

19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln

**Ein Beitrag zum Workshop 07
„Informell und non-formale Kompetenzen“**

**Erkennung non-formal und informell
erworbener Kompetenzen:**

**Stand der Debatte, aktuelle Ansätze zur
Kompetenzerkennung und ihre Beiträ-
ge für die Kompetenzanerkennung**

Dr. Ottmar Döring

Irina Kreider

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1 Einleitung.....	3
2 Stand der Debatte.....	4
3 Kompetenzerkennung	5
3.1 Instrumente, Verfahren und Ansätze.....	5
3.1.1 Potenzialanalysen	5
3.1.2 Kompetenzfeststellung.....	5
3.1.3 Kompetenzerfassung	6
3.1.4 Kompetenzbilanzierung	7
3.1.5 Kompetenzmessung	8
3.1.6 Kompetenzzuordnung	9
3.2 Methoden	9
3.2.1 Dokumentenprüfung	9
3.2.2 Arbeitserprobung (Fremdbewertung)	9
3.2.3 Selbsteinschätzung	10
3.2.4 Testverfahren	10
4 Kompetenzanerkennung	11
5 Entwicklungsbedarf	12
6 Zusammenfassung und Fazit.....	13
Literatur.....	14

Abstract

Die Diskussionen zur Kompetenzentwicklung in der Arbeitswelt rekurrieren schon lange auf die Bedeutung der Lernformen jenseits der formalen Bildungsprozesse. Während bisher v. a. Aspekte der Lerngestaltung im Vordergrund standen, wird nun der Fokus auf die Erkennung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen gelegt. Die Gründe dafür liegen an Anregungen, die aus der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kommen. Ausgehend von einer Darstellung dieser Ausgangslage, werden in dem Beitrag verschiedene Instrumente und Verfahren der Kompetenzerkennung in ihren unterschiedlichen Facetten dargestellt und hinsichtlich ihrer Eignung bewertet. Anschließend wird auf die Bedeutung und Möglichkeiten der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens eingegangen, da eine Kompetenzerkennung ohne Kompetenzanerkennung für die meisten Zwecke eine nicht ausreichende Funktionalität hat. Davon ausgehend wird auf den weiteren Entwicklungsbedarf eingegangen, der für eine Neujustierung der gegenwärtigen Lage erforderlich ist.

1 Einleitung

Im Jahr 2014 nahmen 26,3 Millionen Personen in der Bundesrepublik Deutschland an einer Weiterbildungsmaßnahme teil (BMBF, 2014). Gemessen an allen erwerbstätigen Personen ist dies jeder Zweite. Das indiziert den nicht zu verachtenden Stellenwert non-formaler Bildungsprozesse¹. Aktuelle Ausbildungsstatistiken zeigen ebenfalls die hohe Bedeutung des Lernens außerhalb formaler Bildungsprozesse. So haben in der Bundesrepublik Deutschland 6,7 Millionen erwerbstätige Personen keinen formalen Berufsabschluss und weitere 14,5 Millionen sind nicht in ihrem Ausbildungsberuf tätig (Döring, 2016). Betrachtet man die Gruppe der Asylsuchenden und Flüchtlinge, nimmt die Sachlage größere Maßstäbe an. 76 % haben keinen formalen Berufsabschluss im Sinne des deutschen Bildungssystems. Knapp zwei Drittel haben jedoch in ihrem Herkunftsland oder in Deutschland berufliche Erfahrungen sammeln können (Mirbach et al., 2014) und verfügen somit über non-formal und informell erworbene Kompetenzen.

Die Fachöffentlichkeit beschäftigt sich schon seit einigen Jahren mit dem Kompetenzerwerb außerhalb formaler Bildungsprozesse. So liegt es nahe, dass es mittlerweile eine Vielzahl an Forschungsprojekten gibt, die sich für die Bedeutung des Lernens außerhalb formaler Bildungsprozesse aussprechen und Instrumente und Verfahren entwickeln, die das Ziel verfolgen non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu erkennen. Einige widmen sich auch der Weiterführung der Kompetenzerkennung, dem Anerkennen non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Neben Unterschieden in der Zielgruppe oder der Fokussierung auf einzelne Berufe lassen sich oftmals Gemeinsamkeiten und Überschneidungen identifizieren.

¹ Für inhaltliche Begriffsdefinitionen formalen, non-formalen und informellen Lernens siehe Europäische Kommission (2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernen schaffen. KOM (2001) 678 endgültig. und Cedefop: Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. 2. Ausgabe. Thessaloniki 2001.

Im Rahmen dieser Arbeit soll der Versuch unternommen werden, die Vielzahl der Instrumente und Verfahren zu systematisieren. Zunächst wird dazu ein Überblick der politischen Debatte bezüglich non-formalen und informellen Lernens gegeben. Im dritten Abschnitt dieser Arbeit werden Ansätze der Kompetenzerkennung nach ihren Zielen und Funktionen geordnet und mit repräsentativen Beispielen veranschaulicht. Dabei werden auch unterschiedliche Methoden, die im Rahmen dieser Instrumente und Verfahren zum Einsatz kommen, kritisch betrachtet. Der vierte Abschnitt behandelt die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Anschließend wird auf den Entwicklungs- und Forschungsbedarf eingegangen. Eine Zusammenfassung und das dazugehörige Fazit runden diese Arbeit ab.

2 Stand der Debatte

Die Diskussion um die (An-)Erkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen findet längst nicht mehr nur in der Fachöffentlichkeit statt, sondern hat auch die politische Ebene erreicht. Mit der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) (EU-Parlament und Rat, 2008) ist einer der ersten Meilensteine gelegt worden, auch Lernformen abseits der formalen Bildungsprozesse im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt verwerten zu können. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) konzentrierte sich eingangs auf die Zuordnung der formalen Abschlüsse aus allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen und Hochschulen (Gemeinsamer Beschluss von KMK, BMBF, WMK, BMWi o.J.). Die Forderung, non-formale und informelle Bildungsprozesse gleichberechtigt in den DQR zu integrieren, wurde im Rahmen der Empfehlungen der Arbeitsgruppen vom 21.11.2011 erstmals formuliert.

Ausgehend von der EU-Ratsempfehlung, die die Mitgliedstaaten dazu auffordert, Regelungen für die Validierung des non-formalen und informellen Lernens im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen bis 2018 einzuführen

(EU-Ratsempfehlung, 2012), werden Lernformen abseits formaler Bildungsprozesse auch zum Inhalt nationaler politischer Debatten. So beinhaltet der Koalitionsvertrag das Vorhaben, „für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, [...] neue Verfahren [zu] entwickeln und [zu] erproben, die zur Transparenz und Anerkennung führen“ (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom Dezember 2013, S.32). Die SPD-Bundestagsfraktion formuliert das Ziel, allgemein verständliche und vergleichbare Zertifikate für non-formale und informelle Bildungsprozesse zu entwickeln und einen Rechtsanspruch auf Qualifizierungs- und Lebenslaufberatung einschließlich einer Kompetenzerfassung zu schaffen (SPD-Bundestagsfraktion, 2016). Für die Anerkennung formaler Bildungsabschlüsse ist mit dem Anerkennungsgesetz (BQFG) im Jahre 2012 ein Rechtsanspruch geschaffen worden. Demnach können alle Personen ein „Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit“ beantragen, die eine im Ausland erworbene Berufsausbildung nachweisen können und beabsichtigen, in Deutschland eine Erwerbstätigkeit auszuüben (BMBF 2012, S.17).

Es wird offenkundig, dass der Kompetenzerwerb im Rahmen non-formaler und informeller Bildungsprozesse kein Thema der Benachteiligten ist, sondern für die gesamte Gesellschaft einen hohen Stellenwert einnimmt. Der immer deutlicher werdende Fachkräftebedarf kann – zumindest teilweise – aufgefangen werden, indem man auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Ge-ringqualifizierten, Asylsuchenden und Flüchtlingen und auf Gruppen, die lange nicht mehr am Erwerbsleben teilgenommen haben, zurückgreift. Dies erfordert jedoch die Kompetenzerkennung im ersten und die Kompetenzanerkennung im weiteren Schritt. Neben dem gesamtgesellschaftlichen Nutzen birgt dies auch individuelle Chancen im Rahmen von Entwicklungspfaden und einer Verbesserung der gesellschaftlichen und ökonomischen Teilhabe.

Im Folgenden werden gängige Ansätze der Kompetenzerkennung vorgestellt und verschiedenen Verfahren und Instrumente nach ihren Zielen und Funktionen diesen zugeordnet.

3 Kompetenzerkennung

3.1 Instrumente, Verfahren und Ansätze

Im Rahmen bildungspolitischer Initiativen entstand in den letzten Jahren eine Vielzahl von Ansätzen, Instrumenten und Verfahren der Kompetenzerkennung von non-formal und informell erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Diese Kompetenzerkennungsverfahren lassen sich nach ihren Zielsetzungen und Funktionen unterscheiden:

3.1.1 Potenzialanalysen

In Potenzialanalysen geht es um die Suche nach Indikatoren für (noch) nicht entwickelte Kompetenzen. Ein Beispiel hierfür sind die von der Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und den Trägern der freien Wohlfahrt

entwickelten *Kompetenzkarten* für den Einsatz in der Migrationsberatung. Durch eine Visualisierung ermöglichen die *Kompetenzkarten* einen einfachen und niederschweligen Gesprächseinstieg. Sprachliche Defizite werden kompensiert und schwierige Sachverhalte vereinfacht kommuniziert. Dennoch handelt es sich um ein fundiertes Instrument, da die verwendeten *Kompetenzkarten* auf bewährten Kompetenzbegriffen gründen, die eine Unterteilung des Kompetenzbegriffs in Sozial-, Personal-, Fach- und Methodenkompetenz nach Kaufhold (2009) erlauben. Dabei wird ein breites Spektrum von formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen abgebildet. Ein Teil der Karten ist darüber hinaus aus dem Profiling der Bundesagentur für Arbeit (BA) übernommen worden, so dass mit der Verwendung dieser eine Anschlussfähigkeit an die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gegeben ist. Die einfache und selbsterklärende Handhabung, der geringe Zeitaufwand und niedrigere Sprachkenntnisse bieten beste Voraussetzungen für den Einsatz des Instruments für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende (Döring et al., 2015).

3.1.2 Kompetenzfeststellung

Unter Verfahren zur Kompetenzfeststellung sind Ansätze zu kumulieren, die Verhaltensweisen, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in spezifischen Situationen verwenden,

analysieren und mit dem Zweck der Transparenz beschreiben (Daumann et al., 2015). Hierzu zählen auch weit verbreitete *Empowerment-Ansätze*, die den einzelnen Menschen und dessen persönliche Entwicklung in den Vordergrund stellen und die Ziele verfolgen, das Selbstbewusstsein des Klienten zu stärken, indem ihm seine Potenziale und Kompetenzen bewusst gemacht werden (Döring et al., 2015). Ein Beispiel für Kompetenzfeststellungsverfahren ist die *KomBI Laufbahnberatung*. Dieses Verfahren wurde im Rahmen des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) und des bayerischen Informations- und Beratungsnetzwerks Migranet entwickelt und findet in den Beratungsstellen auch Anwendung. Die kompetenz- und biografieorientierte Beratung besteht aus mehreren Instrumenten, die einen flexiblen Einsatz der einzelnen Module im Rahmen von Einzel- oder Gruppenberatungen ermöglichen. Neben individuellen Kompetenzen werden auch bisherige Tätigkeiten erfasst und weitere Entwicklungsschritte festgelegt. Das Verfahren ist mehrfach erprobt worden und hat sich im Rahmen der Beratungstätigkeiten bewährt (Bauer und Triebel, 2011). Allerdings sind gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift erforderlich. Der Einsatz der *KomBI Laufbahnberatung* ist vor diesem Hintergrund für Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende ohne ausreichende Deutschkenntnisse und funktionale Analphabeten nicht zu empfehlen (Döring et al., 2015).

3.1.3 Kompetenzerfassung

Im Rahmen der Kompetenzerfassung wird das Ziel verfolgt, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Beobachtung praktischer Arbeiten oder Auswertung von Dokumenten zu erheben. Mit dem Projekt *AiKomPass* wurde ein Instrument zur Sichtbarmachung und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie entwickelt (Fischer et al., 2015). Mit Hilfe von Experten aus der Praxis wurde eine Datenbank mit typischen Arbeitsaufgaben aus den Bereichen Produktion, Instandhaltung und Arbeitsvorbereitung in der Metall- und Elektroindustrie erstellt und diese in ein webbasiertes Instrument übersetzt. Neben vier anderen Bereichen ist der fachliche Bereich der Metall- und Elektroindustrie nach Arbeitsfeldern, Teilarbeitsfeldern, Aufgabengruppen und einzelnen Aufgaben gegliedert. Aufgaben, die die Nutzer schon einmal bearbeitet haben und auch heute noch bearbeiten könnten, werden mittels einer Selbsteinschätzung erfasst (*AiKomPass*, 2015). Für die Zielgruppe der An- und Ungelernten, Arbeitssuchenden und Fachkräfte in der Metall- und Elektroindustrie ist das Instrument gut geeignet, um Kenntnisse in diesem Beruf zu dokumentieren. Bei Migrantinnen und Migranten, Flüchtlingen und Asylsuchenden stößt das Instrument jedoch schnell an seine Grenzen, weil der onlinebasierte Fragebogen nur in deutscher Sprache zur Verfügung steht.

Ein weiteres Beispiel für Kompetenzerfassungsansätze ist das Projekt *Valikom*. Ziel des Verfahrens ist es, berufliche Kompetenzen von Menschen ohne formalen Bildungsabschluss sichtbar zu machen. In Orientierung an der EU-Ratsempfehlung unterteilt sich das Verfahren in vier Schritte. In der Phase der Identifikation (1) soll ein Beratungsgespräch stattfinden, das Informationen zum Verfahren, den benötigten Dokumenten und dem passenden Referenzberuf liefert. Im Rahmen der Dokumentation werden (2) ein Bilanzierungsbogen, der einen Überblick über alle berufsrelevanten Kompetenzen gibt, und ein Selbsteinschätzungsbogen, der die erworbenen Kompetenzen mit Bezug auf den gewählten Referenzberuf reflektiert,

erstellt. Im dritten Schritt, der Bewertung (3), soll eine Fremdbewertung durch berufsfachliche Expertinnen und Experten, z. B. im Rahmen einer Arbeitsprobe oder eines Fachgesprächs erfolgen. Das Verfahren soll schließlich mit der Zertifizierung (4) abgeschlossen werden (GFWH, 2017). *Valikom* ist dafür geeignet, Kompetenzen, die abseits formaler Bildungsprozesse erworben wurden, zu erfassen. Der Methoden-Mix aus Selbst- und Fremdeinschätzung garantiert außerdem eine Reliabilität der Ergebnisse. Unklar ist allerdings wie praktikabel das Validierungsverfahren in der Anwendung ist, weil es noch keine empirischen Informationen zu der Dauer des Verfahrens, dem Aufwand für die Ziel- und Beratungspersonen und den Kosten des Verfahrens gibt. Außerdem sollte man sich mit der Fragestellung befassen, wie man sicherstellen kann, dass zwei gleichwertige Personen auch das gleiche Zertifikat bekommen, also wie man die Validität des Instruments garantieren bzw. steigern kann.

Die Praxis zeigt, dass Verfahren und Instrumente der Kompetenzerkennung oftmals mehrere Ziele verfolgen und somit nicht nur einer Gruppe von Ansätzen zugeordnet werden können. So ist für viele Verfahren und Instrumente die Funktion des Empowerments charakteristisch, denn die Erfassung und Feststellung von Kompetenzen geht meistens mit deren Sichtbarmachung einher. Im

Rahmen von *AiKomPass* gibt es am Ende des Online-Fragebogens beispielsweise die Möglichkeit, sich sein Gesamtprofil und eine grafische Darstellung seiner Kompetenzen aufzeigen zu lassen. So hat das Instrument nicht nur die Funktionen des Empowerments und der Kompetenzfeststellung, sondern verfolgt auch das Ziel der Kompetenzbilanzierung.

3.1.4 Kompetenzbilanzierung

Kompetenzen werden mit dem Ziel der Weiterentwicklung und angeleiteter Selbstreflexion erfasst. Das Software-Tool des Instruments *AiKomPass* erfasst neben typischen Arbeitsaufgaben aus den Bereichen Produktion, Instandhaltung und Arbeitsvorbereitung in der Metall- und Elektroindustrie auch andere Kompetenzen mittels vier weiterer Bereiche. Im Lebenslauf (1) ist dem Nutzer die Möglichkeit gegeben, seine Schul- und Berufsbildung, Berufserfahrung und Weiterbildungen einzutragen. Nach dem bereits beschriebenen, fachlichen Bereich der Metall- und Elektroindustrie (2) schließt sich der Bereich der fachlichen Kompetenzen, die in Branchen außerhalb der Metall- und Elektroindustrie (3) erworben wurden, an. Außerdem können in diesem Online-Tool noch Sprach- und IT-Kenntnisse (4) und Kompetenzen aus der Freizeit (5) hinzugefügt werden. Die Nutzungsmöglichkeiten des Bilanzierungsbogens sind vielfältig. Neben der Sichtbarmachung von Kompetenzen kann dieser für eine berufliche Weiterbildung oder als zusätzliche Informationsquelle in Bewerbungen genutzt werden. Außerdem ist die Möglichkeit der betrieblichen Nutzung bei der Personaleinsatzplanung oder als Grundlage für Berufs-, Arbeits- oder Ausbildungsprofile in Unternehmen gegeben (AgenturQ, 2015). Der kostenlose, freie Zugang und eine zeitlich maximale Dauer von 60 Minuten lässt das Instrument für Interessenten attraktiv erscheinen. Außerdem sind die individuellen Nutzungsmöglichkeiten vielfältig. Da das Instrument jedoch nicht valide ist, lässt seine Verwertbarkeit einen Zweifel zu. Da *AiKomPass* bis dato nur in deutscher Sprache zu Verfügung steht, ist es für die Randgruppen der funktionalen Analphabeten, Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende wenig geeignet.

Weitere Beispiele für Kompetenzbilanzierungsverfahren sind der *ProfilPass* und das sich noch im Anfangsstadium befindende Verfahren *KomBiA*. Beim *ProfilPass* handelt es sich um ein ressourcen- und stärkenorientiertes Instrument, das biografische Daten, bisherige Tätigkeiten, individuelle Kompetenzen und weitere Entwicklungsschritte berücksichtigt. Als Endprodukt wird ein umfassendes und kompaktes Profil des Nutzers bzw. der Nutzerin generiert, das weiter verwendet werden kann. Sprachliche Barrieren und ein hoher Zeitaufwand engen die Praktikabilität des Verfahrens jedoch ein (Döring et al., 2015). Bei *KomBiA* geht es um die Kompetenzbilanzierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen der Altenpflege und im Maschinen- und Anlagebau. Altersspezifisches Erfahrungswissen, Motivationslagen und Qualifikationsaspekte sollen mit aktuellen betrieblichen Anforderungen verknüpft werden. Als Produkt soll dabei ein individualisiertes

Kompetenzbilanzprofil erstellt werden, das formal, non-formal und informell erworbene Kompetenzen miteinander verknüpft (HeurekaNET, 2017).

3.1.5 Kompetenzmessung

Die Kompetenzmessung geht fokussiert die Messung, Beurteilung und den Vergleich von Kompetenzen. Die Testverfahren können dabei papier- oder onlinebasiert sein. Im Rahmen einer Forschungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter der Bezeichnung ASCOT wurden Kompetenzen von Jugendlichen am Ende der beruflichen Ausbildung in 21 Projekten technologieorientiert gemessen. Die Grundlagen dabei waren realitätsnahe Abbildungen beruflicher Arbeits- und Geschäftsprozesse, die sich an der beruflichen Praxis und an curricularen Rahmenbedingungen orientieren. Die konkreten Kompetenzerwerbsprozesse wurden in Videovignetten und videobasierten Problemsituationen abgebildet (BMBF, 2015). Weitere Beispiele für Kompetenzmessungen sind der vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie und von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) geförderten und vom f-bb durchgeführten *IdA KompetenzCheck* als auch das gemeinsame Projekt „Berufliche Kompetenzen erkennen“ (*BKE*) der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Bertelsmann Stiftung und des f-bb. Der *IdA KompetenzCheck* ist an beruflich vorqualifizierte Asylbewerber und Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive gerichtet und soll frühzeitig bereits vorhandene berufliche, nicht formal erworbene Kompetenzen feststellen und zur passgenauen und branchenspezifischen Vermittlung in Weiterbildung oder Beschäftigung beitragen. Es wurden onlinebasierte Tests in vier beruflichen Branchen und vier Sprachen entwickelt. Die Testinhalte wurden unter Mitarbeit berufsfachlicher Experten ausgearbeitet und u. a. auch videobasiert umgesetzt. Sie umfassen kognitive Wissensbestände, Kenntnisse über Vorgaben und technische Abläufe, Prozessverständnisse und sicherheitsrelevantes Verhalten mit der Funktion nicht nur Fach-, sondern auch Methodenkompetenz zu erfassen. Damit ist der *IdA KompetenzCheck* ein geeignetes Instrument, um Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten abseits formaler Bildungsprozesse für die Zielgruppe zu ermitteln, da das Instrument im Rahmen der vorhandenen Sprachen keine Deutschkenntnisse voraussetzt.

In *BKE* sollen ebenfalls non-formal und informell erworbene Kompetenzen mittels technologiebasierter Testverfahren erhoben werden. Im Rahmen von 30 Berufen werden die onlinebasierten Tests in sechs Sprachen bild- und videobasiert umgesetzt. *BKE* richtet sich

ebenfalls an Asylsuchende und Flüchtlingen und inländische Geringqualifizierte. Ähnlich wie der *IdA KompetenzCheck* birgt *BKE* großes Potenzial für die Messung von Kompetenzen, die auf non-formalem oder informellem Wege erworben wurden, und für die Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration für Asylsuchende und Flüchtlinge.

3.1.6 Kompetenzzuordnung

Schließlich existieren noch Verfahren der Kompetenzzuordnung. Diese weisen Kompetenzen oder Qualifikationen auf einer Systemebene zu. Der DQR ist beispielsweise ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems (BMBF, 2016).

3.2 Methoden

In Abhängigkeit der Ziele und Funktionen von Kompetenzerkennungsverfahren kommen unterschiedliche Methoden zum Einsatz, die Kompetenzen abseits formaler Bildungsprozesse erfassen sollen. Im Folgenden werden gängige Methoden der Kompetenzerkennung erläutert und ihre Stärken und Schwächen diskutiert.

3.2.1 Dokumentenprüfung

Die Dokumentenprüfung ist eine Methode, die bei Gleichwertigkeitsansätzen im Rahmen der Kompetenzzuordnung angewendet wird. Dabei werden anerkannte und bescheinigte Qualifikationen durch Experten vom Fach ausgewertet. Im Hinblick auf Inhalte und Länge der Ausbildungsinhalte wird anschließend die formale Gleichwertigkeit festgestellt oder abgelehnt (Döring et al., 2015). Die Dokumentenprüfung kann als valide Methode angesehen werden und ermöglicht einen schnellen Arbeitsmarkteinstieg. Jedoch ist sie v. a. für die Erkennung und Anerkennung formal erworbener Kompetenzen geeignet. Bei non-formal erworbenen Kompetenzen kann man die Dokumentenprüfung noch zum Teil anwenden, sofern die non-formal erworbenen Kompetenzen bescheinigt wurden. Informelles Lernen kann diese Methode jedoch nicht erfassen. Die Beratungsstellen im Rahmen des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung bedienen sich der Dokumentenprüfung und im Verfahren *Valikom* werden in der Phase der Dokumentation vorhandene Dokumente geprüft (GFWH, 2017).

3.2.2 Arbeitserprobung (Fremdbewertung)

Der große Vorteil von Arbeitsproben besteht darin, dass man hier nicht nur reines Fachwissen abfragt, sondern auch Personal-, Methoden- und Sozialkompetenzen beobachten kann. Die Arbeitsprobe ist individuell und kann nicht nur auf die Zielperson, sondern auch auf die Bedürfnisse des potenziellen Betriebs zugeschnitten werden. Was auf der einen Seite vorteilhaft ist, kann sich auf der anderen Seite aber auch als Nachteil herausstellen. Die Bewertung der Arbeitsprobe erfolgt subjektiv und so ist nicht sichergestellt, dass zwei fachlich gleich geeignete Teilnehmer das gleiche Ergebnis erhalten. Somit ist die Arbeitsprobe kein beliebig reproduzierbares Gut und die Flächenumsetzung ist aufgrund des hohen Aufwands schwierig. Die Arbeitsprobe findet beispielsweise in der dritten Phase von *Valikom* statt (GFWH, 2017).

3.2.3 Selbsteinschätzung

Bei der Selbsteinschätzung bewertet der Rezipient selbst seine Kompetenzen. Die methodische Vorgehensweise findet eine breite Anwendung im Rahmen von Kompetenzerkennungsverfahren. Der Vorteil ist, dass der Teilnehmer selbst am besten weiß, welche beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben er ausgeführt hat bzw. bewältigen kann. Manchmal bereitet es Schwierigkeiten, diese abrufen zu können, so dass das Geben von Anhaltspunkten zielführend ist. Problematisch ist allerdings, dass die Angaben nicht überprüft werden können und somit die Methode keine Validität beanspruchen kann. Für eine Selbsteinschätzung ist des Weiteren ein Abstraktionsvermögen obligatorisch. Außerdem kann im Rahmen der Selbsteinschätzung keine Methoden- und Sozialkompetenz gemessen werden. In *AiKomPass* werden die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im fachlichen Bereich der Metall- und Elektroindustrie erfasst, indem der Teilnehmer Aufgaben auswählt, die er schon einmal bearbeitet hat und auch heute noch bearbeiten könnte (AgenturQ, 2015). Auch in *KomBIA* sollen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Kompetenzen selbst einschätzen (HeurekaNET, 2017). Im Rahmen von *Valikom* füllt der Teilnehmer in der zweiten Phase der Dokumentation neben einem Bilanzierungsbogen auch einen Selbsteinschätzungsbogen, die die erworbenen Kompetenzen reflektieren sollen, aus (GFWH, 2017).

3.2.4 Testverfahren

Der größte Vorteil von Tests ist, dass hier die Objektivität, Reliabilität und Validität sichergestellt werden kann. Sie sind einfach, haben eine kurze Dauer und können breit in der Fläche eingesetzt werden. Jedoch wird auch bei Testverfahren keine Sozialkompetenz und nur teilweise die Methodenkompetenz gemessen. Sie erfordern ein technisches Know-how und gehen mit einer aufwendigen Testinfrastruktur einher. Im Rahmen von *IdA KompetenzCheck* kommen computerbasierte Testverfahren zum Einsatz. Unter Mitarbeit von berufsfachlichen Experten wurden zunächst inhaltliche Fragen entwickelt, die durch Bild- und Filmmaterial unterstützt werden. Auch *ASCOT* und *BKE* greifen auf technologiebasierte Testverfahren zurück (BMBF, 2015) bzw. werden dieses im Rahmen der Projektlaufzeit entwickeln.

Einige Ansätze, wie beispielsweise das Verfahren *Valikom* greifen nicht nur auf eine methodische Vorgehensweise der Kompetenzerkennung zurück, sondern verwenden einen Methoden-Mix, um so die Vorteile gängiger Methoden zu nutzen und die Nachteile dieser zu kompensieren (GFWH, 2017). Die Erkennung der Kompetenzen, die auf non-formalem oder informellem Wege erworben wurden, ist ein wichtiger Schritt, um auf non-formale und informelle Fertigkeiten und Kenntnisse zugreifen zu können. Allerdings ist die Kompetenzerkennung nur der erste Schritt in einem langen Prozess. Denn das Erkennen von Kompetenzen, generiert an sich noch keinen verwertbaren Nutzen für den Teilnehmer oder den Arbeitsmarkt. Der viel wichtigere Schritt schließt sich der Kompetenzerkennung an und betrifft das Anerkennen non-formalen und informellen Lernens.

Im Folgenden sollen Wege der Anerkennung von Kompetenzen vorgestellt werden. Im Besonderen wird dabei auf Anerkennungsmöglichkeiten für non-formal und informell erworbene Kompetenzen eingegangen.

4 Kompetenzanerkennung

Für die Anerkennung formal erworbener Kompetenzen gibt es eine Reihe von Möglichkeiten. Neben den klassischen Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung kann bei dem Vorhandensein einschlägiger Berufserfahrung in dem jeweiligen Ausbildungsberuf eine Externenprüfung abgelegt werden (Annen und Schreiber, 2011). Wie bereits erwähnt, werden mit Hilfe des DQR Kompetenzen und Qualifikationen dem deutschen Bildungssystem zugeordnet. Im Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG) sind die Richtlinien für ausländische Studien- und Berufsabschlüsse geregelt. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) ist für eine Vielzahl von Stellen, die sich mit der Anerkennung von Schul-, beruflichen sowie Hochschulqualifikationen beschäftigen, zuständig. Die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen hat im Rahmen des DQR noch keine Gleichwertigkeit zu der Anerkennung formaler Kompetenzen erhalten. Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die außerhalb formaler Bildungsprozesse erlangt wurden, können im Rahmen von Zertifizierungen anerkannt werden. Zertifikate sollten dabei folgende Funktionen erfüllen, um einen verwertbaren Nutzen sicherzustellen:

Mit einer Dokumentation und Bewertung des erfolgten Lernens haben Zertifikate eine informelle Funktion für den Teilnehmer, Beratungs- und Vermittlungsdienstleister und potenzielle Arbeitgeber. Sie sollten geeignete Personen identifizieren (Selektion) und ihn bei seinen Möglichkeiten unterstützen (Allokation). Zertifikate schaffen Zugänge zu weiteren Qualifizierungsmaßnahmen und zum Arbeitsmarkt und sollten schließlich auch über die Motivation und Bereitschaft des Teilnehmers informieren.

Im Rahmen des Verfahrens *ValiKom* wird das Ziel, Kompetenzen nicht nur zu erkennen, sondern auch anzuerkennen, umgesetzt. So soll in der vierten Phase des Verfahrens, der Zertifizierung, ein Validierungszertifikat generiert werden, dass die volle bzw. teilweise Gleichwertigkeit mit dem gewählten Referenzberuf bescheinigt (GFWH, 2017).

Alle Verfahren, die formales Lernen anerkennen, beziehen sich stets auf Gesamtkonstrukte. Es stellt sich die Frage, ob eine analoge Übertragung auf die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sinnvoll ist. Beim Lernen abseits formaler Bildungsprozesse ist es eher wahrscheinlich, dass man – bezogen auf ein Gesamtkonstrukt – nur Teile von Kompetenzen erlangt, weil man in der beruflichen Praxis nur in einem bzw. einigen, aber nicht allen Bereichen entsprechende Erfahrungen sammeln konnte. Praktische Tätigkeiten sind nicht unbedingt mit den Berufen identisch. So ist es zielführend, bei der Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen Teilqualifikationen zu betrachten. Dies schafft eine handfeste Basis, die ggf. den Bedarf von Qualifizierungen in den fehlenden Teilqualifikationen zeigt und zu einem Einsatz am Arbeitsmarkt im Rahmen dieser Teilqualifikation befähigt.

Die Deutschen Industrie- und Handelskammern erprobten in der Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ Kompetenzfeststellungen mittels Teilqualifizierungen in sieben Berufen. Die Ergebnisse der Initiative fielen positiv aus. Jeder zweite Teilnehmer gab an, eine Beschäftigung in Aussicht zu haben. Die Verantwortlichen kamen zu dem Schluss, dass bundesweite Teilqualifizierungen ein geeignetes Instrument für eine dauerhafte Eingliederung von gering qualifizierten Personen seien (DIHK, 2013).

Auch die bereits vorgestellten Kompetenzmessverfahren *IdA KompetenzCheck* und *BKE* machen sich das Konzept der Teilqualifizierungen zu Nutze. *IdA KompetenzCheck* generiert am Ende eine Teilnahmebestätigung, die dem Nutzer eine fachliche Standortbestimmung zertifiziert. Diese ist in Teilqualifizierungen unterteilt, für die jeweils ausbaufähige, grundlegende und ausgeprägte Kompetenzen bescheinigt werden. Abschließend wird eine Empfehlung gegeben, ob unter einer Einarbeitung ein betrieblicher Einsatz möglich ist, Weiterbildungsmaßnahmen oder, bei entsprechendem Interesse eine Ausbildung empfohlen wird. Im Rahmen von *BKE* wird ebenfalls ein Testergebnis am Ende des technologiebasierten Testverfahrens generiert. Das Testergebnis wird nach Handlungsfeldern und einer dreistufigen Kompetenzeinschätzung unterteilt. Im Anschluss soll eine Aussage zur Einsatzfähigkeit in den jeweiligen Handlungsfeldern abgeleitet werden, die eine Anschlussfähigkeit an weiterführende Angebote erlaubt. Das Testergebnis bringt verschiedenen Testgruppen einen Nutzen. Die Testteilnehmer erhalten eine Einschätzung ihrer vorhandenen, arbeitsbezogenen Fachkompetenzen und ihre Verortung im deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem. Vermittlungskräfte der Agenturen für Arbeit können auf die im IT-System gespeicherten Testergebnisse zurückgreifen, somit zielgerichtet beraten und diese als Entscheidungshilfe für weitere Maßnahmen nutzen. Außerdem generiert das Testergebnis einen Nutzen für die Unternehmen. Sie erhalten Aufschluss über die Einsatzmöglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber und profitieren von zielgerichteten Vermittlungsvorschlägen. Die Nutzungsmöglichkeiten des Testergebnisses aus *BKE* sind analog auf Zertifikate allgemein zu übertragen.

Auch wenn einige Akteure aus der Fachöffentlichkeit und der Politik die Ansicht vertreten, es wäre schon viel für die Kompetenzerkennung und -anerkennung getan worden, befindet man sich noch eher am Anfang des Weges. Zwar gibt es eine Reihe von Instrumenten, Verfahren und Ansätzen, die sich zum Ziel setzen, Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsprozesse erworben wurden, zu erkennen. Allerdings scheint es eher so, dass an vielen Stellen parallel gearbeitet wird ohne einzelne Ansätze in ein Gesamtkonstrukt der Kompetenzerkennung bringen zu können. Mit der Kompetenzerkennung hat sich bis dato eher die Minderheit auseinandergesetzt. Aus den folgenden Gründen herrscht im Rahmen der Erkennung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen noch ein weiterführender Bedarf an Entwicklung, auf den im Folgenden näher eingegangen werden soll.

5 Entwicklungsbedarf

Es besteht ein breiter Konsens über die Öffnung des BQFG und die Integration non-formalen und informellen Lernens in die Richtlinien des DQR. Die Bedeutung der Kompetenzen jenseits formaler Bildungsprozesse ist der Fachöffentlichkeit und auch den politischen Akteuren bewusst. Kompetenzerkennung und Kompetenzerkennung sind dabei nicht voneinander zu trennen, wenn man non-formales und informelles Lernen erfolgreich in das Bildungssystem integrieren möchte. An mehreren Stellen des Prozesses herrscht noch Entwicklungsbedarf. So sollte für die Kompetenzerkennung eine stützende und begleitende Beratungsstruktur ausgebaut werden, die Informationen liefern und alle teilnehmenden Akteure qualifiziert beraten kann. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, Instrumente und Verfahren zum Clearing einzusetzen, die eine erste Stufe des Kompetenzerkennungsprozesses bilden. Darauf aufbauend kommt es zum Einsatz von Instrumenten, Verfahren und Ansätzen

zur Kompetenzermittlung. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass die Vielzahl an Kompetenzerkennungsverfahren in einem übergeordneten Konstrukt systematisiert wird. Es existieren Parallelen und Überschneidungen innerhalb der entwickelten Instrumente und Verfahren. Einige Ansätze werden gleichzeitig auf Bundes- und Landesebene entwickelt und es herrscht Konkurrenz unter den unterschiedlichen Förderprogrammen. Diese gilt es abzubauen, indem man unter den Instrumenten und Verfahren eine Verbindung schafft, die es ermöglicht, Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und Stärken und Schwächen zu nivellieren. Im Endeffekt wird es keinem der beteiligten Akteure nutzen, intransparente Parallelstrukturen aufzubauen.

Im Rahmen der Kompetenzanerkennung gilt es, eine einheitliche Dokumentation der Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu schaffen. Grundlage für alle weiteren Prozesse ist jedoch die Institutionalisierung der Kompetenzerkennung und –anerkennung non-formalen und informellen Lernens. Kompetenzen abseits formaler Bildungsprozesse gilt es nach ihrem Kompetenzniveau zu bewerten. Man sollte sich von dem Denken formaler Bildungszertifikate des deutschen Bildungssystems, die nur Gesamtstrukturen bescheinigen, verabschieden und die Denkweise in Richtung der Zertifizierung von Teilqualifikationen richten. Analog zu intransparenten Parallelstrukturen in der Kompetenzerkennung, keimt hier das Problem der Akzeptanz von Zertifikaten unterschiedlicher Akteure auf. Um Personen nach dem Durchlaufen von Kompetenzerkennungs- und -anerkennungsverfahren in eine nachhaltige Beschäftigung vermitteln zu können, muss die Bewertung von Qualifikationen von unterschiedlichen Akteuren als solche akzeptiert werden. Kooperationen anstatt der Aufbau von konkurrierenden Parallelstrukturen bei der Entwicklung von Verfahren und Instrumenten zur Erkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen schaffen eine substanzielle Basis für die Durchlässigkeit und eine nachhaltige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

6 Zusammenfassung und Fazit

Randgruppen wie Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende, aber auch Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose haben im Rahmen beruflicher Tätigkeiten in Deutschland oder auch in ihren Herkunftsländern Erfahrungen sammeln können, die nur schwer formale Anerkennung im Sinne des deutschen Bildungssystems finden und somit auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbar sind. Die Erkennung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen betrifft aber nicht nur die genannten Randgruppen, sondern hat im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel und die Integration dieser eine große Bedeutung für die ganze Gesellschaft. Die Diskussion der erlangten Kompetenzen abseits formaler Bildungsprozesse findet längst nicht mehr nur in der Fachöffentlichkeit, sondern auch auf politischer Ebene statt. Ausgehend von der EU-Ratsempfehlung, non-formales und informelles Lernen zu validieren, wird der Sachverhalt nun auch auf nationaler Plattform im Rahmen des Koalitionsvertrages thematisiert.

In bildungspolitischen Initiativen entstanden in den letzten Jahren eine Vielzahl von Instrumenten, Verfahren und Ansätzen, die sich mit Erkennung von non-formal und informell erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten befassen. Diese können nach ihren Zielen und Funktionen systematisiert werden. So gibt es neben Potenzialanalysen und Kompe-

tenzzuordnungsverfahren Ansätze zur Kompetenzfeststellung, Kompetenzerfassung und Kompetenzmessung. Im Rahmen dieser Verfahren wird auf methodische Vorgehensweisen der Dokumentenprüfungen, Arbeitsproben, Selbsteinschätzungen und (computerbasierte) Testverfahren zurückgegriffen. Bei der Verwendung von Methoden, die keine Validität garantieren, empfiehlt es sich, diese mit anderen Methoden zusammenzuführen, um die jeweiligen Schwächen zu kompensieren.

Eine Kompetenzerkennung ohne eine entsprechende Anerkennung hat für das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt und zur Sicherung der gesellschaftlichen und ökonomischen Teilhabe nur marginalen Nutzen. So ist die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen für die Zielerreichung obligatorisch. Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die jenseits formaler Bildungsprozesse erlangt werden, können im Rahmen von Zertifizierungen anerkannt werden. Zertifikate sollten dabei informativen, selektiven und bewertenden Charakters sein, um eine breite Nutzung für alle beteiligten Akteure zu ermöglichen. Es gilt weiterhin, sich von dem Denken formaler Bildungszertifikate zu verabschieden und non-formal und informell erworbene Kompetenzen im Rahmen von Teilqualifizierungen zu bescheinigen.

Die Erkennung und Anerkennung der Lernformen abseits formaler Bildungsprozesse befinden sich zwar auf einem guten Weg, stehen allerdings noch am Anfang ihrer Entwicklungen. Es existieren Parallelen und Überschneidungen innerhalb der entwickelten Instrumente und Verfahren, die es abzubauen gilt. Im Rahmen der Kompetenzanerkennung sollten einheitliche Dokumentationen der Zertifizierung geschaffen und gegenseitig akzeptiert werden. Kooperationen sollten unter allen beteiligten Akteuren der Politik und Fachöffentlichkeit gestärkt werden, um das gemeinsame Ziel zu erreichen, Transparenz zu schaffen und nachhaltige Integration von Randgruppen in den deutschen Arbeitsmarkt zu verwirklichen.

Literatur

- AgenturQ: AiKomPass. Handbuch. Ein Instrument zur Sichtbarmachung und Dokumentation von Kompetenzen für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie. 1. Auflage. Stuttgart 2015.
- Annen, S. und Schreiber, D.: Anerkennung informellen Lernens in Deutschland und Frankreich. In: Severing, E. und Weiß, R. (Hrsg.): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Bonn 2011, S. 135-155.
- CDU, CSU und SPD: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Union Betriebs GmbH. Berlin 2013.
- Bauer, H. G. und Triebel, C.: KomBI Laufbahnberatung. Kompetenzorientiert. Biografisch. Interkulturell. Ein Arbeitsbuch. deVega Medien GmbH. Augsburg 2011.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Erläuterungen zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Berlin 2012.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn 2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung (ASCOT). Ergebnisse und Bedeutung für Politik und Praxis. Bonn 2015.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Internetseite zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Berlin 2016. URL: <http://www.dqr.de/index.php> (Stand: 08.03.2017).
- Daumann, V.; Dietz, M.; Knapp, B. und Strien, K.: Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB-Forschungsbericht 3/2015. Nürnberg 2015.
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK): Zertifizierung von Teilqualifikationen – eine Pilotinitiative der IHK-Organisationen. Berlin 2013.
- Döring, O.; Müller, B. und Neumann, F.: Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Gütersloh 2015.
- Döring, O.: Kompetenzfeststellungen: aktuelle Projekte und bildungspolitische Initiativen. 8. November 2016. Berlin.
- EU-Kommission: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. KOM (2001). 678 endgültig. Brüssel 2001.
- EU-Parlament und Rat: Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen vom 23. April 2008. (2008/C 111/01).
- EU-Rat: Empfehlung zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens vom 20. Dezember 2012. (2012/C 398/01).
- Experten-Arbeitsgruppe: Empfehlungen der Arbeitsgruppen zur Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR – abgestimmt zwischen den beiden Vorsitzenden vom 22.11.2011. URL: https://www.bvkt.de/files/empfehlungen_nicht-formales_informelles_lernen_ag1u2_kopie_.pdf (Stand: 08.03.2017).
- Fischer, M.; Huber, K.; Mann, E. und Röben, P.: Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: Severing, E. und Baethge, M. (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld 2015, S. 93-113.
- Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. (HeurekaNet): Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KomBIA). URL: http://www.heureka.net/html/img/pool/Projekt_KomBiA_Kurzinformation_0516.pdf (Stand 10.03.2017).
- Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung im Handwerk mbH.: Berufskompetenzen von Menschen ohne formalen Berufsabschluss sichtbar machen (Valikom). URL: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite/> (Stand: 10.03.2017).
- Kaufhold, M.: Kompetenzen erfassen – Herausforderungen und Anregungen zur betrieblichen Umsetzung. In: Loebe, H. und Severing, E. (Hrsg.): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen. Bielefeld 2009, S. 33-47.
- KMK; BMBF; WMK; BMWi: Gemeinsamer Beschluss zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). URL: https://www.bmbf.de/files/Gemeinsamer_Beschluss_final_ohne_Unterschriften.pdf (Stand: 08.03.2017).
- Mirbach, T.; Triebel, K. und Benning, C.: Auswertung Qualifikationserhebung. 2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zu Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. Hamburg 2014.
- SPD Bundestagsfraktion: Qualifizierung 4.0. Neue Chancen durch Weiterbildung. Positionen der SPD-Bundestagsfraktion. 17/2016.