiten zwei Expertengruppen im Auftrag der Europäischen Kommission an einer stärkeren Strukturierung des Kompe-

¹ <https://ec.europa.eu/migrantskills>

² <https://ec.europa.eu/esco>

tenzpfelers von ESCO. Hierbei wird eine übergreifende Hierarchie für alle bislang identifizierten 13.485 Kompetenzen entwickelt sowie eine eigene Struktur für die so genannten transversalen Kompetenzen. Damit sind solche Kompetenzen gemeint, die berufsübergreifend und sogar außerhalb des Berufs hilfreich bei der Lösung verschiedener Aufgaben sind, beispielweise kognitive Kompetenzen wie Problemlösekompetenz, personale Kompetenzen wie Anpassungsfähigkeit und soziale Kompetenzen wie Verhandlungsgeschick. Erste Anwendungen, die auf ESCO zurückgreifen, gibt es bereits. So hat das soziale Start-up-Unternehmen Skilllab B. V. aus den Niederlanden eine Mobiltelefon-Anwendung entwickelt, die es vor allem Geflüchteten ermöglicht, über die Eingabe ihrer bisherigen Arbeitserfahrung eine Liste ihrer vorhandenen Kompetenzen zu erstellen. Hierfür stützt sich die Anwendung auf einen Algorithmus, der für jede Berufserfahrung wahrscheinliche Kompetenzen auswählt und diese dem Nutzer vorschlägt. Mit dem Ergebnis können sich die Geflüchteten für einen Job bewerben oder eine passende Weiterbildung auswählen.

ESCO wird aber auch für Forschungszwecke verwendet, genauer gesagt für die Erfassung und zukünftig vielleicht auch die Vorhersage von Kompetenzbedarfen am europäischen Arbeitsmarkt. Beim Skills-ovate-Projekt³ werden Millionen von Online-Stellenanzeigen unter anderem auf die Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen untersucht. Erste Auswertungen liegen auch schon für den deutschen Arbeitsmarkt vor (Cedefop, 2019). So gibt es den Autoren zufolge berufsübergreifend eine hohe Nachfrage nach Anpassungs- und Teamfähigkeit. Berufsspezifisch lassen sich aber auch Unterschiede erkennen. Perspektivisch könnten mit den vorhandenen Daten durch Trendberechnungen möglicherweise zukünftige Kompetenzanforderungen abgeschätzt werden. Diese könnten wiederum ein bedarfsgerechteres Weiterbildungsangebot ermöglichen, und das sogar regionalisiert. Noch in diesem Jahr soll der Datensatz auch von Dritten für eigene Analysen genutzt werden können.

Internationale Experten definieren Messlatte für Systeme der Kompetenzanerkennung

Aber auch jenseits der EU-Institutionen im engeren Sinne hat sich international in den letzten Jahren viel beim Thema Kompetenzorientierung und -anerkennung getan. So wurde aus der Zivilgesellschaft heraus in Rotterdam 2014 die erste internationale Biennale zur Anerkennung von Kompetenzen (VPL-Biennale) veranstaltet, die Experten, Politiker, Forscher und Anwender zum Thema zusammenbrachte. Nach 2017 in Aarhus fand letztes Jahr die dritte VPL-Biennale in Berlin statt. Die

300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 40 Ländern tauschten dabei internationale Beispiele guter Praxis aus und arbeiteten gemeinsam an der Berliner Erklärung zur Anerkennung von Kompetenzen (VPL-Biennale, 2019). Diese hat zum Ziel, aus der Zivilgesellschaft heraus eine Messlatte für stabile und effektive Anerkennungssysteme weltweit aufzustellen. Sie betrachtet dabei sechs zentrale Politikfelder: 1. Institutionelle Rahmenbedingungen, 2. Finanzierung, 3. Instrumente und Verfahren, 4. Beratungsstrukturen, 5. Wege nach der Kompetenzanerkennung, 6. Rechtliche Grundlagen.

Zu jedem Politikfeld wird in der Erklärung eine Reihe von Anforderungen formuliert, die erfüllt sein müssen, damit Kompetenzanerkennung erfolgreich umgesetzt werden kann. Zum Beispiel sollen die finanziellen Kosten keine Barriere für die Teilnahme sein, die resultierenden Zertifikate und (Teil-)Qualifikationen sollen anschlussfähig und anrechenbar in Bezug auf das formale Bildungssystem sein, und ein individuelles Recht auf Zugang zu Beratung und Anerkennung soll etabliert werden. Die Berliner Erklärung soll dabei Akteuren der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik eine Orientierung bieten. Welche Wirkung sie entfaltet, wird sich auf der vierten VPL-Biennale vom 10. bis 12. Mai 2022 in Kapstadt zeigen.

Auch Deutschland braucht ein Kompetenzanerkennungssystem

Ausgehend von der Selbstverpflichtung im Rahmen der Ratsempfehlung von 2012 hat sich auch Deutschland auf den Weg gemacht, die Kompetenzanerkennung voranzutreiben. So hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2016 im Rahmen ihres Expertenmonitors eine umfangreiche Befragung zur Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland veröffentlicht (Velten & Herdin, 2016). Mehr als 70 Prozent der Expertinnen und Experten gaben dabei an, dass Deutschland ein System zur Anerkennung informellen Lernens benötige. Dieses würde vor allem die beruflichen Chancen der Einzelnen erhöhen (74,7%) und Unternehmen bei der Personalauswahl- und Entwicklung unterstützen (63,2%). Mittelbar würde so ein wichtiger Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels geleistet (61,7%). Die bisherigen Verfahren für die Kompetenzanerkennung, z. B. die Externenprüfung oder der ProfilPASS, hielten dabei weniger als 20 Prozent der Expertinnen und Experten für ausreichend. Zwei zentrale Initiativen führt die Nationale Weiterbildungsstrategie von 2019 (BMBF & BMAS, 2019) als neue Ansätze hierzu auf: zum einen das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt »Valikom« der Industrie- und Handelskammern⁴ sowie der Handwerkskammern, zum

³ www.cedefop.europa.eu/en/data-visualisations/skills-online-vacancies

⁴ www.validierungsverfahren.de

anderen das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiierte Projekt »MYSKILLS«⁵.

Die Grundidee von Valikom war es, das im Kontext des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG oder auch Anerkennungsgesetz) erprobte Verfahren für die Kompetenzfeststellung bei fehlenden schriftlichen Nachweisen formaler ausländischer Abschlüsse auf inländische informell und non-formal qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu übertragen. Für die so genannte Qualifikationsanalyse war im Rahmen des Projektes »Prototyping«⁶ zwischen 2011 und 2014 ein Standardprozess entwickelt worden. Zwischen 2015 und 2018 arbeiteten acht Kammern an der Anpassung an die neue Aufgabe. Über insgesamt vier Jahre haben einige hundert Kandidatinnen und Kandidaten das Verfahren erfolgreich absolviert. Seit Ende 2018 befindet sich das Projekt in der zweiten Phase, bei der die Zahl der beteiligten Kammern auf 30 und die Zahl der Berufsbilder, für die ein Validierungsverfahren zur Verfügung steht, auf 32 erhöht werden soll. Das Ergebnis einer erfolgreichen Validierung besteht in der Bestätigung der teilweisen oder vollständigen Gleichwertigkeit der vorhandenen Berufserfahrung mit den Anforderungen des Berufsabschlusses und der anschließenden Empfehlung, etwaige Lücken über eine individuelle Anpassungsqualifizierung in einem Betrieb zu schließen.

MYSKILLS ist ein mehrsprachiger, bild- und videobasierter Test beruflicher Handlungskompetenz, der seit Ende 2017 an den 156 Standorten des Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland durchgeführt wird. Laut BA wurden zwischen 2017 und 2019 bereits mehr als 12.000 Kandidatinnen und Kandidaten in den insgesamt 30 Berufen getestet. Die vier bis sieben Teile des jeweiligen Berufstests stellen betriebliche Einsatzfelder dar und entsprechen so tatsächlichen Jobs auf dem Arbeitsmarkt. Sie basieren auf den jeweiligen Ordnungsmitteln des Berufs und bilden in ihrer Summe den Beruf vollständig ab. Die standardisierten Computertests, die gemeinsam mit über 400 berufsfachlichen Expertinnen und Experten entwickelt und wissenschaftlich überprüft wurden, enthalten pro Beruf rund 125 berufsspezifische Fragen, die in drei bis vier Stunden beantwortet werden sollen. Das Testergebnis liefert ein differenziertes Bild darüber, in welchen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufs bereits Kompetenzen vorhanden und für die Vermittlung nutzbar sind. Die Kompetenzerfassung zeigt gleichzeitig aber auch bestehende Qualifizierungsbedarfe auf.

Beide Ansätze verfolgen damit das Ziel, Kompetenzen innerhalb eines Berufsbildes zu identifizieren, und versuchen nicht, Einzelkompetenzen zu prüfen – wie in einigen Branchen

(IT) oder Staaten ohne ausgeprägtes Berufsbildungssystem verbreitet. Zugleich sind sie insofern eine Weiterentwicklung, als erstmals auch unterhalb eines Vollabschlusses Kompetenzen arbeitsmarktverwertbar festgestellt werden. Bisher blieb die Kompetenz von Millionen »Fachkräften ohne Gesellenbrief« – also Menschen mit jahrelanger Erfahrung in Teilen eines Berufes – unsichtbar (Bürmann, 2018). Denn die einzige Möglichkeit, dem Status »geringqualifiziert« zu entkommen, war die Feststellung der *vollständigen* beruflichen Handlungsfähigkeit durch die Externenprüfung. Die neuen Wege der Feststellung einer »teilweisen Gleichwertigkeit« bzw. der Kompetenzfeststellung auf Ebene beruflicher Handlungsfelder scheinen für die Tradition des deutschen Berufsbildungssystems der goldene Mittelweg zu sein. Das zumindest legt eine Szenariostudie des BIBB aus dem Jahr 2018 nahe, die mit Hilfe eines Experten-Delphis der Frage nachgegangen ist, wie das Kompetenzanerkennungssystem für Deutschland in Zukunft idealerweise aussehen würde (Gutschow & Jörgens, 2018). Das attraktivste Szenario war dabei aus Sicht der 172 befragten Expertinnen und Experten mit über 77 Prozent Zustimmung jenes, das Kompetenzanerkennung über so genannte Teilqualifikationen abbildet. Diese bieten realistische und wirtschaftliche Optionen für eine Qualifizierung im Anschluss an die Kompetenzfeststellung und ermöglichen Schritt für Schritt den Erwerb eines Berufsabschlusses.

Teilqualifikationen als sinnvoller Weg zwischen Einzelkompetenz und Vollabschluss

Teilqualifikationen (TQ) gewinnen in der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. In den letzten Jahren waren TQ eine der am stärksten wachsenden Maßnahmen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) der Arbeitsverwaltung. Die Grundidee der Unterteilung von Berufen ist bereits seit mehreren Jahrzehnten in der Diskussion und seit dem BMBF-Projekt JobStarter-Connect von 2008, bei dem das BIBB Ausbildungsbausteine entwickelte, auch in der praktischen Erprobung und Anwendung. Die Arbeitgeberinitiative »Eine TQ besser«⁷ entwickelte auf dieser Basis einheitliche Qualitätsstandards und bot ausgehend von Bayern inzwischen über die verschiedenen Bildungswerke der deutschen Wirtschaft eine Vielzahl an TQ-Maßnahmen an. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) startete 2013 eine Pilotinitiative zur »Zertifizierung von Teilqualifikationen«. Im BMBF-geförderten Projekt »Chancen nutzen – mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss«⁸ entwickelt der DIHK seit 2017 nun auch zusätzliche TQ-Bausteine, die in

⁵ www.myskills.de

⁶ www.bibb.de/de/26147.php

⁷ www.nachqualifizierung.de

⁸ <https://teilqualifikation.dihk.de>



allen Industrie- und Handelskammern in Deutschland eingesetzt werden können. Parallel dazu fördert das BMBF das Projekt »ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss«⁹ der Bildungswerke der deutschen Wirtschaft. Dieses hat die Etablierung eines bundesweiten Teilqualifizierungsstandards zum Ziel. Beide Projekte sind Teil der nationalen Weiterbildungsstrategie und zeigen, dass hier einiges in Bewegung ist.

Die entscheidende Herausforderung besteht in der einheitlichen Einteilung der Berufe in ihre jeweiligen Teile. Erst ein gemeinsames System schafft Transparenz bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Teilnehmenden und Anschlussfähigkeit über Träger hinweg. Auch für die bereits erwähnten MYSKILLS-Tests wurde eine entsprechende Einteilung vorgenommen. Die Bundesagentur für Arbeit hat vor kurzem die zu Grunde liegenden Kompetenzmodelle öffentlich verfügbar gemacht.¹⁰ Sie bilden die Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne der jeweiligen Berufe vollständig ab und beschreiben die Arbeitsprozesse pro Einsatzfeld. Die konkreten Kompetenzen, die erforderlich sind, um diese Prozesse zu bewältigen, sind dabei ausgeführt und mit direkten Verweisen zu den Ordnungsmitteln gekennzeichnet. Zusätzlich zu den 30 existierenden MYSKILLS-Berufen werden derzeit im Auftrag der Bertelsmann Stiftung für weitere 15 Berufe entsprechende Kompetenzmodelle vor allem im kaufmännischen Bereich entwickelt und nach und nach bis zum Herbst dieses Jahres veröffentlicht. Einige Bildungsträger haben auf dieser Basis bereits Teilqualifizierungsmaßnahmen entwickelt und nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizieren lassen. Der Vorteil von auf den MYSKILLS-Kompetenzmodellen beruhenden Teilqualifikationen liegt dabei darin, dass Personen mit Kompetenzlücken in bestimmten Handlungsfeldern mithilfe von entsprechenden Teilqualifikationen (TQ) direkt weiterqualifiziert und die Kompetenzlücken in kurzer Zeit geschlossen werden können. Durch das Zusammenspiel von Kompetenzfeststellung und effizienter Weiterqualifizierung wird es An- und Ungelernten ermöglicht, ihre beruflichen Fähigkeiten flexibel auszubauen und so schrittweise zum anerkannten Berufsabschluss zu gelangen.

BMBF & BMAS (2019). *Nationale Weiterbildungsstrategie*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf

Bürmann, M. (2018). *Ungelernte Fachkräfte – Formale Unterqualifikation in Deutschland*. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Formale_Unterqualifikation_Zusammenfassung.pdf

Cedefop (2016). *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens*. www.cedefop.europa.eu/files/3073_de.pdf

Cedefop (2019). *Kurzbericht: Diese Kompetenzen suchen Arbeitgeber*. www.cedefop.europa.eu/files/9137_de.pdf

Cedefop, European Commission & IC F (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Synthesis report*. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf

Diekmann, K. (2020). *ESCO und Europass – ist ein europäisches und erweitertes Linked in im Entstehen? Denk-doch-mal.de. Das Online Magazin*, 01-20. <http://denk-doch-mal.de/wp/esco-und-europass-ist-ein-europaeisches-und-erweitertes-linked-in-im-entstehen/>

Gutschow, K. & Jörgens, J. (2018). Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland – Ergebnisse eines Szenario-Delphis. *BIBB Report 1/2018*. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8607

Rat der Europäischen Union (2012). *Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01)*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b2f3b0a-4ffb-11e2-9294-01aa75ed71a1/language-de>

Velten, S. & Herdin, G. (2016). *Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland – Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015*. www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_Expertenmonitor_Anerkennung_informellen_Lernens_April_2016.pdf

VPL-Biennale (2019). *Berliner Erklärung zur Anerkennung von Kompetenzen*. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Berlin_Declaration_Deutsch.pdf



DR. MARTIN NOACK

ist Senior Expert Betriebliche Bildung und Weiterbildung, Programm Lernen fürs Leben der Bertelsmann Stiftung.

martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

⁹ www.etapp-teilqualifizierung.de

¹⁰ www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/berufliche-kompetenzen-erkennen