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

Evaluationsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen“ (ValiKom Transfer)

Projektlaufzeit: November 2018 – Oktober 2021

Arbeitshefte zur berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung
Heft A59

FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE BERUF-BILDUNG-ARBEIT IM
DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

an der Universität zu Köln,

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (D H I)

Heft A59 ISSN 2193-5882

Köln, im Mai 2022

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 Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

DHKT DEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die Wirtschaftsministerien der Bundesländer

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS II
TABELLENVERZEICHNIS IV
1 KONTEXTANALYSE DES PROJEKTS VALIKOM TRANSFER 5
1.1 Hintergrund des Projekts 5
1.2 Akteure und Vorgehensweise im Projekt 6
2 ENTWICKLUNG DES EVALUATIONSKONZEPTS 7
2.1 Bedarfsanalyse und Ableitung der Forschungsfragen 7
2.2 Evaluationsdesign 8
3 ERGEBNISSE DER EVALUATION 10
3.1 Das Validierungsverfahren 10
3.1.1 Die Verfahrensschritte im Überblick 10
3.1.2 Zur Rolle der (Anpassungs-)Qualifizierungen im Validierungsverfahren 16
3.1.3 Kosten der Fremdbewertungen im Validierungsverfahren 25
3.1.4 Zeitaufwand der Kammermitarbeitenden 36
3.1.5 Das Validierungsverfahren aus Sicht der Berufsexpert:innen 46
3.2 Erkenntnisse zu den Teilnehmenden 60
3.2.1 Personenbezogene Merkmale 60
3.2.2 Zielsetzungen der Teilnehmenden 62
3.2.3 Zufriedenheit der Teilnehmenden 64
3.3 Erkenntnisse zu den Wirkungen der Validierung 67
3.3.1 Die Wirkungen der Validierung aus der Perspektive der Teilnehmenden 67
3.3.2 Das Validierungsverfahren aus Sicht der beteiligten Unternehmen 73
4 ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERKENNTNISSE UND AUSBLICK 90
5 ANHANG IV

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessablauf des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens (Validierungsverfahren) (DHKT & DIHK, 2018, Talente sichtbar machen, S. 7, online unter https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/aktuelles/downloadbereich)... 5

Abbildung 2: Projektstruktur der Verbundpartner:innen (vgl. Anhang 1, S. 4)..... 6

Abbildung 3: Evaluationsschwerpunkte im Projekt ValiKom Transfer..... 8

Abbildung 4: Evaluationsinstrumente nach beteiligten Gruppen 9

Abbildung 5: Trichterdarstellung der Verfahrensaktivitäten aller beteiligten Validierungskammern im Erhebungszeitraum 11

Abbildung 6: Übersicht der im Erhebungszeitraum validierten Berufe (Verteilung Gleichwertigkeiten) 15

Abbildung 7: Durchschnittliche Gesamtkosten pro Teilnehmer:in für alle Berufe ≥ 10 .. 30

Abbildung 8: Einflussfaktoren auf die Höhe der Gesamtkosten der Fremdbewertung ... 33

Abbildung 9: Durchschnittliche Gesamtkosten pro Teilnehmer:in nach Einzel- und Gruppen-Fremdbewertung für den Beruf Kaufmann:frau für Büromanagement 35

Abbildung 10: Zugänge der Kammer-Mitarbeiter:innen (Stichtag/kumulativ) im Projektzeitraum..... 38

Abbildung 11: Zeitaufwand nach Themen (2020/2021) 42

Abbildung 12: Zeitaufwand 2021 im Kammervergleich (nach Dauer der Projektzugehörigkeit) 43

Abbildung 13: Über- bzw. unterrepräsentierte Aufgabenbereiche durch den Einfluss der Corona-Pandemie..... 44

Abbildung 14: Beschäftigungsstatus der Berufsexpert:innen (n=165)..... 48

Abbildung 15: (Ehemaliges) Engagement in Ausbildung und Prüfung der befragten Berufsexpert:innen (n=165)..... 49

Abbildung 16: Häufigste Validierungsberufe (n>5) der befragten Berufsexpert:innen.... 50

Abbildung 17: Antwortverhalten auf die Frage: „Haben Sie Ihre Fremdbewertungen bisher alleine oder gemeinsam mit einer anderen Berufsexpertin durchgeführt?“ (n=165, fehlende Werte: n=1) 51

Abbildung 18: Zustimmungswerte zur Qualität der Schulung durch ZWH (n=81) und Kammermitarbeitenden (n=62) im Vergleich 53

Abbildung 19: Einschätzung zum Tätigkeitsprofil Kauffrau:mann für Büromanagement (n=27, davon fehlend: 3 bei „Die Verknüpfung zum Ausbildungsrahmenplan ist bzw. wäre hilfreich für die Fremdbewertung“). 55

Abbildung 20: Einschätzung zum Tätigkeitsprofil Friseur:in (n=9). 56

Abbildung 21: Einschätzung zum Beratungsgespräch zur Fremdbewertung (n=151) 57

Abbildung 22: Einschätzung zur Fremdbewertung (n=165) 59

Abbildung 23: TOP 10 Ziele der befragten beschäftigten Teilnehmenden (n=276) 62

Abbildung 24: TOP 10 Ziele der arbeitslosen Teilnehmenden (n=75) 63

Abbildung 25: TOP 10 Ziele der selbstständigen Teilnehmenden (n=24) 63

Abbildung 26: Einschätzung der Teilnehmenden zur Fremdbewertung (n=600, davon fehlend: n=8) 66

Abbildung 27: TOP 12 der am häufigsten erreichten Ziele der befragten ValiKom und ValiKom Transfer-Absolvent:innen (n=280) 71

Abbildung 28: Anteil der Erstverfahren mit Unternehmensbeteiligung in Relation zur Beteiligung an der Unternehmensbefragung 75

Abbildung 29: Beweggründe zur Verfahrensbeteiligung aus Unternehmenssicht 78

Abbildung 30: Kombinationen zwischen Veränderungen im Aufgabenspektrum der validierten Mitarbeitenden und finanziellen Auswirkungen 86

Abbildung 31: Zufriedenheitswerte der Unternehmensvertreter:innen (n=75) 89

Abbildung 32: Übergreifende Darstellung der Wirkungen der Validierung aus der Teilnehmenden- und Unternehmensperspektive 92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl Fremdbewertungen für alle Berufe ≥ 10 28

Tabelle 2: Streuung der ø Gesamtkosten pro Teilnehmer:in für ausgewählte Berufe 31

Tabelle 3: Beruf Maler und Lackierer:in, Tätigkeitsbereich 3 34

Tabelle 4: Beschäftigungsstatus der Teilnehmenden nach Kammertyp 60

Tabelle 5: TOP 10 der Geburtsländer und Staatsangehörigkeiten der Teilnehmenden 61

Tabelle 6: Zeitlicher Umfang der organisatorischen Unterstützung 82

Tabelle 7: Zeitlicher Umfang der fachlichen Unterstützung 83

Tabelle 8: Konstellationen der finanziellen Auswirkungen nach der Validierung 85

Tabelle 9: Geplante Weiterbildungsmaßnahmen nach der Validierung 87

Tabelle 10: Übersicht der sonstigen geplanten Weiterbildungsmaßnahmen 88

1 Kontextanalyse des Projekts ValiKom Transfer

1.1 Hintergrund des Projekts

Im Projekt „ValiKom – Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ wurde zwischen 2015 und 2018 auf Basis der EU-Ratsempfehlung von 2012 ein Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, mit dem beruflich erfahrene Personen ihre non-formal und informell erworbenen berufsrelevanten Kompetenzen in Bezug zu einem anerkannten Berufsabschluss nach BBiG und HwO bewerten und zertifizieren lassen können.

Abbildung 1: Prozessablauf des Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens (Validierungsverfahren) (DHKT & DIHK, 2018, Talente sichtbar machen, S. 7, online unter https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/aktuelles/downloadbereich)

Das Validierungsverfahren folgt den vier Phasen Information und Beratung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Es steht allen beruflich erfahrenen Personen offen, die mindestens 25 Jahre alt sind und über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Für den Fall, dass eine volle Gleichwertigkeit angestrebt wird, sollte zusätzlich eine mindestens 1,5-fache Berufserfahrung der regulären Ausbildungszeit vorgewiesen werden können. Für das Validierungsverfahren wird politisch auf Bundesebene eine gesetzliche Grundlage angestrebt.

Das Projekt ValiKom Transfer zielte auf den Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen. Während der Projektlaufzeit 2018 - 2021 sollte das Validierungsangebot auf weitere duale Ausbildungsabschlüsse ausgeweitet und bundesweit neue Kammerstandorte aufgebaut werden. Insgesamt konnten 30 Kompetenzzentren aus Handwerk, Industrie und Handel

und Landwirtschaft aufgebaut werden, die über die notwendige Erfahrung und Infrastruktur verfügen, um bundesweit für die insgesamt 36 ausgewählten Ausbildungsberufe Validierungen durchzuführen.

1.2 Akteure und Vorgehensweise im Projekt

Das Projekt setzt sich aus 32 Verbundpartner:innen zusammen. Die Projektkoordinierung liegt, wie schon im Vorgängerprojekt, beim Westdeutschen Handwerkskammertag (WHKT). Die konkrete Projektumsetzung erfolgt durch 17 Industrie- und Handelskammern, 11 Handwerkskammern und 2 Landwirtschaftskammern. Die wissenschaftliche Begleitung und Beratung übernahm das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH).

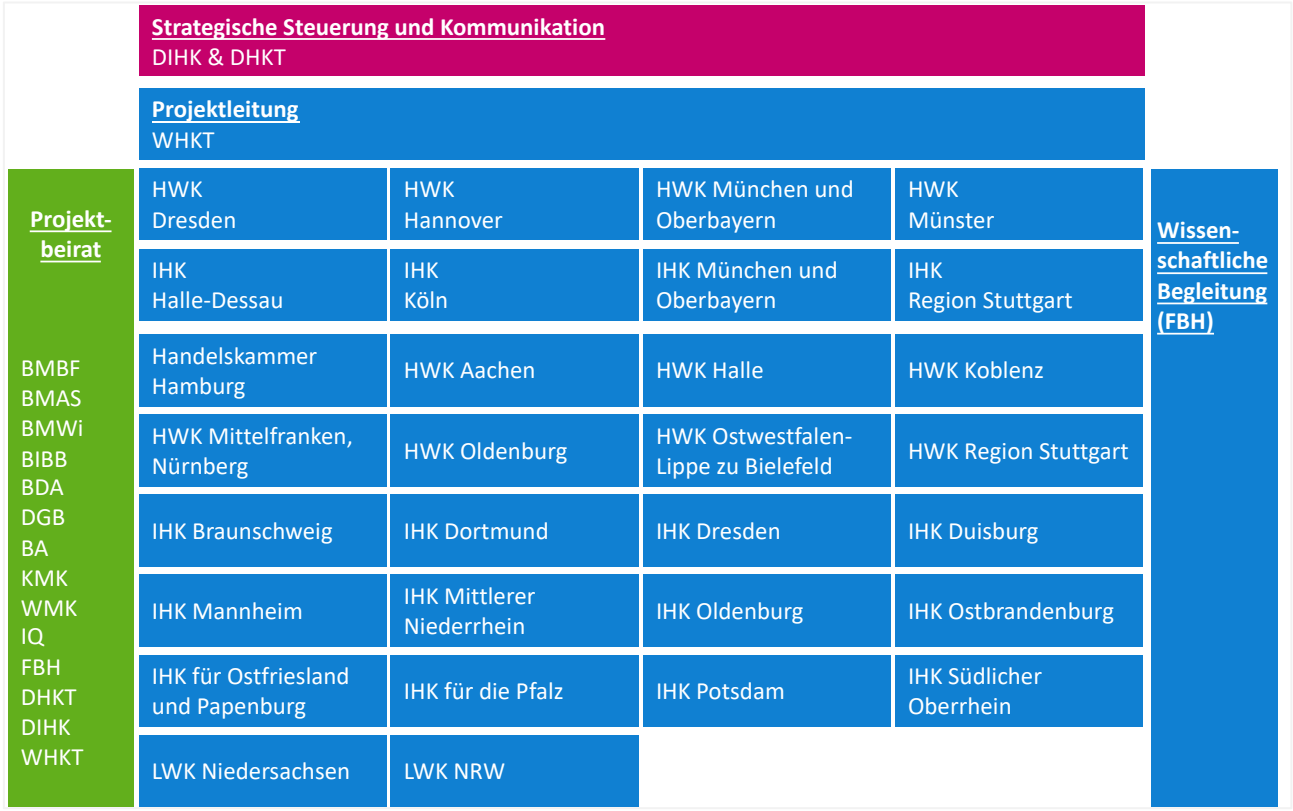

Abbildung 2: Projektstruktur der Verbundpartner:innen (vgl. Anhang 1, S. 4)

Für die inhaltliche und politische Steuerung sowie die externe Kommunikation auf Bundesebene zeichneten sich der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) verantwortlich. Abbildung 2 veranschaulicht die Projektstruktur.

Auf Basis des im Projekt ValiKom entwickelten und erprobten Validierungsverfahrens wurde die Arbeit der Projektkammern in den bestehenden Berufen fortgeführt und auf neue

Berufe und die neu hinzugekommenen Projektkammern ausgeweitet.[1] Das FBH sollte diesen Prozess wissenschaftlich begleiten, „um die praktische Umsetzung der Validierungsverfahren aus Sicht der unterschiedlichen Beteiligten zu erfassen, kritisch zu reflektieren und daraus Empfehlungen für Verbesserungen abzuleiten“ [2]. Ziel dieser wissenschaftlichen Begleitung war laut Projektantrag vor allem die „Evaluation der Zufriedenheit und des individuellen Nutzens der Teilnehmenden (…)“[3]. Die ausführliche Darstellung dieser Evaluationsergebnisse ist Gegenstand dieses Berichts[4].

2 Entwicklung des Evaluationskonzepts

2.1 Bedarfsanalyse und Ableitung der Forschungsfragen

Zu Beginn des Projekts wurden auf Basis der Ausführungen im Projektantrag und der Handlungsempfehlungen und Evaluationsergebnisse des Vorgängerprojekts ValiKom, in iterativem Austausch mit der Projektleitung, thematische Schwerpunkte für die Evaluation des Projekts festgelegt (siehe Abbildung 3). Neben dem, im vorherigen Kapitel bereits benannten, Themenfokus auf die Zufriedenheit und den individuellen Nutzen der Teilnehmenden, sollten weitere Schwerpunkte auf der Betrachtung und Analyse der Kosten und Dauer der Validierungsverfahren liegen, sowie der Nutzen für Betriebe näher analysiert werden. Über das gesamte Projekt hinweg, wurden Daten zu Interessenten und Teilnehmenden des Verfahrens gesammelt, um diese deskriptiv beschreiben und Zielgruppenanalysen durchführen zu können. Schließlich wurde auch das Thema Anpassungsqualifizierung in den Blick genommen, welches allerdings aufgrund der bisher geringen Fallzahlen in diesem Bereich eine eher nachrangige Rolle im Evaluationsprozess einnahm.

[1] Eine Darstellung der spezifischen Arbeitspakete und ausgewählten Berufe kann Anhang 1 entnommen werden.

[2] Vgl. Anhang 1, S. 20. Die sich hieraus ergebenden Bedarfe und konkreten Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung werden im vorliegenden Kapitel ausführlich dargestellt.

[3] Ebd.

[4] Eine Kurzzusammenfassung der zentralen wissenschaftlichen Evaluationsergebnisse ist unter https://www.fbh.uni-koeln.de/veroeffentlichungen online abrufbar.

Abbildung 3: Evaluationsschwerpunkte im Projekt ValiKom Transfer

Die Schwerpunkte der Evaluation im Projekt bündelten sich somit zu drei Hauptfeldern: Betrachtung der Teilnehmenden, des Gesamtverfahrens und des individuellen Nutzens auf Seiten der Teilnehmenden und der Betriebe. Die zu beantwortenden Forschungsfragen wurden alle innerhalb dieser Felder verortet. Für das Feld der Teilnehmenden war von besonderer Bedeutung, wie die Zielgruppe des Validierungsverfahrens charakterisiert werden kann, warum und mit welchen Zielen diese am Validierungsverfahren teilnehmen und wie zufrieden sie nach der Teilnahme sind. Im Kontext des Gesamtverfahrens standen Fragen zur Dauer der Fremdbewertung und des Verfahrens insgesamt, die Analyse der Kosten der Fremdbewertung in den Kammerberufen und der Nachfolgeprozess im Fokus. Im dritten Feld zum Nutzen des Validierungsverfahrens finden sich folgende Fragen zu den Teilnehmenden wieder: Welche Ziele konnten die Teilnehmenden im Zeitverlauf realisieren, welchen Nutzen ziehen sie darüber hinaus aus dem Verfahren? Und auf Seiten der Betriebe: Welche Einstellungen existieren zu Validierungszertifikaten, welchen Stellenwert haben diese für die Personalgewinnung und -entwicklung (auch im Vergleich zu Ausbildungsabschlüssen), warum unterstützen Betriebe die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden am Validierungsverfahren (aktiv).

2.2 Evaluationsdesign

Auf Basis des Evaluationskonzepts und der hinterlegten Forschungsfragen, wurde anschließend das Evaluationsdesign im Detail festgelegt. Dieses folgte dem Ansatz, einen möglichst breiten Feldzugang zu ermöglichen, in dem alle Perspektiven auf das Validierungsverfahren in die Evaluation eingebunden wurden: Teilnehmende,

Vertreter:innen der beteiligten Betriebe, Berater:innen bei den Kammern und Berufsexpert:innen, die die Fremdbewertung durchführen. Daneben sollte aber insbesondere im Hinblick auf den Nutzen der Validierungsverfahren auch eine vertiefende Auseinandersetzung mit den beteiligten Akteur:innen erfolgen. Insofern wurde im Evaluationsdesign ein Methodenmix, bestehend aus deskriptiven und explorativen Elementen sowie quantitativen und qualitativen Zugängen, gewählt. Dies mündete in die Auswahl geeigneter Erhebungsinstrumente, wie z. B. (Online-)Fragebögen und (telefonische) Befragungen.

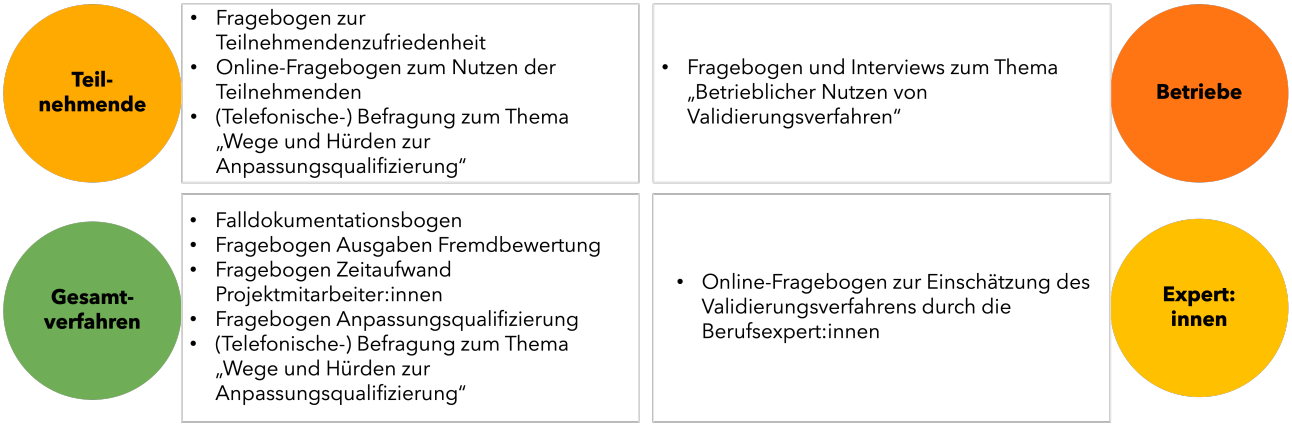

Abbildung 4: Evaluationsinstrumente nach beteiligten Gruppen

Abbildung 4 können die einzelnen Erhebungsinstrumente entsprechend der verschiedenen Evaluationsperspektiven entnommen werden [5] . Die regelmäßig stattfindenden Arbeitsgruppentreffen auf der Ebene der Berater:innen wurden zur Validierung der Erhebungsergebnisse und Gruppendiskussionen genutzt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fanden wiederum Eingang in die weiteren Untersuchungen. Darüber, und im Austausch mit der Projektleitung, fand laufend eine Verknüpfung der Erhebungsergebnisse der einzelnen Evaluationsschwerpunkte statt. Im Rahmen der Entwicklung der einzelnen Erhebungsinstrumente konnte die wissenschaftliche Begleitung auf ein eigenes Arbeitsteam zurückgreifen, das sich aus 6 Vertreter:innen aus der Gruppe der Kammermitarbeitenden zusammensetzte. Dies diente dazu, das erfahrungsbasierte Wissen über die Zielgruppe in die Formulierung von Fragestellungen und Hinweisen zum Erhebungsinstrument einfließen zu lassen, um so insbesondere für die Gruppe der Teilnehmenden einen möglichst niederschwelligen Zugang zu den Evaluations-instrumenten zu ermöglichen.

[5] Der Anhang enthält die einzelnen Fragebögen und Interview-Leitfäden.

Zu Beginn des Projekts waren zwecks teilnehmender Beobachtungen im Rahmen der Beratung von Teilnehmenden, der Durchführung von Fremdbewertungen etc. vor-Ort-Besuche bei den Projektkammern geplant. Diese konnten aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nur in reduzierter Form erfolgen.

3 Ergebnisse der Evaluation

3.1 Das Validierungsverfahren

An der Durchführung von Validierungsverfahren waren im Projektzeitraum von ValiKom Transfer, wie bereits dargelegt, 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.

3.1.1 Die Verfahrensschritte im Überblick

Das Validierungsverfahren gliedert sich, wie in Abbildung 5 dargelegt, in mehrere Prozessschritte, die die Teilnehmenden nacheinander durchlaufen. Die dazugehörigen Verfahrensaktivitäten wurden durch die Kammermitarbeitenden im Erhebungszeitraum (November 2018 bis Mitte Mai 2021) in sogenannten Falldokumentationsbögen dokumentiert (siehe Anhang 2).[6]

In der Gesamtdarstellung der dokumentierten Aktivitäten aller Kammern ergibt sich eine trichterförmige Darstellungsform (vgl. Abbildung 5). 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.

[6] 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.

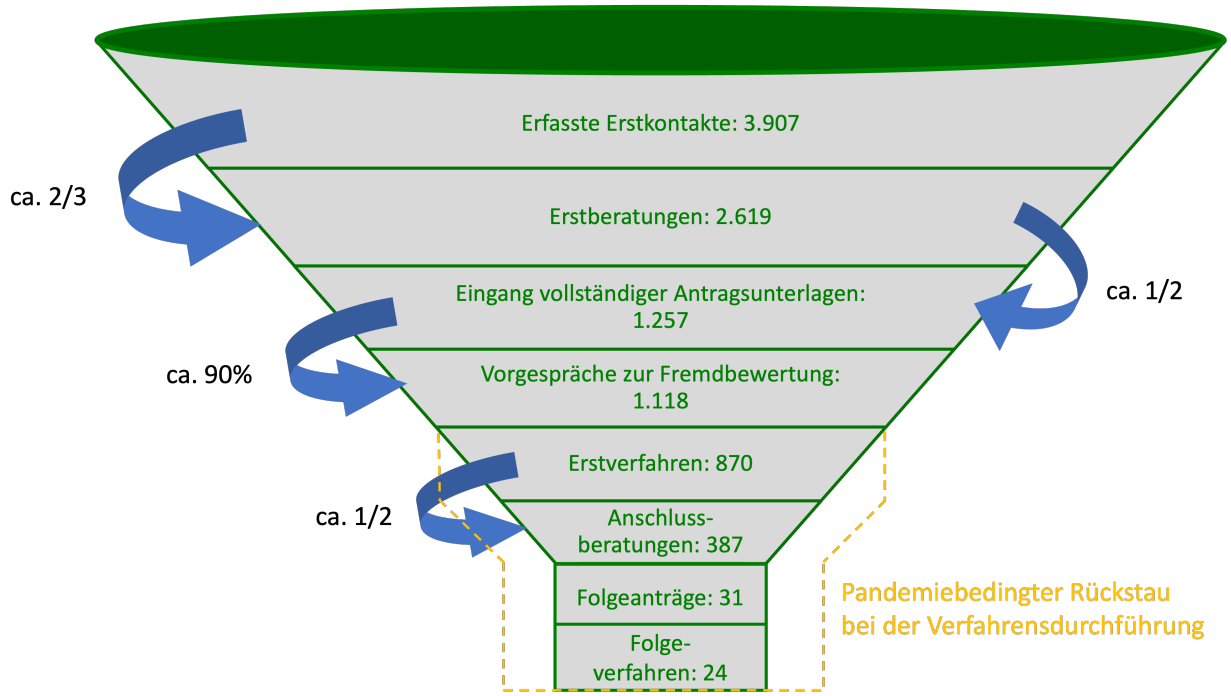

Abbildung 5: Trichterdarstellung der Verfahrensaktivitäten aller beteiligten Validierungskammern im Erhebungszeitraum

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.

3.1.1.1 Beratungsaktivitäten vor der Antragstellung und Aufmerksamkeit

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 36 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 sogenannte **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 Gleichwertigkeitsfeststellungs-

verfahren 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 wurde (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 werden 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 Validierungsangebots 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.[7]

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

3.1.1.2 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 sogenannten Berufsexperten bzw. einer Berufsexpertin. Bei dieser Akteursgruppe handelt es sich überwiegend um (ehemalige) Ausbilder:innen und/oder Prüfer:innen[8], die von den Kammern (z. B. über Prüfungsausschüsse) angefragt und durch die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) oder durch die Projektkammern 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 Antragsstellenden 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 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

[8] 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. Zu den Ergebnissen der Befragung siehe Kapitel 3.1.5.

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.

3.1.1.3 Fremdbewertung und Zertifizierung

Als nächster und entscheidender Verfahrensschritt folgt die sogenannte **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 6), 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 %, d.h. nur in 2 % der Fälle erhalten 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 Teilnehmenden eine positive Erfahrung mit dem beruflichen Bildungssystem sein wird.

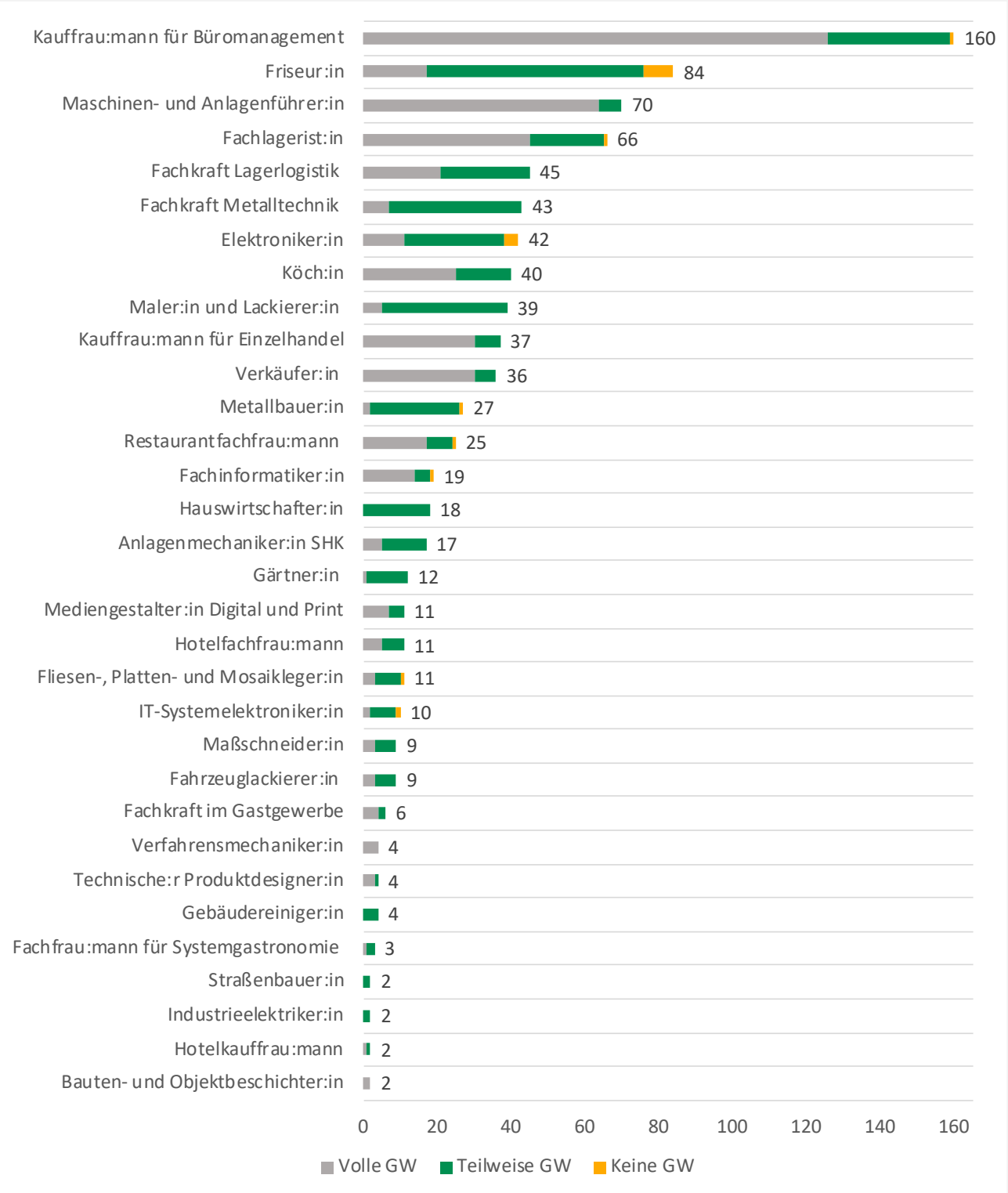

Abbildung 6: Übersicht der im Erhebungszeitraum validierten Berufe (Verteilung Gleichwertigkeiten)

3.1.1.4 Anschlussberatung und Folgeverfahren

Grundsätzlich haben alle Absolvent:innen des Validierungsverfahrens die Möglichkeit, eine **Anschlussberatung** in Anspruch zu nehmen, um weitere Entwicklungsmöglichkeiten mit ihren vertrauten Ansprechparter:innnen 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 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 sogenannten Anpassungsqualifizierung, um darauf aufbauend ggf. ein Folgeverfahren zu durchlaufen. Bei einer Anpassungsqualifizierung kann es sich um ein reines Selbststudium handeln, eine betriebliche Qualifizierungsmaßnahme oder eine Schulung bei einem Bildungsträger, auch Mischformen sind denkbar. Bis zum Stichtag der Erhebung haben 31 Personen einen Folgeantrag gestellt, davon haben 24 bereits das **Folgeverfahren** abgeschlossen, wobei sie ihr Verfahrensergebnis jeweils verbessen konnten.

3.1.2 Zur Rolle der (Anpassungs-)Qualifizierungen im Validierungsverfahren

Im Rahmen des Projekts ValiKom Transfer stand von Beginn an auch die Entwicklung und Erprobung des Folgeprozesses im Fokus, der insbesondere für die Teilnehmenden mit teilweiser Gleichwertigkeit eine herausgehobene Bedeutung hat. Seit November 2018 besteht für diese Personengruppe die Möglichkeit, im Anschluss an die erste Fremdbewertung eine Anpassungsqualifizierung zu durchlaufen, um zielgerichtet Kompetenzen in den fehlenden Tätigkeitsbereichen zu erwerben und diese innerhalb einer zweiten Fremdbewertung im Rahmen eines Folgeantrags zertifizieren zu lassen. Aufgrund dessen war die Erforschung dieser Anpassungsqualifizierungen und der möglichen Wege und Hinderungsgründe Teil der wissenschaftlichen Evaluation. Als Ansatzpunkte zu diesem neuen Thema wurden verschiedene Zugänge gewählt: Neben einem eigenen Frageabschnitt im Falldokumentationsbogen sollten über einen separaten Fragebogen (vgl. Anhang 13) alle stattfindenden Anpassungsqualifizierungen dokumentiert werden. Hieraus sollten Erkenntnisse zu Ort, Umfang, Dauer, Kosten und Lerninhalten generiert werden. Darüber hinaus sollten diese quantitativen Erkenntnisse im Rahmen einer laufenden Befragung der Kammermitarbeitenden mit aktuellen Fällen zur Anpassungsqualifizierung qualitativ angereichert werden. Zentrale Forschungsfragen waren dabei, welche Faktoren und Bedingungen die (Nicht-) Teilnahme an Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung beeinflussen und wie die Teilnahme am Nachfolgeprozess gezielt (durch die Kammermitarbeitenden) unterstützt werden kann, insofern dieser für die Teilnehmenden zielführend wäre.

Um mehr über den Prozess der Anpassungsqualifizierung zu erfahren, führte die wissenschaftliche Begleitung zwischen Dezember 2020 und Februar 2021 leitfadengestützte Interviews

- mit sechs Teilnehmenden, die bereits eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen und die zweite Fremdbewertung absolviert hatten[9],
- sowie mit fünf Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Kammern, die Teilnehmende im Verlauf der Anpassungsqualifizierung begleiteten (die Interview-Leitfäden sind in Anhang 14 und 15 abgebildet).

Die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Innerhalb der nachfolgenden Kapitel werden anhand zentraler Themenschwerpunkte die Aussagen von Kammermitarbeitenden und Teilnehmenden gespiegelt. Im Auswertungsprozess wurde deutlich, dass sich die Aussagen von Teilnehmenden und Kammermitarbeitenden in den zentralen Aspekten decken. Während die Teilnehmenden als Betroffene konkrete Situationen schilderten, antworteten die Kammermitarbeitenden als Beobachtende stärker auf einer analytischen/interpretativen Ebene.[10] Die Erkenntnisse werden durch die Auswertungsergebnisse der anderen Erhebungsinstrumente ergänzt. Kapitel 3.1.2.1 erläutert zunächst einführend die vielfältig stattfindenden Bildungsprozesse innerhalb der Validierungsverfahren.

3.1.2.1 Bildungsprozesse im Validierungsverfahren

Bildungsaktivitäten erfolgen im Validierungsverfahren prozessbegleitend und unabhängig vom Ergebnis des Verfahrens. Sie finden sowohl vor als auch während der Teilnahme am Validierungsverfahren statt, z. B. durch zielgerichtete Vorbereitung auf die zu erwartenden Aufgaben in der Fremdbewertung, die innerhalb des Vorgesprächs mit dem:der Berufsexpert:in besprochen wurden. Häufig geben die Expert:innen bereits in diesen Gesprächen Tipps und Hilfestellung, z. B. über passende Fachliteratur oder Hinweise, welche Tätigkeiten ggf. intensiver geübt werden sollten, weil sie beispielsweise nicht den Hauptaufgaben des Teilnehmenden im Betrieb entsprechen. Auch im Nachgang zur Fremdbewertung können die Bewerter:innen in vielen Fällen Hinweise zu möglichen

[9] Für die Anfrage wurden nur Teilnehmer:innen gefiltert, die das Folgeverfahren durchlaufen und die zweite Fremdbewertung erfolgreich absolviert hatten. Zur Wahrung des Datenschutzes kontaktierte die wissenschaftliche Begleitung die jeweiligen Kammern, die die Interviewanfragen an insg. 14 Teilnehmenden weiterleiteten.

[10] Als Beispiel zum Thema Selbstwertgefühl: Aussage einer Teilnehmerin / eines Teilnehmers: „Ich habe das für mein Ego gemacht“ (TN 1). Aussage eines Kammer-Mitarbeiters / einer Kammer-Mitarbeiterin: „Es geht um das Selbstwertgefühl“ (K-MA 5)

Anpassungsqualifizierungen und deren Inhalten geben, die notwendig sind, um eine volle Gleichwertigkeit erreichen zu können.

Für einige Teilnehmende weist die Erlangung einer vollen Gleichwertigkeit keine besondere Bedeutung auf, z. B. wenn sie als reine Damenfriseure tätig sind und dementsprechend keine Gleichwertigkeit in den herrenbezogenen Tätigkeitsbereichen des Berufs Friseur:in erhalten, diese aber im praktischen Alltag auch nicht benötigen. Andererseits können selbstverständlich auch Personen mit einer vollen Gleichwertigkeit im Anschluss an das Erstverfahren beraten werden, z. B. hinsichtlich einer Externenprüfung oder der Teilnahme an einer (Aufstiegs-)Fortbildung.

Die „klassische" Anpassungsqualifizierung nach der (ersten) Fremdbewertung soll nachfolgend im Fokus stehen. Diese kann unterschiedlich ausgestaltet sein, die Lernorte sind allerdings dieselben wie zu Beginn oder im Rahmen der Validierungsverfahren: Betrieb, Bildungszentrum, Bildungsanbieter, zuhause. Arten von Anpassungs-qualifizierungen können daher beispielsweise sein:

- Selbststudium (Fachliteratur, Bücher, Hörbücher, Videos)
- Lernen im (eigenen) Betrieb,
    - zielgerichtet auf fehlende Tätigkeitsbereiche durch Job-Rotation, Job Enrichment etc. oder mehr Berufserfahrung
    - Anleitung von Vorgesetzten, erfahrenen Kolleg:innen (Vormachen, Nachmachen, Üben)
- Arbeiten/Praktikum im Betrieb des:der validierenden Berufsexpert:in
- Praktikum durch Vermittlung über die Arbeitsagentur (Maßnahmen zur Eingliederung)
- Qualifizierung in Bildungszentrum (im Handwerk häufig ÜLU), bei Bildungsdienstleister, an privater Schule.

Selbstverständlich sind auch Kombinationen möglich. Aus Sicht der Kammer-mitarbeitenden ist insgesamt die Anpassungsqualifizierung im **Betrieb** zu befürworten:

- „Arbeiten im Betrieb ist das A und O" (K-MA 2).
- „Kurse vermitteln vor allem ja (…) Hintergrundwissen und Struktur (‚formelles Lernen'), für die ‚praktische Praxis' gibt es vermutlich nichts Besseres als die Betriebe (…)" (Mail von K-MA 4).
- „Als besonders effektiv scheint mir dabei das Lernen im Betrieb, hier wird man im gewohnten Umfeld unter vertrauten Kollegen von ‚seinem' Chef/ Meister geschult" (ebd.).

Die vorherrschende Form sei jedoch das **Selbststudium** (K-MA 1, 3, 4, 5). Die Kammermitarbeitenden betonten, dass sie die Teilnehmer:innen stets darauf hinwiesen, keine „Privatvideos bei YouTube" (K-MA 4) zu verwenden, sondern abgesicherte Lernquellen zu nutzen.

Ein:e Kammermitarbeiter:in betonte die Bedeutung der freien Gestaltungsmöglichkeit (insb. die Möglichkeit des Selbststudiums), um individuell und flexibel eine Anpassungsqualifizierung organisieren zu können (K-MA 4).

Die Finanzierung der Anpassungsqualifizierung erfolgt meistens durch die Person selbst oder den Betrieb. Andere Finanzierungsmöglichkeiten, wie z. B. projektinterne Gelder, die zu diesem Zweck zur Verfügung stehen, oder die Finanzierung über Arbeitsagenturen oder Jobcenter (z. B. Bildungsgutscheine) werden bisher noch selten genutzt. Dies wird im Rahmen des Aufstockungsprojekts ebenso thematisiert werden.

3.1.2.2 Perspektiven auf Wege und Hürden zur Anpassungsqualifizierung

3.1.2.2.1 Gründe für eine Anpassungsqualifizierung und zweite Fremdbewertung

Es gibt vielfältige Gründe, warum eine Anpassungsqualifizierung für die Teilnehmenden in Frage kommt. Für eine Gruppe von Teilnehmenden ist aus unterschiedlichen Gründen das Erreichen einer vollen Gleichwertigkeit von Anfang an von Bedeutung. Diese Gründe werden nachfolgend erläutert.

Eine volle Gleichwertigkeit steigert das Selbstwertgefühl

Sowohl die Kammermitarbeitenden als auch die Teilnehmer:innen erläuterten, dass ein wesentliches Element der Anpassungsqualifizierung und einer erfolgreich absolvierten zweiten Fremdbewertung die Steigerung des Selbstwertgefühls sei. Als Beispiele:

- Ein:e Teilnehmer:in erläuterte, dass sie:er sich nach einer Krankheitsphase „beweisen" (TN 2) wolle, „immer noch" (ebd.) selbstständig lernen und eine Prüfung zu bewältigen zu können („Ich wollte mir selbst beweisen, dass ich weiter *lernfähig* bin" - TN 2).
- Ein:e andere:r Teilnehmer:in betonte: „Ich habe das für mein Ego gemacht." (TN 1).
- Ein:e Kammer-Mitarbeiter:in erläuterte in Hinblick auf eine:n Teilnehmer:in: „Ereignisse im Leben wie Durchfallen streuen über viele Jahre vor sich hin, wirken nachhaltig nach. [Der:die Teilnehmer:in] war geschockt vom Durchfallen" (K-MA 4). Die erfolgreiche zweite Fremdbewertung habe „einen Riesenschritt für (…) [ihre:seine] Persönlichkeit gegeben" (ebd.).

Teilnehmer:innen verfolgen mit der vollen Gleichwertigkeit spezifische berufliche Ziele

Andere Teilnehmende verfolgten explizit das Ziel, sich auf Basis der vollen Gleichwertigkeit weiterzuentwickeln bzw. sich beruflich neu orientieren zu können. Die Teilnehmenden rechneten aufgrund der vollen Gleichwertigkeit mit verbesserten Bewerbungschancen. Das Zertifikat zeige: „Der kann alles, was ein Fachlagerist kann" (TN 4). Ein:e Teilnehmer:in äußerte explizit den Wunsch, den Meistertitel zu erwerben, um sich selbstständig machen zu können. Einige andere Teilnehmende äußerten unmittelbar im ersten Beratungsgespräch den Anspruch, dass sie die volle Gleichwertigkeit erwerben möchten.

„Besser werden" als intrinsische Motivation

In Gesprächen mit einigen Teilnehmenden wurde deutlich, dass sie durch das Erlernen der fehlenden Tätigkeitsbereiche ihre berufliche Arbeit „verbessern" und weitere Kompetenzen erwerben möchten: „Verbesserung" bedeute, sämtliche Tätigkeiten und Arbeitsprozesse des Berufsbilds selbstständig erbringen zu können.

Anerkennung und Akzeptanz durch Andere

Andere Teilnehmende erläuterten, dass sie mit der vollen Gleichwertigkeit die Hoffnung verbänden, von den anderen Mitarbeitenden akzeptiert und als vollwertig ausgebildete:r Kolleg:in betrachtet zu werden: „Ich kann das gleiche wie die anderen Kollegen und möchte das auch offiziell bestätigt wissen" (TN 1).

Ein:e andere:r Teilnehmer:in verwies auf die eigene Selbstständigkeit und erläuterte, dass das Zertifikat der vollen Gleichwertigkeit (kaufmännischer Beruf) bei der Gründung eines neuen Unternehmens hilfreich sei und insbesondere von Banken in Hinblick auf den Erhalt von Gründungskrediten als wichtiges Kriterium der kaufmännischen Kompetenz bewertet werde.

Sicherheitsaspekt

Andere Teilnehmende verwiesen auf den Sicherheitsaspekt: Sollte der gegenwärtige Job gefährdet sein, sei es beruhigend, das Zertifikat der vollen Gleichwertigkeit „in der Hinterhand" (TN 3) zu haben.

Volle Gleichwertigkeit wird von Arbeitgebern bevorzugt

In Interviews mit einem:einer Vertreter:in der Kammer sowie mit einem:einer Teilnehmer:in zeigte sich, dass einige Unternehmen (insbesondere Handwerksbetriebe) daran interessiert seien, dass ihre sich im Validierungsprozess befindenden Mitarbeitenden eine volle Gleichwertigkeit erreichen, um diese für gefahrengeneigte Tätigkeiten einsetzen zu können. Zudem erforderten bestimmte Weiterbildungen einen Gesellenabschluss, sodass eine volle Gleichwertigkeit auch in Hinblick auf die Kompetenzentwicklung der

Mitarbeitenden eine bedeutende Rolle spiele. In einem Interview wurde deutlich, dass eine volle Gleichwertigkeit die Voraussetzung für die dauerhafte Übernahme des:der Mitarbeitenden darstelle.

Für eine weitere Gruppe von Teilnehmenden war nicht initial das Erreichen einer vollen Gleichwertigkeit für die Verfahrensteilnahme entscheidend. Einige Teilnehmende betrachteten bspw. die Anpassungsqualifizierung als Teil des Validierungsverfahrens. Zwei Teilnehmende (TN 2 und 3) erläuterten, dass sie aus ihrer Sicht *nicht* „bestimmte Teile nicht bestanden" (TN 3) hätten, sondern dass das Verfahren von Beginn an zweiteilig angelegt worden sei. Im Beratungsgespräch mit dem:der Berufsexpert:in sei deutlich geworden, dass sie bestimmte Tätigkeitsbereiche in ihrem bisherigen Berufsleben nicht kennengelernt hätten. Ziel sei gewesen, zunächst ausgewählte Tätigkeitsbereiche validieren zu lassen und im Anschluss an eine Anpassungsqualifizierung die zweite Fremdbewertung zu absolvieren.

Neben diesen zielgruppenspezifischen Gründen existieren weitere Push-Faktoren, die eine Teilnahme begünstigen. Hier ist in erster Linie der Betrieb als verstärkendes Element zu sehen, der die Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung und einer zweiten Fremdbewertung pusht. Gründe hierfür können ein notwendiger Fachkräftenachweis sein, der aus dem Gewährleistungsrecht abgeleitet ist oder die regelmäßige Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungen, die nur mit einer passenden Grundausbildung besucht werden dürfen. Der Betrieb kann die Maßnahme selbst durchführen und ebenso aktiv während der Teilnahme an einer Maßnahme unterstützen, indem er diese finanziert, oder z. B. die Teilnahme durch Freistellung ermöglicht.

In anderen Fällen gaben die Kammermitarbeitenden den Anstoß zur Anpassungsqualifizierung, indem sie gemeinsam mit den Teilnehmenden im Anschluss an die erste Fremdbewertung reflektierten, welche Möglichkeiten zum Erwerb der vollen Gleichwertigkeit bestehen. Ein:e Mitarbeiter:in der Kammer verwies auf die besondere Bedeutung der Beratung der Kammer: Die Teilnehmenden seien mit dem System der beruflichen (Weiter-)Bildung nicht vertraut (K-MA 5). Sämtliche Kammermitarbeitenden erläuterten, dass sie im Falle einer teilweisen Gleichwertigkeit stets auf die Möglichkeit der Anpassungsqualifizierung hinweisen. Bei arbeitslosen Teilnehmenden scheint die aktive Einbindung der entsprechenden Berater:innen der Jobcenter und Arbeitsagenturen ein entscheidender Faktor zu sein.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die genannten Aspekte allein oder in Kombination treibende Elemente für die Durchführung einer Anpassungsqualifizierung sein können. Es gibt demgegenüber für einige Teilnehmende aber auch Gründe, die gegen eine weitere Qualifizierung sprechen. Diese sollen nachfolgend aufgezeigt werden und

abschließend um Erfolgsfaktoren und Drop-out-Gründe während der Anpassungsqualifizierung ergänzt werden.

3.1.2.2.2 Gründe gegen eine Anpassungsqualifizierung und zweite Fremdbewertung

Die Kammermitarbeitenden berichteten, warum viele Teilnehmende sich nicht für eine Anpassungsqualifizierung interessierten: Teilnehmende, die eine Anpassungsqualifizierung durchliefen, verfolgten i.d.R. eines der oben genannten Ziele. Generell sei die Motivation zur Anpassungsqualifizierung höher, wenn nur ein Teilbereich fehle (K-MA 4). Spielten diese Ziele keine Rolle bzw. sei „der Druck nicht groß genug" (K-MA 1), genüge vielen Teilnehmenden die teilweise Gleichwertigkeit.

Häufig sei zudem zu beobachten, dass Teilnehmende, die sich zunächst für eine Anpassungsqualifizierung interessiert hatten, sich nicht mehr meldeten und die Bemühungen im Sand verliefen (K-MA 1-5). Die Teilnehmenden meldeten sich nicht aktiv ab: „Es ist eher so, dass Teilnehmende verschwinden, keiner sagt, es interessiert sie nicht" (K-MA 4).

In den Interviews äußerten die Kammermitarbeitenden die Vermutungen, dass die Anpassungsqualifizierung als zu beschwerlich oder langwierig wahrgenommen werde (K-MA 4). Ein:e Mitarbeiter:in der Kammer betonte, dass der Prozess zügig ablaufen müsse, da die Teilnehmenden ansonsten das Interesse verlören oder sich die Umstände änderten (K-MA 1). Demnach ist eine zeitliche Nähe zum Validierungsverfahren ausschlaggebend: Je länger die Fremdbewertung her ist, desto seltener erfolgt eine Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung. Motivierte Personen müssen zeitnah ein passendes Angebot erhalten, um den „Spannungsbogen" aufrechtzuerhalten. Auch die in einigen Berufen vorherrschende Differenz zwischen Ausbildungsinhalten auf der einen und praktisch relevanten Tätigkeiten auf der anderen Seite, erschwere teilweise die Motivation für eine Teilnahme, da nicht ersichtlich wäre, wofür man die fehlenden Kompetenzen in der alltäglichen Praxis bräuchte (z. B. Dauerwelle im Beruf Friseur:in).

Generell wird ein hoher Unterstützungsbedarf auf Seiten der Teilnehmenden wahrgenommen, z. B. weil das System (Externenprüfung, Weiterbildungsangebote) nicht bekannt ist und darüber hinaus häufig schlechte Bildungserfahrungen zugrunde liegen. Weitere Gründe, sich gegen die Anpassungsqualifizierung und zweite Fremdbewertung zu entscheiden, seien zudem Prüfungsangst, der Lernaufwand, der mit dem Lernprozess bzw. der Prüfung verknüpft ist, sowie die parallele Organisation zum Beruf und/oder zum Familienleben (K-MA 1).

Diese zielgruppenspezifischen Gründe werden noch verstärkt durch äußere Faktoren, z. B. einer fehlenden (finanziellen) Unterstützung durch den Betrieb, dem eine teilweise

Gleichwertigkeit auch ausreicht oder der lediglich Bildungsaktivitäten unterstützt, die an konkrete Aufgaben im Unternehmen anschlussfähig sind.

Die Kammermitarbeitenden erläuterten, dass sich die Suche nach einem passenden **Kurs** als schwierig gestalte. Die Weiterbildungsbedarfe seien jeweils sehr spezifisch (Bsp. im Beruf Koch: erlernen eines bestimmten Fischgerichts) und würden nur selten in der erforderlichen konkreten Form von Bildungsträgern angeboten. Die Maßnahmen der Bildungsträger seien zu standardisiert und generalistisch angelegt und erfüllten nicht die einzelnen spezifischen Bedarfe – nur individuelle Zuschnitte seien sinnvoll. Teilweise unterstütze das Jobcenter bei der Kurssuche (K-MA 1).

Zudem sei die Akquise von Fördermitteln (Beantragung einer Förderung beim BIBB) nicht immer leicht (K-MA 1, 2, 4). Teilnehmende könnten erforderliche Kurse in der Regel nicht aus eigenen Mitteln zahlen – deswegen seien Fördergelder von großer Bedeutung (K-MA 1).

Generell wurde konstatiert, dass in Zeiten der Corona-Pandemie keine Kursangebote stattgefunden hätten.

3.1.2.2.3 Erfolgsfaktoren und Drop-out Gründe während der Anpassungsqualifizierung

Sowohl die Kammermitarbeitenden als auch die Teilnehmer:innen betonten, dass Wille, Ehrgeiz für einen ‚guten Job' sowie ein beruflicher Aufstieg zentral seien, um die Anpassungsqualifizierung und die zweite Fremdbewertung erfolgreich zu absolvieren. Als besonders bedeutend betonten sie: „Ehrgeiz, Reinknien, Durchhalten" (TN 6), „sich durchbeißen können, in etwas reinhängen, komplexe Sachverhalte durchdringen" (TN 2), „Selbstorganisation und -disziplin" (TN 3) sowie die „Motivation, abends und neben der Arbeit zu lernen" (TN 6).

Deutlich wurde, dass vier der fünf interviewten Teilnehmenden grundsätzlich dazu geneigt sind, sich weiterzubilden: Alle vier haben bereits in der Vergangenheit an Weiterbildungen teilgenommen, ein Studium absolviert, das Abitur berufsbegleitend erworben o.ä. Ein:e Teilnehmer:in betonte hingegen, dass sie:er nicht gerne lerne und „zu viel Theorie" (K-MA 1) abschreckend sei.

Von Seiten der Teilnehmenden wurden auch Schwierigkeiten benannt, die während der Anpassungsqualifizierung entstanden und welche Unterstützungsbedarfe daraus resultierten. Während der Anpassungsqualifizierung erlebten die Teilnehmenden als Schwierigkeiten insbesondere die parallele Organisation zum Beruf sowie zum Familienleben. Nichtsdestotrotz fühlten sich die Teilnehmenden gut auf die zweite Fremdbewertung vorbereitet. Die Teilnehmenden bewerteten die Begleitung der Kammermitarbeitenden während der Anpassungsqualifizierung als durchweg positiv

(„familiär, menschlich, engagiert" – TN 6), benötigten jedoch keine besondere / tiefergehende Unterstützung durch die Kammermitarbeitenden (K-MA 1, 4).

3.1.2.3 Kritische Auseinandersetzung

Im Zuge des Projektverlaufs und der im zweiten Projektjahr beginnenden Corona-Pandemie traten die Fragen zur Anpassungsqualifizierung in den Hintergrund, da deutlich weniger Erstverfahren als erwartet abgeschlossen werden konnten und selbst für diejenigen, die das Verfahren mit einer teilweisen Gleichwertigkeit abschlossen, eine Teilnahme an Anpassungsqualifizierungen teilweise aus unterschiedlichen Gründen nicht in Frage kam oder pandemiebedingt lediglich reduzierte Möglichkeiten auf dem Weiterbildungsmarkt vorherrschten. Somit wurden innerhalb dieses Prozessschritts deutlich geringere Fallzahlen erreicht. Neben der besonderen Form der Anpassungsqualifizierung finden Qualifizierungen im Validierungsverfahren allerdings in vielfältigen weiteren Kontexten statt (vgl. Kapitel 3.1.2.1).

Die gesammelten Erkenntnisse aus dem Falldokumentationsbogen, dem Fragebogen zur Anpassungsqualifizierung und der laufenden Befragung der Kammermitarbeitenden zeigen, dass die zumeist standardisierten Fragen nicht den Kern des Themas treffen, da insbesondere die (Nicht-) Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung ein höchst individuelles Thema ist, das von den zugrundeliegenden Kompetenzen des Teilnehmenden als auch dessen persönlichen Lebensumständen abhängig ist. Diese individuellen Beweggründe konnten wiederum im Rahmen der qualitativen Interviews herausgearbeitet werden. Allerdings sind diese Erkenntnisse auch dadurch gekennzeichnet, dass vor allem weiterbildungsaffine und motivierte Personen einem Interview zustimmten. In diesem Sinne sollte im Aufstockungsprojekt intensiver zur gezielteren Ansprache von weiterbildungsaversen Personen und passenden Unterstützungsmöglichkeiten durch die begleitenden Kammermitarbeitenden oder weiteren Akteuren geforscht werden.

In der Praxis zeigte sich für die Kammermitarbeitenden die Problematik, dass eine engmaschige Begleitung und Nachverfolgung der Teilnehmenden-Wege, die für eine lückenlose Dokumentation notwendig gewesen wären, zeitlich und organisatorisch schwierig umzusetzen war. Darüber hinaus gestaltete sich auch die Erstellung eines Maßnahmenkatalogs für die Teilnehmenden schwierig, da die fehlenden Kompetenzen für jeden Teilnehmenden höchst different sind und daher selten passende Bildungsangebote auf dem Markt gefunden werden. Häufig sind sehr individuelle Lösungen notwendig, um den Teilnehmenden gezielt die noch fehlenden Kompetenzen zu vermitteln. Hierzu zählen dann zumeist betriebliche Maßnahme, wie z. B. die Übernahme neuer, anderer Aufgaben und interne Schulungen von Vorgesetzten und erfahrenen Expert:innen. Insgesamt

erschien es aus Sicht der Kammermitarbeitenden, bezogen auf Maßnahmen des Weiterbildungsmarkts, zumeist hilfreich, dass bei diesem Thema eine Unterstützung durch andere (Beratungs-) Stellen, die im Kontext von Qualifizierungsmöglichkeiten beraten (z. B. Weiterbildungsberatung der Kammern, Jobcenter, Arbeitsagenturen), erfolgte.

3.1.3 Kosten der Fremdbewertungen im Validierungsverfahren

Im Projekt ValiKom Transfer sollte, auch mit Blick auf die geplante Schaffung einer gesetzlichen Grundlage, eine detaillierte Betrachtung der Kosten von Fremdbewertungen erfolgen. Hierzu wurde zu Beginn des Projekts in der Planungsphase der Evaluation der Fragebogen „Ausgaben Fremdbewertung" (vgl. Anhang 7) konzipiert. Der Fragebogen wurde jeder Projektkammer zugesendet und sollte für jede stattfindende Fremdbewertung ausgefüllt werden. Der Fragebogen umfasste folgende Struktur:

- Allgemeine Informationen (Kammername, Referenzberuf, Datum Fremdbewertung, Anzahl Teilnehmende inkl. Angaben zur angestrebten Gleichwertigkeit, Anzahl Berufsexpert:innen, Anzahl Kammermitarbeitende)
- Kosten für bis zu vier Berufsexpert:innen (nach Pauschalbetrag oder Stundensatz[11], Anzahl der bisher durchgeführten Fremdbewertungen)
- Sachkosten für die Fremdbewertung (Raum-, Materialkosten, Kosten für die Nutzung von Maschinen/Anlagen, Reisekosten Bewerter:innen, Verpflegung während Fremdbewertung[12])
- Zeitaufwand für die Kammermitarbeitenden (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung)

In der Konzeptionsphase dieses Fragebogens wurden sowohl die Projektleitung als auch das Arbeitsteam *Wissenschaftliche Begleitung* mehrfach eingebunden. Der Fragebogen wurde sodann im Rahmen des zweiten Arbeitsgruppentreffens dezidiert vorgestellt und erläutert, wie Eintragungen vorzunehmen sind. Fragen, die im Anschluss daran im alltäglichen Prozess entstanden, wurden gesammelt und in Form eines FAQs (vgl. Anhang 8) auf der gemeinsamen Plattform „work2gether" aufbereitet und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt.

Mit den Daten aus dieser Dokumentation der Ausgaben von Fremdbewertungen sollten folgende zentrale Forschungsfragen beantwortet werden:

[11] Hierbei wurde differenziert nach Vorbereitung (z. B. Antragsunterlagen sichten, Aufgaben erstellen), Durchführung (z. B. Aufgaben erklären, beobachten) und Nachbereitung (z. B. Beobachterkonferenz, Ergebnisdokumentation) der Fremdbewertung.

[12] Es konnten bei Bedarf bis zu drei zusätzliche Kostenarten eingetragen werden.

- Wie hoch sind die Ausgaben für Berufsexpert:innen? Welche Rolle spielen unterschiedliche Vergütungsformen?
- Wie hoch sind die Sachkosten für Fremdbewertungen?
- Unter welchen Bedingungen variieren die Kosten der Fremdbewertungen? Welche zentralen Einflussfaktoren bestimmen die Höhe der Kosten?
- Wie ist das Verhältnis der Kosten zwischen Einzel-Fremdbewertungen und Gruppen-Fremdbewertungen?
- Wie hoch ist der Zeitaufwand für die Kammermitarbeitenden?

Die Kammermitarbeitenden erhielten diesen Fragebogen am 07.02.2019 und wurden gebeten, diesen zwecks Dokumentation der Ausgaben nach jeder durchgeführten Fremdbewertung auszufüllen. Zum Stichtag 31.03.2021 erhielt das FBH insgesamt 639 Fragebögen zurück, die für 591 Fremdbewertungen und 829 Teilnehmende stehen: Handwerk (131 Fragebögen), Industrie und Handel (493 Fragebögen), Landwirtschaft (15 Fragebögen).

Im Anschluss an den Rückversand und die erste Sichtung der Ergebnisse wurde eine zusätzlich Rückkopplungsschleife implementiert, in der die Projektpartner:innen für alle gemeldeten Fremdbewertungen angeben sollten, ob es sich um einen Sonderfall handelte. Zu den Sonderfällen zählten beispielsweise:

- Berufsexpert:in der Kammer:
  Ausgaben für Berufsexpert:in = 0, weil Berufsexpert:in bei Kammer angestellt ist und der interne Verrechnungssatz nicht bekannt ist und daher nicht angegeben werden kann.
- Berufsexpert:in ehrenamtlich tätig:
  Ausgaben für Berufsexpert:in = 0, weil Berufsexpert:in ehrenamtlich für Projekt tätig ist.
- Berufsexpert:in freigestellt:
  Ausgaben für Berufsexpert:in = 0, weil Berufsexpert:in für Tätigkeit vom Betrieb freigestellt wurde.
- Sachkosten der Kammer/des Betriebs:
  z. B. Miete ist nicht angefallen, da Räumlichkeiten der eigenen Kammer genutzt wurden und ein interner Verrechnungssatz dafür nicht bekannt ist.
- Digitale Fremdbewertung:
  Sachkosten geringer oder = 0, weil die Fremdbewertung digital durchgeführt wurde.

In einem weiteren Bemerkungsfeld konnten zusätzliche Informationen eingetragen werden, die für die Auswertung relevant waren. Hierzu zählten beispielsweise die Angabe von in die

Pauschalen für die Berufsexpert:innen integrierte Kostenbestandteile (z. B. Sachkosten) oder der Hinweis, dass die hohen Sachkosten einer Fremdbewertung darauf zurückzuführen sind, dass Materialien auf Lager angeschafft wurden, die für weitere Fremdbewertungen genutzt werden können, da dies kostengünstiger war. Darüber hinaus sollten die Kammermitarbeitenden angeben, ob es sich um Einzel- oder Gruppenfremdbewertungen handelte, um die durchschnittlichen Gesamtkosten pro Teilnehmer:in korrekt zu ermitteln.

3.1.3.1 Kritische Einordnung der Erkenntnisse

Die hier dargestellten Kosten und deren zugrunde liegende Datenbasis können nicht zur Kalkulation einzelner Verfahren genutzt werden. Sie zeigen aber auf, wovon die Kosten der Verfahren pro Beruf abhängig sind und welche Einflussfaktoren die konkrete Höhe der Kosten beeinflussen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Inkonsistenzen in den Daten vorliegen und damit eine eingeschränkte Datenqualität unterstellt werden kann. Beispielsweise enthalten die Gruppen-Fremdbewertungen, aufgrund der Tatsache, dass pro Fremdbewertung ein Bogen ausgefüllt wurde, im Fall der gestuften Berufe teilweise beide Berufe (z. B. Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist). Darüber hinaus verschwimmen insbesondere im Fall der Pauschalen die Grenzen der einzelnen Kostenbestandteile, da teilweise neben der Vergütung für die Berufsexpert:innen auch Sachkosten und/oder andere Kostenarten mit der Pauschale vergütet wurden. Im Datensatz zu den Kosten der Fremdbewertung spiegelt sich daher die Vielfalt der Validierungsverfahren wider. Nichtsdestotrotz sollen die nachfolgenden Ergebnisdarstellungen verdeutlichen, welche Einflussfaktoren für die Höhe der Kosten bedeutend sind und einen Überblick über die bisherigen Kosten der Fremdbewertungen geben, die, an dieser Stelle einschränkend angemerkt, dem Projektstatus unterliegen.

3.1.3.2 Durchschnittliche Gesamtkosten von Fremdbewertungen

Für die anschließenden Kostenanalysen konnten insgesamt 631 Fremdbewertungen mit 821 Teilnehmenden ausgewertet werden. Tabelle 1 zeigt für die Top 24 Berufe (Anzahl ≥ 10 Fremdbewertungen) die Anzahl der Teilnehmenden.

Beruf	Häufigkeit
Kaufmann:frau für Büromanagement	139
Maschinen- und Anlagenführer:in	68
Friseur:in	47
Fachlagerist:in	41
Kaufmann:frau im Einzelhandel	35
Fachkraft für Lagerlogistik	34
Verkäufer:in	33

Köch:in	31
Fachkraft für Metalltechnik	28
Elektroniker:in	22
Restaurantfachmann:frau	18
Fachinformatiker:in	17
Maler und Lackierer:in	16
Anlagenmechaniker:in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	12
Mediengestalter:in Digital und Print	12
Hotelfachmann:frau	10
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker:in	9
Metallbauer:in	9
Hauswirtschafter:in	**8**
Fahrzeuglackierer:in	7
Gärtner:in	7
Maßschneider:in	7
Fachkraft im Gastgewerbe	5
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger:in	5

Tabelle 1: Anzahl Fremdbewertungen für alle Berufe ≥ 10

Daneben wurden auch Fremdbewertungen in den Berufen Gebäudereiniger:in, Technische:r Produktdesigner:in, Fachmann:frau für Systemgastronomie, Hotelkaufmann:frau, Industrieelektriker:in, Verfahrensmechaniker:in für Beschichtungstechnik, Bauten- und Objektbeschichter:in, Straßenbauer:in erfasst, allerdings mit Fallzahlen < 5, weswegen sie hier keine nähere Betrachtung erfahren. Die häufigsten Berufe pro Kammerbereich sind jeweils herausgehoben markiert: Kaufmann:frau für Büromanagement (IHK), Friseur:in (HWK) und Hauswirtschafter:in (LWK).

Ermittelt wurden im Fragebogen die Gesamtkosten pro Fremdbewertung. Diese setzen sich zusammen aus Kosten für die Berufsexpert:innen (Vergütung) und Sachkosten. Die Vergütung der Berufsexpert:innen kann pauschal erfolgen oder es werden Stundensätze festgelegt und in der abschließenden Rechnung mit dem geleisteten Stundenaufwand für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Fremdbewertung multipliziert. Beide Vergütungssysteme sind in den Kammern unterschiedlich häufig vertreten, 12 Kammern bezahlen rein pauschalbasiert, 16 rein stundenbasiert und 2 weisen ein Mischsystem auf. Darüber hinaus differieren auch die Höhe der Pauschalbeträge und Stundensätze in den einzelnen Kammern. Im Mittel liegt der Pauschalbetrag pro Berufsexpert:in und Teilnehmenden bei 351,54 €, wobei die Standardabweichung mit

148,43 € (Min: 50 €, Max: 950[13] €) angegeben werden muss[14]. Legt man alle Stundensätze für die Berufsexpert:innen zugrunde, liegt der Mittelwert bei 22,08 €, die Standardabweichung kann mit 9,74 € (Min: 10 €, Max: 60 €) angegeben werden[15].

Abbildung 7 zeigt die durchschnittlichen Gesamtkosten pro Teilnehmer:in für die oben genannten Berufe[16]. Diese liegen über alle Berufe hinweg (n=32) bei 488,47 €. Aus den Daten ergibt sich, dass die Spannbreite der durchschnittlichen Gesamtkosten pro Teilnehmer:in von 233,24 € im Beruf Hauswirtschafter:in bis 1.145,02 € im Beruf Fliesen-, Platten- und Mosaikleger:in reicht. Konkret kann die enorme Differenz zwischen diesen beiden Berufen darin begründet werden, dass im Beruf Hauswirtschafter:in viele Teilnehmende eine teilweise Gleichwertigkeit anstreben, die Kosten dadurch tendenziell geringer sind, da weniger umfassende Kompetenzen in die Aufgabenstellung integriert werden müssen und die Fremdbewertungen in der Regel kürzer sind. Die durchschnittlichen Sachkosten sind im Beruf Hauswirtschafter:in ebenso eher gering (99,28 €), während diese bei FPM-Leger:innen im hohen Bereich (489,77 €) im Verhältnis zu den restlichen Berufen liegen. Im Vergleich aller Berufe erscheinen auch die durchschnittlichen Expert:innenkosten mit 655,25 € für diesen Beruf ebenfalls eher hoch. Allerdings muss hier einschränkend angemerkt werden, dass die hinterlegten Grundgesamtheiten (Hauswirtschafter:in, n=8; Fließen, -Platten- und Mosaik-Leger:in, n=5) relativ niedrig sind und daher verzerrende Sondereffekte für diese Berufe nicht ausgeschlossen werden können.

[13] Einschränkend sei an dieser Stelle angemerkt, dass in diesem Fall eine Vermischung von Vergütung und Sachkosten (hier: Reisekosten) stattfand, so dass das reine Honorar für die:den Expert:in weniger als 950 € umfasste.

[14] n=373.

[15] n=409.

[16] Über diese Berufe werden 651 Teilnehmende an Fremdbewertungen abgebildet.

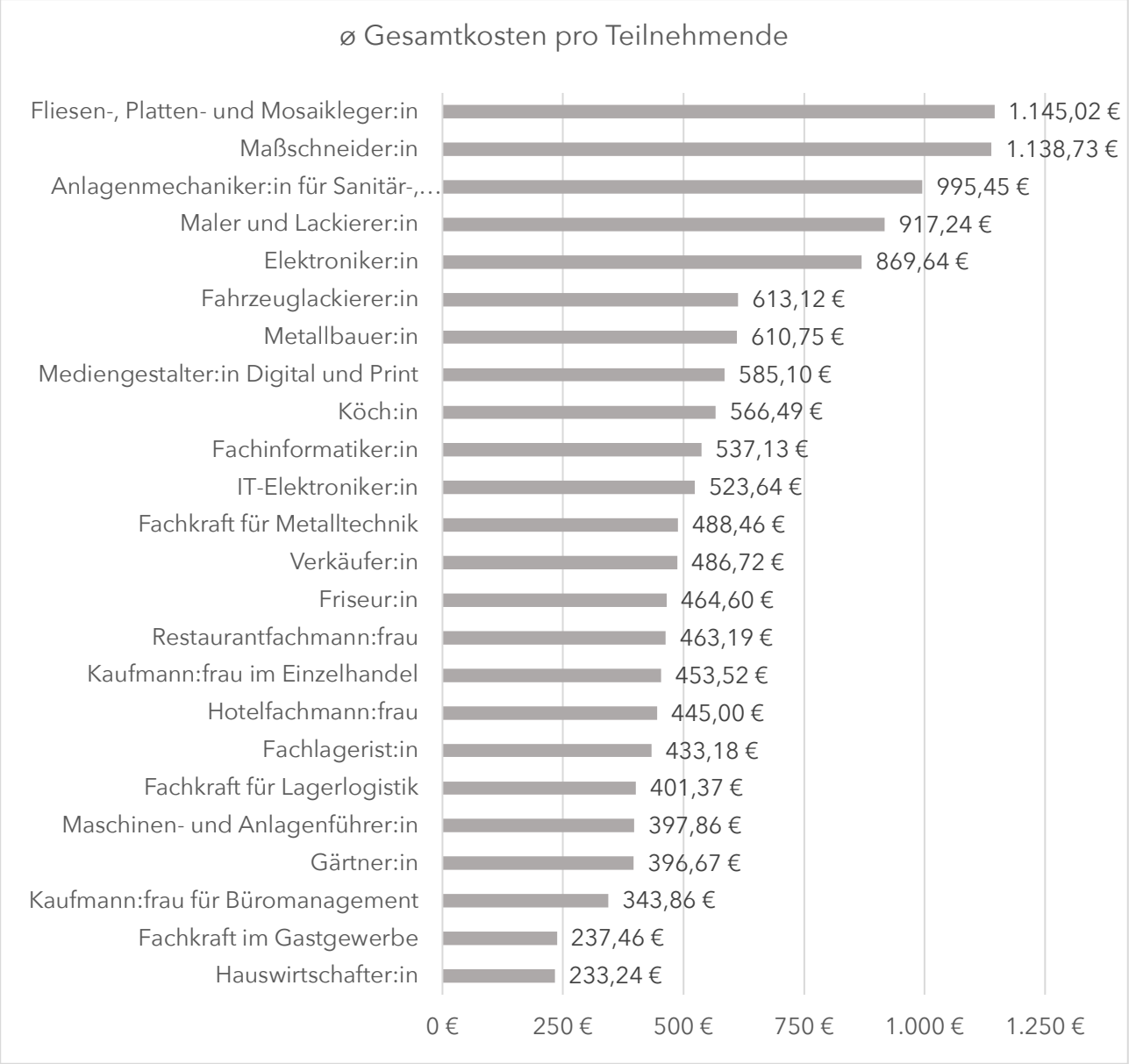

Abbildung 7: Durchschnittliche Gesamtkosten pro Teilnehmer:in für alle Berufe ≥ 10

Die enorme Differenz der Gesamtkosten pro Teilnehmer:in in den einzelnen Berufen resultiert aus den unterschiedlichen Einflussfaktoren, die die Höhe der Kosten bestimmen. Neben dem Beruf, zählen hierzu auch die Anzahl der zu bewertenden Tätigkeitsbereiche sowie die zugrundeliegenden planerischen und organisatorischen Begebenheiten in den einzelnen Projektkammern. Eine detaillierte Analyse der Einflussfaktoren auf die Höhe der durchschnittlichen Gesamtkosten kann dem nachfolgenden Kapitel entnommen werden.

An dieser Stelle soll aber bereits anhand jeweils eines Berufs in den Kammerbereichen dargestellt werden, wie stark die Gesamtkosten auch innerhalb der einzelnen Berufe variieren (vgl.

Beruf	Ø GK pro TN	Minimum	Maximum	n

Hauswirtschafter:in	233,24 €	62,25 €	641,87 €	17
Kaufmann:frau für Büromanagement	343,86 €	15,00 €	1.271,15 €	142
Friseur:in	464,60 €	125,50 €	990,53 €	89

Tabelle 2).

Beruf	Ø GK pro TN	Minimum	Maximum	n[17]
Hauswirtschafter:in	233,24 €	62,25 €	641,87 €	17
Kaufmann:frau für Büromanagement	343,86 €	15,00 €	1.271,15 €	142
Friseur:in	464,60 €	125,50 €	990,53 €	89

Tabelle 2: Streuung der ø Gesamtkosten pro Teilnehmer:in für ausgewählte Berufe

Die durchschnittlichen Gesamtkosten im Beruf Hauswirtschafter:in (LWK) variieren zwischen 62,25 € und 641,87 € pro Teilnehmenden. Der Minimalwert resultiert aus einer Gruppen-Fremdbewertung, in der jede:r Teilnehmende lediglich in einem Tätigkeitsbereich bewertet wurde. Darüber hinaus wurde für diesen Fall angegeben, dass es sich um einen Sonderfall (Sachkosten des Betriebs) handelte, d.h. es fielen für diesen Fall keine oder geringere Sachkosten an, da diese der Kammer zugerechnet wurden und kein interner Verrechnungssatz angegeben werden konnte. Der Maximalwert von 641,87 € wiederum speist sich vor allem aus sehr hohen Sachkosten, in diesem Fall Raumkosten, die bei den anderen Fremdbewertungen keine Rolle spielten (Sachkosten des Betriebs).

Im Fall der Kaufleute für Büromanagement liegt der Minimalwert mit 15,00 € äußerst niedrig. Allerdings ist dieser darauf zurückzuführen, dass sowohl der:die Berufsexpert:in ehrenamtlich tätig war, als auch dass der Sonderfall *Sachkosten der Kammer* angegeben wurde. Die 15 € spiegeln lediglich die notwendige Verpflegung am Tag der Fremdbewertung wider. Selbstverständlich stellt dies nicht den „Normalfall" dar, soll aber dennoch aufzeigen, wie vielfältig die einzelnen Verfahren sein können. Der Maximalwert in diesem Beruf liegt mit 1.271,15 € sehr viel höher als der durchschnittliche Wert 343,86 €. Auch hierbei handelt es sich um einen Sonderfall, da die Vorbereitungsdauer der Fremdbewertung überaus hoch angesetzt war und in Kombination mit einem durchschnittlichen Stundensatz die Kosten für den:die Berufsexpert:in im Verhältnis zu den anderen Fremdbewertung stark erhöht wurden. Die hohe Vorbereitungsdauer kann in einem besonderen Aufwand in der Erstellung der Aufgaben begründet sein und dabei entweder auf eine:n unerfahrene:n Berufsexpert:in schließen lassen oder auf einen besonderen Aufwand der durch die Voraussetzungen des Teilnehmenden begründet war. In dieser Fremdbewertung wurde eine volle Gleichwertigkeit angestrebt.

[17] N bezieht sich auf die zugrundeliegende Anzahl an Teilnehmenden in den einzelnen Berufen.

Die durchschnittlichen Gesamtkosten pro Teilnehmer:in im Beruf Friseur:in variieren zwischen 125,50 € und 990,53 €. In der Fremdbewertung, die dem Minimalwert zugrunde liegt, wurden sogar zwei Teilnehmende mit dem Ziel einer teilweisen Gleichwertigkeit von zwei Berufsexpert:innen bewertet. Aufgrund eines geringen Stundensatzes und zu vernachlässigender Sachkosten entstanden dennoch diese geringen durchschnittlichen Kosten. Dem Maximalwert liegt eine Fremdbewertung zugrunde, in der ein:e Teilnehmende:r eine volle Gleichwertigkeit anstrebte. Die hohen Kosten resultieren aus einem überdurchschnittlich hohen Stundensatz und ebenso überdurchschnittlich hohen Raum- und damit Sachkosten.

Zusammenfassend zeigt sich anhand dieser ausgewählten Beispiele die vielfältige Bandbreite von Validierungsverfahren und die hohe Individualität, die den Kosten der Fremdbewertung zugrunde liegt. Abseits der hier dargestellten Randphänomene kann insbesondere für die Kaufleute für Büromanagement und die Friseure auf Basis der hohen Anzahl durchgeführter Fremdbewertungen angenommen werden, dass die dargestellten Durchschnittswerte einen realistischen Näherungswert dokumentieren. Nichtsdestotrotz kann es in Einzelfällen, wie dargelegt, zu starken Abweichungen kommen. In Anbetracht des Projektstatus der Validierungsverfahren kann nicht abschließend geklärt werden, ob die beschrieben Sonderfälle in Gänze fortbestehen werden oder ob, insbesondere in Bezug auf die internen Sachkosten und Expertenkosten der Kammern, in Zukunft eine Umlage auf die Teilnehmenden stattfinden wird, insofern das Verfahren eine gesetzliche Verankerung findet.

3.1.3.3 Einflussfaktoren auf die Höhe der Kosten der Fremdbewertung

Im vorangegangenen Kapitel fanden bereits einige Einflussfaktoren auf die Kosten der Fremdbewertung Anklang, die nachfolgend erweitert und im Detail analysiert werden. Zur Analyse der Gesamtkosten und ihrer Einflussfaktoren ist es wichtig herauszustellen, wie sich diese zusammensetzen. Abbildung 8 kann entnommen werden, dass sie sich aus den Kosten für die mit der Fremdbewertung beauftragten Berufsexpert:innen, die entweder pauschal oder stundenbasiert vergütet werden, und den angefallenen Sachkosten zusammensetzen. Im Sinne der konzeptionellen Vorüberlegungen konnten Sachkosten für folgende Elemente angegeben werden: Räume, Material, Nutzung von Maschinen/Anlagen, Reisekosten der Berufsexpert:innen, Verpflegung während der Fremdbewertung. Darüber hinaus ermöglichte der Fragebogen die Angabe von bis zu drei weiteren Kostenarten. An dieser Stelle wurden insbesondere Versicherungen (Haftpflicht- und Unfallversicherung) für Bewerter:innen und Teilnehmende genannt. Darüber hinaus wurden Reisekosten der Kammermitarbeitenden, Kosten für die Aufgabenerstellung und die Erstellung von Beobachtungskriterien durch dritte Berufsexpert:innen sowie Kosten für

die Vorbereitung von Werkstätten angegeben. Diese Aspekte sind im Verhältnis zu den anderen Bestandteilen der Sachkosten jedoch zu vernachlässigen.

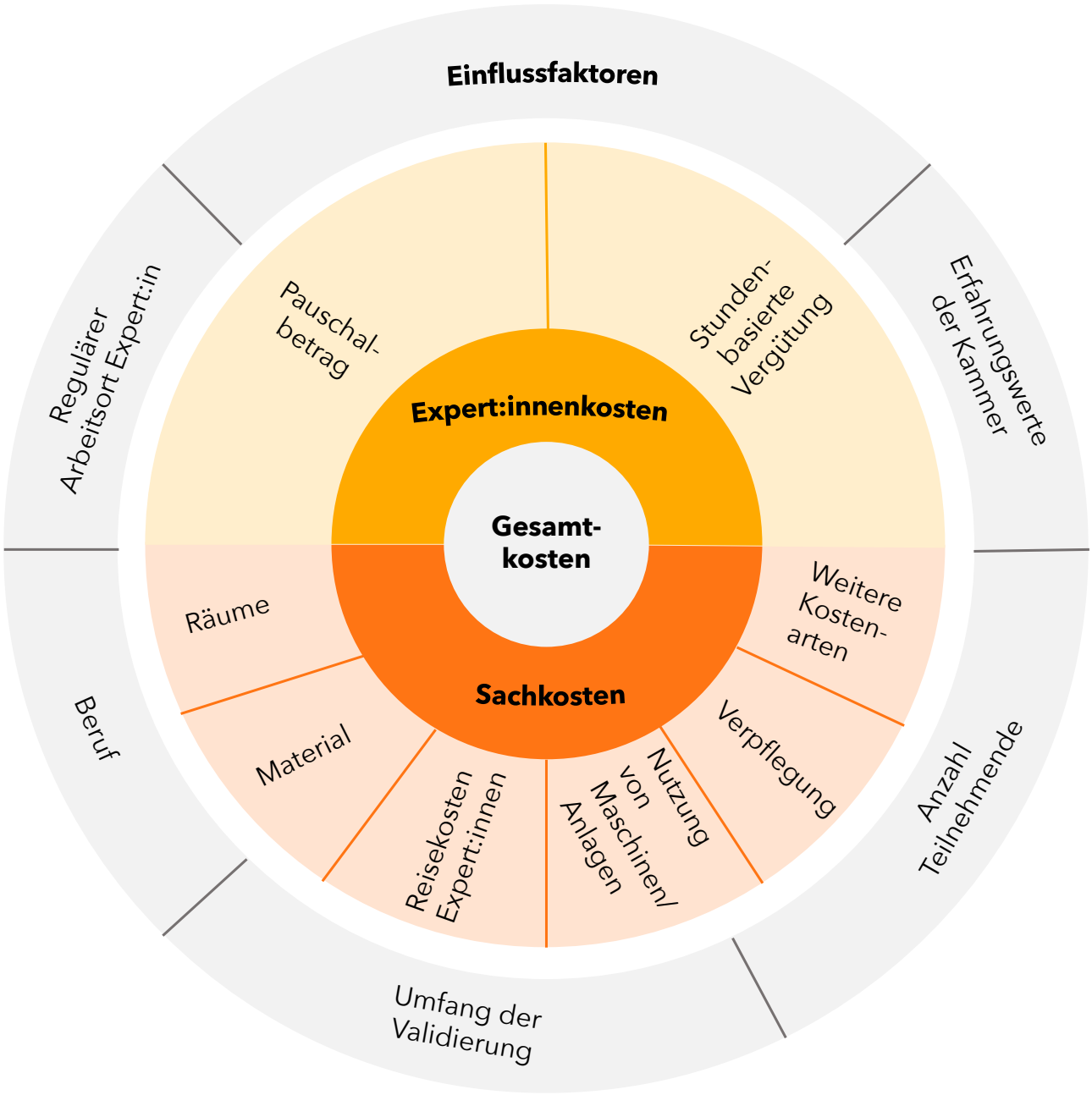

Abbildung 8: Einflussfaktoren auf die Höhe der Gesamtkosten der Fremdbewertung

Im Rahmen der Auswertung und einer detaillierten Kostenanalyse konnten 7 relevante Einflussfaktoren für die Höhe der Kosten identifiziert werden.

Beruf

Für die Höhe der Kosten sind die Art und Beschaffenheit der berufsrelevanten Kompetenzen sowie die spezifischen Arbeitsorte (z. B. Büro, Werkstatt, Außendienst,

Lager) ausschlaggebend. Diese Aspekte entscheiden z. B. mit darüber, wie hoch der notwendige Materialeinsatz ist. So fallen in kaufmännischen Berufen in der Regel weniger Sachkosten an, da für die Durchführung einer Fremdbewertung in den meisten Fällen ein Raum, Computer und Büromaterialien ausreichend sind, während in gewerblich-technischen Berufen teilweise über einen erhöhten Materialeinsatz auch höhere Sachkosten erzielt werden.

3.	**Verputzen, dämmen und montieren**	• Verschiedene Putze und Edelputze auftragen • Dämmstoffe einbauen • Unterkonstruktionen erstellen • Trockenbauelemente, Decken sowie Wände aufstellen • Abdichten durch Verfugen und Versiegeln sowie anbringen der einzelnen Bauteile • Ausbau- und Montagearbeiten durchführen

Tabelle 3: Beruf Maler und Lackierer:in, Tätigkeitsbereich 3

Eine Fremdbewertung im Beruf Maler und Lackierer:in, Tätigkeitsbereich 3 „Verputzen, dämmen und montieren“ (vgl. Tabelle 3) erfordert beispielsweise regelmäßig einen hohen Vorbereitungs- und Materialaufwand. Für die handlungsorientierte Bewertung der Tätigkeiten ist es erforderlich, genügend Übungskabinen und Materialien in Bildungszentren vorzuhalten und vorzubereiten, in denen z. B. Putz aufgetragen, Dämmstoffe eingebaut und Trockenelemente aufgestellt werden können. Häufig sind in diesem Beruf auch lange Trocknungszeiten zu beachten, bevor weitergearbeitet werden kann. Demgegenüber gibt es auch Berufe, die in erster Linie im Betrieb der Teilnehmenden stattfinden, als Beispiel können hier Maschinen- und Anlagenführer:innen genannt werden. Die Durchführung der Fremdbewertung erfolgt hier meist an derselben Maschine/Anlage, an der die Teilnehmenden im beruflichen Alltag beschäftigt sind. Insofern fallen in der Regel weder Raum- noch Materialkosten an. Dies zeigt, dass auch der **Ort der Validierung** und der **notwendige Materialeinsatz** für die Höhe der Kosten einer Fremdbewertung ausschlaggebend sind.

Umfang der Validierung

Für die Höhe der Kosten ist selbstverständlich auch entscheidend, ob eine volle oder eine teilweise Gleichwertigkeit angestrebt wird, konkret, wie viele der vorgegebenen Tätigkeitsbereiche eines Berufs validiert werden. Der Unterschied zwischen einer vollen und einer 90 %-igen teilweisen Gleichwertigkeit wird im Aufwand der Aufgabenerstellung und Durchführung der Fremdbewertung weniger ausschlaggebend sein als eine 80 %-ige gegenüber einer 10 %-igen Gleichwertigkeit. Beispielhaft sei hier der Beruf Friseur:in

genannt: 544,71 €/TN (n=25) entfielen durchschnittlich auf die Erlangung einer vollen Gleichwertigkeit, 433,17 €/TN (n=36) auf die Erlangung einer teilweisen Gleichwertigkeit.

Anzahl der Teilnehmenden

Innerhalb der Validierungsverfahren finden sowohl Gruppen- als auch Einzel-Fremdbewertungen statt. Insofern wurde mit der Auswertung auch die Frage verfolgt, ob Gruppen-Fremdbewertung einen positiven Einfluss auf die Höhe der Kosten der Fremdbewertungen haben. Dafür wurden zunächst die durchschnittlichen Gesamtkosten pro Teilnehmer:in berechnet, um eine bessere Vergleichbarkeit der Kosten zu erzielen. In der Gesamtschau zeigt sich, dass Gruppen-Fremdbewertungen in der Regel kostengünstiger durchgeführt werden können.

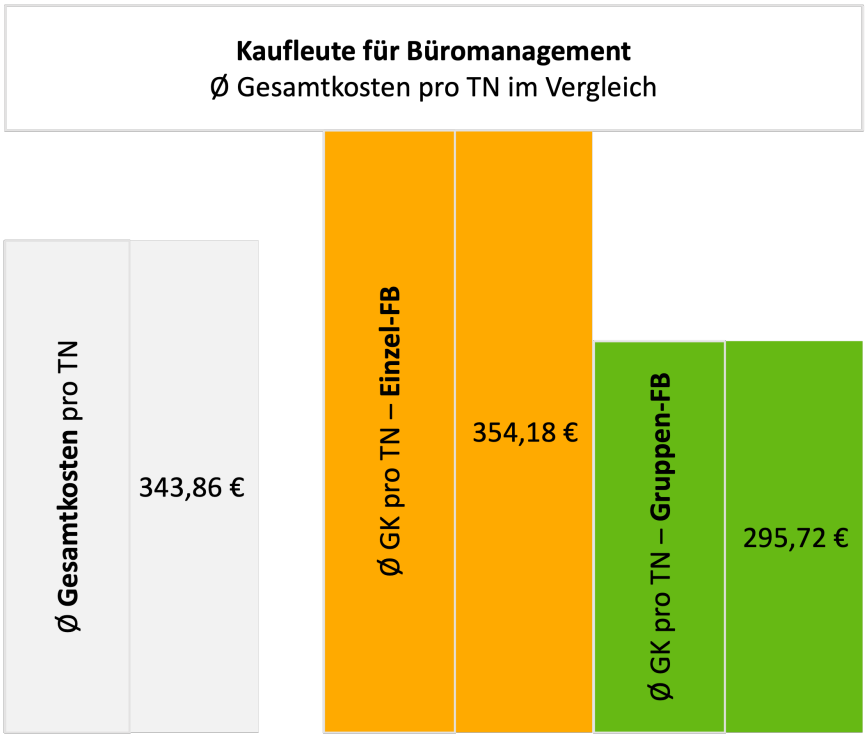

Abbildung 9: Durchschnittliche Gesamtkosten pro Teilnehmer:in nach Einzel- und Gruppen-Fremdbewertung für den Beruf Kaufmann:frau für Büromanagement

Dies gilt, wie in Abbildung 9 dargestellt, beispielweise für den Beruf Kaufleute für Büromanagement. Die konkrete Durchführung der Fremdbewertung ähnelt hier einem Assessment Center, indem beispielsweise die Vorbereitungszeit eines Teilnehmenden parallel zum Fachgespräch mit einem weiteren Teilnehmenden stattfindet.

In der Regel trifft dies auch auf viele gewerblich-technische Berufe, vor allem im Handwerk, zu: Fremdbewertungen finden hier in der Regel im Bildungszentrum oder im Betrieb statt.

Vor allem im Bildungszentrum können mehrere Teilnehmende von einer oder einem Berufsexpert:in beobachtet und bewertet werden (je nach Gruppengröße der Teilnehmenden werden auch mehrere Expert:innen eingesetzt), sodass die Kosten für den:die Bewerter:in auf mehrere Teilnehmende verteilt und damit die Fremdbewertungen pro Teilnehmer:in günstiger werden.

Regulärer Arbeitsort der Berufsexpert:innen

Die Höhe der Kosten einer Fremdbewertung ist auch davon abhängig, ob der:die Berufsexpert:in selbstständig tätig ist, in einem Bildungszentrum einer Kammer oder einem Betrieb beschäftigt ist. In allen drei Fällen kann es sein, dass eine reguläre Vergütung gezahlt wird, allerdings ist es auch möglich, dass die Expert:innen die Fremdbewertung als eine ehrenamtliche Tätigkeit ausführen oder von ihrem Betrieb freigestellt werden, sodass keine direkten Kosten für die Vergütung entstehen.

Erfahrungswerte der Kammer

Abschließend beeinflussen auch die praktischen Erfahrungswerte der Kammermitarbeitenden mit der Durchführung von Fremdbewertungen generell und in einzelnen Berufen im Speziellen die Höhe der Kosten. Im Vorfeld der Fremdbewertung müssen Expert:innen akquiriert und geschult werden. Für die erste Fremdbewertung in einem Beruf fallen daher in der Regel höhere Kosten an, da die Expert:innen zum ersten Mal Aufgabenstellungen und Beobachtungskriterien im Kontext der Fremdbewertung erstellen und damit einen erhöhten Vorbereitungsaufwand angeben, der höhere Kosten verursacht. Die Kammermitarbeitenden auf der anderen Seite führen die organisatorische Vorbereitung der Fremdbewertung ebenfalls initial durch. Steigen mit zunehmender Anzahl durchgeführter Fremdbewertungen die Erfahrungswerte, können ggf. Kosteneinsparungs-potenziale auf Seiten der Organisation erkannt und genutzt werden.

Die genannten Faktoren beeinflussen in ihrem Zusammenspiel die konkrete Höhe der Kosten einer Fremdbewertung und können ausgehend von einer detaillierten Kontextanalyse in einzelnen Kammern im Rahmen der Planung einer Fremdbewertung für die Ermittlung der voraussichtlichen Kosten dieser Eingang finden.

3.1.4 Zeitaufwand der Kammermitarbeitenden

Die Kammermitarbeitenden wurden mittels schriftlicher Befragung zu ihrem Zeitaufwand im Projekt befragt. Die Befragung erfolgte zu zwei Zeitpunkten. Ziel der Befragung war es herauszufinden, welcher Prozessschritt im Schnitt welchen Zeitumfang in Anspruch nimmt. Die Ergebnisse sollten die Planbarkeit von ggf. in Zukunft beteiligten Kammern an den Validierungsverfahren erleichtern, indem hilfreiche Informationen zur Planung von Arbeitsprozessen und Stellenprofilen zur Verfügung stehen.

Im Fragebogen wurde daher der geschätzte zeitliche Aufwand, der mit den einzelnen Aufgaben im Projekt verbunden ist, erfasst. Ebenso wurde untersucht, ob und inwiefern sich dieser zeitliche Aufwand im Verlauf des Projekts verändert. Dazu wurde der Fragebogen in zwei Befragungszeiträumen ausgefüllt:

1. Zeitraum: März 2020 (Rückversand zum 25.04.20)

2. Zeitraum: März 2021 (Rückversand zum 16.04.2021)

Diese zweigeteilte Erhebung folgte der Annahme, dass im zweiten Projektjahr eine Veränderung der Tätigkeitsschwerpunkte insbesondere hin zu Erstverfahren erfolgt, während das erste Jahr vor allem dem Aufbau des Validierungsangebots und der Akquise von Teilnehmenden gewidmet sein könnte. In der zweiten Befragung 2021 wurden zusätzlich zum Fragebogen, pandemiebedingte Abweichungen im Zeitaufwand erhoben, um die Ergebnisse kontextuell besser einordnen zu können.

Der Fragebogen wurde durch das FBH erstellt und im Anschluss mit der Projektleitung und Vertreter:innen aus der Gruppe der Kammermitarbeitenden (Arbeitsteam *Wissenschaftliche Begleitung*) diskutiert und final abgestimmt.

Bei der Befragung handelt es sich um eine Vollerhebung. Allen beteiligten Kammermitarbeitenden im Projekt ValiKom Transfer wurde der digitale Fragebogen mit der Bitte um Beantwortung zugesandt. Dieser Bitte folgten alle Mitarbeitenden, sodass 2020 und 2021 33 Kammermitarbeitende von 30 Kammern an der Befragung teilnahmen. 2021 wurden allerdings lediglich 32 Fragebögen berücksichtigt, da eine Kammer, abweichend zur Erhebung im Jahr 2020, einen gemeinsamen Fragebogen abgab.

Die Mitarbeitenden wurden darum gebeten, ihre gesamte Arbeitszeit zunächst auf folgende grobe Teilbereiche ihrer Aufgaben zu beziehen: Akquisetätigkeiten (Berufsexpert:innen und Teilnehmende), Beratung, Verfahren im Erstverfahren, Anpassungsqualifizierung, Verfahren im Folgeverfahren, Projektarbeit, Sonstiges. Im Anschluss konnten sie für jeden dieser Teilbereiche detailliertere Angaben machen (siehe Anhang 9), wobei teilweise unterschiedliche Betrachtungszeiträume zugrunde lagen. Zur Verdeutlichung, was unter den einzelnen Tätigkeiten zu verstehen ist, waren einige Bereiche des Fragebogens mit Hinweisen hinterlegt. Der Fragebogen folgte in seiner Struktur damit den Prozessschritten des Validierungsverfahrens. Darüber hinaus wurden als grundlegende Parameter folgende allgemeine Daten erfasst: Kammername, Stellenumfang (in Prozent), Wochenarbeitszeit (in Stunden), Projekteinstieg (Datum).

Im Fragebogen sollte eingetragen werden, wie hoch der prozentuale Anteil der einzelnen Tätigkeiten in Bezug auf die jeweilige gesamte Arbeitszeit ist. Auf Basis der prozentualen Angaben wurde mit der zuvor angegebenen Wochenarbeitszeit errechnet, wie viele

Stunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche, für welche Tätigkeit verwendet wird. Aufgrund der Vielschichtigkeit der Projekttätigkeiten kann es sich hierbei lediglich um Näherungswerte handeln, die mit der tatsächlichen Alltagspraxis nicht übereinstimmen.

Hierbei ist es wichtig hervorzuheben, dass lediglich grobe Schätzungen gefragt waren. Die Ergebnisse spiegeln nicht die tatsächlichen Arbeitsstunden pro Teilbereich wider, sondern sollen eine Annäherung an die Aufgabenverteilung im Projekt ermöglichen.

3.1.4.1 Fragebogenbeteiligung im Vergleich

An der ersten Befragung nahmen 30 Kammern mit insgesamt 33 Kammermitarbeitenden teil, sodass zur Auswertung 33 Fragebögen berücksichtigt wurden. Vier der Kammern hatten geteilte Stellen, die weiteren 26 Kammern hatten Einzelstellen. Von diesen Einzelstellen hatten 20 einen Stellenumfang von 100 %, was 34-41 Stunden pro Woche entsprach, weitere 6 Einzelstellen hatten einen Stellenumfang unter 100 % mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 25 und 35 Stunden. In Bezug auf die geteilten Stellen gab es verschiedene Strukturen (50/50, 60/40, 70/30).

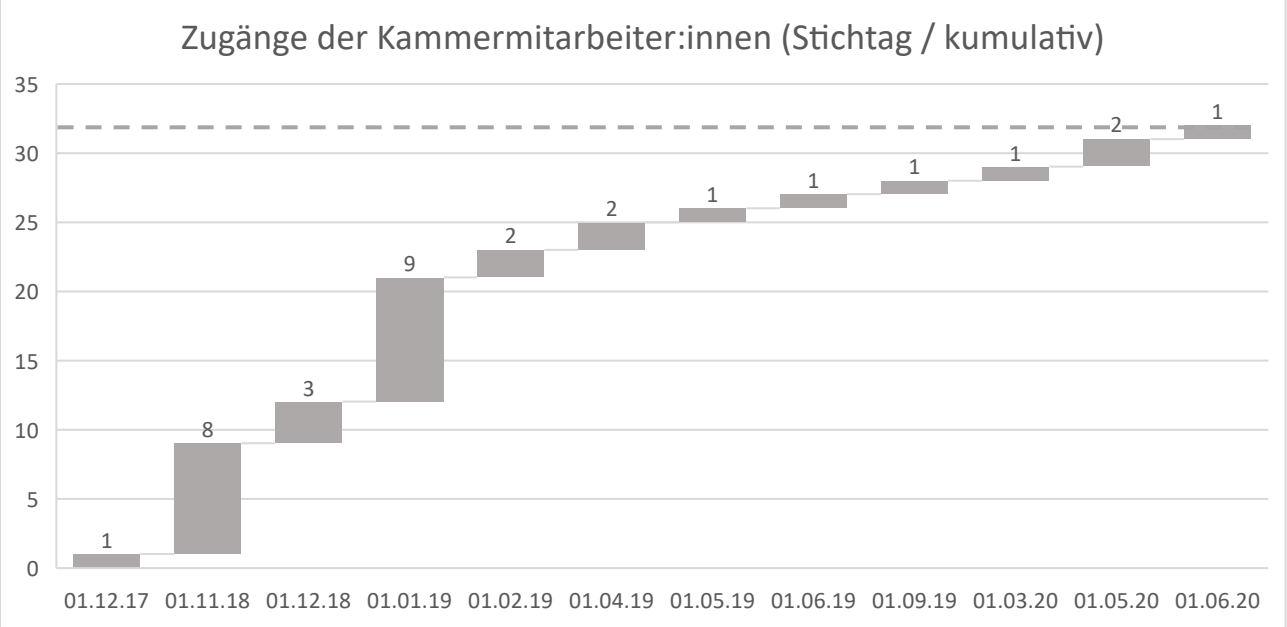

Abbildung 10: Zugänge der Kammer-Mitarbeiter:innen (Stichtag/kumulativ) im Projektzeitraum

Abbildung 10 zeigt die kumulativen Zugänge der zur Erhebung 2021 aktiven Stelleninhaber:innen. Betrachtet wurde hierbei die gesamte bisherige Projektlaufzeit. Innerhalb des Projektverlaufs wurden einige Stellen an den Kammern neu besetzt, sodass auch Mitte 2020 noch Neuzugänge zu verzeichnen waren.

An der zweiten Befragung nahmen ebenso 30 Kammern mit insgesamt 33 Kammermitarbeitenden teil, wobei eine Kammer einen gemeinsamen Fragebogen abgab, sodass 32 Fragebögen zur Auswertung herangezogen werden konnten. Sowohl 2020 als

auch 2021 waren eine Stelle bzw. eine Teilstelle nicht besetzt, sodass statt 34 potenziell möglichen Fragebögen, 33 bzw. 32 zur Auswertung vorlagen. Grundsätzlich blieb die Stellenstruktur in beiden Jahren dieselbe.

3.1.4.2 Tätigkeiten und ihre Teilbereiche

Die grundlegenden Tätigkeiten und ihre Teilbereiche wurden, wie zuvor beschrieben, im Fragebogen vorgegeben. Zu den Tätigkeiten zählten: Akquisetätigkeiten (Berufsexpert:innen und Teilnehmende), Beratung, Verfahren im Erstverfahren, Anpassungsqualifizierung, Verfahren im Folgeverfahren, Projektarbeit, Sonstiges. Nachfolgend werden diese Tätigkeiten in Hinblick auf ihre Teilbereiche und ihren Stellenwert im gesamten Zeitaufwand der Kammermitarbeitenden für das Jahr 2021 dargestellt. Der Abbildung 11 kann die Verteilung der einzelnen Tätigkeiten im Gesamtzusammenhang entnommen werden.

Akquisetätigkeiten

Bei den Akquisetätigkeiten[18] wurde differenziert nach der Akquise von Berufsexpert:innen und von Teilnehmenden. Der Anteil der Akquisetätigkeiten an der gesamten Arbeitszeit betrug im Mittel 19,9 %. Dieser Anteil variierte stark. Bei einigen Kammermitarbeitenden machten die Akquisetätigkeiten 5 % oder 10 % der Arbeitszeit aus, andere Mitarbeiter:innen gaben auch mehr als 25 % bis hin zu 47 % an.

Die erfassten Bestandteile für die Akquise von Berufsexpert:innen waren

- Ansprache und Gewinnung (15,0 %),
- Schulung inkl. Vor- und Nachbereitung (9,4 %),
- Erfahrungsaustausch Berufsexpert:innen (10,1 %) und
- Organisation und begleitende Betreuung (20,2 %).

Für die Akquise von Teilnehmenden konnten die nachfolgenden Angaben gemacht werden:

- Ansprache Multiplikatoren (24,6 %) und
- Ansprache Teilnehmende (18,1 %).

[18] Für diesen Bereich sollte die gesamte bisherige Projektlaufzeit zugrunde gelegt werden. Die Befragten sollten angeben, wie lange sie prozentual mit welcher Tätigkeit beschäftigt sind und dabei von 100 % ihrer Akquisetätigkeiten ausgehen. Auf Basis ihrer prozentualen Angaben errechnete sich im Abgleich mit der zuvor angegebenen Wochenarbeitszeit (in Stunden), wie viele Stunden sie in einer durchschnittlichen Arbeitswoche für welche Tätigkeit verwendeten. Dies diente anschließend als Basis für die weiteren Angaben und sollte eine kritische Überprüfung der eigenen Angaben ermöglichen.

Ebenso konnte unter Sonstiges (2,6 %) der Zeitaufwand von weiteren, im Fragebogen nicht genannten Tätigkeiten notiert werden. Hierbei wurden keine relevanten Aspekte genannt.

Beratung

Der Anteil der Beratungstätigkeiten an der gesamten Arbeitszeit betrug im Mittel 28,8 %. Beratung nahm damit durchschnittlich zehn Stunden pro Woche in Anspruch. Für den Bereich Beratung wurden die folgenden Teilbereiche erfasst:

- Erstberatung (33,1 %),
- Verweisberatung (10,4 %),
- Verfahrensberatung (26,5 %),
- Beratung zur Erstellung von Antragsunterlagen (21,9 %),
- Anschlussberatung (6,1 %) und
- Sonstiges (2,0 %).

Die Erstberatung nahm zwischen einer bis zehn Stunden pro Woche in Anspruch und machte in der Regel 20 % - 40 %, in Randphänomenen auch 10 % bzw. 80 % der Beratung in einer durchschnittlichen Arbeitswoche aus. Die Tätigkeiten im Bereich der Verweisberatung beanspruchten im Mittel 10,4 % der Beratungstätigkeit. Dies verdeutlicht auch aus dieser Perspektive, dass die Ziele der Interessent:innen zunächst im Detail betrachtet werden müssen, um dann gemeinsam das Validierungsverfahren als passende Maßnahme auszuwählen oder an andere geeignetere Stellen zu verweisen.[19]

Die Verfahrensberatung nahm mit durchschnittlich 26,5 % einen sehr hohen Anteil ein und stellte damit gemeinsam mit der Erstberatung den stärksten Tätigkeitsschwerpunkt im Feld Beratung dar. Die Wochenarbeitszeit für diese Tätigkeit lag meist zwischen ein bis drei Stunden. Die Beratung zur Erstellung von Antragsunterlagen folgte darauf mit 21,9 %. Der Beratung zum Verfahren und der benötigten Dokumente (inkl. Erläuterung des Selbsteinschätzungsbogens sowie Unterstützung bei der Selbstreflexion der eigenen Kompetenzen durch die Interessent:innen) kam demnach eine erhöhte Bedeutung bei. Dies verdeutlicht einmal mehr die herausgehobene Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Beratung.

[19] Vgl. hierzu auch Abbildung 5: Trichterdarstellung der Verfahrensaktivitäten aller beteiligten Validierungskammern im Erhebungszeitraum in Kapitel 3.1.1.

Die Anschlussberatung mit durchschnittlich 6,1 % und einer geringen Streuung der Werte und Sonstiges mit ca. 2,0 % spielten im Rahmen der Beratung eine eher untergeordnete Rolle.

Verfahren im Erstantrag

Verfahren im Erstantrag nahmen im Mittel 30,3 % der Tätigkeiten ein. Für den Erstantrag und die damit einhergehenden Aufgaben während des Verfahrens wurden die nachfolgenden Tätigkeiten miteinbezogen:

- Auswertung Antragsunterlagen (11,5 %),
- Gespräch zur Fremdbewertung (15,4 %),
- Unterstützung bei Aufgabenstellung (15,4 %),
- organisatorische Vor- und Nachbereitung (22,4 %),
- Durchführung der Fremdbewertung (27,5 %),
- Zertifikatserstellung (7,3 %) und
- Sonstiges (0,5 %).

Grundlage für die Angaben sollte ein typischer Verlauf der Verfahren im Erstantrag sein. Die hier dargestellten Erkenntnisse basieren auf dem Erfahrungswissen der Mitarbeitenden, das diese durch ihren beruflichen Alltag erworben haben. Mit 27,5 % der Gesamtaufgaben dieses Bereichs lag der Schwerpunkt der Tätigkeiten der Mitarbeitenden auf dem Herzstück des Validierungsverfahrens: der Tätigkeiten rund um die Durchführung der Fremdbewertungen.

Die Bereiche **Anpassungsqualifizierung** (1,95 %) und **Verfahren im Folgeantrag** (1,3 %) spielten in den vergangen drei Projektjahren eine eher untergeordnete Rolle und werden daher hier nicht näher erläutert. Die Gründe für diese geringe Relevanz liegen zum einen darin, dass das Gros der Kammern innerhalb der Projektlaufzeit mit dem Aufbau der Berufe (Tätigkeitsprofile, Gewinnung von Teilnehmenden und Berufsexpert:innen) beschäftigt war. Zum anderen spielte nicht zuletzt auch die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen Auswirkungen eine besondere Rolle, da in vielen Kammern über mehrere Monate keine (Erst-)Verfahren durchgeführt werden konnten oder erhebliche Verzögerungen durch zeitliche und räumliche Restriktionen bei der Durchführung von Fremdbewertungen entstanden.

Projektarbeit

Der Anteil der Projektarbeit an der gesamten Arbeitszeit betrug im Mittel 15,5 %. Dies zeigt, dass die Arbeit im Projekt verhältnismäßig viel Zeit pro Woche in Anspruch nahm. Für die Projektarbeit wurden die nachfolgenden Tätigkeiten miteinbezogen:

- Administrative Tätigkeiten (43,1 %),
- Inhaltliche Tätigkeiten (50,8 %) und
- Sonstiges (6,1 %).

Die Spannbreiten waren allerdings sehr ausgeprägt und lagen beispielsweise für die administrativen Tätigkeiten zwischen 5 und 90 %, wobei insbesondere die Klassen 20 – 30 % sowie 40 – 50 % stark vertreten waren. Die inhaltlichen Tätigkeiten beanspruchten unterschiedlich viele Stunden in einer Arbeitswoche. Während 23 der Befragten zwischen ein bis drei Stunden in der Woche mit diesen Tätigkeiten beschäftigt waren, verteilten sich die weiteren Fälle von mehr als drei Stunden bis zu sechs Stunden. Auch hier ist mit 19 % eine starke Streuung anzumerken.

Weitere Tätigkeiten im Bereich der Projektarbeit waren recht selten. So gaben nur elf Befragte an, dass auf sonstige Tätigkeiten mehr als 0% ihrer Arbeitswoche entfielen. Abbildung 11 verdeutlicht nochmals die Verteilung der Haupttätigkeiten im Projekt im Vergleich der beiden Erhebungen 2020/2021.

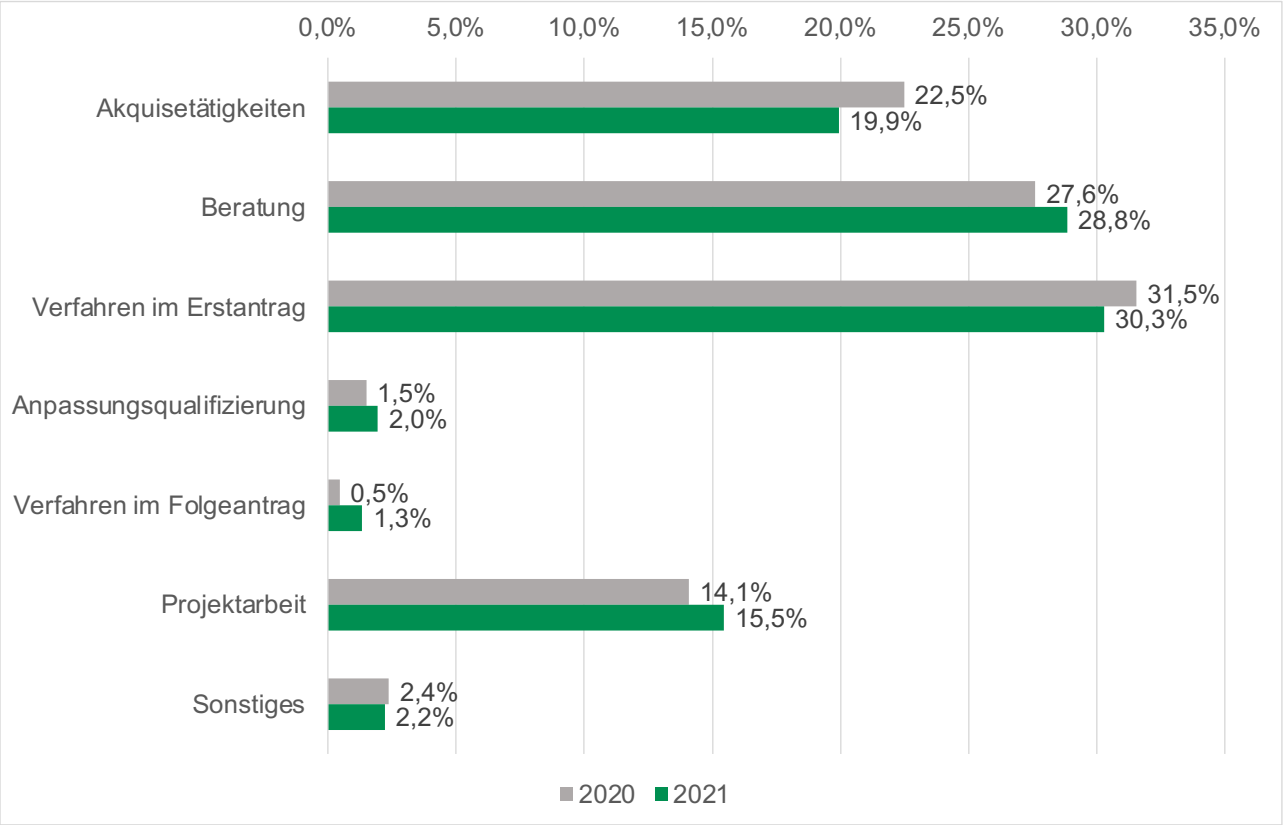

Abbildung 11: Zeitaufwand nach Themen (2020/2021)

Hierin zeigt sich, dass die grundsätzliche Verteilung der Aufgabenschwerpunkte in beiden Jahren ähnlich gelagert war. Als Ergebnis wurde zu Beginn des Projekts erwartet, dass sich die Aufgabenschwerpunkte im Vergleich verlagern. Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse trifft dies allerdings nicht zu. Vielmehr zeigt sich, dass die Tätigkeitsschwerpunkte über den Projektverlauf hinweg recht zeitstabil Bestand hatten. Der im Jahr 2021 verringerte Zeitaufwand für Akquisetätigkeiten und Verfahren im Erstantrag lässt sich auch mit den durch die Corona-Pandemie erschwerten Bedingungen für die Durchführung von Validierungsverfahren erklären. Insbesondere die Kammern, die noch mit dem Aufbau des Validierungsangebots beschäftigt waren, konnten dies aufgrund der Corona-Pandemie nicht vollenden, sodass auch die Akquise von Teilnehmenden und Berufsexpert:innen zurückgefahren wurden. Über alle Kammern hinweg konnten zeitweise gar nicht oder nur sehr eingeschränkt Fremdbewertungen in Präsenz durchgeführt werden. Hierdurch reduzierte sich im Jahr 2021 ebenso der Zeitaufwand für Verfahren im Erstantrag. Dass der anteilige Zeitaufwand für Verfahren im Folgeantrag dennoch gestiegen ist, lässt sich durch die verstärkt stattfindenden digitalen Fremdbewertungen, insbesondere im kaufmännischen Bereich erklären.

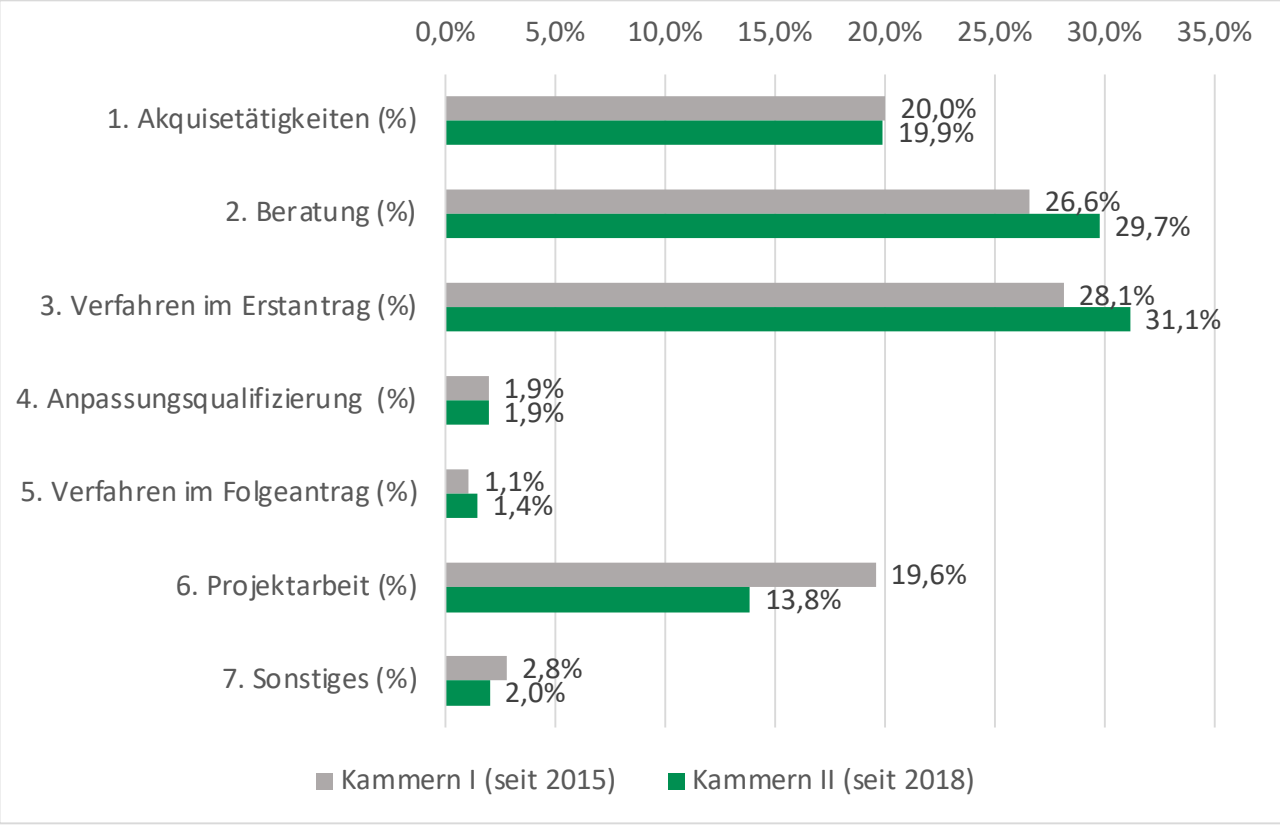

Abbildung 12: Zeitaufwand 2021 im Kammervergleich (nach Dauer der Projektzugehörigkeit)

Abbildung 12 zeigt, dass die Aufgabenverteilung auch in Hinblick auf die Erfahrung mit Validierungsverfahren recht zeitstabil zu sein scheint. Dies zeigt sich im Vergleich der

Kammern I[20], die seit 2015 Validierungsverfahren erprobten und durchführten, und der Kammern II[21], die seit 2018 im Projekt ValiKom Transfer hinzukamen. Ein möglicher Erklärungsansatz für den geringeren anteiligen Beratungsaufwand der Kammern I, die seit 2015 im Projekt beteiligt waren, könnte sein, dass die größere Anzahl durchgeführter Beratungen und Verfahren im Erstantrag zu einer Reduktion der tatsächlichen Bearbeitungszeit pro Fall führt. Der deutlich erhöhte Anteil an der Projektarbeit ist wahrscheinlich der intensiven Betreuung und Transferaufgaben der in ValiKom Transfer neu hinzugekommenen Kammern zuzuschreiben, sowie der intensiven Mitarbeit an Dokumentenvorlagen, Erstellung und Abstimmung von Tätigkeitsprofilen etc.

2021 wurden die Kammern zusätzlich um eine Einschätzung gebeten, ob und inwiefern die Auswirkungen der Corona-Pandemie ihre Arbeitsschwerpunkte beeinflussten. Die Antworten auf die Frage: „Haben Sie den Eindruck, dass sich Ihre Aufgabenschwerpunkte durch Corona im letzten Jahr verschoben haben? Und wenn ja, könnten Sie mir bitte die Aufgabenbereiche stichpunktartig benennen, die Ihrer Meinung nach über- bzw. unterrepräsentiert sind?“ lieferte ein konträres Stimmungsbild (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Über- bzw. unterrepräsentierte Aufgabenbereiche durch den Einfluss der Corona-Pandemie

Einige Kammermitarbeitende meldeten zurück, dass die Akquise der Berufsexpert:innen mehr Zeit in Anspruch genommen hat, da aufgrund eigener betrieblicher Schwierigkeiten

[20] n=8

[21] n=22, wobei nicht alle Kammern ihre Stellen zum 01.11.2018 besetzten.

oder anderweitiger Zeitengpässe die Mitarbeit an Validierungsverfahren abgelehnt oder pausiert wurde. Insbesondere für Kammern, die bisher kein umfassendes Berufsangebot aufbauen konnten, stellte dies eine Schwierigkeit dar. Andererseits meldeten einige Kammern auch zurück, dass ihre Tätigkeiten im Bereich Akquise unterrepräsentiert sind, da sie ihre Akquisebemühungen aufgrund der unsicheren Lage insgesamt zurückgefahren haben. Insbesondere die Teilnehmenden-Akquise wurde oft reduziert, da bereits genügend Personen auf die Durchführung einer Fremdbewertung warteten und der Aufwand, um diese im Verfahren zu halten („(…) Teilnehmende bei der Stange halten (…)") groß war. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass es regionale Unterschiede in den Beeinträchtigungen durch Corona-Maßnahmen gibt. In einigen Kammerbereichen konnten über Monate keinerlei Fremdbewertungen, weder digital noch präsent, durchgeführt werden. Wobei die digitale Durchführung der Fremdbewertungen allerdings ebenso stark vom Berufsprofil abzuhängen schien. In anderen Regionen konnten zumindest teilweise Fremdbewertungen stattfinden. In den meisten Kammern war die organisatorische Vorbereitung der Fremdbewertung deutlich erhöht, da z. B. Termine kurzfristig verschoben wurden oder alternative Räumlichkeiten organisiert werden mussten.

Als ein weiterer Aspekt wurde genannt, dass die Kommunikation mit den Teilnehmenden deutlich schwieriger und aufwändiger war. Im Rahmen der digitalen Beratungsgespräche waren oft mehr Termine nötig, bis alle offenen Fragen geklärt waren und alle Dokumente korrekt ausgefüllt vorlagen. Darüber hinaus war es durch die längeren Verfahren notwendig, öfter, über einen längeren Zeitraum mit den Teilnehmenden zu kommunizieren. Der Beratungsaufwand war dadurch deutlich erhöht. Gleichzeitig berichteten einige Kammermitarbeitende, dass der Beratungsaufwand im Gegenteil unterrepräsentiert ist, da sie, wie oben beschrieben, ihre Beratungstätigkeiten größtenteils eingestellt hatten, um potenzielle Teilnehmende aufgrund der Situation nicht unnötig lange warten zu lassen. Im Rahmen der Projektarbeit kamen konzeptionelle Tätigkeiten hinzu, wie z. B. die Entwicklung neuer Konzepte zur Durchführung digitaler Fremdbewertungen.

3.1.4.3 Kritische Einordnung der Ergebnisse

Eine gewisse Einschränkung der Geltung der Ergebnisse ergibt sich daraus, dass die prozentualen Angaben groben Schätzungen der Kammermitarbeitenden entsprechen, die allerdings auf dem im beruflichen Alltag erworbenen Erfahrungswissen basieren und damit als kompetent hinterlegt bewertet werden können. Mit Blick auf die teilweise enorme Streuung der einzelnen Angaben, muss an dieser Stelle auch betont werden, dass die Schwerpunkte der Tätigkeiten im Projekt je nach Region, Kammerart und verfügbarem Berufsangebot variieren und sich Tätigkeiten im Zeitverlauf des Projekts verlagern.

Eine weitere Einschränkung resultiert daraus, dass mit den 33 Angaben der Befragten, eine überschaubare Anzahl an Personen zur Ermittlung von prozentualen Verteilungswerten vorliegt. Diese Gruppe entspricht allerdings einer Vollerhebung im Sinne des Projekts. Einschränkend für den Vergleich der Daten aus 2020 und 2021 muss auch darauf hingewiesen werden, dass es vier Mitarbeiter:innen-Wechsel in den Projektkammern gab, eine Kammer in der zweiten Erhebung statt zwei separater einen gemeinsamen Fragebogen ausgefüllt hat und die Stellen bei einigen Kammern teilweise nicht durchgängig oder im Sinne des hinterlegten Stundenumfangs nicht voll besetzt waren.

Von Seiten der Kammermitarbeitenden wurde zu Beginn des ersten Erhebungszeitraums teilweise Kritik in der Form geäußert, dass es nicht einfach sei, die verschiedenen Tätigkeiten trennscharf in prozentuale Anteile zu unterteilen und je nach Phase in jeder Woche an unterschiedlichen Aufgaben gearbeitet werde. Das FBH betonte daraufhin erneut, dass das Herausarbeiten von Schwerpunkten der eigenen Arbeit im Fokus stehen sollte. Darüber hinaus lag der Betrachtungszeitraum für die Schätzungen der Tätigkeiten auf dem gesamten Projekt, sodass eine grundsätzliche Annäherung an diese möglich war. Insbesondere in der zweiten Erhebungsphase konnten alle Kammermitarbeitenden den Fragebogen ohne Rückfragen ausfüllen, betonten in Einzelfällen aber weiterhin, dass die Angaben Schätzungen zugrunde lagen, die aber von Seiten des FBH, wie bereits beschrieben, intendiert waren.

An dieser Stelle sei daher nochmals darauf hingewiesen, dass die hier dargestellten Tätigkeitsverteilungen keine reguläre Arbeitswoche der Mitarbeitenden des Projektteams darstellen, sondern lediglich eine auf Schätzwerten basierende Einschätzung zu einer durchschnittlichen Verteilung der einzelnen Tätigkeiten im Projekt offenbaren. Sicherlich ist davon auszugehen, dass in der Anfangsphase, wenn das Validierungsverfahren an der Kammer neu aufgebaut wird, ein Schwerpunkt der Arbeit auf dem Aufbau des Berufsangebot und damit auf der Akquise von Teilnehmenden und Berufsexpert:innen liegt. Im Verlauf des Projekts verlagert sich dies hin zur konkreten Durchführung von Erstanträgen und dann eben auch zu Anpassungsqualifizierungen und Verfahren im Folgeantrag. Dies konnte in einem internen Rückkopplungsprozessen mit den Kammermitarbeitenden bestätigt werden.

3.1.5 Das Validierungsverfahren aus Sicht der Berufsexpert:innen

Neben den Kammermitarbeitenden als Validierungsberater:innen sind die Berufsexpert:innen die zentralen Akteure im Validierungsverfahren. Ihre Aufgaben erstrecken sich von der Sichtung der Antragsunterlagen über das Vorgespräch zur Fremdbewertung, die inhaltliche Vorbereitung und Durchführung der Fremdbewertung bis hin zur abschließenden Bewertung dieser. Im Rahmen der Evaluation wurden die

Berufsexpert:innen daher um ihre Einschätzung zum Validierungsverfahren gebeten. Als Forschungsfrage stand dabei im Fokus herauszufinden, wie die Berufsexpert:innen das Verfahren bewerten und im Detail, welche Verbesserungspotenziale gesehen werden und ob zusätzlicher Unterstützungsbedarf von Seiten der Kammern besteht. Aufgrund der Vielzahl an bundesweit eingesetzten Berufsexpert:innen wurde ein (Online-)Fragebogen entwickelt, der über die Kammermitarbeitenden an alle Berufsexpert:innen, die bereits geschult wurden, verteilt wurde.

Der Fragebogen (vgl. Anhang 6) folgte folgender Struktur:

- Informationen zur Tätigkeit als Berufsexpert:in (z. B. Validierungsberuf(e), Anzahl der durchgeführten Fremdbewertungen)
- Einschätzung zum Validierungsverfahren
    - Tätigkeitsprofil,
    - Antragsunterlagen,
    - Beratungsgespräch zur Fremdbewertung,
    - Aufgabenerstellung und Beobachtungsbogen,
    - Fremdbewertung und
    - Vorbereitung auf die Aufgaben als Expert:in im Verfahren.
- statistische Daten zur Person (Geschlecht, Alter, Beschäftigungsstatus, Qualifikationsniveau etc.).

Der Fragebogen wurde in Abstimmung mit der Projektleitung konzipiert und innerhalb des Arbeitsteams *Wissenschaftliche Begleitung* validiert. Die Befragung lief von Oktober 2020 bis Ende Januar 2021, insgesamt wurden 165 Fragebögen (IHK: 129, HWK: 31, LWK: 5) vollständig beantwortet.

3.1.5.1 Charakterisierung der Berufsexpert:innen

Die Berufsexpert:innen sind mit 69,1 % eher männlich und mit 71,5 % zwischen 40 und 65 Jahre alt[22]. Sie üben den Beruf zu 38,2 % *in einem Betrieb* aus, gefolgt von 16,4 %, die *in einer anderen Bildungseinrichtung tätig* sind. Davon abzugrenzen sind Expert:innen, die *in der Kammer* (4,2 %), *im Bildungszentrum der Kammer* (2,4 %) oder *in einer Schule* (4,2 %) beschäftigt sind.[23]

Zur Frage des **Beschäftigungsstatus** konnten die Befragten zwischen *abhängig beschäftigt, selbstständig, in Ruhestand* oder *Sonstiges* wählen, es waren dabei Mehrfachantworten

[22] Hiervon entfallen auf die einzelnen Altersklassen: 30–40 Jahre: n=25 Personen, 41–50 Jahre: n=36, 51-60 Jahre: 60 Personen.

[23] Auf die Frage nach dem Arbeitgeber antworteten von 165 Berufsexpert:innen n=112, fehlend: n=53.

zugelassen (n=179). Die Daten zeigen, dass ein Großteil der Expert:innen mit 63,1 % zum Zeitpunkt der Befragung abhängig beschäftigt war (vgl. Abbildung 14). 21,8 % waren selbstständig und 3,4 % gaben unter Sonstiges an, dass sie beispielsweise Freiberufliche Dozent:innen, Lehrer:innen waren. In 14 Fällen wurde mehr als eine Antwortoption gewählt, *abhängig beschäftigt* und *selbstständig* war dabei die häufigste Kombination. Interessant ist sicherlich, dass mit 11,7 % relativ häufig Expert:innen vertreten sind, die bereits im Ruhestand sind. Dieser Umstand kann darauf zurückzuführen sein, dass die Kammern häufig Prüfer:innen als Berufsexpert:innen einsetzen. Laut einer Studie zu aktiven Prüfer:innen des BMBF von 2011, waren in dieser Gruppe 7,5 % der aktiven Prüfer:innen im Ruhestand.[24] Die dennoch vorhandene prozentuale Überbetonung dieser Gruppe könnte auch dadurch zustande kommen, dass diese Gruppe besonders häufig dem Befragungsaufruf nachkam, während abhängig Beschäftigte oder selbstständige Berufsexpert:innen ggf. seltener an der Befragung teilnahmen.

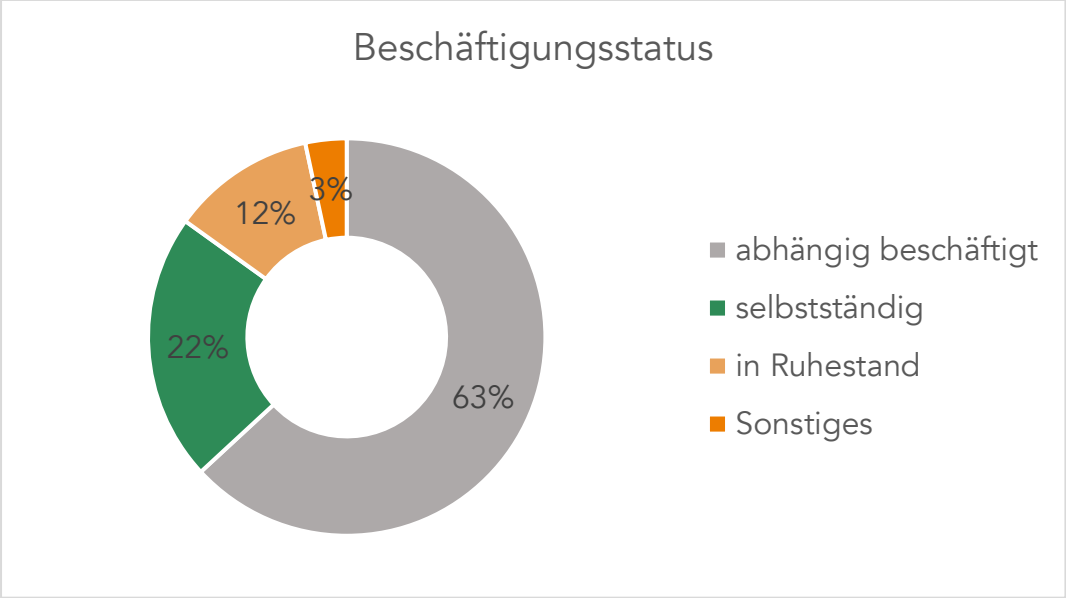

Abbildung 14: Beschäftigungsstatus der Berufsexpert:innen (n=165).

Das **Qualifikationsniveau** ist hoch angesiedelt: 47,9 % der Expert:innen ordnen sich der Ebene Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in, Fachkaufmann:frau, Bachelor, 29,1 % der Ebene (Technische) Betriebswirt:in, Diplom, Master zu. Auf die Ebene Geselle/Gesellin, Facharbeiter:in, Fachkraft entfielen 13,9 %, der Kategorie Sonstiges ordneten sich 9,1 % der Befragten zu.

Die beteiligten Berufsexpert:innen sind parallel zum Validierungsverfahren häufig auch in Ausbildung und/oder Prüfung aktiv tätig (vgl. Abbildung 15).

[24] Vgl. BMBF (2011), S. 30.

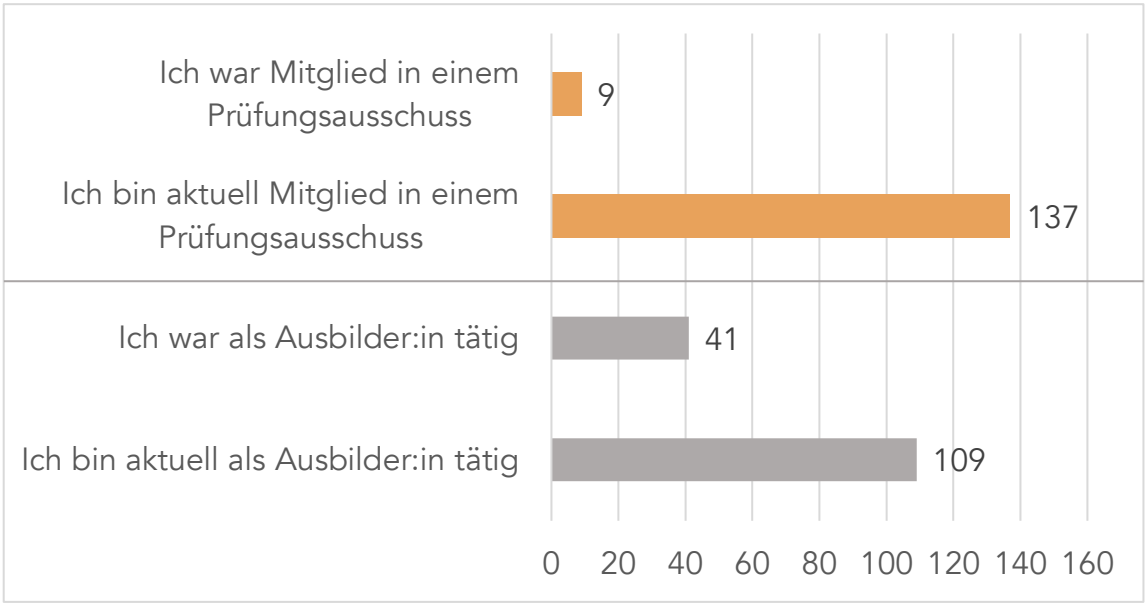

Abbildung 15: (Ehemaliges) Engagement in Ausbildung und Prüfung der befragten Berufsexpert:innen (n=165)

Diese hohe Aktivität liegt vor allem im Akquiseverhalten der Kammermitarbeitenden begründet, da diese auf der Suche nach geeigneten Berufsexpert:innen häufig als erstes auf die Gruppe der Prüfer:innen zugegangen waren.

3.1.5.2 Die Validierungserfahrung der Berufsexpert:innen

Die Berufsexpert:innen führten in der Regel Fremdbewertungen in einem Beruf (n=124) durch, Validierungen in zwei (n=35) oder drei (n=4) Berufen bildeten eher die Ausnahme[25]. Die drei am häufigsten vertretenen Berufe waren: Kaufmann:frau für Büromanagement (n=27), Kaufmann:frau im Einzelhandel (n=17) sowie Fachkraft für Lagerlogistik (n=17) und Fachlagerist:in (n=14). Dies entspricht insoweit auch der Verteilung im Bundesgebiet, da alle IHK-Kammern die genannten Berufe anbieten. Der Beruf Friseur:in scheint mit n=9 relativ unterrepräsentiert zu sein (vgl. Abbildung 16).

[25] Fehlende Werte: n=2.

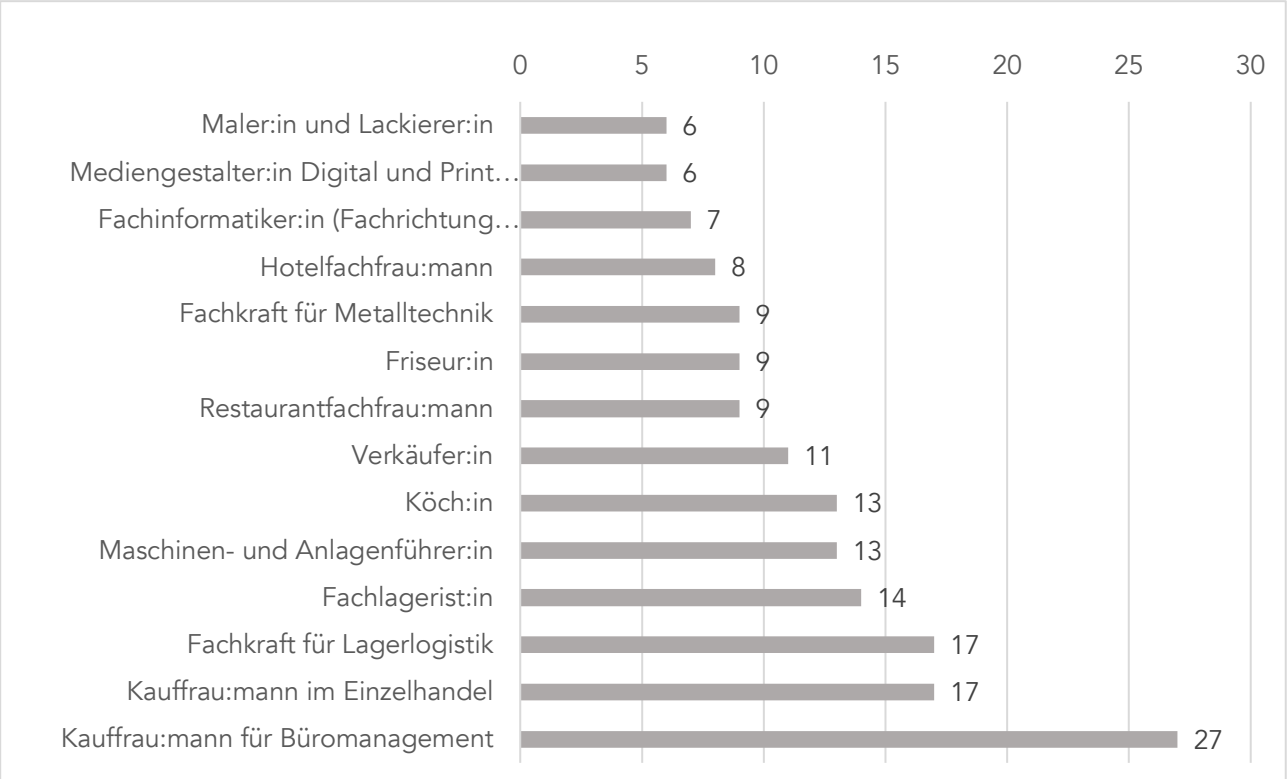

Abbildung 16: Häufigste Validierungsberufe (n>5) der befragten Berufsexpert:innen

Die Befragten absolvierten hauptsächlich Einzel-Fremdbewertungen (72,7 %), ausschließlich Gruppen-Fremdbewertungen wurden bis zum Stichtag am 31.01.2021 nur in 11 Fällen (6,7 %) abgeschlossen. Allerdings gaben 20 % der Befragten an, dass sie sowohl Einzel- als auch Gruppen-Fremdbewertungen durchführten. Die Analyse der **Validierungserfahrung** zeigt, dass im genannten Zeitraum 133 Berufsexpert:innen weniger als 10 Personen, 11 Expert:innen zwischen 11 und 19 Personen, lediglich 2 Expert:innen mehr als 20 Personen, und 4 Expert:innen keine Person validierten. [26] An den durchgeführten Gruppen-Fremdbewertungen nahmen im Schnitt 3,08 Personen teil, mit 39 % am häufigsten ist allerdings die Teilnahme von 2 Personen, gefolgt von 3 Personen mit 17,1 %.

[26] Fehlende Werte: n=15.

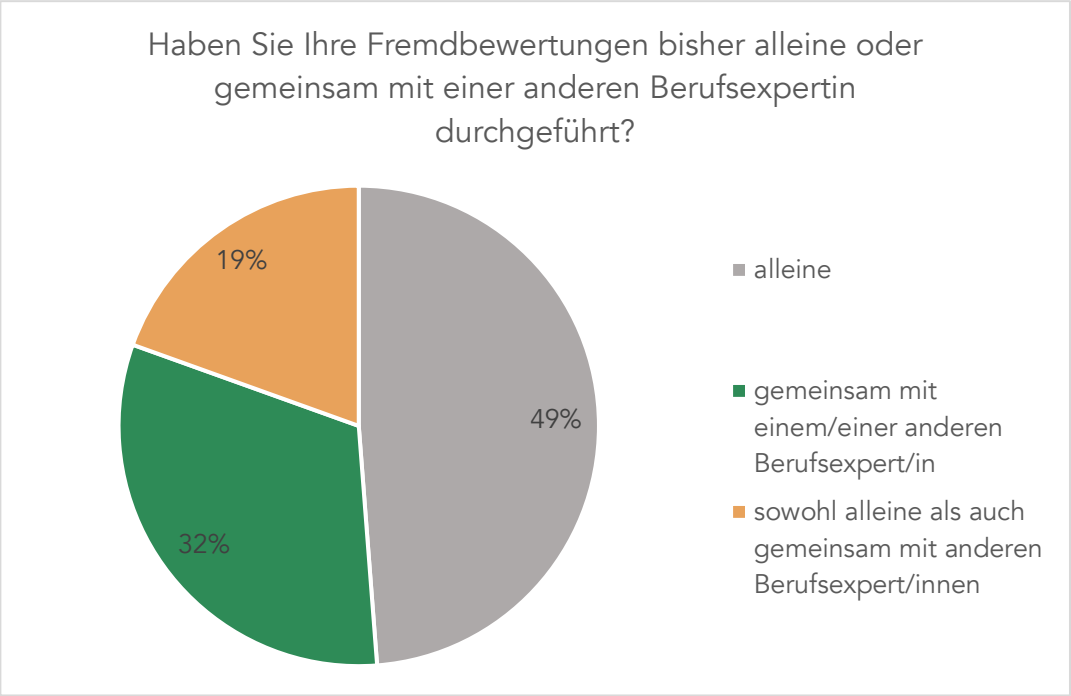

Abbildung 17: Antwortverhalten auf die Frage: „Haben Sie Ihre Fremdbewertungen bisher alleine oder gemeinsam mit einer anderen Berufsexpertin durchgeführt?“ (n=165, fehlende Werte: n=1)

Von den 165 befragten Berufsexpert:innen konnten dabei 84 auf Erfahrungswerte in der Zusammenarbeit mit einer:m zweiten Berufsexpert:in zurückgreifen (vgl. Abbildung 17). 48,5 % der Befragten führten bis zum Stichtag ausschließlich Fremdbewertungen allein bzw. in Zusammenarbeit mit den Kammermitarbeitenden als Zweitbeobachter:in durch. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Kammern hier unterschiedlich vorgehen. Teilweise werden bei jeder Fremdbewertung zwei Berufexpert:innen eingesetzt, in anderen Kammern fungiert stets der:die Kammer-Mitarbeiter:in als Zweitbeobachter:in, es gibt aber auch Kammern, in denen das Vorgehen je nach verfügbaren Berufsexpert:innen für jeden Beruf differiert.

3.1.5.3 Einschätzung zur Vorbereitung auf die Aufgaben im Validierungsverfahren

Zur Vorbereitung auf ihre Aufgaben im Validierungsverfahren sollen alle Berufsexpert:innen vor der ersten Durchführung eines Validierungsverfahrens durch die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) oder die Projektkammern nach einheitlichem Konzept geschult werden. In Ausnahmefällen dürfen die zuständigen Kammermitarbeitenden die Berufsexpert:innen auch einweisen, z. B. wenn die nächstgeplante Schulung in Anbetracht der bestehenden Warteliste an Teilnehmenden für einen Beruf zu spät stattfinden würde. Die Berufsexpert:innen nehmen dann am nächstmöglichen Termin der ZWH-Schulung teil. Entsprechend dieser projektinternen Vorgabe hatten bis zum Stichtag 95,2 % der befragten Expert:innen an einer Schulung teilgenommen, allerdings wurden lediglich 49,1 % durch die ZWH geschult, während

37,6 % durch den zuständigen Kammermitarbeitenden auf die Aufgaben im Validierungsverfahren vorbereitet wurden (mit 13,3 % wurde diese Frage recht häufig offen gelassen). Obwohl ein Großteil der Projektlaufzeit durch erhebliche pandemiebedingte Einschränkungen gekennzeichnet war, wurde die große Mehrheit der Befragten in Präsenz geschult (83 %), 4,2 % wurden digital geschult, 12,7 % ließen auch diese Frage unbeantwortet.

In Bezug auf den Zeitpunkt der Teilnahme an der Schulung ergab die Auswertung, dass 10,3 % der Befragten bereits vor dem 31.10.2018 an der Schulung teilnahmen, demnach also bereits im Vorgängerprojekt ValiKom als Berufsexpert:innen eingesetzt waren. Mit 47,9 % wurde ein Großteil der Berufsexpert:innen im ersten Projektjahr von ValiKom Transfer zwischen 01.11.2018 und 31.10.2019 geschult, 21,8 % wurden zwischen 01.11.2019 und 31.01.2021 (Stichtag der Erhebung) geschult[27]. Bei 96 von 165 befragten Berufsexpert:innen lag die Schulung daher zum Zeitpunkt der Befragung bereits über ein Jahr zurück.

Alle Berufsexpert:innen, die eine Schulung durchlaufen haben, wurden gefragt, ob sie in der Schulung gut auf das Verfahren und ihre Aufgaben vorbereitet wurden. Ein Vergleich der beiden Gruppen (geschult durch ZWH und Kammermitarbeitende) zeigt in beiden Fällen hohe Zustimmungswerte um 90 % (vgl. Abbildung 18). Insofern fühlen sich die Berufsexpert:innen sowohl durch die ZWH als auch durch die Kammermitarbeitenden gut auf das Verfahren vorbereitet. Allerdings muss an dieser Stelle noch einmal die Bedeutung einer standardisierten, bundesweit einheitlichen, Schulung durch die ZWH hervorgehoben werden. Durch diese kann ein einheitliches Wissen über das Validierungsverfahren als solches, die Aufgaben der Berufsexpert:innen im Besonderen und vor allem auch eine erste praktische Vertiefung im Sinne der Erstellung der Aufgaben und Beobachtungskriterien sichergestellt werden. Dies können (teilweise wechselnde) Kammermitarbeitende in diesem Umfang nur eingeschränkt leisten.

[27] n=165, davon fehlend: n=33.

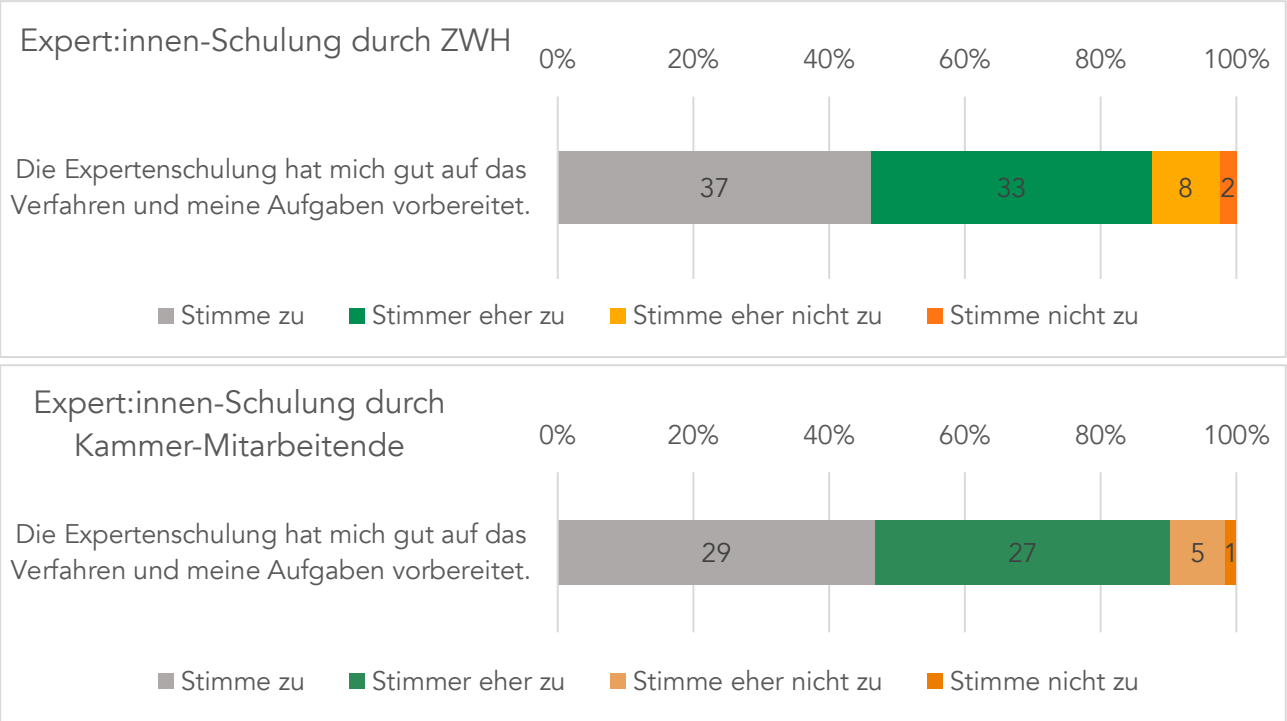

Abbildung 18: Zustimmungswerte zur Qualität der Schulung durch ZWH (n=81) und Kammermitarbeitenden (n=62) im Vergleich

Die Berufsexpert:innen wurden darüber hinaus gefragt, welche Verbesserungsvorschläge sie für die Schulung haben, 53 Expert:innen beantworteten dieses Freitextfeld. 14 Befragte hatten keinerlei Verbesserungsvorschläge („Die Schulung war sehr hilfreich und ausführlich.“, „Keine“), ebenfalls 14 Befragte wünschten sich mehr Beispiele/Praxisnähe und eine regelmäßige Auffrischung des Gelernten bzw. regelmäßig stattfindende Erfahrungsaustausche (n=10) innerhalb des eigenen Fachgebiets.

> *„Im Idealfall erhält man ein konkretes Beispiel für eine mögliche Fremdbewertung. Darüber hinaus ist die intensive Übung der Erstellung von Aufgaben und Beobachtungsbögen sinnvoll. Zusätzlich solle nach einer gewissen Zeitspanne eine weitere Schulung stattfinden.“*

Es wurde allerdings auch in Bezug auf die Schulung der Wunsch nach einer Zusammensetzung nach Berufsgruppen im Gegensatz zur regionalen Gruppen-zusammensetzung nach Standorten geäußert.

> *„Berufsspezifische Schulung mit Berufsexperten des gleichen Berufsbildes, um Prüfungsaufgaben, Inhalte und Besonderheiten zu besprechen.“*

> *„Statt der Aufteilung nach Standorten wäre eine Zusammenstellung der TN nach Berufsgruppen sinnvoller.“*

Sicherlich bietet eine Aufteilung nach Berufsgruppen vielfältige Potenziale für die praxisnahe Durchführung einer vorbereitenden Schulung. Inwiefern dies allerdings organisatorisch in Bezug auf Kosten- und Zeitaufwand, auch auf Seiten der Berufsexpert:innen umsetzbar ist, muss im Projektteam geklärt werden.

Darüber hinaus wurde auch der Hinweis gegeben, dass es hilfreich sein könnte, im Vorfeld der eigenen Tätigkeit bei einer Fremdbewertung zu hospitieren und ggf. bereits in der Schulung einen validierungserfahrene:n Expert:in einzubinden, der:die praxisnahe Beispiele geben und die wichtige praxisnahe Übung zur Erstellung von Aufgaben und Beobachtungskriterien fachlich kompetent begleiten kann.

> *„Der Erfahrungsaustausch hat bei Schulungen einen hohen Stellenwert. Von daher würde ich empfehlen, dass bei Schulungen immer auch bereits "erfahrene Berufsexperten" anwesend sind."*

> *„Berufsexperte, welcher bereits selbst die Expertengespräche durchgeführt hat, sollte an der Schulung als Dozent teilnehmen und über Erfahrungen berichten und nützliche Tipps geben."*

> *„Hospitation bei erfahrenen Experten:innen."*

Den Berufsexpert:innen steht mit der „Handreichung für Bewerter:innen zur Durchführung einer Fremdbewertung" ein ausführliches Dokument zur Vorbereitung auf die Schulung und als Nachschlagewerk im Nachgang zur Verfügung. 95,2 % der befragten Berufsexpert:innen gaben an diese gelesen zu haben. Ca. 83 % beurteilen die Handreichung als hilfreiches Nachschlagewerk.

95 % der Befragten antworteten auf die Frage „Gibt es Tätigkeiten, bei denen Sie sich zusätzliche Unterstützung wünschen?" mit „Nein, die Kammer unterstützt mich bereits vollumfänglich". Lediglich 7 % wünschen sich über das bisherige Maß hinaus, zusätzliche Unterstützung durch die Kammer, vor allem in den Bereichen: Den Schwierigkeitsgrad der Aufgaben angemessen wählen, geeignete Beobachtungskriterien festlegen, mögliche K.O.-Kriterien bestimmen, die Tätigkeitsbereiche auf die berufliche Handlungssituation beziehen. In diesen Fällen erscheint es sinnvoll, den Erfahrungsaustausch mit erfahreneren Kolleg:innen zu nutzen, um Sicherheit in den Aufgaben als Berufsexpert:in zu erlangen.

3.1.5.4 Einschätzung zu den Bestandteilen des Validierungsverfahrens

Die Berufsexpert:innen wurden im Fragebogen nach ihrer Einschätzung zum Validierungsverfahren entsprechend der folgenden Bestandteile befragt: Tätigkeitsprofil, Antragsunterlagen, Beratungsgespräch zur Fremdbewertung, Aufgabenerstellung und Beobachtungskriterien, Fremdbewertung.

In Bezug auf die Tätigkeitsprofile konnte selbstverständlich lediglich das Tätigkeitsprofil des eigenen Berufs beurteilt werden. Aufgrund des großen Umfangs der Berufsliste, werden an dieser Stelle die Berufe Kauffrau:mann für Büromanagement und Friseur:in für eine beispielhafte Betrachtung herangezogen und um Tätigkeitsprofil-bezogene Erkenntnisse aus dem Gesamtprojekt ergänzt.

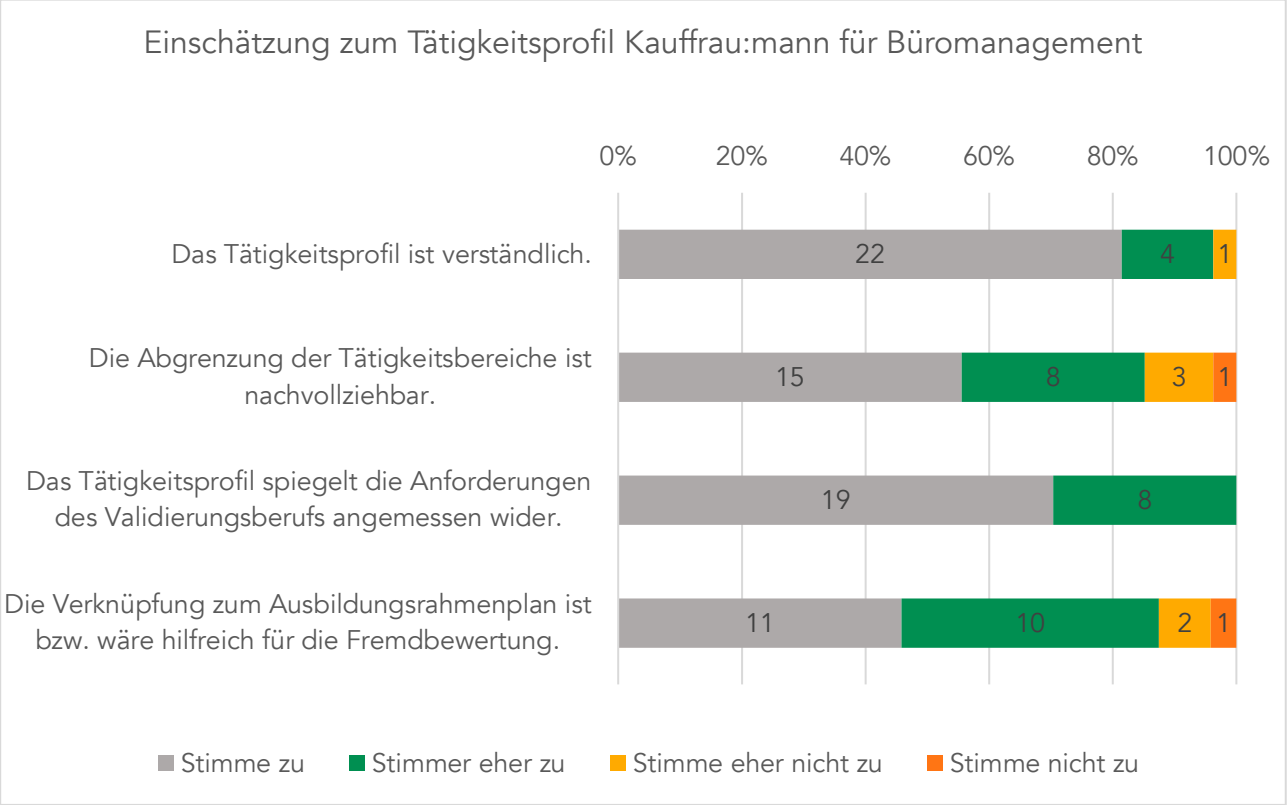

Abbildung 19: Einschätzung zum Tätigkeitsprofil Kauffrau:mann für Büromanagement (n=27, davon fehlend: n=3 bei „Die Verknüpfung zum Ausbildungsrahmenplan ist bzw. wäre hilfreich für die Fremdbewertung").

Das Tätigkeitsprofil im Beruf Kaufleute für Büromanagement wird mit über 90 % verständlich betrachtet und spiegelt in den Augen der Berufsexpert:innen die Anforderungen des Validierungsberufs zu 100 % angemessen wider. Die Zustimmungswerte zur Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche sind dagegen mit ca. 85 % zwar weniger ausgeprägt, aber dennoch hoch. Nichtsdestotrotz ist dies symptomatisch für viele Tätigkeitsprofile, da die Abgrenzung der einzelnen Tätigkeitsbereiche einen Aushandlungsprozess mit den Sozialpartnern widerspiegelt, dessen Ergebnis im Sinne eines vielfältigen Blicks verschiedener Expert:innen auf ein und dasselbe Berufsbild diskutabel ist. Teilweise enthalten die Ausbildungsrahmenpläne, auf denen die Inhalte des Tätigkeitsprofils beruhen, veraltete Lerninhalte, die in der gängigen Fachpraxis kaum noch angewendet werden. Insofern werden häufig diese Aspekte von den in der Fachpraxis verankerten Berufsexpert:innen des Validierungsverfahrens kritisch angemerkt, da eine

Umsetzung in praxis- und handlungsorientierte Aufgaben für beruflich erfahrene Personen häufig schwierig erscheint. Die Verknüpfung zum Ausbildungsrahmenplan ist für knapp 90 % der Berufsexpert:innen hilfreich.

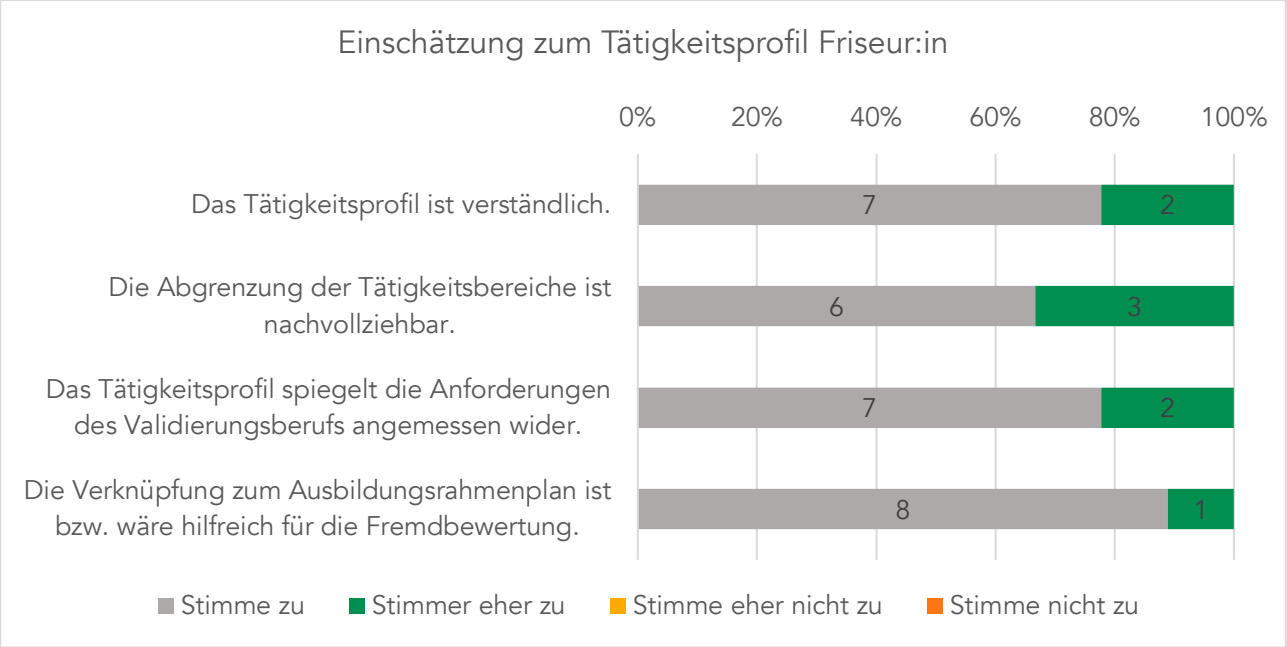

Abbildung 20: Einschätzung zum Tätigkeitsprofil Friseur:in (n=9).

Ein ähnliches, aber noch positiveres Bild zeichnen die Berufsexpert:innen vom aktuell verwendeten Tätigkeitsprofil für den Beruf Friseur:in. Dieses wurde im Vorgängerprojekt ValiKom entwickelt und im Projekt ValiKom Transfer anhand der bisherigen Einschätzung weiterentwickelt, wobei eine Abstimmung mit den Sozialpartnern in diesem Beruf leider noch aussteht. Einschränkend muss hier auch darauf hingewiesen werden, dass mit n=9 ein relativ kleines Stimmungsbild der tätigen Berufsexpert:innen dargestellt ist. Die gezeigten Beispiele sind für die Mehrheit der Berufe charakteristisch, in den meisten Fällen erhalten die Tätigkeitsprofile hohe Zustimmungswerte.

97 % der befragten Berufsexpert:innen sahen vor der Fremdbewertung die **Antragsunterlagen** des Teilnehmenden ein. Diese Sichtung wird als sehr oder eher hilfreich empfunden (im Durchschnitt 86,8 %), um einen Eindruck von den Teilnehmenden und einen Überblick über ihre Kompetenzen zu erhalten. Insbesondere der Lebenslauf (93,9 %), gefolgt von Auswertungsübersicht (87,9 %) und Selbsteinschätzungsbogen (84,8 %) vermittelt den Expert:innen einen ersten Eindruck über die potenziellen Kompetenzen des Teilnehmenden.

Auch das **Beratungsgespräch** wird überwiegend als wichtig erachtet, um diesen ersten Eindruck in der direkten Auseinandersetzung mit dem Teilnehmenden zu verifizieren oder ggf. anzupassen (vgl. Abbildung 21). Besonders betont wurde hierbei, dass das

Beratungsgespräch sinnvoll ist, um die zu bewertenden Tätigkeitsbereiche inhaltlich mit den Teilnehmenden zu besprechen (90,3 %) und ebenso wichtig ist, um vorab zu erläutern, welche Anforderungen in der Fremdbewertung gestellt werden (90,9 %).

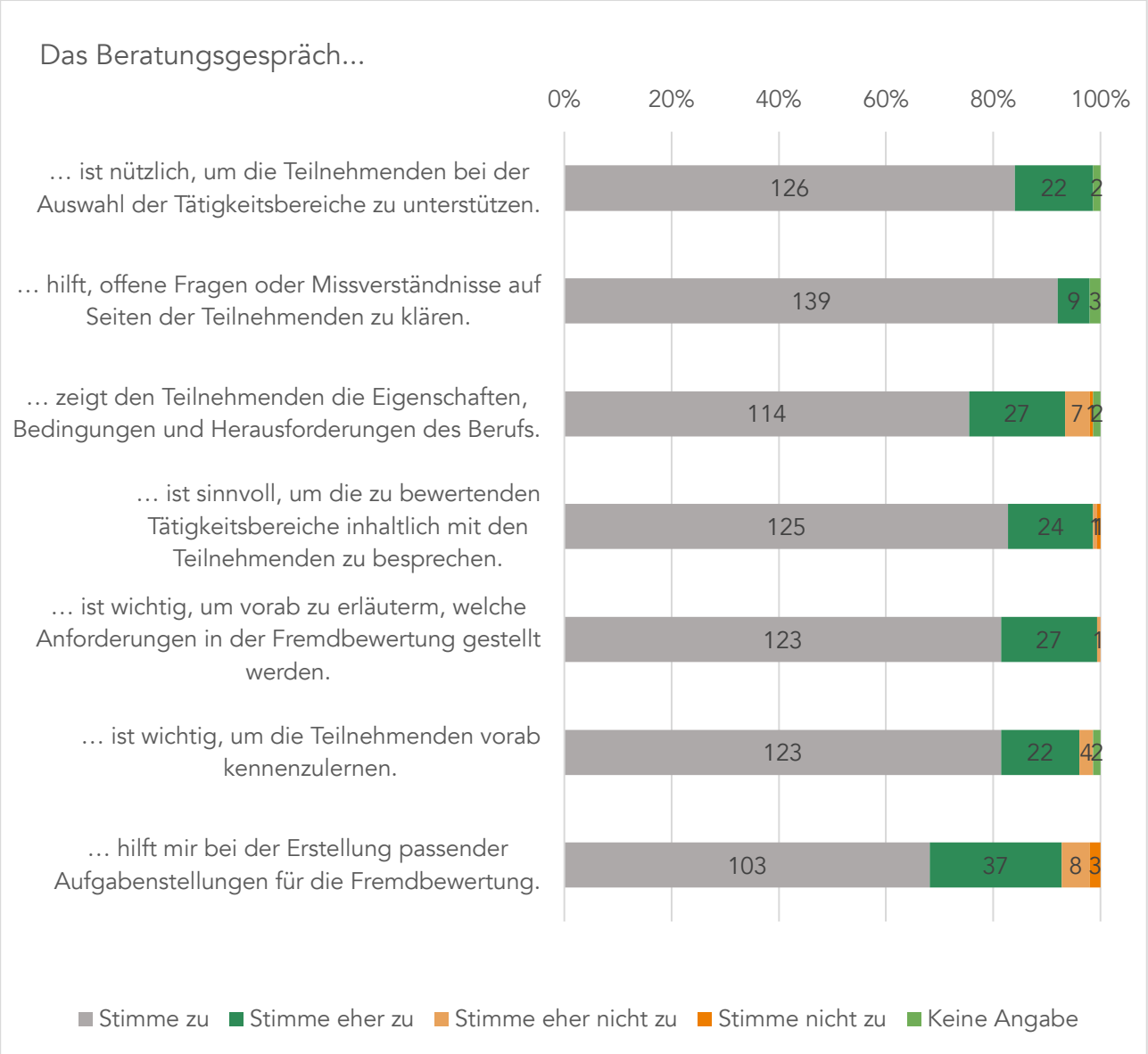

Abbildung 21: Einschätzung zum Beratungsgespräch zur Fremdbewertung (n=151)

92,1 % der befragten Berufsexpert:innen (n=165) waren an der **Aufgabenerstellung** beteiligt, von denen 35,2 % auf bestehende Aufgabenbeispiele zurückgreifen konnten, 86,2 % von dieser Gruppe fanden diese Aufgaben hilfreich. 52,1 % der Personen, die auf keine Aufgaben zurückgreifen konnten, hätten dies aber als hilfreich empfunden. In diesen Zahlen und auch in den offen gehaltenen Gesamtbemerkungen zum Validierungsverfahren drückten die Berufsexpert:innen ihren Wunsch nach berufsspezifischen Aufgaben-beispielen aus, um die eigenen Aufgaben besser erstellen, in den Kontext anderer

Aufgaben stellen zu können und ein bundesweit einheitliches Anforderungsniveau zu halten.

> *„Insgesamt funktioniert das System gut. Wünschenswert wäre ein größerer Austausch der Berufsexperten, damit gleiche Maßstäbe auch zukünftig eingehalten werden. Auch sollte in festen Abständen eine weitere Schulung stattfinden, damit gewährleistet ist, dass die Vorgehensweise korrekt und einheitlich ist."*

38,2 % der befragten Berufsexpert:innen haben die Aufgaben gemeinsam mit einer:m Expert:in erstellt, dies fanden wiederum 98,4 % hilfreich. 53,9 % dagegen haben die Aufgaben alleine entwickelt, davon hätten aber 40,4 % die Zusammenarbeit mit einer:m zweiten Expert:in als hilfreich empfunden.

An der **Erstellung des Beobachtungsbogens** waren 75,2 % der Befragten beteiligt (n=165). Dieser Wert erscheint in Anbetracht dessen, dass die Beobachtungskriterien als Grundlage zur Bewertung der Handlungen des Teilnehmenden herangezogen werden, niedrig. Aufgrund der Einschätzung, dass die Expert:innen dies überwiegend als anspruchsvolle Aufgabe bewerteten und den Austausch mit den Kammermitarbeitenden in diesem Aspekt als hilfreich empfanden, kann dies ggf. darauf zurückzuführen sein, dass die Beobachtungskriterien zwar von den Berufsexpert:innen erstellt, aber in den Beobachtungsbogen selbst von den Kammermitarbeitenden übertragen werden.

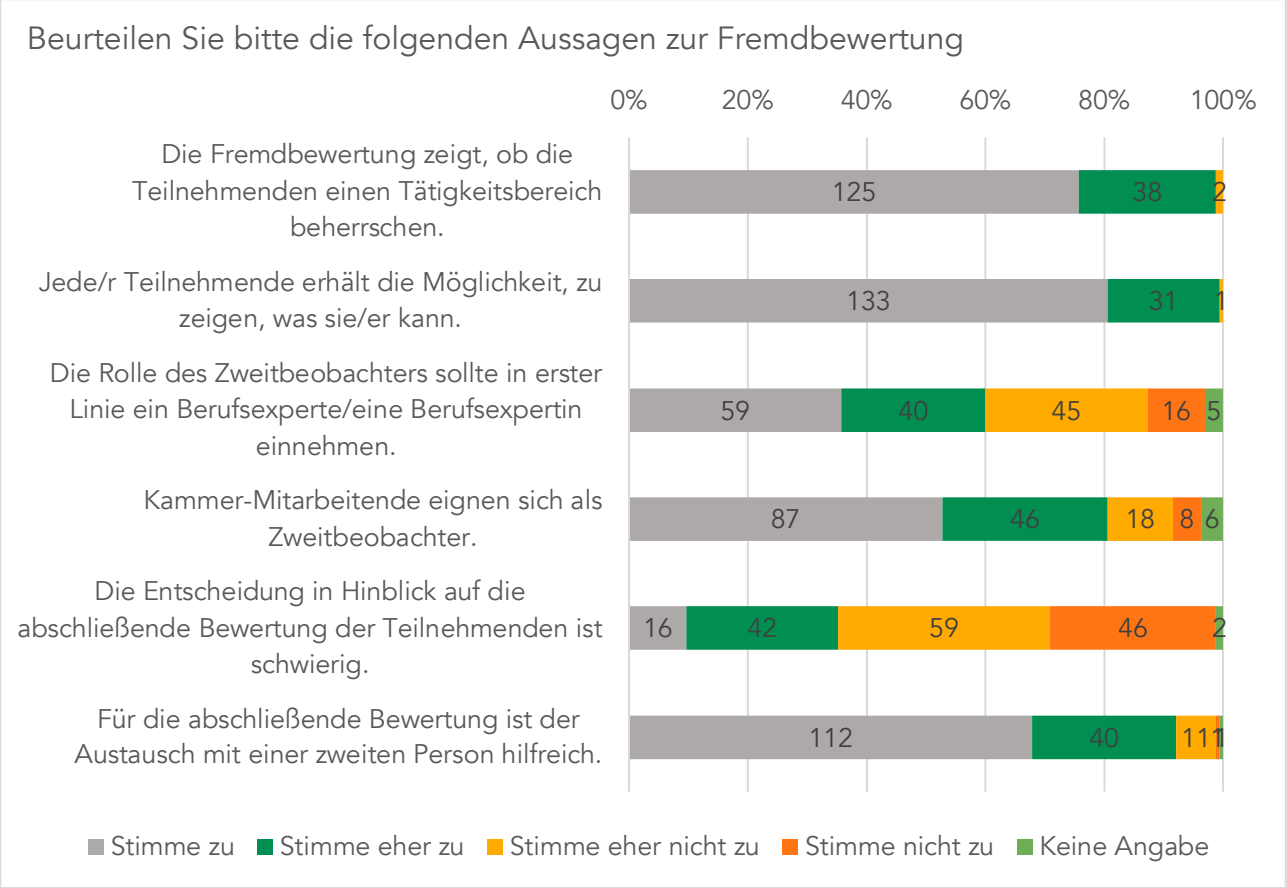

Abbildung 22: Einschätzung zur Fremdbewertung (n=165)

Die Expert:innen stimmten überwiegend zu, dass die Teilnehmenden in der Fremdbewertung die Möglichkeit haben, zu zeigen, was sie können (99,4%) und die Fremdbewertung zeigt, ob sie einen Tätigkeitsbereich beherrschen (98,8 %). Die abschließende Bewertung wurde als schwierig erachtet und der Austausch mit einer zweiten Person in dieser Hinsicht als hilfreich bewertet. In Bezug auf die Aussage „Die Entscheidung in Hinblick auf die abschließende Bewertung der Teilnehmenden ist schwierig" sind die Berufsexpert:innen geteilter Meinung: 35,2 % stimmen dieser Aussage (eher) zu, 63,6 % der Befragten stimmen der Aussage (eher) nicht zu. Das heißt rund ein Drittel der Befragten äußert hier indirekt einen Unterstützungs- oder Schulungsbedarf in Hinblick auf diesen Aspekt. Betrachtet man für die Frage die Ergebnisse entsprechend der Validierungserfahrung der Berufsexpert:innen, so zeigt sich für die Gruppe der Personen, die bisher weniger als fünf Teilnehmende bewertet haben (n=109), dass 37,6 % der Aussage (eher) zustimmten, während 61,4 % der Aussage (eher) nicht zustimmten (fehlend: n=1). Demgegenüber reduzierte sich die Zustimmung in der Gruppe der Personen, die bisher fünf oder mehr Teilnehmende bewerteten auf 27 % (n=37). Dies lässt vermuten, dass mit zunehmender Validierungserfahrung auch die abschließende Entscheidung leichter fällt, in diesem Sinne also Validierungskompetenzen erworben werden.

3.2 Erkenntnisse zu den 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 im Falldokumentationsbogen eine Charakterisierung vorgenommen. Wichtig ist es dabei, die dahinter liegende, große Vielfalt an besonderen Lebens- und Berufsbiografien dieser Menschen im Hinterkopf zu behalten.

3.2.1 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 %)

Tabelle 4: Beschäftigungsstatus der Teilnehmenden nach Kammertyp

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.[28] Von den insgesamt in die Auswertung einbezogenen 870 Fällen haben 324 Personen im formalen System in Deutschland gelernt, also 37 %. Rund zwei Drittel 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 der Vorqualifizierung 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 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:

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

Tabelle 5: TOP 10 der Geburtsländer und Staatsangehörigkeiten der Teilnehmenden

[28] Mehrfachnennungen beim Berufsabschluss waren möglich, zur Berechnung der Quoten wurden die Fälle jeweils dem „höchsten" Abschluss zugerechnet.

3.2.2 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 Antragsstellenden.

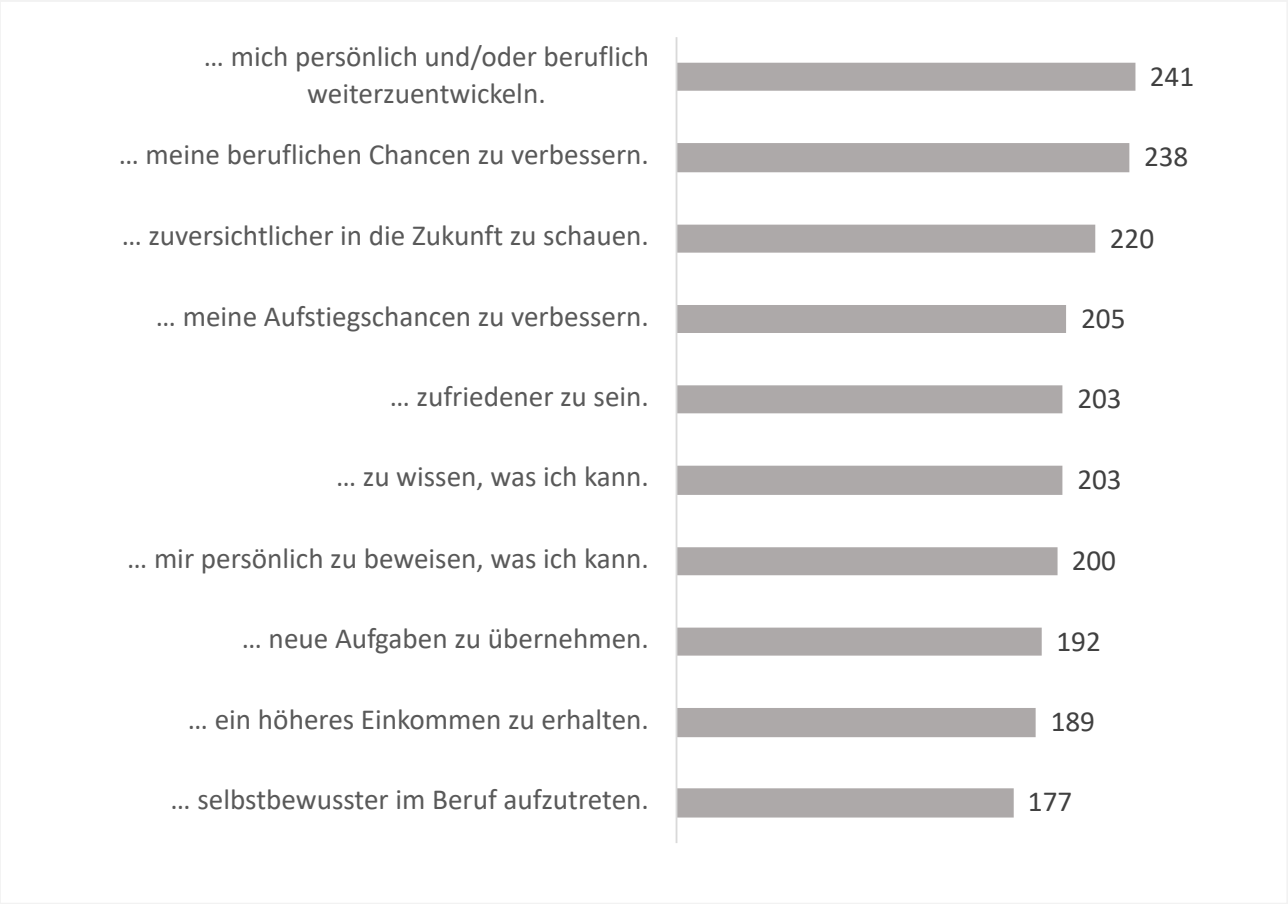

Abbildung 23: TOP 10 Ziele der befragten beschäftigten Teilnehmenden (n=276)

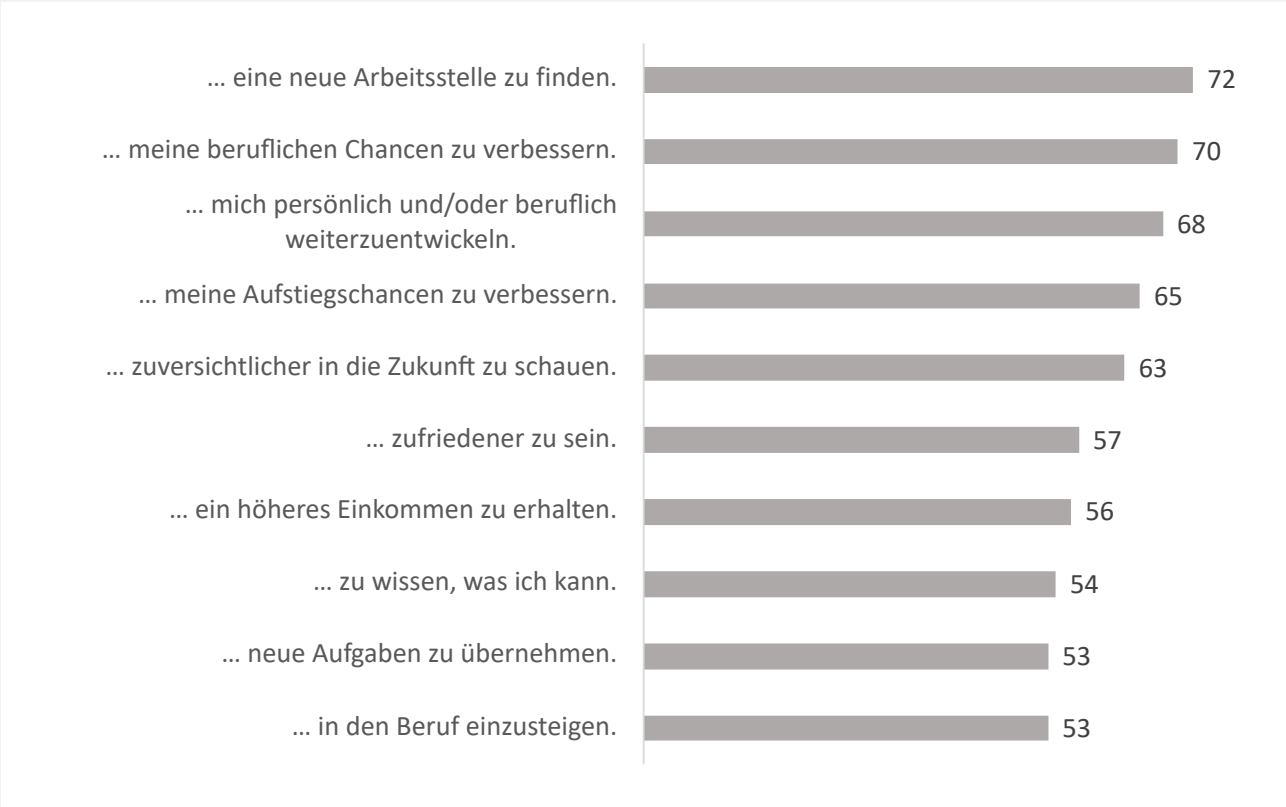

Abbildung 24: TOP 10 Ziele der arbeitslosen Teilnehmenden (n=75)

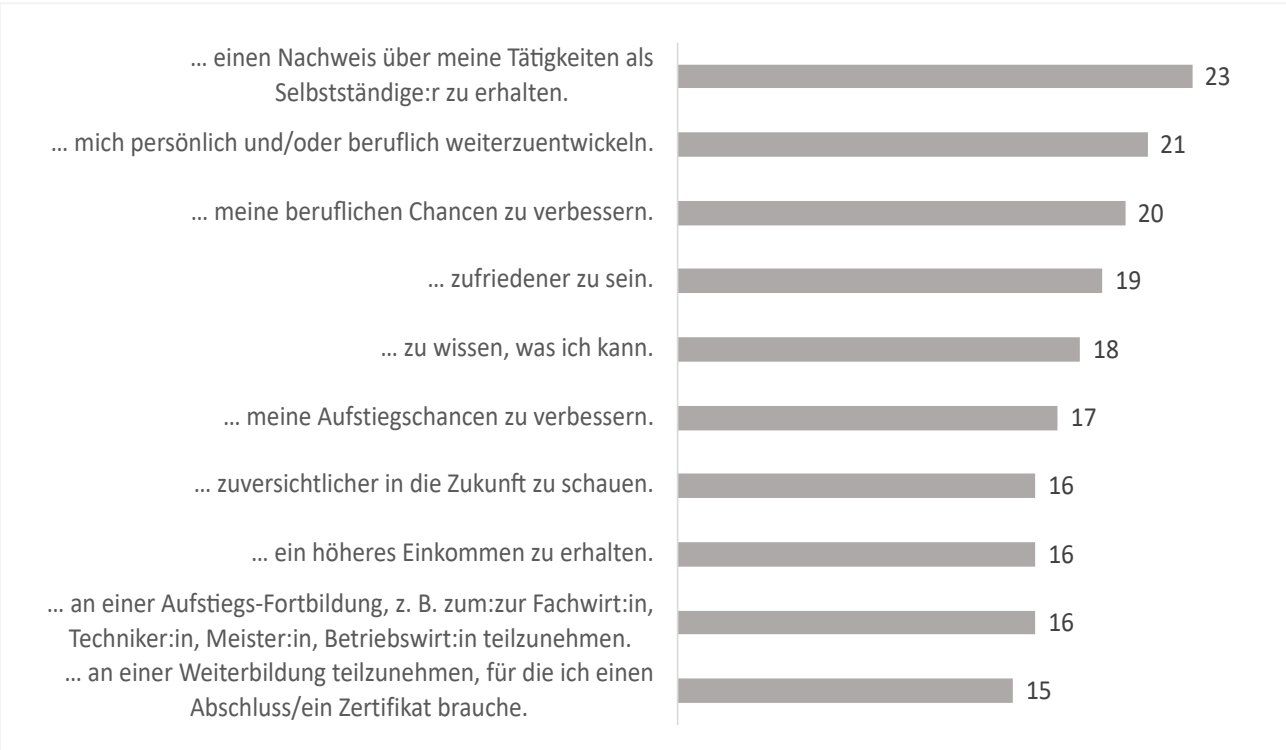

Abbildung 25: TOP 10 Ziele der selbstständigen Teilnehmenden (n=24)

Hier zeigt sich, dass sich die Relevanz einzelner Zielsetzungen erwartungsgemäß je nach beruflicher Ausgangslage der Teilnehmenden unterscheidet: Während bei den beschäftigen 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 in Kapitel 3.3.1 aufgezeigt.

3.2.3 Zufriedenheit der Teilnehmenden

Bereits im Vorgängerprojekt ValiKom wurden die Teilnehmenden zum Validierungsverfahren befragt. Dies sollte im Projekt ValiKom Transfer weitergeführt werden. Aufgrund der zu erwartenden hohen Fallzahlen sollte eine schriftliche Befragung der Teilnehmenden erfolgen. Der im Projekt ValiKom eingesetzte Fragebogen wurde daher im Austausch mit den Mitarbeiter:innen der ValiKom-Projektkammern und unter Einbezug der bisherigen Erfahrungen in der Interaktion mit den Teilnehmenden analysiert und überarbeitet. In erster Linie wurde daher bei der Formulierung der Fragestellungen und Antwortoptionen auf die Umsetzung einfacher Sprache geachtet und die Frage nach der Organisation der Befragung diskutiert (Online-Befragung im Nachgang zur Fremdbewertung vs. Paper-based-Fragebogen im Anschluss an die Fremdbewertung). Ein Teil der Kammermitarbeitenden verteilte im Anschluss an die Fremdbewertung Papier-Fragebögen, die auch direkt vor Ort ausgefüllt werden konnten. Dabei konnten die Kammermitarbeitenden u. U. Hilfestellung leisten, falls es zu Verständnisschwierigkeiten auf Seiten der Teilnehmenden kam. Das FBH wies bereits zu Beginn der Befragung daraufhin, dass dieses Vorgehen die Gefahr von Verzerrungen barg, da sich die Teilnehmenden nach Abschluss der Fremdbewertung ggf. euphorischer zu ihrer Teilnahme am Verfahren äußerten oder sich im Beisein der Kammermitarbeitenden unter Druck gesetzt fühlen, (vermeintlich) sozial erwünschte Antworten zu geben. Von Seiten der wissenschaftlichen Begleitung wurde daher empfohlen, den Teilnehmenden den Fragebogen entweder mitzugeben oder einige Tage nach der Fremdbewertung per E-Mail einen Befragungslink zur Online-Befragung zukommen zu lassen. Durch dieses Vorgehen wurde allerdings eine geringere Rücklaufquote erwartet. Schlussendlich konnten die Kammermitarbeitenden eine der Vorgehensweisen oder eine Mischform wählen. Gemeinsam mit dem Versand des Fragebogens und des entsprechenden Links zur Online-

Befragung wurde auch ein Informationsblatt an die Kammermitarbeitenden versendet, in dem abermals auf die Vor- und Nachteile der beiden Vorgehensweise hingewiesen wurde.

Zentrale Forschungsfragen der Befragung zur Teilnehmendenzufriedenheit waren:

- Wie bewerten die Teilnehmenden ihre Teilnahme am Validierungsverfahren insgesamt?
- Wie bewerten sie die einzelnen Phasen des Validierungsverfahrens und hierbei insbesondere:
    - Wie wird die Qualität der Beratung beurteilt?
    - Wie wird die Qualität des SEB beurteilt?
    - Wie wird das Beratungsgespräch zur Fremdbewertung beurteilt?
    - Wie wird der Ablauf der Fremdbewertung und deren Rahmenbedingungen beurteilt?
    - Wie wird die Teilnahme am Verfahren beurteilt?

Die Ergebnisse der Befragung sollten auch zur Verbesserung des Verfahrens beitragen. Der Fragebogen folgte in der finalen Form dann auch in seiner Struktur den hinterlegten Forschungsfragen (vgl. Anhang 4).

Die Befragung lief im Zeitraum 11.04.2019 – 30.06.2021. Zum Schluss wurden 600 vollständig ausgefüllte Fragebögen eingesammelt (Online und Papier-basiert). Dies entspricht einer Rücklaufquote von 65,9%, da im genannten Zeitraum insgesamt 911 Teilnehmende eine Fremdbewertung absolvierten.

In die Befragung waren zwei Aussagen integriert, die auch in der Nutzenbefragung, ein Jahr nach der Fremdbewertung, verankert waren, damit eine Zufriedenheitsmessung im Zeitverlauf ermöglicht werden konnte.

- Ich bin froh, dass ich an dem Validierungsverfahren teilgenommen habe.
- Ich denke, dass die Teilnahme an dem Verfahren für meine berufliche Zukunft hilfreich ist/war.

Für diesen Vergleich der Zufriedenheitswerte konnte eine kleinere Teilgruppe herangezogen werden (n=163).

Hinsichtlich der Zufriedenheit der Teilnehmenden nach der Fremdbewertung zeigten sich in der Auswertung der Zufriedenheitsbefragung (n=600) sehr hohe Werte: Über 90 % der befragten Teilnehmenden zeigten sich 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 ist. Auch dem Gespräch mit dem:der Berufsexpert:in kommt in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung zu: 96,5 % der Teilnehmenden stimmten (eher) zu, dass ihnen das Gespräch mit dem:der Berufsexpert:in geholfen hat, zu entscheiden, in welchen Bereichen sie ihr Wissen und Können unter Beweis stellen möchten. 93,7 % gaben an, dass sie nach dem Gespräch wussten, was bei der praktischen Bewertung auf sie zukommen wird.

Ebenso erhielt der Bereich um die praktische Bewertung des eigenen Wissens und Könnens (=Fremdbewertung) höchste Zustimmungswerte. Die Mehrheit der Befragten konnte die Aufgaben ohne weitere Hilfe verstehen (91,2 %), gleichzeitig betonten 95,7 %, dass sie es wichtig finden, dass ihnen dabei geholfen wird, die Aufgaben richtig zu verstehen. 96,7 % stimmten (eher) zu, dass sie immer Rückfragen zu den Aufgaben stellen konnten. Hierin zeigt sich, dass die Teilnehmenden entweder wenig Erfahrung im Absolvieren von Bewertungssituationen und der Bewältigung von konstruierten Aufgaben haben oder dies lang zurückliegt. Beides ist mit Blick auf die Charakterisierung der Zielgruppe denkbar. Von den Befragten stimmten 93,3 % (eher) zu, dass sie die Aufgaben so oder so ähnlich auch im Berufsalltag durchführen, können hier aber auch Rückfragen stellen. Somit kann begründet daraus geschlossen werden, dass die Teilnehmenden vor allem dann ihr Wissen und Können in der Fremdbewertung zeigen können, wenn die Aufgabenstellungen nah an den Tätigkeiten ihres beruflichen Alltagshandelns liegen. Äußerst positiv ist daher auch, dass 95,3 % der befragten Teilnehmenden (eher) zustimmten, dass sie in der Fremdbewertung zeigen konnten, was sie können (vgl. Abbildung 26).

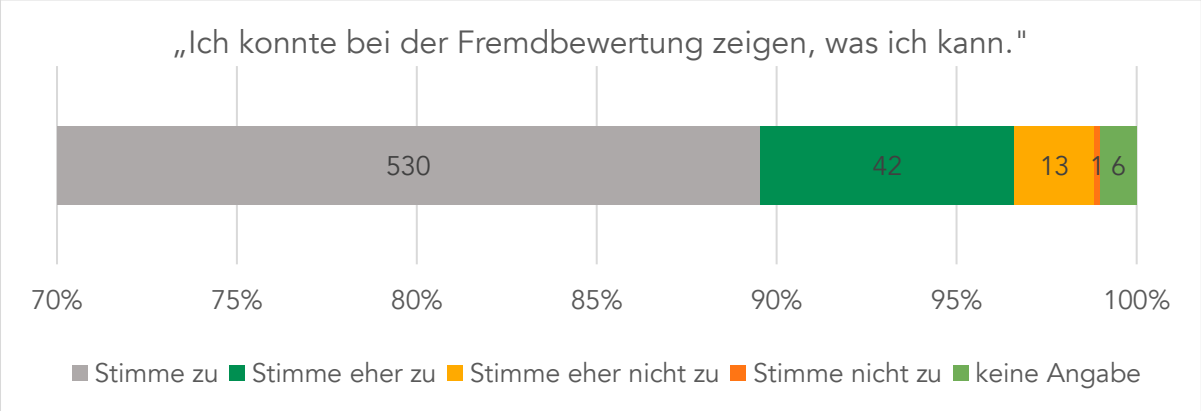

Abbildung 26: Einschätzung der Teilnehmenden zur Fremdbewertung (n=600, davon fehlend: n=8)

Für eine Teilgruppe der befragten Teilnehmenden (n=163) konnten, wie oben beschrieben, die Zufriedenheitswerte im Zeitverlauf (direkt nach der Fremdbewertung (t=1) und ein Jahr danach (t=2)) betrachtet werden. Dabei zeigt sich, dass die Zufriedenheit zwar im Zeitverlauf leicht abnimmt, ein Jahr nach der Teilnahme am Validierungsverfahren jedoch immer noch auf einem sehr hohen Niveau rangiert.

Der Aussage „Ich bin froh, dass ich an dem Validierungsverfahren teilgenommen habe" stimmten zum ersten Befragungszeitpunkt 99 % der Befragten zu. Auch 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 ca. 95 % zu, ein Jahr nach der Fremdbewertung pendelte sich der Zustimmungswert bei 90 % ein.

3.3 Erkenntnisse zu den Wirkungen der Validierung

3.3.1 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 (sogenannten 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. Insgesamt lag die Rücklaufquote beider Befragungen gemessen an den Teilnehmendenzahlen bis August 2020 bei 41 %.[29] Dabei ist anzumerken, dass in der Befragung Teilnehmende mit voller Gleichwertigkeit und beschäftigte Teilnehmende im Vergleich mit der dargelegten Grundgesamtheit aller Teilnehmenden jeweils überrepräsentiert sind (70 % volle Gleichwertigkeit der befragten Teilnehmenden im Vergleich zu 53 % aller Teilnehmenden (gesamt) und 82 % beschäftigt im Vergleich zu 72 % insgesamt).

Mit 22 Personen wurden zusätzlich Telefoninterviews geführt, wodurch ein vertiefender Einblick in die individuellen Geschichten der Menschen hinter den Verfahren möglich wurde (Leitfaden siehe Anhang 12). Nachfolgend werden die aus den gewonnenen Daten

[29] Im Projektzeitraum von Valikom wurden 159 Verfahren erfolgreich abgeschlossen. Im Zeitraum von Valikom Transfer wurden bis August 2020 519 Erstverfahren erfolgreich abgeschlossen. Teilnehmende mit dem Ergebnis „keine Gleichwertigkeit" wurden nicht befragt.

als zentral herausgearbeiteten Wirkperspektiven aufgezeigt. 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 58 % zum Befragungszeitpunkt 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" darüber hat ihm bislang aber gefehlt.*

Weitere Teilnehmende berichteten, dass sie ihr Vorhaben, ihre begonnene Ausbildung 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.

3.3.1.1 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 nur teilweise vorhandene Erfahrungen in einem Tätigkeitsbereich des Referenzberufs an, erhalten die Teilnehmenden von den Berufsexpert:innen Hinweise, wie sie sich konkret auf die Fremdbewertung vorbereiten sollten, um das angestrebte Ergebnis erreichen zu können. 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 auffrischen oder sich neu aneignen und dieses teilweise auch direkt anwenden.

> *Ein Teilnehmer im Beruf Kaufmann für Büromanagement berichtete beispielsweise, 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 ganz 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.

3.3.1.2 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 Jahrzenten 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 Jobchoaches 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, wozu insbesondere die engagierte Vorbereitung auf die Fremdbewertung zählt, 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 bestätigt und zusätzlich in Relation zu den zuvor beschriebenen Zielen der Teilnehmenden gesetzt werden.

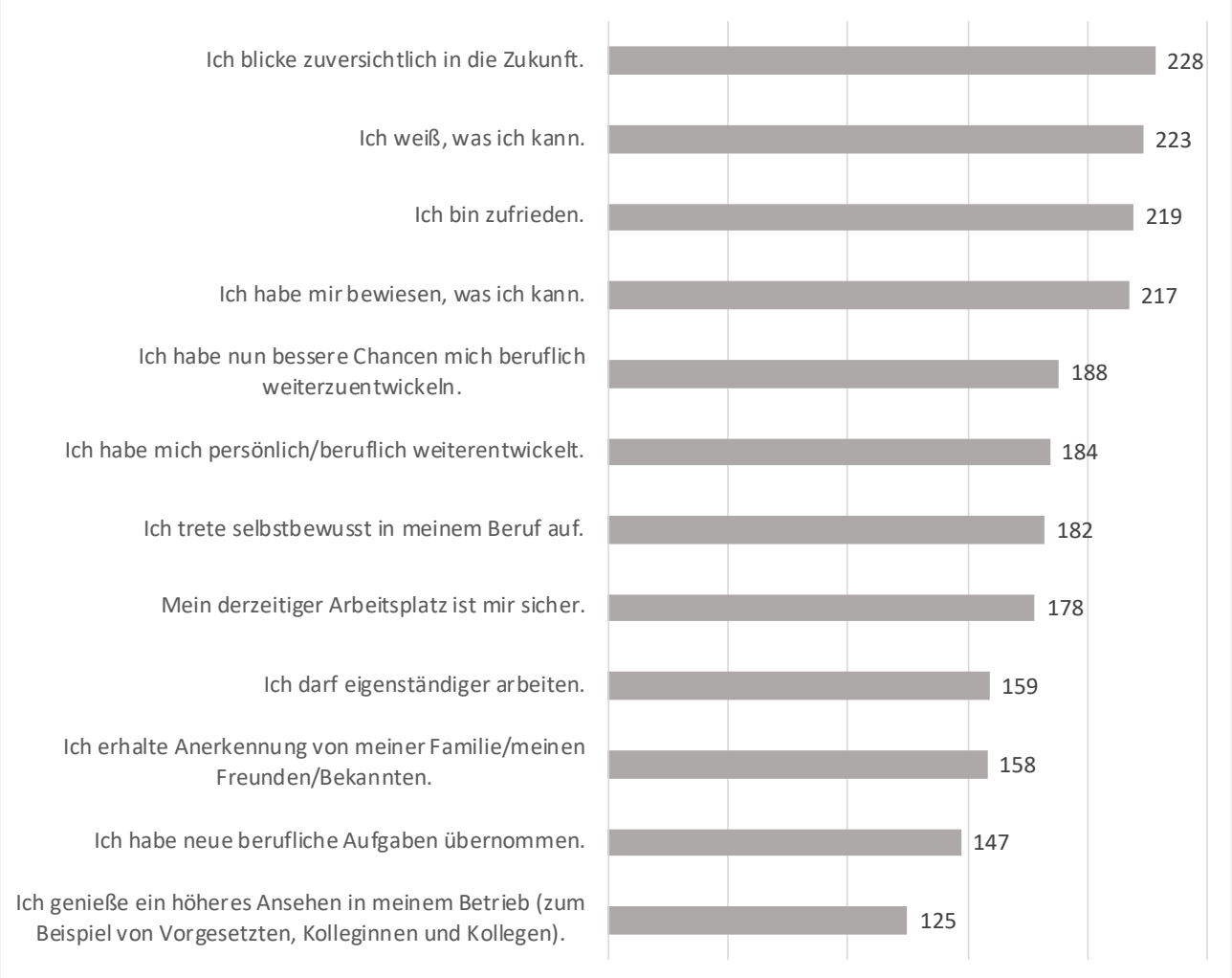

Abbildung 27: TOP 12 der am häufigsten erreichten Ziele der befragten ValiKom und ValiKom Transfer-Absolvent:innen (n=280)

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.

3.3.1.3 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 anderseits 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". 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 dann 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. Diesen 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.

3.3.2 Das Validierungsverfahren aus Sicht der beteiligten Unternehmen

Die sekundäre Zielgruppe des Validierungsverfahrens sind Unternehmen bzw. 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. Hierzu wurde eine Onlinebefragung konzipiert, die sich in sechs Themenfelder gliederte (siehe Anhang 16): Nach den Angaben zum Unternehmen bzw. zu den Befragungsteilnehmenden und den begleiteten Validierungsverfahren, ging es in der Befragung darum, mögliche Chancen- und Risikozuschreibungen mit der Validierung einzufangen. Daran anschließend folgte ein Block zur Unterstützungsleistung der Unternehmen im Validierungsverfahren. Hiernach wurden die Befragungsteilnehmenden gebeten, einen möglichst umfassenden Einblick in die Bedeutung der Validierung im Unternehmensalltag zu vermitteln. Zum Abschluss folgte dann eine Zufriedenheitseinschätzung. Der Befragungszeitraum dauerte von November 2020 bis Februar 2021.

Der Link zur Befragung wurde in Form eines Anschreibens mit einem individuellen Zugangscode von den Kammermitarbeitenden an Unternehmen versendet, die an einem oder mehreren Validierungsverfahren ihrer Mitarbeitenden mitgewirkt hatten. Bis zum Stichtag der Befragung waren an allen Kammerstandorten 151 Unternehmen in Validierungsverfahren involviert. Davon wurden 140 Unternehmen auf die Befragung aufmerksam gemacht.[30] Hiervon beteiligten sich 75 Unternehmen aller Kammerarten (44 IHK-Unternehmen, 25 HWK-Unternehmen und 6 LWK-Unternehmen) an der Befragung, sodass die Rücklaufquote bei 54 % liegt. Die befragten Unternehmensvertreter:innen (überwiegend Geschäftsführer:innen, Bereichsleiter:innen oder Personalverantwortliche) stehen für insgesamt 184 der 222 Validierungsverfahren, die mit Unternehmensbeteiligung durchgeführt wurden. D.h. 83 % der Teilnehmenden, die ihr Verfahren mit Unterstützung ihres Unternehmens durchlaufen haben, werden durch die Befragung repräsentiert.

[30] Dass 11 Unternehmen (u. a. aus den Bereichen Gastronomie und Friseurhandwerk) nicht angeschrieben wurden, wurde von den Kammermitarbeitenden überwiegend mit der Rücksicht auf die aktuelle Unternehmenssituation während der Corona-Pandemie begründet.

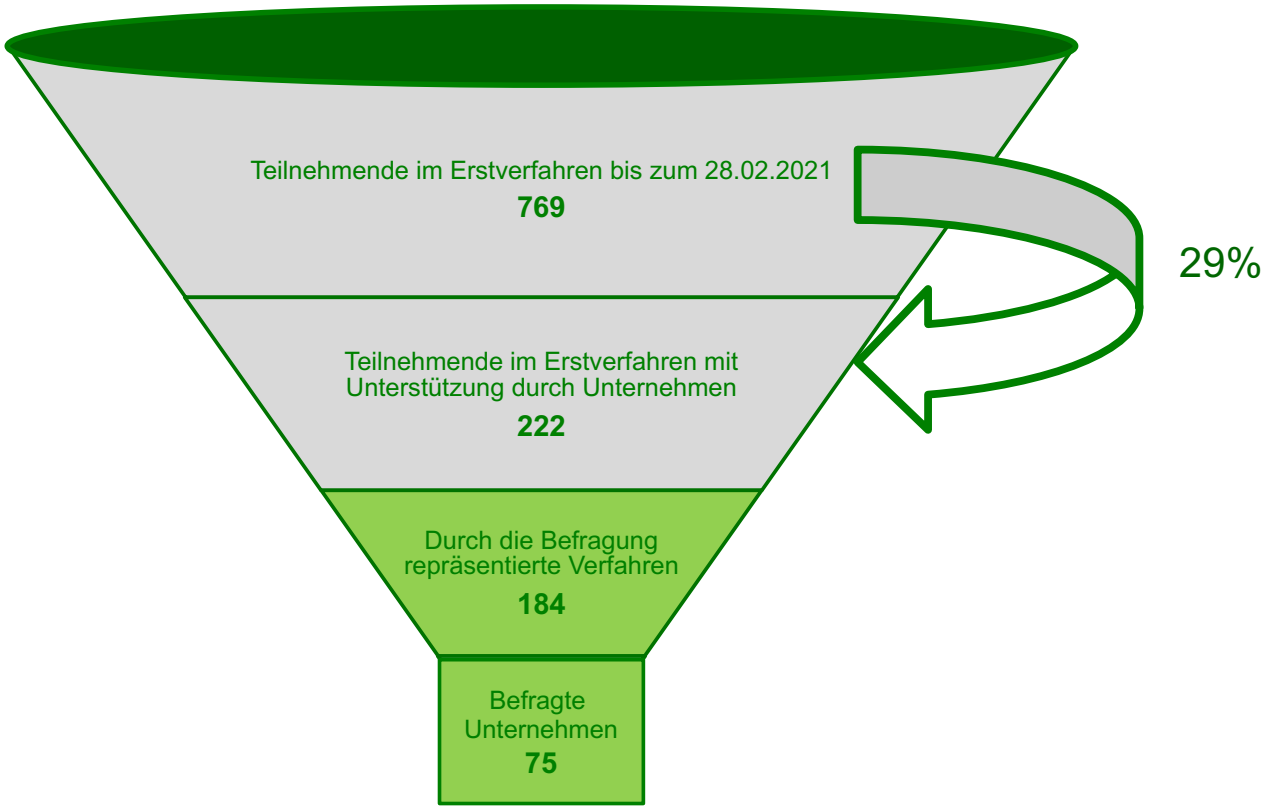

Abbildung 28: Anteil der Erstverfahren mit Unternehmensbeteiligung in Relation zur Beteiligung an der Unternehmensbefragung

Über die Trichterdarstellung wird sodann deutlich, dass bis zum Stichtag der Befragung durchschnittlich weniger als ein Drittel der Validierungsverfahren mit Unterstützung von Unternehmen durchgeführt wurden (Schätzwert der Kammermitarbeitenden liegt bei 29 %). Dabei variieren die Quoten deutlich zwischen den Kammerarten und -standorten: In den 17 IHK-Projektkammern hatten bis Ende Februar 2021 517 Personen das Erstverfahren durchlaufen. Bei durchschnittlich 28 % der IHK-Teilnehmenden waren bis dahin Unternehmen im Verfahren involviert. Die Werte variierten dabei von 10 % bis 66 %. In den 11 HWK-Projektkammern haben bis zum Stichtag der Erhebung 223 Personen das Erstverfahren durchlaufen. Bei durchschnittlich 24 % der HWK-Teilnehmenden waren Unternehmen im Verfahren involviert. Hier war die Bandbreite noch größer: In zwei HWKs waren bislang noch überhaupt kein Unternehmen beteiligt, in einer anderen Kammer lag die Beteiligungsquote bei 80 %. In den zwei LWK-Projektkammern haben bis zum 28.02.2021 29 Personen das Erstverfahren durchlaufen. Beide Kammern gaben an, dass bei 80 % der Teilnehmenden Unternehmen die Initiatoren der Validierung waren, was die hohe Beteiligungsquote entsprechend erklärt.

Als Gründe dafür, dass Teilnehmende ohne Unterstützung eines Unternehmens ins Verfahren gehen, nannten die Kammermitarbeitenden zum einen, dass Teilnehmende arbeitslos, selbständig 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.

Auf Basis der eindrücklichen Schilderungen der befragten Unternehmensvertreter:innen werden nachfolgend die zentralen Erkenntnisse der Befragung aufgezeigt.

3.3.2.1 Chancen- und Risikozuschreibungen der Unternehmensvertreter:innen vor der Validierung

Vor dem Hintergrund, dass es bislang nur wenige Erfahrungen von Unternehmen mit Validierungsverfahren gibt, war es im Rahmen der Unternehmensbefragung zunächst von Interesse, welche angenommenen Risiken und Chancen die beteiligten Unternehmen vorab mit der Validierung ihrer Mitarbeitenden verbunden hatten. Die Befragungsteilnehmenden wurden hierzu gebeten, ihre möglicherweise vorhandenen Befürchtungen, Ängste bzw. Bedenken sowie ihre Teilnahmemotivation umfassend zu schildern. Zielsetzung dieses Analyseabschnittes war es, einerseits mögliche Vorbehalte zum Validierungsverfahren aus der Unternehmensperspektive aufzudecken und andererseits Argumente für eine Verfahrensbeteiligung von Unternehmen zu sammeln.

3.3.2.1.1 Befürchtungen aus Sicht der Unternehmen

Mit Blick auf die Frage nach möglichen Befürchtungen der Unternehmensvertreter:innen vor ihrer Beteiligung an einem Validierungsverfahren zeigt sich zunächst, dass knapp die Hälfte der Befragten (n=36) keine Bedenken hatten, sondern vielmehr von Beginn an die Chancen der Validierung ihrer Mitarbeitenden erkannt haben:

> *„Eigentlich 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 (Einzelhandel), drei Validierungen im Referenzberuf Fachlagerist)*

Bei denjenigen Unternehmen, die Bedenken hatten und diese offenlegten (n=28), lassen sich zwei Hauptstränge an Befürchtungen ausmachen:

- zum einen Ängste oder Unsicherheiten bezüglich möglicher unternehmerischer Folgen: Hierzu zählen beispielsweise „versteckte Gebühren", die mit dem Verfahren

einhergehen könnten (n=1) oder den Verlust des Mitarbeitenden (n=2). Auch der mit der Validierung verbundene zeitliche und administrative Aufwand (n=2) sowie die Frage nach der Wertigkeit und damit die Verwertbarkeit des Zertifikats wurden hier genannt (n=2). In einem Fall wurden auch Bedenken geäußert, ob sich der Mitarbeitende nach der Validierung (negativ) verändern würde.

- zum anderen Ängste oder Unsicherheiten bezüglich möglicher Folgen für den oder die Mitarbeitenden: Generell stellten sich einige der Befragungsteilnehmenden vorab die Frage, ob die Fähigkeiten der Mitarbeitenden ausreichen würden, das Verfahren zu bestehen (n=11). Neben den fachlichen Voraussetzungen wurden hier auch sprachliche Defizite als denkbare Schwierigkeiten genannt (n=4). Da es sich bei einigen Mitarbeitenden um Personen handelt, die zum Teil schon Misserfolge in ihrer Bildungsbiographie erlebt haben, beispielsweise aufgrund von Prüfungsangst, hatten manche Unternehmensvertreter:innen Angst, ob die Anforderungen des Verfahren für sie eine Überforderung darstellen würden (n=5) und ob das Nichtbestehen der Fremdbewertung dann zu weiterer Enttäuschung und Demotivation führen könnte (n=6).

Dabei zeigt sich zusammenfassend, dass die angenommenen Bedenken der beteiligten Unternehmen aufgrund der guten Beratung durch die Kammern vor und während des Validierungsverfahrens (übergreifende Kontextbedingung) und aufgrund der wertschätzenden Haltung der beteiligten Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeitenden (förderliche Umgebungsbedingung) sich nicht bewahrheitet haben, sodass die Chancen gegenüber den Risiken aus ihrer Sicht überwogen.

3.3.2.2 Beweggründe für die Verfahrensbeteiligung

Mit der offenen Frageformulierung: „Was haben Sie sich von dem Validierungsverfahren für Ihr Unternehmen (vorab) versprochen bzw. was hat Sie motiviert, sich daran zu beteiligen?“ sollten die Befragungsteilnehmenden dazu angeregt werden, ihre Motivation zur Beteiligung am Verfahren ihres bzw. ihrer Mitarbeitenden offenzulegen. Hierzu machten 70 der 75 Personen Angaben, die im Rahmen der Auswertung codiert und entsprechend ihrer inhaltlichen Ausrichtung zusammengefasst wurden. Insgesamt konnten auf diese Weise neun Oberthemen ausgemacht werden, die in der nachfolgenden Übersicht als Beweggründe zur Verfahrensbeteiligung aus Unternehmenssicht entsprechend der Häufigkeit ihrer Nennung (Mehrfachnennungen) aufgelistet werden.

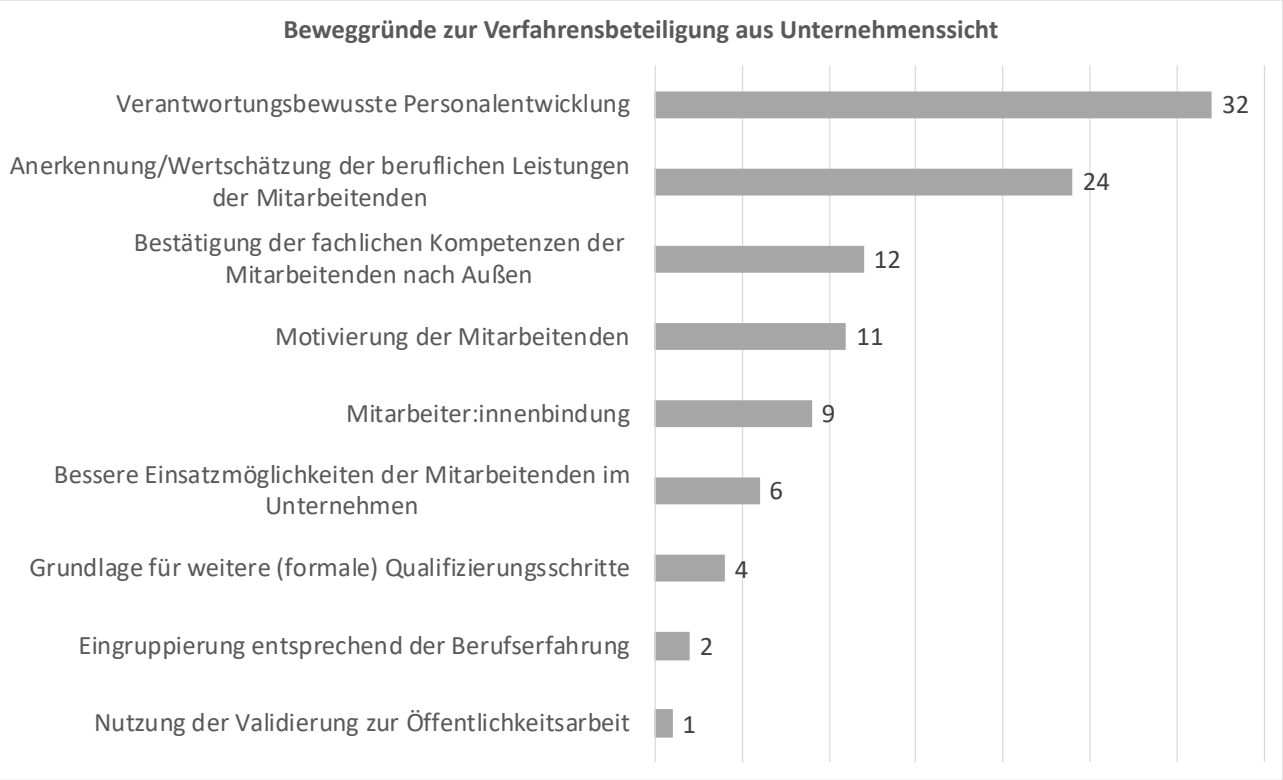

Abbildung 29: Beweggründe zur Verfahrensbeteiligung aus Unternehmenssicht

Eine übergreifend wichtige Erkenntnis, die an dieser Stelle der Befragung darüber hinaus zutage trat, ist, dass es sich bei den validierten Personen meist um langjährige Mitarbeitende handelt, die ihren Aufgabenbereich im Unternehmen – trotz fehlender Ausbildung im passenden Beruf und mit einer zum Teil holprigen (Bildungs-)Biografie – engagiert und kompetent ausfüllen. Aus den Aussagen der Befragungsteilnehmenden ist ein persönliches Bedürfnis herauszulesen, diesen Mitarbeitenden die verdiente Anerkennung zukommen zu lassen. Das Validierungsangebot schließt damit eine echte Lücke für diese Betriebe.

> *„Meine Mitarbeiter:innen 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 Validierungsverfahren wird ihre berufliche Stellung auch für die Zukunft gestärkt." (Inhaberin in der Gastronomie, zwei Validierungen im Referenzberuf Fachkraft im Gastgewerbe)*

> *„Da wir kein offizieller Ausbildungsbetrieb sind, haben wir uns im Laufe der Jahre mit verschiedenen Integrationsvereinen um die Förderung von Menschen mit Handicap oder problematischen Familienhintergrund*

> *bemüht. Einer der beiden bereits qualifizierten Mitarbeiter ist ein solcher Kandidat und hat nun, nach über 10 Jahren in unserem Betrieb, die Zertifizierung für 4 Tätigkeitsbereiche erreicht und weitere sollen folgen." (Inhaber im Garten- und Landschaftsbau, zwei Validierungen im Referenzberuf Gärtner:in)*

So zeigt sich, dass es sich bei den Teilnehmenden, die das Validierungsverfahren mit Unternehmensunterstützung durchlaufen haben, eher um Personen handelt, zu denen eine langjährige, persönliche Beziehung besteht, die das Unternehmen fördern und unbedingt halten möchte, um so auch den eigenen Fachkräftebedarf sicher zu können.

> *„Auch hat mich motiviert, dass wir einem Mitarbeiter Wertschätzung hierdurch entgegenbringen konnten, denn fachlich und praktisch ist der Kollege vielen anderen gelernten Kollegen überlegen. Sehr interessant ist es insbesondere, dass viele der Lehrarbeiten zuhause und am Abend erledigt werden können. So fällt uns durch diese Maßnahme der Mitarbeiter für die Firma nur minimal aus und er hat auch Zeit für seine Familie und Kinder. Aus Gesprächen mit anderen Firmen ist das der Grund, warum viele von einer Fortbildung, z. B. wie sie von den Innungen angeboten werden, absehen." (Inhaber im Elektrotechniker Handwerk, eine Validierung im Referenzberuf Elektroniker:in)*

Wie in dieser Aussage deutlich wird, erleichtern auch die Rahmenbedingungen des Validierungsverfahrens, also die Möglichkeit, die Vorbereitung auf die Fremdbewertung flexibel zu gestalten, ohne den Mitarbeitenden für eine längere Zeit entbehren zu müssen, die unternehmerische Entscheidung für eine Teilnahme sehr.

3.3.2.3 Betriebliche Unterstützung im Validierungsverfahren

In diesem Befragungsabschnitt wurden die Unternehmensvertreter:innen gefragt, ob sie ihre Mitarbeitenden im Validierungsverfahren auf bestimmte Art und Weise unterstützt haben und warum. 71 der insgesamt 75 befragten Personen gaben dabei an, dass sie ihre Mitarbeitenden im Verfahren unterstützt haben.[31] Zwei Personen gaben an, dass sie dies deshalb nicht gemacht haben, weil sie während des Verfahrens noch keine Kenntnis hatten, dass ihre Mitarbeitenden am Verfahren teilnehmen. Eine Person gab an, dass der Teilnehmende so selbständig war, dass keine Unterstützung seitens des Unternehmens

[31] Diese 71 Fälle stellen im Folgenden den Bezugswert bei der Berechnung prozentualer Werte dar.

mehr notwendig war (der Teilnehmende befand sich bereits im Verfahren, als er beim Unternehmen anfing). Eine Person machte keine Angaben zu dieser Frage.

Zunächst wurden die Unternehmensverteter:innen gefragt, warum sie ihre Mitarbeitenden im Verfahren unterstützt haben (Mehrfachantwort). Hier zeigt sich, dass die Motivation und die Wertschätzung der:des Mitarbeitenden die beiden wichtigsten Gründe für die Unterstützung aus der Unternehmensperspektive waren (jeweils 79 % Zustimmung). Für 62 % der Befragungsteilnehmenden spielt auch die Mitarbeiter:innen-Bindung eine wichtige Rolle. Die Themen Fachkräftesicherung (n=38) und Personalentwicklung (n=34) sind für die Hälfte der Befragungsteilnehmenden relevante Argumente für ihre Unterstützungsleistung. Betriebliche Gründe, wie die Erfüllung einer Fachkräftequote, waren für neun der 71 Befragungsteilnehmenden (13 %) relevant. Hierbei handelt es sich überwiegend um Betriebe, die der Metall- und Elektrobranche zuzuordnen sind. Berufe, in denen dieses Thema eine Rolle spielt, sind sowohl die Lagerberufe als auch technische Berufe, wie beispielsweise Anlagenmechaniker:in für SHK oder Elektroniker:in. Als sonstige Gründe für die Unterstützung im Verfahren werden die Punkte „Menschlichkeit“, „eigene Wertschätzung und Selbstbewusstsein des Mitarbeiters“ sowie eine „mögliche Höhergruppierung“ genannt.

Für einen besseren Einblick in die jeweiligen Unterstützungsmaßnahmen wurde in der Befragung noch einmal differenziert beleuchtet, ob es sich dabei um eine fachliche Unterstützung, eine organisatorische Unterstützung, eine Freistellung und/oder um sonstige Unterstützungsmaßnahmen handelte. Das Spektrum der betrieblichen Unterstützungsleistungen im Validierungsverfahren wird dementsprechend aufgezeigt.

3.3.2.3.1 Organisatorische Unterstützung

Von den insgesamt 71 Unternehmen, die in der Befragung angaben, dass sie ihre Mitarbeitenden unterstützt haben, gaben 72 % (n=51) an, dass sie u. a. organisatorische Unterstützung geleistet haben. Sieben Betriebe haben ihre Mitarbeitenden ausschließlich organisatorisch unterstützt. Für die anderen Betriebe waren darüber hinaus weitere Unterstützungsbereiche relevant. Auf Basis der Beschreibungen der Befragungsteilnehmenden zu diesem Punkt (Freitextfeld) konnten insgesamt neun Oberkategorien gebildet werden, die einen näheren Einblick in die Aktivitäten bzw. organisatorischen Unterstützungsleistungen der Unternehmen im Validierungsverfahren liefern:

- **Unterstützung beim Ausfüllen der Formulare** (n=14): In diese Kategorie fließen insbesondere die Hilfe beim Ausfüllen des Selbsteinschätzungsbogens, aber auch die Unterstützung bei allen anderen Formularen ein. Der Grad der Unterstützung

reicht dabei von gemeinsamem Ausfüllen bis hin zum Ausfüllen durch den:die Unternehmensvertreter:in selbst.

- **Kommunikation mit der Kammer** (n=8): Hierzu zählen beispielsweise die anfängliche Kontaktaufnahme zur Kammer, Terminvereinbarungen sowie die Übernahme der verfahrensbezogenen Abstimmung mit dem:der Ansprechpartner:in der Kammer.
- **Besprechung verfahrensrelevanter Fragen und Abläufe** (n=8): Unter diesem Punkt werden verfahrensbezogene Gespräche zwischen einem:einer Unternehemens-vertreter:in und der:dem bzw. den Teilnehmenden gefasst.
- **Betriebsinterne Abwicklung des Verfahrens** (n=7): Hierunter fallen alle Absprachen, die innerhalb des Unternehmens, beispielsweise mit der Produktionsabteilung oder mit der Raumverwaltung, stattfanden sowie die Vorbereitung von betriebsinternen Infoveranstaltungen oder Meetings, sofern mehrere Mitarbeitende das Validierungsverfahren im Unternehmen durchliefen.
- **Durchführung der Fremdbewertung im eigenen Unternehmen** (n=6): Wenn die Fremdbewertung im eigenen Unternehmen stattfindet, geht damit auch organisatorischer Aufwand einher.
- **Begleitung bei Terminen** (n=3): Hierbei wurden sowohl die Begleitung zu Terminen als auch zur Fremdbewertung genannt.
- **Erstellung von Referenzschreiben** (n=2): Auch das Schreiben einer Referenz des Unternehmens sowie das Ausstellen einer Tätigkeitsbeschreibung mit Bewertung zählen zur organisatorischen Unterstützung.
- **Bereitstellung von Lern- und Hilfsmitteln** (n=2): Hier wurde beispielsweise auch der Hinweis gegeben, dass der Teilnehmende alle Lernmittel zur Verfügung gestellt bekommen hat, „die auch in der Gesellenprüfung benötigt werden."
- **Unterstützung bei der Überwindung von sprachlichen Barrieren** (n=2): Hierzu zählt auch die Übernahme von Übersetzungsleistungen.

Zum zeitlichen Umfang der organisatorischen Unterstützung trafen insgesamt 27 Befragungsteilnehmende eine konkrete Aussage. Der Stundenumfang verteilte sich quantitativ wie folgt (gruppierte Werte):

Zeitlicher Umfang der organisatorischen Unterstützung	Häufigkeit
1-5 h	15
6-10 h	4
11-20 h	3
30-40 h	4
> 40 h	1

Tabelle 6: Zeitlicher Umfang der organisatorischen Unterstützung

Der überwiegende Teil der Befragungsteilnehmenden gab also an, dass der organisatorische Aufwand unter zehn Stunden bemessen werden kann. Im Einzelfall war es jedoch notwendig, deutlich mehr Zeit aufzuwenden. Dies wurde beispielsweise mit dem hohen Aufwand für die Überwindung von sprachlichen Barrieren begründet.

3.3.2.3.2 Fachliche Unterstützung

Eine fachliche Unterstützung ihrer Mitarbeitenden leisteten insgesamt 41 der 71 Betriebe (58 %). In der Beschreibung der konkret durchgeführten Aktivitäten in diesem Bereich wird deutlich, wie vielseitig sich die Unterstützungsleistungen in der Praxis darstellen. Insgesamt konnten aus den offenen Antworten der Befragungsteilnehmenden fünf Oberkategorien gebildet werden:

- **Interne Schulungsmaßnahmen/Praktische Übungen im Betrieb** (n=24): Hierzu wurden alle Aktivitäten gezählt, die eine praxisorientierte Qualifizierungsmaßnahme darstellen und aus eigenen Ressourcen im Unternehmen geleistet werden konnten. Um das Spektrum aufzuzeigen, können hier „Schulungen durch Ausbilder/eigene Mitarbeiter“ sowie „Praxistage in Bereichen, in denen der Mitarbeiter bisher wenig oder gar nicht eingesetzt war, die aber zum Berufsbild gehören“ und „Lernabende in der Firma und Zuhause“ genannt werden.
- **Externe Schulungsmaßnahmen** (n=4): Hierzu zählen alle Maßnahmen, die außerhalb des Unternehmens stattgefunden haben, wie beispielsweise „Schulungen durch externe Firmen“, „externe Weiterbildung“ oder ein „Sprachkurs Deutsch“. Durchschnittlich gaben die Unternehmen hierfür 2.888 € aus.
- **Gezielte Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Fremdbewertung** (n=7): Hierunter wurden Aussagen subsummiert, die von „Probekochen“ über das „Durchspielen der Prüfung“ bis „Prüfungspunkte mit dem Prüfling durchgegangen“ reichen.
- **Vorbereitungsgespräche** (n=11): In dieser Kategorie wurden die Antworten gebündelt, die den Gesprächscharakter der fachlichen Unterstützung betonten, also beispielsweise „Fachgespräche“, „Verschiedene Gespräche zur

Motivation/Vorbereitung und Durchführung der Validierung“, aber auch „Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplanes durchgegangen“.

- **Zur Verfügung stellen von Fachbüchern und Übungsmaterial** (n=3), z. B. „Teile zum Lackieren bereitgestellt, Material bereitgestellt“.

Zum zeitlichen Umfang der fachlichen Unterstützung machten insgesamt 36 Befragungsteilnehmende eine Angabe (Freitextfeld). Hier variiert der Stundenumfang von 1,5 bis 350 Stunden, wobei die hohen Stundenwerte insbesondere dadurch erklärt werden können, dass die Validierung in ein Personalentwicklungsprogramm integriert waren. Dementsprechend können sie nicht in einen Durchschnittswert einbezogen werden. Die gruppierten Häufigkeiten stellen sich wie folgt dar:

Zeitlicher Umfang der fachlichen Unterstützung	Häufigkeit
1-5 h	13
6-10 h	10
11-20 h	7
30-40 h	3
> 40 h	3

Tabelle 7: Zeitlicher Umfang der fachlichen Unterstützung

Betrachtet man die fachliche Unterstützungsleistung der Unternehmen, wird deutlich, dass die Validierung, wenn sie von einem Unternehmen begleitet und gefördert wird, zum Anlass für tätigkeitsbezogene Lernprozesse und in der Folge für eine fachliche Entwicklung des:der Mitarbeitenden werden kann. Ob die fachliche Entwicklung stattfindet, hängt in erster Linie vom Teilnehmenden ab. Die unterstützende und wertschätzende Atmosphäre schafft eine gute Voraussetzung, die innere Bereitschaft und Sinnkomponente für Lernprozesse zu erhöhen. Dabei entsteht der Eindruck, dass die Unternehmen eine hohe Bereitschaft mitbringen, so viel Unterstützung zu leisten wie notwendig. Hier zeigt sich eine große Varianz, die auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden sowie die Berufe zurückzuführen ist. D.h. manche Mitarbeitende brauchen mehr und manche weniger Unterstützung – hier passen sich die Unternehmen an. Wer vom Nutzen des Validierungsverfahrens überzeugt ist, scheint gerne bereit zu sein, einen Beitrag zum Gelingen des Verfahrens beizutragen.

3.3.2.3.3 Freistellung

44 Befragungsteilnehmende, die ihre Mitarbeitenden unterstützt haben (62 %), gaben an, dass sie ihre Mitarbeitenden im Laufe des Verfahrens freigestellt haben. Zur Auswahl standen in der Befragung die Freistellung für Beratungsgespräche (n=34), das Ausfüllen der Antragsunterlagen (n=21), Qualifizierungsmaßnahmen (n=25), die Durchführung der

Fremdbewertung (n=37) sowie sonstige Aktivitäten (n=5). Dabei erläuterte ein Befragungsteilnehmer, dass der Mitarbeitende vieles freiwillig am Abend selbständig gemacht hat, so dass die Frage für eine Freistellung gar nicht aufgekommen sei. Weitere Freistellungsräume wurden geboten für die Prüfungsvorbereitung bzw. zum Lernen und Üben. 13 Unternehmen gaben an, ihre Mitarbeitenden für alle aufgeführten Aktivitäten freigestellt zu haben. Durchschnittlich lag der zeitliche Umfang der Freistellung bei 24 Stunden pro Mitarbeitenden.

3.3.2.3.4 Sonstige Unterstützung

Als sonstige Unterstützungsleistungen (n=15) wurden z. B. die Übernahme von Fahrtkosten oder die Möglichkeit, eine fachliche Weiterbildung als Arbeitszeit anrechnen zu können, genannt. Über die in der Befragung vorgegebenen Unterstützungsfelder hinaus, konnte aus den gegebenen Antworten eine weitere Kategorie von Unterstützungsmaßnahmen identifiziert werden. Diese wurde hier unter dem Begriff **persönliche Unterstützung** zusammengefasst. „Motivationsunterstützung" wurde z.T. bereits vor und während des Validierungsverfahrens geleistet. Hieran wird deutlich, dass die beteiligten Unternehmen auch ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden wahrnehmen, was diese sehr wertschätzen (dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Nutzenbefragung der Teilnehmenden).

3.3.2.4 Auswirkungen der Validierung im Unternehmensalltag

Um Einblicke in die Bedeutung des Validierungsverfahrens im Unternehmensalltag zu gewinnen, wurden die Unternehmensvertreter:innen in diesem Teil der Befragung gefragt, ob die Validierung finanzielle Auswirkungen für ihre:ihren Mitarbeitenden hat, ob es danach zu Veränderungen im Aufgabenspektrum kam oder ob sie sonstige Veränderungen wahrnehmen konnten, die im Zusammenhang mit dem Validierungsverfahren stehen.

3.3.2.4.1 Finanzielle Auswirkungen

Von den 75 Befragungsteilnehmenden gaben 35 Personen (47 %) an, dass die Validierung finanzielle Auswirkungen für ihre Mitarbeitenden hatte. 38 Personen (51 %) gaben an, dass die Validierung keine finanziellen Auswirkungen hatte und zwei Personen machten keine Angaben zu dieser Frage. Um vertiefende Erkenntnisse darüber gewinnen zu können, welcher Art die finanziellen Auswirkungen im Unternehmen waren, wurden die Befragungsteilnehmenden (n=35) gebeten, ihre Angaben zu spezifizieren. Zur Auswahl standen dabei die Kategorien (Mehrfachantwort):

- (Tarifliche) Lohnangleichung an Fachkraft,
- Gehaltserhöhung,

- Bonus und
- Sonstige finanzielle Auswirkungen.

Am häufigsten wurde dabei die Gehaltserhöhung ausgewählt (n=20). Von einer (tariflichen) Lohnangleichung auf Fachkraftniveau berichteten 13 Unternehmen. Sechs Unternehmen haben ihren Mitarbeitenden einen Bonus ausbezahlt. Im Detail verteilen sich die Antworten auf folgende Konstellationen:

Finanzielle Auswirkung nach der Validierung	Häufigkeit
(Tarifliche) Lohnangleichung an Fachkraft	10
Gehaltserhöhung	16
Bonus	4
(Tarifliche) Lohnangleichung an Fachkraft und Gehaltserhöhung	2
(Tarifliche) Lohnangleichung an Fachkraft und Gehaltserhöhung und Bonus	1
Gehaltserhöhung und Bonus	1
K.A.	1

Tabelle 8: Konstellationen der finanziellen Auswirkungen nach der Validierung

3.3.2.4.2 Veränderungen im Aufgabenspektrum des:der Mitarbeitenden

Dass die Validierung zu Veränderungen im Aufgabenspektrum der:des Mitarbeitenden geführt hat, berichteten insgesamt 36 Befragungsteilnehmende. Dies entspricht einem Anteil von 48 % der insgesamt befragten Unternehmen. 37 Personen gaben an, dass die Validierung keine Veränderungen im Aufgabenspektrum bewirkt hat, und zwei Personen machten bei dieser Frage keine Angaben. Um vertiefende Erkenntnisse gewinnen zu können, in welcher Hinsicht sich die Aufgaben der validierten Mitarbeitenden im Unternehmen verändert haben, wurden die Befragungsteilnehmenden (n=36) gebeten, ihre Angaben zu spezifizieren. Zur Auswahl standen dabei die Kategorien (Mehrfachantwort):

- Ausweitung des bestehenden Aufgabengebiets,
- Übernahme eines anderen bzw. neuen Aufgabengebiets,
- Übernahme von (mehr) fachlicher Verantwortung,
- Übernahme von (mehr) Führungsverantwortung und
- Sonstiges.

Die am häufigsten genannte Veränderung stellt dabei die Übernahme von (mehr) fachlicher Verantwortung dar (n=27), dicht gefolgt von der Ausweitung des bestehenden Aufgabengebiets (n=26). Zwölf Unternehmensvertreter:innen gaben an, dass es nach der

Validierung zu einer Übernahme eines anderen bzw. neuen Aufgabengebiets kam und acht Personen berichteten von der Übernahme von (mehr) Führungsverantwortung.

3.3.2.4.3 Kombination der Veränderungsdimensionen

Wie die beiden Veränderungsmöglichkeiten *finanzielle Auswirkungen* und *Veränderungen im Aufgabenspektrum* in der Praxis zusammenspielten, lässt sich gut graphisch veranschaulichen:

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

Abbildung 30: Kombinationen zwischen Veränderungen im Aufgabenspektrum der validierten Mitarbeitenden und finanziellen Auswirkungen

3.3.2.4.4 Sonstige Veränderungen

Zusätzlich zu den vorgegebenen Veränderungsdimensionen (finanzielle Auswirkungen und Auswirkungen im Aufgabenspektrum) hatten die Unternehmensvertreter:innen in der Befragung auch die Möglichkeit, weitere Veränderungen zu beschreiben, die sie nach der Validierung ihrer:ihres Mitarbeitenden wahrgenommen haben. Aus den Antworten konnten insgesamt drei übergreifende Themenfelder identifiziert werden, die das Spektrum der Auswirkungen einer Validierung im betrieblichen Alltag abrunden:

- **Persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden** (n=15): Die positive Bestätigung der eigenen Fähigkeiten wirkt sich positiv auf die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden und in der Folge auch auf das Betriebsklima aus.
- **Anstoß zur beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden** (n=7): Durch die Validierung werden neue Qualifizierungswege und/oder ein betriebsinterner Aufstieg möglich, was sowohl dem Berufsweg des Teilnehmenden als auch den Unternehmen einen Nutzen stiftet.

- **Arbeitsplatzsicherung vs. Arbeitsplatzverlust der Mitarbeitenden** (n=6): Hier stehen sich zwei Pole gegenüber: Zum einen zeigt sich, dass die Validierung die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden erst ermöglicht hat (n=4) und zum anderen gab es auch zwei Fälle, in denen der Mitarbeitende das Unternehmen nach der Validierung verlassen hat.

3.3.2.5 Weiterbildung

Das Validierungszertifikat kann ein (erster) Schritt sein, sich (im formalen Berufsbildungssystem) weiter zu qualifizieren. 23 Unternehmen, also 31 % der Befragten gaben an, dass sie aktuell eine oder mehrere Qualifizierungsmaßnahmen des:der validierten Mitarbeitenden geplant haben. Diese Maßnahmen verteilen sich wie folgt:

Beschreibung der Maßnahme	Häufigkeit
Vorbereitungskurs zur Externenprüfung	7
Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister:in, Techniker:in, Handelsfachwirt:in)	8
Vorbereitungskurs zur Ausbildereignungsprüfung	3
Anpassungsqualifizierungsmaßnahme:n, um das Ergebnis der ersten Fremdbewertung zu verbessern (z. B. interne oder externe Schulung, Job-Rotation)	2
Sonstige Weiterbildungsmaßnahme:n	9

Tabelle 9: Geplante Weiterbildungsmaßnahmen nach der Validierung

Die beiden Unternehmensvertreter:innen, die von einer geplanten Anpassungs-qualifizierung berichteten, gaben an, dass im ersten Fall hierzu gerade Absprachen mit der Kammer laufen und im zweiten Fall handelte es sich um ein Seminar im Umfang von 14 Stunden und mit Kosten in Höhe von 500 €.

Zu den geplanten, sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen machten die Befragten folgende Angaben:

Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (n=7, o.A.=2)	Art der Maßnahme/n	Zeitlicher Umfang (in Stunden)	Kosten (in €)
zur Prüfung befähigte Person nach BetrSichV und TRBS 1203 für Flüssiggas	Schulung beim DVGW	40	1.000
Rückschnitte von Bäumen / gärtnerische Fortbildungen je nach Sinnigkeit	Seminare mit theoretischer und praktischer Unterweisung	8	Rückschnitt von Bäumen (in 01.2021): 178,50
Validierung eines Abschlusses im sozialen / pädagogischen Bereich / Erzieher	wenn möglich: Weiterbildung Erzieher (aktuell nicht möglich, da formale Voraussetzung nicht erfüllt, trotz 15 Jahren Berufserfahrung)	nach Bedarf	bis zu 7.000
Schweißkurse			
Sicherheitsprüfer	UVV- Prüfung für alle Maschinen und Geräte	24	
Vorbereitung zur Externenprüfung	Freistellungen für Selbststudium	80	3.600
Jede:r Mitarbeiter:in muss 2 fachliche Schulungen im Jahr besuchen, 1x VDE ist Pflicht die 2te Schulung ist nach Interesse oder aktuellen Aufgaben auszuwählen	Schulungen in der Innung oder durch Hersteller	16	1.000-1.200

Tabelle 10: Übersicht der sonstigen geplanten Weiterbildungsmaßnahmen

3.3.2.6 Bewertung des Validierungszertifikats und -verfahrens

Auf die Frage, welchen Stellenwert die Unternehmensvertreter:innen dem Validierungszertifikat im Bewerbungsverfahren zumessen würden, konnten vier der Befragten von konkreten Erfahrungen berichten. Den Stellenwert schätzten sie im Vergleich mit einem Berufsabschluss gleich bis hoch ein.

70 Unternehmen hatten noch keine Bewerber:innen mit Validierungszertifikat. Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrung mit dem Validierungsverfahren bildeten sich 50 von Ihnen

trotzdem eine Meinung dazu: Die Hälfte von ihnen gab an, dass sie das Zertifikat als gleichwertig ansehen. Neben der fachlichen Qualifikation verbinden sie damit, dass die Person motiviert ist (Signalwirkung). Die andere Hälfte sieht den Stellenwert (knapp) unter der Berufsausbildung, Bewerber mit Zertifikat hätten aber deutlich bessere Chancen als Ungelernte.

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 auch zukünftig wieder nutzen und weiterempfehlen würden.

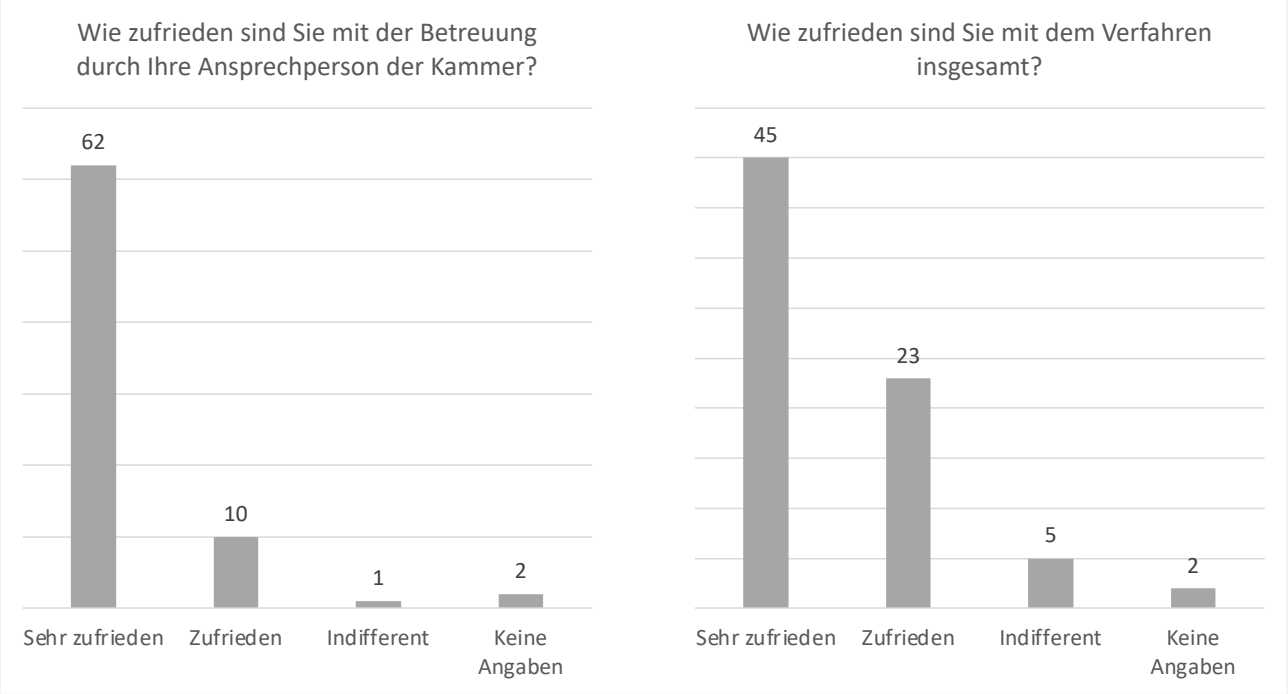

Abbildung 31: Zufriedenheitswerte der Unternehmensvertreter:innen (n=75)

4 Zusammenführung der Erkenntnisse und Ausblick

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 als Teilnehmende am Validierungsverfahren in Frage kommen, 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 fachliche Weiterentwicklung über die gezielte Vorbereitung auf die Fremdbewertung
- 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 Mitarbeitende ans eigene Unternehmen erhöht werden kann. Im Sinne einer zielgruppenadäquaten, zielgerichteten Erweiterung des berufsspezifischen Fachwissens dieser Mitarbeitenden wird durch das Validierungsverfahren aus Unternehmenssicht ein relevanter Beitrag zur Personalentwicklung und Fachkräftesicherung geleistet.

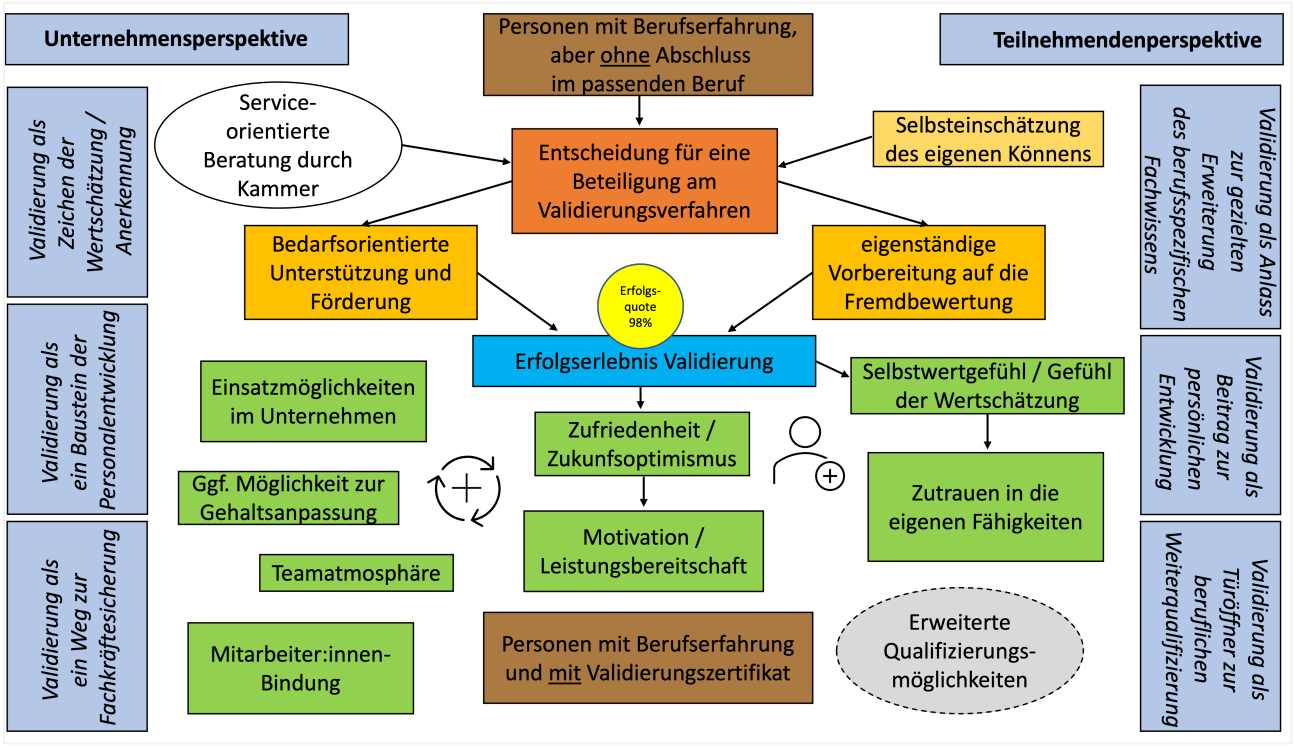

Abbildung 32: Übergreifende Darstellung der Wirkungen der Validierung aus der Teilnehmenden- und Unternehmensperspektive

Als Konsequenz für die 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 lediglich 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. Vor diesem Hintergrund werden folgende Themen im Aufstockungsprojekt (Projektzeitraum November 2021 bis Oktober 2024) fortgeführt und/oder vertiefend untersucht:

1. Merkmale und Ziele der Zielgruppe
2. Kurzfristiger und langfristiger Nutzen der Teilnehmenden

3. Einstellung von Betrieben zu Validierungsverfahren
4. Qualität der Beratung im Validierungsverfahren
5. Erfolgsfaktoren für eine engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen und Projektkammern
6. Weiterbildung/Anpassungsqualifizierung vor und während des Validierungsverfahrens
7. Eröffnung von formalen Bildungswegen durch die Validierung
8. Übergreifende Wirkungsanalyse und -darstellung der Validierung

Darüber hinaus werden für fünf weitere Berufe des Handwerks Tätigkeitsprofile entwickelt.

5 Anhang

1. Projektantrag
2. Falldokumentationsbogen
3. FAQ zum Falldokumentationsbogen
4. Fragebogen zur Teilnehmendenzufriedenheit
5. Informationsblatt zum Fragebogen Teilnehmendenzufriedenheit
6. Fragebogen Berufsexpert:innen
7. Fragebogen Ausgaben Fremdbewertung
8. FAQ zum Fragebogen Ausgaben Fremdbewertung
9. Fragebogen Zeitaufwand Kammermitarbeitende
10. Fragebogen Ziele der Teilnehmenden
11. Fragebogen Nutzen der Teilnehmenden
12. Gesprächsleitfaden Teilnehmendeninterviews
13. Fragebogen Anpassungsqualifizierung
14. Interviewleitfaden Anpassungsqualifizierung aus der Perspektive der Teilnehmenden
15. Interviewleitfaden Anpassungsqualifizierung aus der Perspektive der Kammermitarbeitenden
16. Unternehmensbefragung