

Sarah Wirtherle, Laura Müller-Werth, Rolf R. Rehbold

DHI

„Ich geh´ den Weg!“ –

**Das Validierungsverfahren als individuelle
Entwicklungschance für Menschen mit
einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne
passenden Berufsabschluss**

Ergebniszusammenfassung der wissenschaftlichen
Begleitforschung des Projekts ValiKom Transfer

Arbeitshefte zur berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung
Heft A 53

Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln



Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

an der Universität zu Köln,

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI)

Köln, 2021



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der
Universität zu Köln (FBH)

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die
Wirtschafts-
ministerien der
Bundesländer

Inhalt

1	PROJEKTZIELSETZUNG UND ZENTRALE FORSCHUNGSFRAGEN DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG	4
2	DAS VALIDIERUNGSVERFAHREN UND SEINE ZIELGRUPPE.....	5
2.1	DIE VERFAHRENSCHRITTE IM ÜBERBLICK.....	5
2.1.1	BERATUNGSAKTIVITÄTEN VOR DER ANTRAGSSTELLUNG	6
2.1.2	ANTRAGSTELLUNG UND EXPERT:INNENGESPRÄCH	7
2.1.3	FREMDBEWERTUNG UND ZERTIFIZIERUNG.....	8
2.1.4	ANSCHLUSSBERATUNG UND FOLGEVERFAHREN	9
2.2	DIE TEILNEHMENDEN	10
2.2.1	PERSONENBEZOGENE MERKMALE.....	10
2.2.2	ZIELSETZUNGEN DER TEILNEHMENDEN	12
2.2.3	TEILNEHMENDENZUFRIEDENHEIT	14
3	DIE WIRKUNGEN DER VALIDIERUNG AUS DER PERSPEKTIVE DER TEILNEHMENDEN	15
3.1	VALIDIERUNG ALS ANLASS ZUR GEZIELTEN ERWEITERUNG DES BERUFSSPEZIFISCHEN FACHWISSENS.....	16
3.2	VALIDIERUNG ALS BEITRAG ZUR PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG	17
3.3	VALIDIERUNG ALS TÜRÖFFNER ZUR BERUFLICHEN WEITERQUALIFIZIERUNG.....	19
4	DAS VALIDIERUNGSVERFAHREN AUS SICHT DER BETEILIGTEN UNTERNEHMEN	21
4.1	VALIDIERUNG ALS ZEICHEN DER ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG.....	21
4.2	VALIDIERUNG ALS EIN BAUSTEIN DER PERSONALENTWICKLUNG	23
4.3	VALIDIERUNG ALS EIN WEG ZUR FACHKRÄFTEBINDUNG	24
5	ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERKENNTNISSE.....	26

1 Projektzielsetzung und zentrale Forschungsfragen der wissenschaftlichen Begleitung

Das Projekt ValiKom Transfer ermöglicht es Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne Berufsabschluss in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld, ein Zertifikat über ihre beruflich erworbenen Kompetenzen zu erhalten. Mit der Entwicklung eines Validierungsverfahrens für Deutschland setzt die Bundesregierung eine EU-Ratsempfehlung um, nach der alle Mitgliedsstaaten „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens – im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen“ (EU-Ratsempfehlung 2012/C 398/01 vom Dezember 2012, Seite C 398/3) einführen sollen. In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt ValiKom (Projektlaufzeit: November 2015 bis Oktober 2018) wurde unter der Leitung des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT) ein Verfahren entwickelt, mit dem non-formal und informell erworbene Kompetenzen festgestellt und von Berufsexpert:innen anhand der Anforderungen der anerkannten Ausbildungsabschlüsse bewertet werden können. Ziel des Folgeprojekts ValiKom Transfer (Projektlaufzeit: November 2018 bis Oktober 2021) war es, das erarbeitete Validierungsverfahren auf weitere zuständige Stellen und Berufe auszuweiten und mehr Interessierten eine Teilnahme zu ermöglichen (www.validierungsverfahren.de/inhalt/projekt/hintergrund).

Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) ist von Beginn an als wissenschaftliche Begleitung in das ValiKom-Vorhaben eingebunden. Eine der zentralen Forschungsziele im Projektzeitraum von ValiKom Transfer war es, herauszufinden, ob und wenn ja, auf welche Art und Weise die Teilnehmenden von ihrer Verfahrensteilnahme profitieren (Wirkungsanalyse). Über die Erforschung der Teilnehmendenperspektive hinaus, stand u.a. auch im Blickpunkt, welchen Nutzen die an Validierungsverfahren beteiligten Unternehmen aus der Zertifizierung ihrer Mitarbeitenden ziehen können.

Die vorliegende Ergebniszusammenfassung liefert zunächst einen umfassenden Einblick in die gesammelten Informationen zu den einzelnen Verfahrensschritten der Validierung sowie in die gewonnenen Erkenntnisse über die Teilnehmenden am Validierungsverfahren (Kapitel 2). Hierauf aufbauend erfolgt eine Nutzenbetrachtung der Validierung aus der Teilnehmenden- und der Unternehmensperspektive (Kapitel 3 und 4). Im fünften Kapitel werden die Forschungsergebnisse zusammengeführt und ein Ausblick formuliert.

2 Das Validierungsverfahren und seine Zielgruppe

An der Durchführung von Validierungsverfahren waren im Projektzeitraum von ValiKom Transfer insgesamt 30 Kammern aus Handwerk, Industrie und Handel und Landwirtschaft an unterschiedlichen Standorten in Deutschland beteiligt. Jeweils ein bis zwei Projektmitarbeitende verantworteten in diesen Kammern die gesamte Organisation der Validierungsverfahren.

2.1 Die Verfahrensschritte im Überblick

Das Validierungsverfahren gliedert sich in mehrere Prozessschritte, die die Teilnehmenden nacheinander durchlaufen (www.validierungsverfahren.de/inhalt/verfahren/ablauf). In der Gesamtschau der im Erhebungszeitraum (November 2018 bis Mai 2021) dokumentierten Aktivitäten aller Kammern¹ ergibt sich eine trichterförmige Darstellungsform (vgl. Abbildung 1). Hervorzuheben ist hierbei, dass es sich bei den dargelegten Fallzahlen nicht um ein abschließendes Monitoring, sondern um eine Momentaufnahme zum Stichtag der Erhebung handelt, die hier insbesondere zur Veranschaulichung der Proportionen zwischen den Verfahrensschritten dienen soll. Auch auf den gebildeten Rückstau bei der Verfahrensdurchführung aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen soll an dieser Stelle hingewiesen werden.

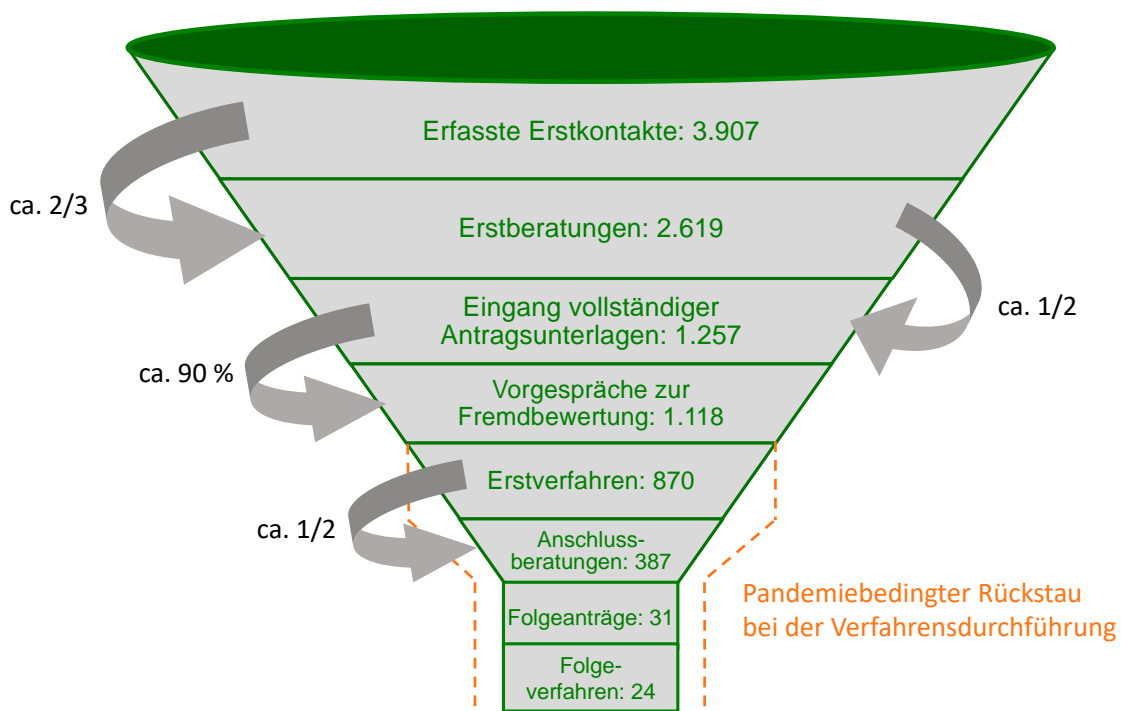


Abbildung 1: Trichterdarstellung der Verfahrensaktivitäten aller beteiligten Validierungskammern im Erhebungszeitraum

¹ Erfasst wurden die Verfahrensaktivitäten durch die Kammermitarbeitenden in sog. Falldokumentationsbögen. Aufgrund der Tatsache, dass einige Kammern bereits im Vorgängerprojekt beteiligt waren und andere erst später im Projektzeitraum mit dazu gekommen sind und/oder teilweise auch auf interne oder externe Widerstände beim Verfahrensaufbau gestoßen sind, zeigen sich beim Vergleich der Fallzahlen der beteiligten Kammern deutliche Unterschiede.

Im Folgenden werden die Anforderungen und Aktivitäten in den einzelnen Verfahrensschritten sowie die bekannten Gründe für das Ausscheiden von Interessent:innen bzw. Antragsstellenden nach den jeweiligen Schritten veranschaulicht.

2.1.1 Beratungsaktivitäten vor der Antragsstellung

Im Erhebungszeitraum hatten die Kammermitarbeitenden mit rund 4.000 Interessent:innen Kontakt. Im Sinne einer groben Vorselektion ist das Ziel dieses **Erstkontaktgesprächs**, abzuklären, ob die Mindestanforderungen für eine Verfahrensteilnahme auf Seiten der Interessent:innen erfüllt werden. Hierzu zählen beispielsweise das Mindestalter von 25 Jahren und ausreichende Berufserfahrung (in der Regel das 1,5-fache der regulären Ausbildungszeit) in einem der 33 Referenzberufe, in denen das Validierungsverfahren im Projektzeitraum durchlaufen werden konnte. Daran anschließende, umfassendere **Erstberatungsgespräche** wurden im Erhebungszeitraum mit insgesamt 2.619 Personen geführt. In diesen Beratungsgesprächen geht es darum, fallspezifisch genauer zu beleuchten, ob die Interessent:innen über ausreichende Kompetenzen, u.a. auch Sprachkenntnisse für eine Verfahrensteilnahme verfügen und/oder ob andere zur Wahl stehende, vorrangige Verfahren für die Ratsuchenden passender sein könnten. Insgesamt wurden im Erhebungszeitraum 405 sog. **Verweisberatungen** ausgesprochen: Am häufigsten wurde dabei auf die Externenprüfung gemäß §45 Absatz 2 BBiG als Möglichkeit zur Erlangung eines Nachweises über die vorhandenen Kompetenzen hingewiesen (n=125). In anderen Fällen wurde beispielsweise auf das Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), das Absolvieren einer Ausbildung oder Umschulung als Alternativen verwiesen.

Neben Verweisberatungen oder der Tatsache, dass für die Interessent:innen aktuell kein passender Referenzberuf angeboten wird (n=396), lagen die Hauptgründe dafür, dass das Verfahren im eigentlichen Sinne nicht aufgenommen wurde, bei den Interessent:innen selbst (41 % der angegebenen Gründe). Für ihren Rückzug nannten sie entweder persönliche Gründe oder sie meldeten sich in einem Zeitraum von drei Monaten nach der Beratung nicht mehr zurück, sodass davon ausgegangen werden kann, dass eine Verfahrensteilnahme für sie aktuell nicht passend war.

In der Regel wurde mit einem:einer Interessent:in ein Beratungsgespräch geführt. Teilweise waren jedoch auch zwei oder mehr Beratungsgespräche vor der Aufnahme des Verfahrens notwendig. Insgesamt wurden im Erhebungszeitraum 3.416 Beratungsgespräche dokumentiert.

Als **Aufmerksamkeitskanäle** für das Validierungsangebot wurden am häufigsten die Kammern bzw. deren Öffentlichkeitsarbeit genannt, was auf zahlreiche Werbemaßnahmen der Kammermitarbeitenden, wie beispielsweise die Optimierung der Verschlagwortung für eine entsprechende Suchmaschinen-Recherche (z.B. „Anerkennung Berufserfahrung“) oder die gezielte Platzierung von Presseartikeln, zurückgeführt werden kann. Flankiert wurden diese Maßnahmen durch die Öffentlichkeitsarbeit des WHKT. Hier wurden u.a. eine Social Media- Strategie entwickelt

sowie mehrere Imageclips mit Fallbeispielen produziert, die einen Einblick in den individuellen Nutzen der Validierung vermitteln. Neben der direkten Adressierung der Zielgruppe standen bei den Bemühungen um die Bekanntmachung des Validierungsverfahrens auch die Mitgliedsunternehmen im Fokus. So wurden beispielsweise gezielte Unternehmens-Mailings durchgeführt oder die vorhandenen Informationsbroschüren über die Ausbildungsberater:innen verteilt, um auf das Validierungsangebot hinzuweisen. Auch die Mund-zu-Mund-Propaganda über ehemalige Teilnehmende sowie Vernetzungsaktivitäten der Kammern mit Beratungsstellen, beispielsweise aus dem Bereich der Geflüchtetenberatung, führten zu Anfragen bei den Kammern. Die Vermittlung von Teilnehmenden über die Agentur für Arbeit bzw. das Job-Center war bislang noch eher selten.²

2.1.2 Antragstellung und Expert:innengespräch

Diejenigen Interessent:innen, die die Zulassungsbedingungen erfüllen und bereit sind, alle notwendigen Unterlagen auszufüllen und einzureichen, stellen im nächsten Verfahrensschritt einen **Antrag auf Durchführung der Fremdbewertung**. Die Antragsstellenden müssen in diesem Rahmen einen Selbsteinschätzungsbogen zu ihren beruflichen Kompetenzen sowie Arbeits- und Ausbildungsdokumente (soweit vorhanden) einreichen. Die Betreuungsintensität bei diesem Verfahrensschritt stellte sich sehr unterschiedlich dar: Während einige Antragsstellende problemlos selbst in der Lage waren, alle Unterlagen einzureichen, gab es andere Personen, die von den Kammermitarbeitenden oder teilweise auch von ihren Betrieben Unterstützung bekamen. Bis zum Stichtag der Erhebung hatten 1.257 Personen einen Antrag gestellt. Gemessen an der Gesamtzahl der Interessent:innen entspricht dies also rund einem Drittel. Fast alle Antragsstellenden (knapp 90 %) hatten zum Erhebungszeitpunkt bereits ein Vorgespräch zur Fremdbewertung geführt. Demnach ist die Abbruchquote nach dem Verfahrensschritt der Antragsstellung entsprechend gering.

Im Verfahren folgt nach der Antragsstellung das **Vorgespräch zur Fremdbewertung** mit einem sog. Berufsexperten bzw. einer Berufsexpertin. Bei dieser Akteursgruppe handelt es sich überwiegend um (ehemalige) Ausbilder:innen und/oder Prüfer:innen³, die von den Kammern (z.B. über Prüfungsausschüsse) angefragt und durch die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) für ihre Tätigkeit als Berufsexpert:in geschult werden. Sie arbeiten eng mit den Kammermitarbeitenden zusammen und sind insbesondere auch für die Erstellung der kompetenzorientierten Aufgaben und die Durchführung der Fremdbewertung zuständig. Ziel des Vorgesprächs ist es, den Antragstellenden dabei zu helfen, Klarheit darüber zu gewinnen, welche der Tätigkeitsbereiche des ausgewählten Referenzberufs bewertet werden sollen. Bei dem Gespräch handelt es sich um einen bedeutsamen Schritt im Verfahren, durch den eine Über- oder

² Zur Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Projektkammern und den Agenturen für Arbeit ist im Aufstockungsprojekt ein Pilotprojekt geplant, das ebenfalls wissenschaftlich begleitet wird.

³ Laut der im Projekt durchgeführten Befragung der Berufsexpert:innen (n=165) waren zum Zeitpunkt der Befragung 66 % derzeit als Ausbilder:in tätig und 83 % aktuell Mitglied in einem Prüfungsausschuss.

Unterschätzung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen der Antragsstellenden verhindert und damit eine subjektiv erfolgreiche Verfahrensteilnahme ermöglicht werden soll. Insgesamt wurden im Erhebungszeitraum 1.118 Vorgespräche zur Fremdbewertung geführt.

Auch hiernach kam es in wenigen, aber dennoch nennenswerten Fällen (n=82, entspricht knapp 10 % der im Erhebungszeitraum durchgeführten Fremdbewertungen) zu einer Beendigung des Verfahrens. Für den Abbruch des Verfahrens zu diesem Zeitpunkt wurden u.a. persönliche Gründe oder das Fehlen ausreichender Kompetenzen auf Seiten der Antragsstellenden genannt. Teilweise blieben die Verantwortlichen auch im Unklaren, warum das Verfahren nicht weitergeführt wurde. Hier ist anzunehmen, dass bei den Personen (Prüfungs-)Ängste oder individuelle Lebensereignisse aufgetreten sind, die eine Handlungshemmung bewirkten.

2.1.3 Fremdbewertung und Zertifizierung

Als nächster und entscheidender Verfahrensschritt folgt die sog. **Fremdbewertung**. In praxis- und handlungsorientierten Aufgabenstellungen zu den ausgewählten Tätigkeitsbereichen des jeweiligen Referenzberufs zeigen die Teilnehmenden ihr Können und Wissen. Dabei werden sie von mindestens zwei Personen, darunter mindestens einem:einer Berufsexpert:in beobachtet und bewertet. Im Erhebungszeitraum haben 870 Personen eine Fremdbewertung durchlaufen: 458 davon mit dem Ergebnis „volle Gleichwertigkeit“, d.h. diese Teilnehmenden konnten Kompetenzen in allen Bereichen des Tätigkeitsprofils des Referenzberufs zeigen. 393 Teilnehmende schlossen das Verfahren mit dem Ergebnis „teilweise Gleichwertigkeit“ ab. Sie bekamen Kompetenzen in durchschnittlich 61 % der jeweiligen Tätigkeitsbereiche des Referenzberufs zertifiziert. Bei lediglich 19 Personen wurde der Antrag auf Gleichwertigkeit zum Referenzberuf abgelehnt, da in keinem der Tätigkeitsbereiche des Referenzberufs in der Fremdbewertung ausreichende Kompetenzen gezeigt werden konnten.

Zwischen den Berufen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung der Validierungsergebnisse (vgl. Abbildung 2), d.h. in bestimmten Referenzberufen, wie beispielsweise bei den Maschinen- und Anlagenführer:innen oder den Verkäufer:innen, wird deutlich öfter eine volle Gleichwertigkeit erreicht als beispielsweise in den Berufen Hauswirtschafter:in oder Metallbauer:in, in denen wiederum die teilweise Gleichwertigkeit das vorherrschende Ergebnis ist.

Die **Erfolgsquote** der durchgeführten Fremdbewertungen liegt sodann bei 98 Prozent, d.h. nur in zwei Prozent der Fälle erhielten die Teilnehmenden kein Zertifikat. Diese ausgesprochen hohe Quote liegt vermutlich insbesondere in dem umfangreichen Sondierungsprozess begründet, den die Teilnehmenden vorab durchlaufen. Es ist also sehr wahrscheinlich, dass die Teilnahme am Validierungsverfahren für die Zielgruppe eine positive Erfahrung mit dem beruflichen Bildungssystem sein wird.

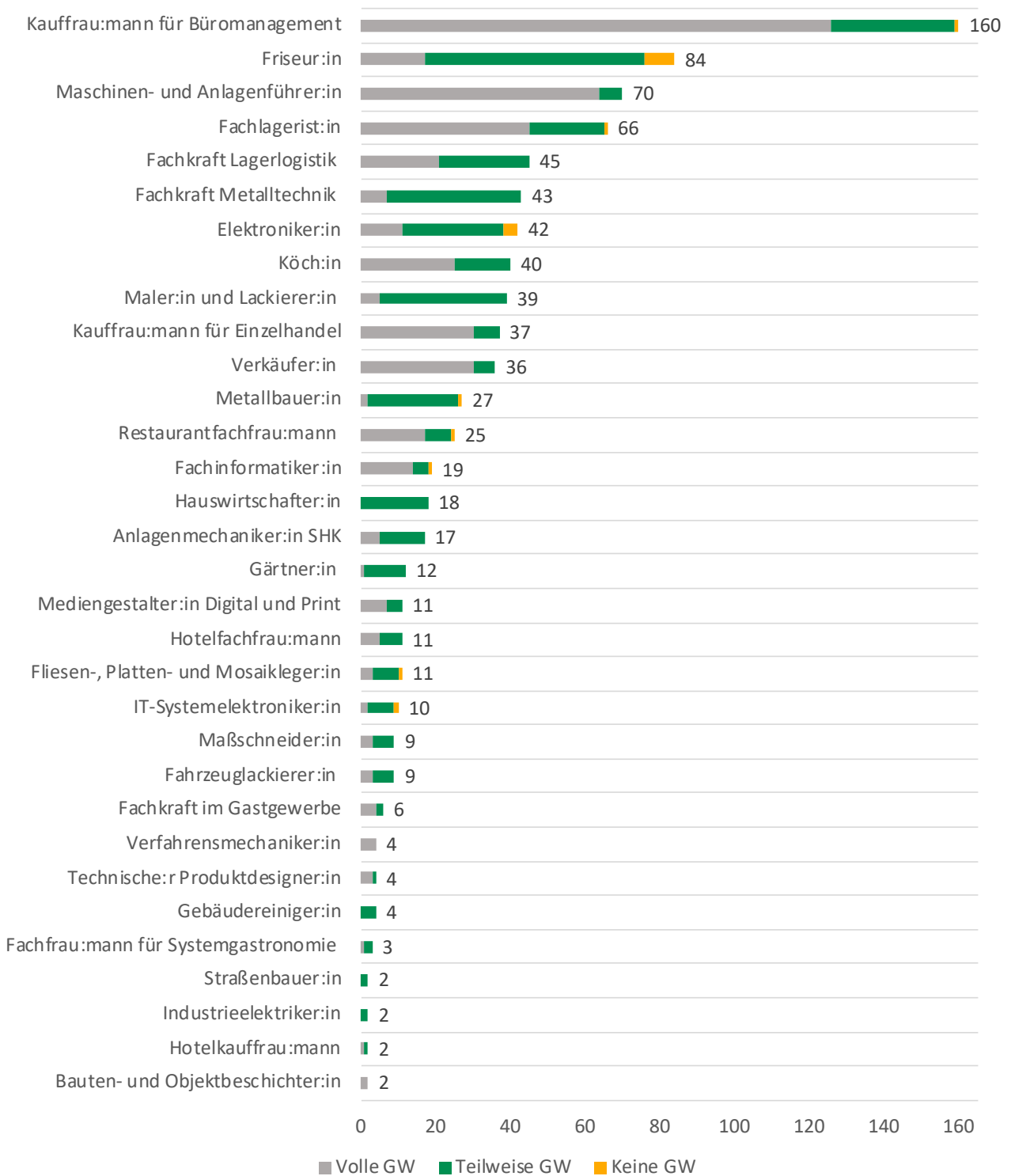


Abbildung 2: Übersicht der im Erhebungszeitraum validierten Berufe (Verteilung Gleichwertigkeiten)

2.1.4 Anschlussberatung und Folgeverfahren

Grundsätzlich haben alle Absolvent:innen des Validierungsverfahrens die Möglichkeit, eine **Anschlussberatung** in Anspruch zu nehmen, um weitere Entwicklungsmöglichkeiten mit ihren vertrauten Ansprechpartner:innen auszuloten. Ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden nahm dieses

Angebot wahr. Die andere Hälfte der Teilnehmenden gab an, mit dem Ergebnis der Validierung zufrieden zu sein oder aktuell keine Zeit bzw. kein Interesse an einer weiterführenden Beratung zu haben. Von den beratenen Personen mit voller Gleichwertigkeit (n=145) zeigten rund 50 % Interesse an oder hatten bereits konkrete Pläne für eine Weiterqualifizierung. Hierzu zählten beispielsweise die Teilnahme an der Externenprüfung, an Sprachkursen oder in Einzelfällen sogar an Aufstiegsfortbildungen. Von den beratenen Personen mit einer teilweisen Gleichwertigkeit (n=225) äußerten 37 % ein konkretes oder latentes Interesse an einer sog. **Anpassungsqualifizierung**, um darauf aufbauend ggf. ein Folgeverfahren zu durchlaufen. Bei einer Anpassungsqualifizierung kann es sich um ein reines Selbststudium handeln, eine betriebliche Qualifizierungsmaßnahme oder auch eine Schulung bei einem Bildungsträger, auch Mischformen sind denkbar. Bis zum Stichtag der Erhebung haben 31 Personen einen Folgeantrag gestellt, 24 davon haben bereits das **Folgeverfahren** abgeschlossen, wobei sie ihr Verfahrensergebnis jeweils verbessern konnten.

2.2 Die Teilnehmenden

Die primäre Zielgruppe des Validierungsverfahrens stellen beruflich erfahrene Menschen dar, die in Tätigkeitsfeldern arbeiten oder gearbeitet haben, in denen sie keine (anerkannte) Berufsausbildung abgeschlossen haben. Bei dem Teil der Zielgruppe, der es geschafft hat, das Validierungsverfahren abzuschließen, handelt es sich um die **Teilnehmenden**. Um einen grundlegenden Eindruck über die Teilnehmendenschaft ermöglichen zu können, wird über sie nachfolgend auf Basis der erfassten personenbezogenen Daten eine **Charakterisierung** vorgenommen. Wichtig ist es dabei, die dahinter liegende, große Vielfalt an besonderen Lebens- und Berufsbiografien dieser Menschen im Hinterkopf zu behalten.

2.2.1 Personenbezogene Merkmale

Bei den Teilnehmenden handelt es sich typischerweise um Menschen, die mitten im (Berufs-)Leben stehen. Ihr **Durchschnittsalter** beträgt 40,2 Jahre: Rund 30 % der Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Antragsstellung jünger als 35 Jahre, rund 40 % waren zwischen 35 und 44 Jahre alt. Die restlichen 30 % der Teilnehmenden waren über 45 Jahre alt (der älteste Teilnehmende war bei seiner Antragsstellung 68 Jahre alt). Mit Blick auf das **Geschlecht** überwiegt der Anteil an männlichen Teilnehmenden mit rund 65 %. Knapp 77 % von ihnen **wohnen oder arbeiten im Kammerbezirk**, d.h. 23 % der Teilnehmenden waren u.U. bereit, einen längeren Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen, um am Verfahren teilzunehmen.

Hinsichtlich der **beruflichen Situation der Teilnehmenden** zeigt sich beim **Beschäftigungsstatus**, dass der überwiegende Teil mit rund 72 % bei Verfahrensabschluss in einem Unternehmen beschäftigt war. 24 % waren arbeitslos und 4 % selbstständig. Die Gewichtung unterscheidet sich dabei zwischen den Kammerarten zum Teil deutlich:

Beschäftigungsstatus	IHK-Teilnehmende	HWK-Teilnehmende	LWK-Teilnehmende
Beschäftigt	75,6 %	61,6 %	96,7 %
	450	151	29
Arbeitslos	21,2 %	31,8 %	0,0 %
	126	78	0
Selbstständig	3,2 %	6,5 %	3,3 %
	19	16	1
Gesamt	595 (100 %)	245 (100 %)	30 (100 %)

Abbildung 3: Beschäftigungsstatus der Teilnehmenden nach Kammerart

Vielfältig beim Blick auf die Teilnehmenden sind insbesondere auch ihre **Bildungswege**. Abgefragt wurde hierfür, ob sie in Deutschland und/oder im Ausland den Referenzberuf oder einen anderen Beruf voll oder teilweise gelernt haben.⁴ Von den insgesamt in die Auswertung einbezogenen 870 Fällen haben 324 Personen im formalen System in Deutschland gelernt, also 37 %. Rund Zweidrittel davon haben einen anderen Beruf formal gelernt mit Abschluss, sind also Quereinsteigende. Das dritte Drittel hat eine Ausbildung in einem anderen Beruf oder im Referenzberuf begonnen, jedoch nicht abgeschlossen. Von denjenigen Personen, die nicht im formalen System in Deutschland gelernt haben (n=546), haben 216 (rund 40 %) den Referenzberuf oder einen anderen Beruf (teilweise) im Ausland gelernt. Auf 330 Personen trifft keine Form dieser Vorqualifizierungen zu. So ergibt sich insgesamt das Bild, dass 43 % aller Teilnehmenden mindestens einen Berufsabschluss im In- oder Ausland erworben haben, 19 % haben den Referenzberuf oder einen anderen Beruf im In- oder Ausland teilweise gelernt. 38 % der Teilnehmenden verfügen über keinerlei berufliche Qualifikation.

Im Durchschnitt verfügen die Teilnehmenden über 12,9 Jahre einschlägige **Berufserfahrung** (13,4 Jahre bei den Teilnehmenden ohne berufliche Qualifikation), die größtenteils (92 %) in Vollzeit erworben wurden.

Mit Blick auf die **Herkunft** der Teilnehmenden zeigt sich ebenfalls eine breite Vielfalt: Insgesamt haben Menschen aus 76 Geburtsländern und mit 63 Nationalitäten das Validierungsverfahren durchlaufen. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden stammt aus Deutschland (43 %) bzw. hat die deutsche Staatsangehörigkeit (56 %). Die weiteren, am häufigsten vertretenen, Geburtsländer und Staatsangehörigkeiten der Teilnehmenden verteilen sich wie folgt:

⁴ Mehrfachnennungen beim Berufsabschluss waren möglich, zur Berechnung der Quoten wurden die Fälle jeweils dem „höchsten“ Abschluss zugerechnet.

Geburtsland	Anzahl	Staatsangehörigkeit	Anzahl
Deutschland	373	deutsch	485
Syrien	104	syrisch	101
Türkei	43	türkisch	40
Iran	30	italienisch	30
Italien	25	iranisch	26
Irak	23	rumänisch	15
Polen	22	irakisch	14
Russland	22	griechisch	12
Kasachstan	19	kosovarisch	12
Kosovo	16	polnisch	12

Abbildung 4: TOP 10 der Geburtsländer und Staatsangehörigkeiten der Teilnehmenden

2.2.2 Zielsetzungen der Teilnehmenden

Zusätzlich zu der Frage, *wer* am Validierungsverfahren teilgenommen hat, war auch von Interesse, *warum* die Personen am Verfahren teilnehmen wollten, also welche **Hoffnungen und Ziele** sie mit ihrer Teilnahme verbunden haben. Hierzu erhielten die Antragsstellenden einen Fragebogen mit insgesamt 25 möglichen Zielsetzungen, die sie im Zusammenhang mit ihrer eigenen Verfahrensteilnahme noch vor dem Vorgespräch mit den Berufsexpert:innen bewerten sollten. Als Datengrundlage konnten 375 Fragebögen einbezogen werden. Für die Darstellung der gewichteten Zielsetzungen lohnt sich sodann ein differenzierter Blick entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsstatus der Teilnehmenden zum Zeitpunkt ihrer Antragsstellung

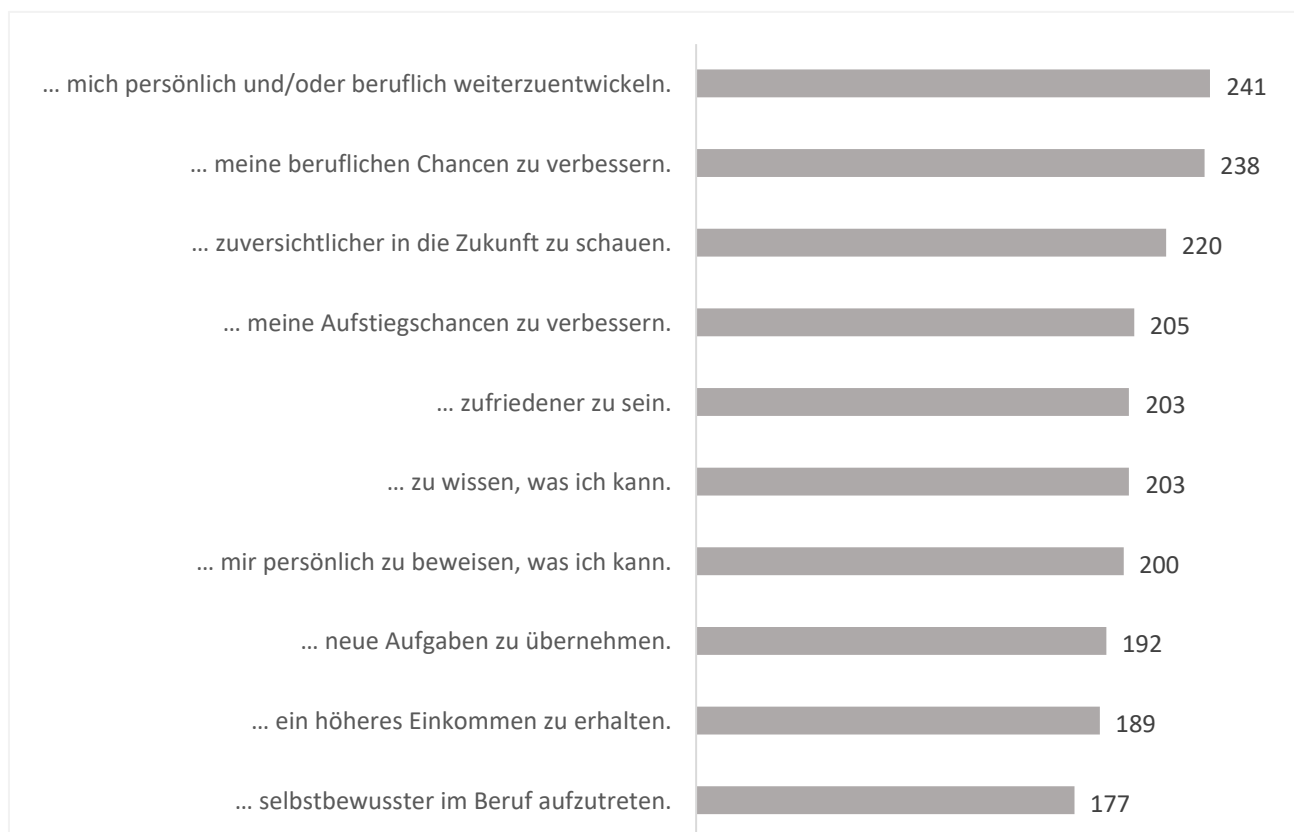


Abbildung 5: TOP 10 Ziele der befragten beschäftigten Teilnehmenden (n=276)

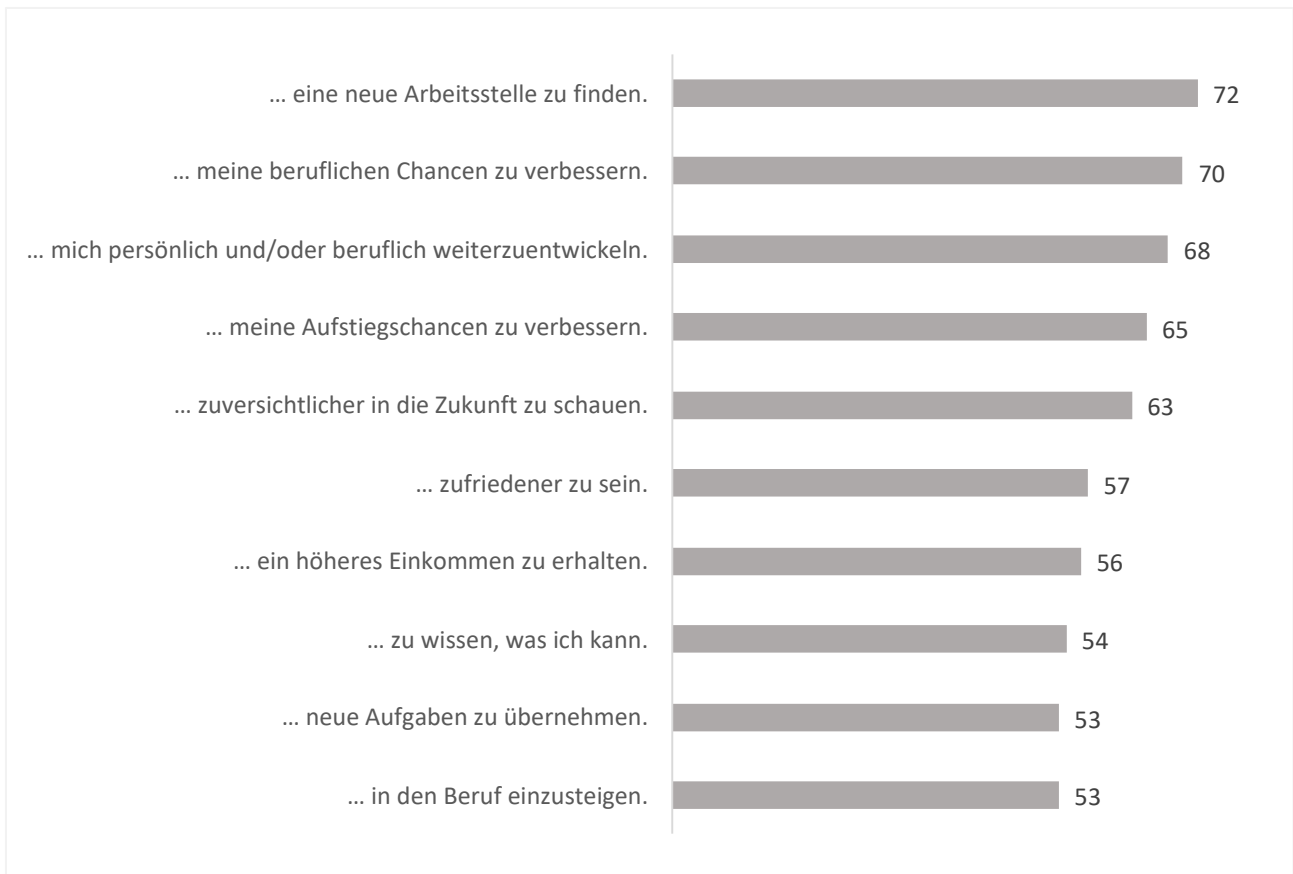


Abbildung 6: TOP 10 Ziele der arbeitslosen Teilnehmenden (n=75)

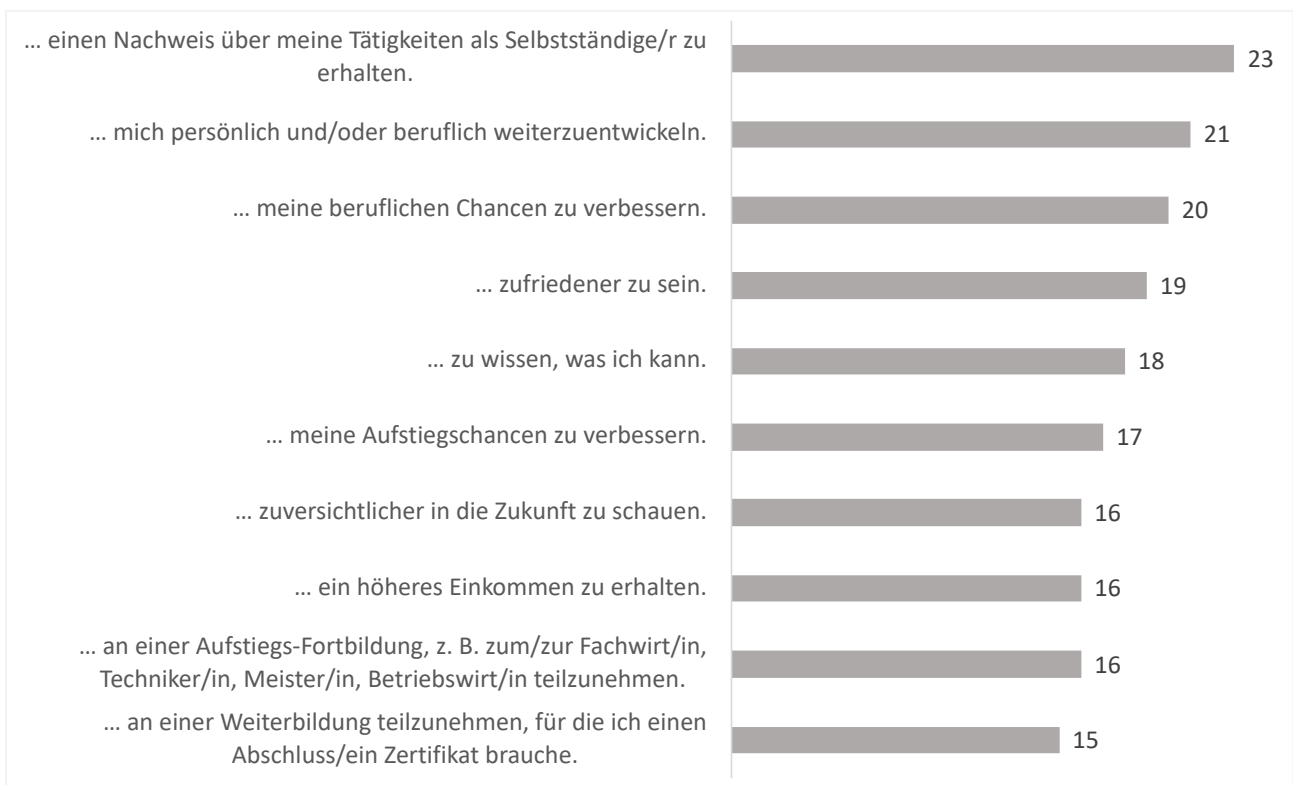


Abbildung 7: TOP 10 Ziele der selbstständigen Teilnehmenden (n=24)

Hier zeigt sich, dass sich die Relevanz einzelner Zielsetzungen erwartungsgemäß je nach beruflicher Ausgangslage der Teilnehmenden unterscheidet: Während bei den beschäftigten Teilnehmenden die persönliche und berufliche Entwicklung an erster Stelle der Gründe für die Verfahrensteilnahme steht, wollen arbeitslose Teilnehmende mit ihrer Teilnahme insbesondere dazu beitragen, eine neue Beschäftigung aufnehmen zu können. Auch dass die selbstständigen Teilnehmenden für ihre Tätigkeit einen Nachweis erlangen wollen, ist nachvollziehbar und zeigt, dass das Verfahren auch für diese Zielgruppe neue Anerkennungschancen bietet. Ob bzw. inwieweit die Teilnehmenden diese vor der Fremdbewertung formulierten Zielsetzungen ein Jahr nach der Zertifizierung bereits erreicht haben, wird im dritten Kapitel aufgezeigt.

2.2.3 Teilnehmendenzufriedenheit

Abschließend erfolgt hier noch ein Einblick in die Teilnehmendenzufriedenheit, die über einen Fragebogen direkt nach der Fremdbewertung und im Rahmen der Nutzenbefragung ein Jahr danach erhoben wurde. Hinsichtlich der **Zufriedenheit der Teilnehmenden** nach der Fremdbewertung zeigen sich in der Auswertung der Zufriedenheitsbefragung (n=600) sehr hohe Werte: Über 90 % der befragten Teilnehmenden waren mit den Informationen durch die Kammer (Terminvereinbarung, nächste Verfahrensschritte, „offenes Ohr für Fragen“) zufrieden. Auch die Fragen zur Beratung durch die Kammer (Dokumente, Selbsteinschätzungsbogen (SEB), Verfahrensablauf) ergaben Zustimmungswerte von über 90 %. Viele Teilnehmende bewerteten den SEB als komplex und schätzten die Hilfe der Beratenden beim Ausfüllen bzw. empfanden diese als notwendig. Diese Rückmeldungen zum SEB zeigen, dass eine qualitativ hochwertige, kompetente Beratung, insbesondere im Reflexionsprozess der eigenen Kompetenzen und zu Fragen des Verfahrensablaufs von essenzieller Bedeutung sind.

Die **Gesamtzufriedenheit** der Teilnehmenden kann auch im Zeitverlauf (direkt nach der Fremdbewertung (t=1) und ein Jahr danach (t=2)) dargelegt werden: Der Aussage „Ich bin froh, dass ich an dem Validierungsverfahren teilgenommen habe“ stimmten zum ersten Befragungszeitpunkt 99 % der Befragten zu. Ein Jahr nach ihrer Teilnahme hatte die Aussage immer noch Zustimmungswerte von knapp 95 %. Der Aussage „Ich denke, dass die Teilnahme an dem Verfahren für meine berufliche Zukunft hilfreich ist“ stimmten nach der Fremdbewertung 95 % zu, ein Jahr danach pendelte sich der Zustimmungswert bei 90 % ein.

3 Die Wirkungen der Validierung aus der Perspektive der Teilnehmenden

Zur Erkenntnisgewinnung über die mittelfristigen Wirkungen der Validierung aus der Teilnehmendenperspektive wurden im Projektzeitraum von ValiKom Transfer sowohl Teilnehmende aus dem Vorgängerprojekt (sog. Altfälle) als auch Teilnehmende aus dem Folgeprojekt ein Jahr nach ihrer Fremdbewertung befragt. Als Erhebungsinstrumente kamen dabei ein Onlinefragebogen sowie vertiefende Telefoninterviews zum Einsatz. Auf die Befragung aufmerksam gemacht wurden die ehemaligen Teilnehmenden von den zuständigen Kammermitarbeitenden. Insgesamt nahmen 280 Personen an der Nutzenbefragung teil, 56 Altfälle und 224 Teilnehmende aus dem aktuellen Projektzeitraum. Mit 22 Personen wurden zusätzlich Telefoninterviews geführt, wodurch ein vertiefender Einblick in die individuellen Geschichten der Menschen hinter den Verfahren möglich wurde. Dabei zeigt sich noch einmal deutlich, wie heterogen die Werdegänge der Teilnehmenden am Validierungsverfahren sind: Neben Menschen, die bereits ein Studium oder eine andere Ausbildung abgeschlossen oder abgebrochen haben, gibt es Teilnehmende, die bislang noch nie im formalen Berufsbildungssystem – weder in Deutschland noch im Ausland – gelernt haben. Was die Zielgruppe eint, ist die Tatsache, dass sie alle über mehrere Jahre in einem Berufsfeld gearbeitet haben, hierfür bislang jedoch keine anerkannte Bescheinigung bzw. Zertifizierung vorweisen konnten. Von den beschäftigten Befragungsteilnehmenden (n=230) führten zum Zeitpunkt der Befragung 58 % eine Tätigkeit auf Fach- bzw. Sachbearbeiter:innen-Niveau aus und weitere 22 % gaben an, eine Führungsposition innezuhaben, die sie – wie sich in den Gesprächen mit den Teilnehmenden herauskristallisierte – meist über einen sukzessiven, internen Aufstieg in ihren Unternehmen erreicht hatten. Der Umstand, keine anerkannte Qualifizierung in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld durchlaufen zu haben, ging für die befragten Teilnehmenden immer mit einem Mangelempfinden und/oder einem Unsicherheitsgefühl hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft einher.

„Man weiß, was man kann, aber es wird nicht anerkannt.“ Diese Aussage stammt von einer Teilnehmerin, die die Validierung im Referenzberuf Restaurantfachfrau durchlaufen hat. Mit 17 wurde sie alleinerziehende Mutter. Um sich über Wasser zu halten, begann sie damit, in der Gastronomie zu jobben. Im Laufe der Jahre arbeitete sie sich bis zur Restaurantleiterin hoch. Dabei war sie immer wieder Diskriminierungen von ausgebildeten Kolleg:innen ausgesetzt, die ihre Eignung als Führungskraft aufgrund ihrer fehlenden Ausbildung in Frage stellten.

Ein anderer Teilnehmer im Beruf Fachinformatiker formulierte es so: „Ich hab da schon drunter gelitten, dass ich gar nichts hatte, obwohl ich dreieinhalb Jahre die Ausbildung gemacht hab. Das nagt an einem. Das hat man immer im Hinterkopf.“ Die theoretische Prüfung zum Elektroinstallateur hat er „als junger Mann“ nicht

bestanden. Danach hat er jahrelang in mehreren „Computerfirmen“ gearbeitet. Ein „richtiger Nachweis“ über sein Können in dem Bereich hat ihm bislang aber gefehlt.

Weitere Teilnehmende berichteten, dass sie ihr Vorhaben, ihre begonnene Lehre irgendwann abzuschließen, immer wieder hintenanstellten, weil sie bereits gut verdienten und ihre Lebenssituation einen „Rückschritt“ auf ein Auszubildendengehalt nicht zugelassen hätte. Dass sie das Validierungsverfahren berufsbegleitend bzw. neben ihren sonstigen (familiären) Verpflichtungen durchlaufen konnten, war deshalb für sie eine ideale Möglichkeit, um an ihrem wahrgenommenen Qualifikationsdefizit (endlich) aktiv etwas ändern zu können.

Nachfolgend werden vor diesem Hintergrund die als zentral herausgearbeiteten **Wirkfelder der Validierung aus der Teilnehmendenperspektive** aufgezeigt.

3.1 Validierung als Anlass zur gezielten Erweiterung des berufsspezifischen Fachwissens

Auch wenn es sich beim Validierungsverfahren nicht um eine Qualifizierung im eigentlichen Sinne handelt, zeigt sich, dass die Teilnehmenden im (formalen) Rahmen ihrer Verfahrensteilnahme unterschiedliche Lernprozesse durchlaufen können. Als Ausgangspunkt für **fachliche bzw. berufsbezogene Lernprozesse** dient die intensive Auseinandersetzung mit den eigenen berufspraktischen Fähigkeiten im Rahmen des Ausfüllens des Selbsteinschätzungsbogens. Diese Auseinandersetzung wird im Vorgespräch zur Fremdbewertung mit den Berufsexpert:innen vertieft bzw. hinterfragt. Deuten sich in diesem Gespräch bestimmte Wissenslücken oder Unsicherheiten in einem der angestrebten Tätigkeitsbereiche des Referenzberufs an, erhalten die Teilnehmenden von den Berufsexpert:innen Hinweise, wie sie sich konkret auf die Fremdbewertung vorbereiten könnten. In den Interviews berichteten die meisten Befragten ausführlich davon, was sie in dieser **Vorbereitungsphase** jeweils geleistet haben: Neben einem Selbststudium mit Fachbüchern, Online-Tutorials oder speziellem Vorbereitungsmaterial für Auszubildende, bereiteten sie je nach Beruf z.B. umfassende Präsentationen vor. Sie absolvierten interne oder externe Schulungen oder durchliefen im Sinne der Jobrotation bislang unbekannte Stationen im Unternehmen. Sie führten Fachgespräche mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten, im Betrieb oder nach Feierabend.

Über die zielgerichtete Vorbereitung auf die Fremdbewertung konnten die Teilnehmenden ein erweitertes Verständnis in Bezug auf bestimmte (Routine-)Tätigkeiten im beruflichen Tätigkeitsfeld gewinnen, Fachwissen vertiefen oder sich neu aneignen und dieses teilweise auch direkt anwenden.

Ein Teilnehmer im Beruf Kaufmann für Büromanagement berichtete beispielsweise, dass er von seinem Berufsexperten motiviert wurde, sein Wissen im Bereich Buchhaltung aufzufrischen. Hierzu traf er sich „zig Abende“ mit einem Freund, der in der Buchhaltung arbeitet. „Dabei kam einiges an Wissen zurück aus der kaufmännischen Schule.“ Bei gezielten Fragen hat er in der Buchhaltungsabteilung

seines Unternehmens nachgefragt. Darüber hinaus beschrieb er, dass er bestimmte Aufgaben, wie z.B. die Vorbereitung von Meetings, die er bislang „einfach so“ erledigt hat, im Zuge der Vorbereitung auf die Fremdbewertung noch mal anders hinterfragt und geplant hat, wodurch er laut eigener Aussage sein fachliches Wissen erweitern und mehr Sicherheit in diesen Bereichen erlangen konnte.

Die Motivation der befragten Teilnehmenden bei der Vorbereitung auf die Fremdbewertung kann als sehr hoch beschrieben werden: So haben sie sich „ordentlich reingekniet“, um „glänzen zu können“. Dieser vermittelte Eindruck deckt sich dabei mit den Berichten der Kammermitarbeitenden, die die Teilnehmenden auf diesem Weg – zum Teil auch über einen längeren Vorbereitungszeitraum – begleitet und in der Bewertungssituation erlebt haben.

3.2 Validierung als Beitrag zur persönlichen Entwicklung

Zusätzlich zur fachlichen Weiterentwicklung ergeben sich im Rahmen des Validierungsverfahrens auch vielfältige Anlässe zur persönlichen Entwicklung: So kann es für eine Person, die seit Jahrzehnten keinen Kontakt mehr zu einer Bildungsinstitution hatte, bereits ein großer Fortschritt sein, sich dem Verfahren überhaupt zu stellen.

Eine Teilnehmerin, die zu Terminen in der Kammer zunächst nur in Begleitung ihres Jobcoaches kommen konnte, formulierte es beispielsweise so: „Wenn man dahingeht, ist man schon mal gescheitert, dann ist es schwierig sich noch mal in solche Situationen zu begeben.“ Das Validierungsverfahren hat sie mit einer vollen Gleichwertigkeit als Maschinen- und Anlagenführerin abgeschlossen. Rückblickend beschreibt sie ihre Entwicklung so: „Jetzt ist die IHK nicht mehr fremd.“ Sie konnte sich durchaus vorstellen, „erneut eine Prüfung dort abzulegen“.

Der Gedanke, sich einer „Überprüfung“ ihres fachlichen Könnens zu unterziehen, stellte für die meisten interviewten Teilnehmenden eine große (innere) Hürde dar, die sie durch das Entwickeln entsprechender Strategien, dazu zählt insbesondere die engagierte Vorbereitung auf die Fremdbewertung, überwinden mussten. Hilfreich war dabei insbesondere auch die wertschätzende und beharrliche Begleitung durch die Kammermitarbeitenden.

Als zentrales Thema der Persönlichkeitsentwicklung durch die Teilnahme am Validierungsverfahren wurde sodann **die individuell gesteigerte Selbstsicherheit im beruflichen Tätigkeitsfeld** ausgemacht. So formulierten die Befragten immer wieder, dass sie durch die Validierung mehr Selbstvertrauen hinzugewonnen haben („Das hat mich innerlich gestärkt.“ „Das war für mich, für mein Ego.“). Durch die Fremdbewertung ihrer beruflichen Kompetenzen wurde ihnen von einer „offiziellen Stelle“ bestätigt, dass sie „auch etwas können“. Das hatte für sie auch eine Außenwirkung: „Du bist wichtig für die Gesellschaft.“ „Etwas Schriftliches“ in der Hand zu halten, gibt ihnen ein sicher(er)es Gefühl für ihre berufliche Zukunft, ganz konkret auch im Auftreten

gegenüber Kolleg:innen oder Kund:innen. Durch den Nachweis ihrer Kompetenzen konnten sie mehr Selbstbewusstsein im Hinblick auf ihre bestehende berufliche Position aufbauen („Ich bin vollwertiger Facharbeiter.“). In jedem Fall waren die Teilnehmenden sehr stolz auf ihre Leistung.

Wichtig ist es dabei zu erkennen, dass diese Selbsteinschätzung nicht nur bei den Teilnehmenden entstand, die das Validierungsverfahren mit einer vollen Gleichwertigkeit abgeschlossen hatten. Auch Teilnehmende, die von Beginn an eine teilweise Gleichwertigkeit anstrebten, erlebten dieses Ergebnis als Erfolg. Die beschriebenen Effekte hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden auf Basis der Interviewauswertung können anhand der Erkenntnisse aus der Nutzenbefragung ergänzt (Abbildung 8) und zusätzlich in Relation zu den zuvor beschriebenen Zielen der Teilnehmenden gesetzt werden.



Abbildung 8: TOP 12 der am häufigsten erreichten Ziele der befragten ValiKom und ValiKom Transfer-Absolvent:innen (n=280)

So wird in der quantitativen Auswertung noch einmal sichtbar, dass insbesondere die Zielsetzungen, die sich im Spektrum der beruflichen Selbstbestätigung bewegen, von einem Großteil der Befragten erreicht bzw. übertroffen wurden, wo hingegen u.a. die beiden zuvor als relevant ausgemachten Zielsetzungen, ein höheres Einkommen zu erhalten oder die eigenen Aufstiegschancen zu verbessern, ein Jahr nach der Zertifizierung von einem geringeren Anteil, konkret von 35 bzw. 43 % der Befragten erreicht wurden. Dennoch sind die Befragungsteilnehmenden sehr

zukunftsoptimistisch und auch im Rückblick überaus zufrieden mit dem Verfahren an sich und ihrer Leistung. Die beschäftigten Teilnehmenden gewinnen das Gefühl hinzu, dass ihnen ihr Arbeitsplatz – trotz der teilweise zuvor beschriebenen, wahrgenommenen Unsicherheiten in der Arbeitswelt generell und der eigenen Lage – sicher ist. Auch die Möglichkeit, eigenständiger arbeiten zu dürfen, stellt für viele Teilnehmende eine positive Veränderung ihrer Arbeitssituation dar.

Es zeigt sich sodann das Bild der **Validierung als doppelte Entwicklungschance**: Wenn es den Teilnehmenden – über ihre erfolgreiche Teilnahme am Validierungsverfahren – gelingt, individuelle (Prüfungs-)Ängste abzubauen und mehr Selbstbewusstsein im eigenen beruflichen Wirkungsfeld aufzubauen, stellt diese Erfahrung eine gute Voraussetzung dar, um sich auch zukünftig neuen Herausforderungen stellen zu können.

3.3 Validierung als Türöffner zur beruflichen Weiterqualifizierung

Das neu hinzu gewonnene Selbstvertrauen stellt eine wichtige motivationale Ausgangslage für eine (pro-)aktive **fachliche bzw. berufliche Weiterentwicklung** dar. Um sich über passende Qualifizierungswege informieren zu können, wurde im Verfahren, wie bereits aufgezeigt, die Anschlussberatung implementiert. Oftmals wurden Ideen zur beruflichen Qualifizierung auch schon früher im Verfahren, v.a. auch im Austausch mit den Berufsexpert:innen oder Vorgesetzten, besprochen. Ob eine Weiterqualifizierung für die Absolvent:innen des Validierungsverfahrens von Interesse ist oder nicht, ist einerseits persönlichkeitsabhängig und andererseits vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Kontextbedingungen, wie beispielsweise der betrieblichen oder familiären Situation zu betrachten. In der quantitativen Untersuchung gaben 23 % der Befragten (n=65) an, dass sie zu einer Weiterbildung nach der Validierung zugelassen wurden. 15 % (n=41) gaben an, dass sie an einer Aufstiegsfortbildung (Techniker:in, Fachwirt:in oder Meister:in) teilnehmen.

In der vertiefenden Einzelfallbetrachtung zeigt sich, wie sich die positiven Validierungserfahrungen konkret auf die Bereitschaft der Teilnehmenden zur Weiterqualifizierung ausgewirkt haben.

So berichtete ein Teilnehmer, dass ihm das Zertifikat mit der vollen Gleichwertigkeit als Anlagenmechaniker SHK „den Weg eröffnet hat“ für die Meisterschule: sowohl formal als auch von seinem Selbstwertgefühl her. Das hätte er sich vorher nicht zugetraut. Das Validierungsverfahren hat ihn ermutigt, diesen nächsten Schritt zu gehen. Dadurch hat er gesehen, „was man leisten kann“, „auf welchem Wissensstand man sich befindet“. Durchgehend unterstützt und ermutigt wurde er dabei von seinem Vorgesetzten.

Eine andere Teilnehmerin sprach im Zusammenhang mit ihrer Validierung im Einzelhandel von einem „ersten Meilenstein“. Sie wollte mit ihrer Teilnahme ein Signal setzen für die Geschäftsleitung, dass sie gewillt ist, sich beruflich

weiterzuentwickeln. Sie durfte bereits an internen Schulungen teilnehmen, die ihr eine innerbetriebliche Weiterentwicklung ermöglichen.

Ein Teilnehmer wurde direkt nach der Fremdbewertung im Referenzberuf Fachkraft für Lagerlogistik durch den Berufsexperten motiviert, sich für den Handelsfachwirt anzumelden: „Das schaffen Sie.“ Dieses Zutrauen in seine Fähigkeiten war für seine Entscheidung ausschlaggebend. Er hatte den Abschluss zum Befragungszeitpunkt bereits geschafft.

Fallübergreifend lassen sich bislang als relevante Subjektbedingungen für eine Weiterqualifizierung neben dem Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten ein (neu hinzu gewonnenes) Interesse an der eigenen Qualifizierung sowie ein (in-Gang-gesetztes) Streben nach einem beruflichen Aufstieg ausmachen.

Zu den relevanten Kontextbedingungen für eine Weiterqualifizierung zählen zum einen Impulse durch Berater:innen oder Berufsexpert:innen zum richtigen Zeitpunkt und zum anderen die Unterstützungsbedingungen, wie z.B. die Finanzierung einer Qualifizierungsmaßnahme durch fördernde Stellen oder Vorgesetzte im Unternehmen, die das Potential ihrer Mitarbeitenden weiter fördern wollen.

In diesem Zusammenhang stellt sich sodann die Frage, ob durch die Validierung die angestrebten Entwicklungswege auch formal eröffnet werden (beispielsweise der Zugang zur Meisterschule) oder ob sich in der Praxis Barrieren für die Zielgruppe zeigen. Ersten Hinweisen, welche formalen Bildungswege sich den Teilnehmenden am Validierungsverfahren im Nachgang geöffnet haben und welche u.U. an manchen Standorten und in unterschiedlichen Institutionen verschlossen blieben, wird im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Aufstockungsprojekts weiter nachgegangen.

4 Das Validierungsverfahren aus Sicht der beteiligten Unternehmen

Die sekundäre Zielgruppe des Validierungsverfahrens stellt aktuell die mit den beteiligten Kammerarten verbundene Unternehmenslandschaft dar. Ihre Sichtweise auf das Validierungsverfahren einzufangen, war dementsprechend ebenfalls ein zentrales Anliegen der wissenschaftlichen Begleitung. Um über den **Nutzen des Verfahrens aus Unternehmenssicht** erfahrungsbasierte Aussagen treffen zu können, wurde eine Befragung mit überwiegend offenen Fragen konzipiert, an der nur Unternehmen teilnehmen konnten, die an einem oder mehreren Validierungsverfahren ihrer Mitarbeitenden mitgewirkt hatten.⁵ An der Onlinebefragung beteiligten sich im Befragungszeitraum von November 2020 bis Februar 2021 75 Unternehmensvertreter:innen aller Kammerarten und Unternehmenssparten, also von Kleinunternehmer:innen bis zum Konzern. Sie stehen für insgesamt 184 von insgesamt 222 Validierungsverfahren, die bis zum Stichtag der Erhebung mit Unternehmensbeteiligung durchgeführt wurden. D.h. 83 % der Teilnehmenden, die ihr Verfahren mit Unterstützung ihres Unternehmens durchlaufen haben, werden durch die Befragung repräsentiert.

Auf Basis der eindrücklichen Schilderungen der beteiligten Unternehmensvertreter:innen kristallisierten sich drei zentrale Nutzenperspektiven des Validierungsverfahrens heraus, die nachfolgend aufgezeigt werden.

4.1 Validierung als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung

Bei den validierten Mitarbeitenden handelt es sich meist um langjährige Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Berufserfahrung und praktischen Fähigkeiten von großem Wert für die befragten Unternehmen sind. Um genau diese Mitarbeitenden zu fördern, zu motivieren und ihnen die verdiente Anerkennung für ihre Leistung im Betrieb zukommen zu lassen, bietet das Validierungsverfahren aus Sicht der Befragungsteilnehmenden einen passenden Rahmen. Es geht ihnen zunächst also darum, ihren Mitarbeitenden mit der Möglichkeit zur Verfahrensteilnahme ihre **Wertschätzung und Vertrauen** in ihre Fähigkeiten zu zeigen.

„Meine Mitarbeiter sind schon sehr lange bei mir beschäftigt. Sie arbeiten hoch motiviert, selbstständig und sehr professionell, auch wenn sie in diesem Beruf keine Ausbildung gemacht haben. Diesen Zustand fand ich immer bedauerlich für sie, stand für mich immer in einem Missverhältnis zu ihren Fähigkeiten. Mit dem

⁵ Bis zum Stichtag der Befragung waren bei durchschnittlich weniger als einem Drittel der durchgeführten Validierungsverfahren Unternehmen beteiligt, wobei die Beteiligungsquote je nach Kammerstandort und zwischen den Kammerarten stark variierte. Dies ist einerseits damit zu begründen, dass Teilnehmende arbeitslos, selbstständig oder fachfremd beschäftigt sind. Andere wollen das Verfahren explizit für sich persönlich durchlaufen. Wenn sie Angst haben zu scheitern oder wenn sie sich beruflich umorientieren wollen, wollen sie ihre Verfahrensteilnahme vor ihren Vorgesetzten (zunächst) nicht offenlegen.

*Validierungsverfahren wird ihre berufliche Stellung auch für die Zukunft gestärkt.“
(Inhaberin in der Gastronomie, zwei Validierungen im Referenzberuf Fachkraft im
Gastgewerbe)*

Hinsichtlich darüber hinaus gehender Effekte in Form von **finanziellen Auswirkungen** und/oder einer **Veränderung im Aufgabenspektrum der Mitarbeitenden** zeigt sich ein geteiltes Bild: Etwas über die Hälfte der Befragten (n=38) gab an, dass sich keine finanziellen Auswirkungen durch die Validierung ergeben, insbesondere deshalb, weil die Mitarbeitenden bereits vorher entsprechend ihrer Tätigkeit bzw. wie Fachkräfte bezahlt wurden. Dagegen führte die Zertifizierung in anderen Unternehmen, insbesondere dann, wenn eine tätigkeitsadäquate Bezahlung zuvor aufgrund der fehlenden Ausbildung nicht möglich war, zu Gehaltserhöhungen (n=20) oder einer tariflichen Lohnangleichung (n=13). In diesen Fällen war die Lohnerhöhung nach der Zertifizierung entsprechend intendiert. Hinsichtlich der Frage nach Veränderungen im Aufgabenspektrum gaben etwas über die Hälfte der Befragten an, dass durch die Validierung keine Veränderungen erfolgten (n=37), insbesondere deshalb, weil die Mitarbeitenden bereits vorher eine ihrem Können entsprechende Tätigkeit ausgeführt hatten. In anderen Unternehmen wiederum führte die Validierung zu einer Übernahme von (mehr) fachlicher Verantwortung (n=27) und/oder zu einer Ausweitung des bestehenden (n=26) oder der Übernahme eines neuen (n=12) Aufgabengebiets bis hin zur Übernahme von (mehr) Führungsverantwortung (n=8).⁶ Wie sich die Verbindung zwischen diesen beiden Veränderungsmöglichkeiten darstellt, wird nachfolgend (Abbildung 9) aufgezeigt.

	Veränderungen im Aufgabenspektrum (n=36)	Keine Veränderungen im Aufgabenspektrum (n=37)
finanzielle Auswirkungen (n=35)	<i>Höhere Entlohnung für eine Erweiterung des Aufgabengebiets (n=23)</i>	<i>Höhere Entlohnung/Lohnangleichung (wenn zuvor formal nicht möglich) als Zeichen der Anerkennung und zur Motivierung (n=12)</i>
Keine finanziellen Auswirkungen (n=38)	<i>Ausweitung des Aufgabengebiets (auf der selben Position) bei gleichem Gehalt (n=13)</i>	<i>Keine formalen Veränderungen, da die Mitarbeitenden bereits vorher eine fachlich anspruchsvolle und entsprechend bezahlte Stelle innehatten (n=25)</i>

Abbildung 9: Kombinationen zwischen Veränderungen im Aufgabenspektrum der validierten Mitarbeitenden und finanziellen Auswirkungen

⁶ Mehrfachnennungen waren hier möglich.

Alle vier Kombinationsmöglichkeiten tauchten demnach in der Praxis auf, wobei sich zeigt, dass eine höhere Entlohnung insbesondere dann auftrat, wenn sich das Aufgabenspektrum mit der Validierung erweitert hat und, wenn sich keine Veränderungen im Tätigkeitsspektrum ergab, entsprechend auch keine Gehaltseffekte auftraten.

„Grundsätzlich bewirkt das Zertifikat allein keine Verbesserung der finanziellen Situation, da wir nach ERA entlohnen, d.h. es wird nach Aufgabe und Stelle entlohnt, nicht nach Qualifikation. D.h. behält der Mitarbeiter nach der Validierung dieselben Aufgaben und dieselbe Stelle, erfolgt keine finanzielle Auswirkung. Gleichwohl kann das Zertifikat und die Validierung ein Türöffner für eine Weiterentwicklung sein, z.B. das Bewerben auf eine höherwertige Stelle ermöglichen -> dann zahlt sich das Zertifikat indirekt aus.“ (Werkleiter in der Automobilzuliefererindustrie, 18 Validierungen im Referenzberuf Maschinen- und Anlagenführer:in)

Hier wird das Potential deutlich, das mit der Validierung auch in Zukunft einher geht: Wenn die Möglichkeit zur Beteiligung am Validierungsverfahren bzw. die dadurch entgegengebrachte Wertschätzung des Arbeitgebers einen Motivationsschub bei den Mitarbeitenden bewirkt, kann das wiederum eine wichtige Voraussetzung für eine berufliche Weiterentwicklung darstellen.

4.2 Validierung als ein Baustein der Personalentwicklung

Fast alle Befragten gaben an, ihre Mitarbeitenden je nach Bedarf bei der Vorbereitung auf die Fremdbewertung unterstützt zu haben. Diese Investitionen stellen eine **Maßnahme der Personalentwicklung** dar, die sie im Verantwortungsbewusstsein für ihre Mitarbeitenden und im Sinne der eigenen Unternehmensziele leisteten. So ermöglichten die Unternehmen ihren Mitarbeitenden neben der organisatorischen Unterstützung und Freistellung für Verfahrensaktivitäten, passgenaue Schulungsmaßnahmen, wie praktische Übungen im Betrieb, Jobrotation, Fachgespräche mit Vorgesetzten oder externe Seminare. Über die Darlegung der fachlichen Unterstützungsleistung der Unternehmen wird deutlich, dass die Validierung insbesondere dann, wenn sie von einem Unternehmen begleitet und gefördert wird, zum Anlass für tätigkeitsbezogene Lernprozesse werden und in der Folge zu einer fachlichen Entwicklung der:des Mitarbeitenden führen kann. Das Ausmaß der fachlichen Weiterentwicklung hängt dann zum einen von den Teilnehmenden selbst und zum anderen auch vom Umfang und der Qualität der Unterstützungsangebote ab. Eine wertschätzende Atmosphäre stellt in jedem Fall eine gute Voraussetzung dar, die innere Bereitschaft für das Vollziehen von Lernprozessen zu erhöhen.

Über die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Fremdbewertung hinaus, gaben rund ein Drittel der befragten Unternehmensvertreter:innen an, dass ihre Mitarbeitenden nach der Validierung bereits weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen haben oder in naher Zukunft durchlaufen werden. Hierzu zählten Aufstiegsfortbildungen wie Meister:in, Techniker:in

oder Handelsfachwirt:in, die Vorbereitung auf die Externenprüfung sowie berufsspezifische Weiterbildungen. Auch hier kann aufgrund des z.T. sehr kurzen Zeitraums zwischen der Fremdbewertung und der Befragungsteilnahme nicht abschließend dargelegt werden, welche und wie viele Weiterbildungsmaßnahmen sich nach der Validierung entwickelt haben. Dieser Frage wird mit einem größeren Zeitabstand im Aufstockungsprojekt vertiefend nachgegangen.

4.3 Validierung als ein Weg zur Fachkräftebindung

Letztlich sehen die beteiligten Unternehmen einen Zusammenhang zwischen ihrer Unterstützungsleistung beim Validierungsverfahren und der **Mitarbeitendenzufriedenheit**, die sich teilweise auch positiv auf die Teamatmosphäre ausgewirkt hat. Wenn durch die persönliche und fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden andere betriebliche Einsatzmöglichkeiten und neue Qualifizierungswege eröffnet werden, kann aus ihrer Sicht auch langfristig die **Bindung guter Mitarbeiter:innen ans eigene Unternehmen** erhöht werden. Die geschilderten Erfahrungen entkräften somit auch die Bedenken mancher Kritiker:innen am Validierungsverfahren, die den Verlust von Fachkräften für die beteiligten Unternehmen prognostizieren. Auch wenn es in zwei Fällen zu einer Trennung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten nach der Validierung kam, so waren die meisten Befragten vom langfristigen Nutzen der Validierung überzeugt.

„Eigentlich [hatten wir] keine [Befürchtungen], die vielleicht vordergründig auf der Hand liegende, dass der Mitarbeiter die Qualifikation erwirbt und sich dann weg bewirbt, sehen wir nicht. Es schafft einen Mehrwert für den Mitarbeiter und die Möglichkeit, dies im Unternehmen zu erwerben, zeigt ja eher die Wertschätzung des Unternehmens gegenüber dem Mitarbeiter. Wir wollen qualifizierte Mitarbeiter, daher möchten wir auch Qualifizierung und Weiterbildung ermöglichen, von daher passt das Programm sehr gut in unsere Unternehmensphilosophie.“ (Betriebsleiter im Einzelhandel, drei Validierungen im Referenzberuf Fachlagerist)

Bezüglich der Frage nach den bisherigen **Erfahrungen mit Bewerber:innen mit Validierungszertifikat** hatten bislang nur vier der befragten Unternehmen entsprechende Bewerbungseingänge zu verzeichnen. Hierzu gaben sie an, dass sie das Zertifikat als gleichwertig zu einem Ausbildungsabschluss bewerteten. Trotz bislang fehlender Erfahrungen, gaben weitere 50 Unternehmen eine Einschätzung zur Bedeutung des Validierungszertifikats im Bewerbungsprozess ab: Die Hälfte von ihnen führte aus, dass sie das Zertifikat als gleichwertig zu einem Ausbildungsabschluss ansehen würden. Neben der fachlichen Qualifikation verbinden sie damit, dass die Person motiviert ist (Signalwirkung). Die andere Hälfte sieht den Stellenwert (knapp) unter der Berufsausbildung: Bewerber:innen mit Zertifikat hätten aber deutlich bessere Chancen als ungelernete Kandidat:innen ohne Zertifikat.

Insgesamt waren die befragten Unternehmensvertreter:innen (sehr) zufrieden mit dem Validierungsverfahren und der Betreuung durch die Kammermitarbeitenden. Sie sehen darin eine **Win-Win-Wirklogik**, sprich: Die Zufriedenheit und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden wirken sich auch positiv auf die betriebliche Situation aus, sodass sie das Angebot zukünftig wieder nutzen und weiterempfehlen würden.

5 Zusammenführung der Erkenntnisse

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Validierungsverfahren für die Zielgruppe der beruflich erfahrenen Menschen ohne Berufsabschluss – über die Selbst- und Fremdeinschätzung der eigenen Fähigkeiten, das Durchlaufen des Verfahrens an sich und die Vorbereitung auf die Fremdbewertung – eine **individuelle Chance zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung** bietet. Die Zertifizierung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen stellt für die Teilnehmenden eine **selbstwertsteigernde Erfahrung** dar, aus der sie auch ein Jahr nach der Validierung persönlich gestärkt und zukunftsoptimistisch herausgehen. Für einen Teil der Teilnehmenden werden dadurch weiterführende Bildungswege vorstellbar und v.a. dann umsetzbar, wenn sie von ihren Arbeitgebern oder anderen begleitenden Akteuren Zuspruch und Unterstützung erhalten. Wichtig ist es dabei zu erkennen, dass nicht alle Personen, die zur Zielgruppe des Validierungsverfahrens zählen, diese Chance ergreifen können. Neben individuellen Hürden, wie beispielsweise (Prüfungs-)Ängste oder zeitliche Engpässe, sind auch das Berufsangebot und die Anzahl an Projektkammern aktuell noch begrenzt. Darüber hinaus haben sich auch die pandemiebedingten Einschränkungen auf die Durchführungsmöglichkeiten von Validierungsverfahren im untersuchten Projektzeitraum ausgewirkt. Vor diesem Hintergrund sind die erreichten Fallzahlen entsprechend einzuordnen.

Für die Teilnehmenden stellt das Validierungsverfahren – unabhängig von ihrem jeweiligen Beschäftigungsstatus, ihrer Herkunft oder ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld – eine neuartige Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung, zugleich aber auch eine individuelle Herausforderung dar. Wenn sie sich der Herausforderung stellen, d.h. dass sie sich aktiv entscheiden, am Verfahren teilzunehmen und dieses abzuschließen, bringen sie eine wichtige motivationale Grundlage mit, um persönliche sowie fachliche Entwicklungsprozesse vollziehen zu können.

Folgende **zentrale Effekte** konnten bei den Teilnehmenden ausgemacht werden:

- eine Auseinandersetzung mit ihren Fähigkeiten und das Erkennen, wo bestimmte Lücken im Berufsprofil und damit mögliche Entwicklungsfelder sind
- eine Steigerung des Selbstvertrauens in ihr berufliches Können
- eine Motivierung im bestehenden Tätigkeitsfeld und ggf. für weiterführende berufliche Entwicklungspfade.

Dass die erzielten Wirkungen in einem Zusammenhang mit der **kompetenten Beratung und wertschätzenden Begleitung durch die Kammermitarbeitenden und die Berufsexpert:innen** stehen, wird sowohl in der Zufriedenheits- als auch Nutzenbefragung der Teilnehmenden deutlich. Durch die geleistete Vorselektion hinsichtlich einer Passung der Kandidat:innen zum Verfahren und die vorab gut durchdachte Entscheidung, welche Tätigkeitsbereiche validiert werden können, sind die individuellen Erfolgsaussichten im Verfahren äußerst hoch und damit auch die Wahrscheinlichkeit, eine **positive Erfahrung mit dem beruflichen Bildungssystem** zu machen. Dieses Erfolgsempfinden trifft auch auf die Teilnehmenden zu, die das Verfahren mit dem Ergebnis

„teilweise Gleichwertigkeit“ abschließen, wenn von Beginn an klar war, dass das Berufsbild entsprechend nur zum Teil abgedeckt wird.

Aus der Perspektive der beteiligten Unternehmen zeigt sich, dass Unternehmen aller Sparten das Validierungsverfahren nutzen, um ihren meist langjährigen Mitarbeitenden ohne passenden Berufsabschluss ihre **Wertschätzung** zu zeigen und ihnen, wenn gewünscht, weitere berufliche Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Deshalb unterstützen und fördern sie diese Mitarbeitenden im Validierungsverfahren, wo Bedarf besteht. Da sich die entgegengebrachte Anerkennung des Unternehmens und die Bestätigung des eigenen Könnens in Form des Zertifikats positiv auf die Zufriedenheit und das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden auswirken, zeigen sich weitere Effekte in Form einer gesteigerten Motivation der Mitarbeitenden im Tätigkeitsbereich bis hin zu einem verbesserten Arbeitsklima im Team. Andere betriebliche Einsatzmöglichkeiten und neue Qualifizierungswege können eröffnet werden, wodurch die Bindung guter Mitarbeiter:innen an eigene Unternehmen erhöht werden kann. Im Sinne einer zielgruppenadäquaten (Nach-)Qualifizierung dieser Mitarbeitenden wird durch das Validierungsverfahren aus Unternehmenssicht ein relevanter **Beitrag zur Personalentwicklung und Fachkräftesicherung** geleistet.

Als Konsequenz für die zukünftige Beratung der Zielgruppe kann aus den vorliegenden Erkenntnissen abschließend abgeleitet werden, dass es wichtig ist, an einer *realistischen* Erwartungsbildung bezüglich der Effekte der Validierung mitzuwirken. So zeigt sich beispielsweise, dass für viele Teilnehmende der Aspekt der Einkommenserhöhung durch die Validierung ein wichtiges Ziel darstellt, das ein Jahr nach der Validierung von rund einem Drittel der Befragten erreicht wurde. Für die Gruppe der beschäftigten Teilnehmenden wurde durch die Unternehmensbefragung deutlich, dass Einkommenseffekte überwiegend dann eintreten, wenn sich nach der Validierung Veränderungen im Aufgabenprofil der Mitarbeitenden ergeben. Dementsprechend können klärende Vorgespräche aufzeigen, welche Möglichkeiten zur Entwicklung im Unternehmen vorstellbar sind und welche nicht. Ob sich auf längere Sicht, z.B. in Verbindung mit anschließenden Weiterbildungsaktivitäten der Teilnehmenden weitere Effekte, auch auf ihre Lebenslage zeigen, kann erst in der längerfristigen Begleitung der Teilnehmenden gezeigt werden, die im Aufstockungsprojekt ein Schwerpunkt der wissenschaftlichen Begleitung sein wird.