

d. h. auf die Lernbereitschaft und das Engagement der Mitarbeiter_innen.

Vertrauen des Vorgesetzten in die Kompetenzen der Mitarbeiter_innen und das Gefühl, *Fehler machen zu dürfen*, beeinflussen die Kreativität und den Mut zu unkonventionellen Lösungsstrategien positiv, was sich vor allem hinsichtlich der betrieblichen digitalen Transformationsprozesse als relevant erweist. Deutungs- und Handlungsmuster sowie explizite und implizite Regeln und betriebliche Ressourcen werden von den Beschäftigten in Frage gestellt und damit die Möglichkeit geschaffen, organisationale Muster (Strukturen) zu reflektieren und zu verändern, da die Mitarbeiter_innen keine Angst vor Repressalien haben müssen. Schlüsselgröße ist dabei ein *positives Lernklima*. Dieses äußert sich beispielsweise, indem Beschäftigte persönliche fachliche Defizite offen ansprechen können, ohne dass negative Folgen wie z. B. Gehaltseinbußen befürchtet werden müssen. Ein ausgeprägtes Kooperations- und Partizipationsverhalten seitens der Führungskräfte wirken motivierend und erhöhen die Veränderungsbereitschaft und -energie der Beschäftigten.

Regelmäßiges Feedback durch Vorgesetzte sowie durch Kolleg_innen fungiert als förderlicher Begleitprozess für die individuelle Entwicklung von Kompetenzen. Das, nach den gängigen Regeln angewandte, Feedback wirkt als stetiger Anstoß zur Selbstreflexion der eigenen Handlung und als Quelle neuer Ideen. Die *Reflexion* über sich selbst, d. h. konkret über das eigene Verhalten und Agieren im Arbeitsprozess, innerhalb des Teams oder in der Zusammenarbeit mit Kolleg_innen und Kund_innen, wirkt sich förderlich auf den individuellen Lernprozess in der Arbeit aus. Instrumente wie beispielsweise Reverse-Mentoring und Community of Practice können diese Reflexions- und Lernprozesse hinsichtlich der betrieblichen Digitalisierungsprozesse gezielt flankieren.

Die Möglichkeit zur *persönlichen Entfaltung* nimmt in positiver Weise Einfluss auf die Lern- und Entwicklungsprozesse. Mit individueller Entfaltung sind sowohl formale als auch informelle Weiterbildung, aber auch persönliche Karriere-möglichkeiten (vertikal, aber vor allem auch horizontal) und Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung gemeint. Die

Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung im Kontext von Arbeit wird von Mitarbeiter_innen häufig als sinnstiftend empfunden. Zudem erhöhen als ausreichend wahrgenommene Entfaltungsmöglichkeiten die Veränderungsbereitschaft und -energie der Beschäftigten sowie auch ihre Selbstwirksamkeit. Dabei gilt es, das *jeweilige Lerntempo* und die *private Lebenssituation* der Mitarbeiter_innen zu berücksichtigen. Gerade Beschäftigte, die im Privatbereich gefordert sind, z. B. durch Erziehung von Kleinkindern, Hausbau oder Pflege eines Angehörigen, können oder wollen temporär ihre Lern- und Entwicklungsprozesse nicht maximieren. Sind jedoch Zielvereinbarungen und damit auch das Gehalt an diese Lern- und Entwicklungsprozesse gekoppelt, führt dies zu Spannungen und widerständigen Handlungen und wirkt sich negativ auf die Veränderungsenergie aus.

Selbstgesteuerte Lernprozesse, welche ein weiterer zentraler Baustein einer kompetenzförderlichen Arbeitsgestaltung sind, implizieren, dass Lernende ihr eigenes Lerntempo berücksichtigen und dadurch externe Zeitvorgaben nur begrenzt möglich sind. Durch diese unterschiedlichen Lerntempi bzw. Zeitautonomie entsteht „Ungleichzeitigkeit“ innerhalb einer betrieblichen Organisation. Aufgabe des Managements und der Personalentwicklung ist es somit, Strukturen zu bilden, welche auch die unterschiedlichen Geschwindigkeiten im Prozess des selbstgesteuerten Lernens der Beschäftigten berücksichtigen. Um ein selbstgesteuertes Handeln zu gewährleisten, sind also Handlungsspielräume (objektive Freiheits- und Entscheidungsgrade; Autonomie) nötig. Klare Regelungen der Verantwortlichkeiten sind hierfür eine Voraussetzung.

Fazit

Kompetenzorientierung in der Arbeit berücksichtigt einerseits die Veränderungsbereitschaft und -energie der Beschäftigten. Die bisher nicht absehbaren Kompetenzanforderungen, die sich durch digitale Transformationsprozesse ergeben, können andererseits durch Selbststeuerung und situiertes Lernen in, mit und durch die Arbeit aufgefangen werden. Zentrale Aufgabe der Personalentwick-

lung ist es daher, eine Kompetenzorientierung zu fokussieren, indem Beschäftigten Handlungsspielraum, Zeit, Vertrauen, Feedback sowie die Möglichkeit zur individuellen Entfaltung erhalten und Rücksicht auf ihr eigenes Lerntempo und die Work-Learn-Life-Balance genommen wird. So können eine Unternehmenskultur und -struktur geschaffen werden, die selbstgesteuerte Lern- und Entwicklungsprozesse positiv flankieren.

Anmerkung:

¹ Die weiteren Ausführungen basieren auf einer qualitativen Studie, in der 50 Beschäftigte mit und ohne Führungsverantwortung, Betriebsrät_innen und Personalentwickler_innen aus dem produzierenden Gewerbe und aus dem Bereich der Wissensarbeit befragt wurden.

Literatur:

- Arnold, R. & Schüssler, I. (2001). Entwicklung des Kompetenzbegriffs und seine Bedeutung für die Berufsbildung und für die Berufsforschung. In Franke, G. (Hrsg.): *Komplexität und Kompetenz – ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, S. 52-74.
- Dehnbostel, P. (2015). *Betriebliche Bildungsarbeit – Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb*. 2. Aufl., Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Gohlke, P. & Jarosch, J. (2019). Digitale Lernräume in der überbetrieblichen Ausbildung gestalten – Kollaboratives Lernen fördern. *Zeitschrift BWP (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis)*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, (3), S. 30-33.
- Hiestand, S. (2017). *BITs & BIER: Eine empirische Analyse im Brauwesen und in der IT-Branche zur Verknüpfung individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung*. Augsburg/München: Rainer Hampp Verlag.
- Lindner-Lohmann, D.; Lohmann, F. & Schirmer, U. (2016). *Personalmanagement*. 3. Aufl., Berlin/Heidelberg: Springer Gabler Verlag.
- Meyer, R. (2019). „Beruflichkeit 4.0“ – Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen. Herausforderungen und Handlungsoptionen. In Kohlrausch, B.; Schildmann, C. & Voss, D. (Hrsg.): *Industrie 4.0 und Digitalisierung von Arbeit. Neue Arbeit – neue Ungleichheiten*. Weinheim. In Veröffentlichung.

Dr. Stefanie Hiestand

Leibniz Universität Hannover
Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung
stefanie.hiestand@ifbe.uni-hannover.de

Externenprüfungen als Indikator für die Bedeutsamkeit der Nachqualifizierung

Vergleichende regionale Datenanalysen im Rahmen der hessischen Initiative ProAbschluss

Abstract:

Eine regional- und berufsspezifische Gegenüberstellung der Teilnahmen an Externenprüfungen und Abschlussprüfungen ermöglicht eine Bewertung für die Ausrichtung künftiger Akquise- und Beratungstätigkeiten und bietet damit Unterstützung für die Weiterbildungsberatung.



Christian Müller



Miriam Sophie Fink

Als Reaktion auf die sich durch Digitalisierung und Automatisierung im Wandel befindende Arbeits- und Berufswelt haben mit dem Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes zu Beginn des Jahres 2019 vor allem auch beschäftigte Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit, von einem erweiterten Zugang zu Weiterbildungsförderung zu profitieren. In der Nationalen Weiterbildungsstrategie (BMAS und BMBF 2019), welche von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht wurde, wird dieser Paradigmenwechsel fortgeführt. Mit der Zielsetzung, die Beschäftigungsfähigkeit aller Erwerbstätigen zu erhalten, sollen durch die Nationale Weiterbildungsstrategie Impulse für eine neue Weiterbildungs- und Qualifikationskultur flächendeckend etabliert werden. Eine bedarfsgerechte und individuell ausgestaltete Teilnahme an Weiterbildung soll jedem bzw. jeder Beschäftigten, unabhängig von Qualifikation und Lebensalter, ermöglicht werden. Hierzu wurden insgesamt zehn Handlungsziele formuliert. Ein besonderer Fokus liegt indes auf Menschen mit geringer formaler Qualifikation, die in der Vergangenheit im Vergleich zu höherqualifizierten Personen nur wenig von einer Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen profitieren konnten. Als Strategien, die den Zugang von an- und ungelernten Beschäftigten zu Weiterbildung künftig erleichtern sollen, sind unter anderem eine transparentere Ausgestal-

tung von Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten, die Unterstützung von kleinen und mittelständigen Unternehmen bei der Entwicklung passender Weiterbildungskonzepte, der Einsatz von Weiterbildungsmentor_innen in Betrieben sowie die stärkere Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen geplant. Zudem sind weitere Maßnahmen im Bereich der Grundqualifizierung und Alphabetisierung vorgesehen. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt für eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung unter Berücksichtigung bestimmter Kriterien bis zu einhundert Prozent der Weiterbildungskosten sowie Gehaltsfortzahlungen bei betrieblicher Freistellung und Lohnkostenzuschüsse. Der allgemeine Anspruch auf Weiterbildungsberatung, der in dem Qualifizierungschancengesetz vorgesehen ist, soll durch die Schaffung einer bundesweiten Beratungsstruktur befördert werden.

Nachqualifizierung in Hessen: Die Initiative Pro Abschluss

Mit der Initiative ProAbschluss hat das Bundesland Hessen bereits im Jahr 2015 als erstes Flächenland eine landesweite Beratungsstruktur zur Nachqualifizierung etabliert (www.proabschluss.de).

Die Initiative wird aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds gefördert. Sie umfasst die finanzielle Förderung abschlussbezogener Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Vor-

bereitung auf eine Externenprüfung absolviert werden: Beschäftigte ab einem Alter von 21 Jahren, die über keinen verwertbaren Berufsabschluss verfügen und die Zulassungsvoraussetzungen der Kammern für eine Externenprüfung erfüllen, können einen Qualifizierungsscheck erhalten, mit dem sich das Land Hessen mit bis zu fünfzig Prozent an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahme beteiligt. Außerdem besteht das Angebot einer flächendeckenden lokalen Beratungsstruktur in allen 26 hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten für Beschäftigte und Unternehmen. Dazu gehört auch eine Stützstruktur für die Qualitätssicherung der Beratung und ein Mapping der Nachqualifizierungsstrukturen in Hessen, welches einen Beitrag zur Transparenz hinsichtlich der Entwicklungen der Nachqualifizierungslandschaft leistet. Verantwortlich für das Mapping ist das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, im Rahmen der wissenschaftlichen Prozessbegleitung von ProAbschluss. Im Jahr 2018 wurden zwei unterschiedliche qualitative Explorationen durchgeführt: Es wurde die Perspektive der Unternehmen (Werle et al. 2018) und die der Bildungsanbieter (Lauxen et al. 2018) in Bezug auf Nachqualifizierung erforscht. Außerdem wurde eine datenbasierte Analyse durchgeführt, aus der im Folgenden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt werden (Fink, Lauxen & Müller 2019).

Externenprüfungen als Indikator für die Bedeutung der Nachqualifizierung

Zur Unterstützung hessischer ProAbschluss-Beratungskräfte wurde eine regionalspezifische und berufsbezogene Betrachtung externer Prüfungsteilnahmen vorgenommen. Hierzu wurde die Anzahl an externen Prüfungsteilnahmen, also die Teilnahme an einer Abschlussprüfung ohne vorheriges Absolvieren einer regulären (geordneten) Ausbildung, in ein Verhältnis zu allen Abschlussprüfungen gesetzt. Der so entstandene Indikator konnte auf verschiedene Berufe und unterschiedliche Regionen angewendet werden und ermöglicht eine vergleichende Betrachtung. In der amtlichen Statistik werden neben jenen Personen, die aufgrund von beruflicher Erfahrung zu einer Externenprüfung zugelassen werden (§45 (2) BBiG bzw. §37 (2) HwO) auch jene Personen erfasst, die im Anschluss an einen vollzeitschulischen Bildungsgang eine Externenprüfung ablegen (§43 (2) BBiG bzw. §36(2) HwO). Aufgrund der geringen Anzahl an Prüfungsteilnahmen und der Förderspezifik sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter im Rahmen der Initiative ProAbschluss werden die vollzeitschulischen Auszubildenden im Folgenden nicht berücksichtigt. Alle folgenden Daten beziehen sich auf das Erhebungsjahr 2017.

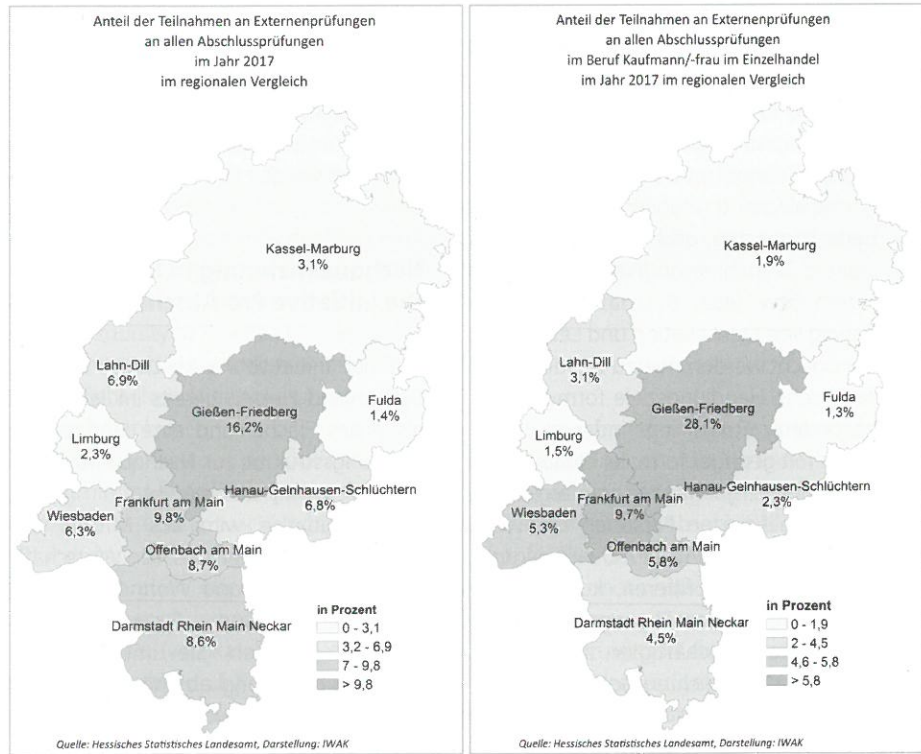
In Hessen wurden im Jahr 2017 insgesamt 1.854 Externenprüfungen absolviert, was einem Anteil von 8,4 % aller 22.041 externer Prüfungsteilnahmen in Deutschland entspricht. In Relation zu allen 32.607 Ausbildungsabschlüssen in Hessen machten die Externenprüfungen einen Anteil von 5,7 % aus. Der bundesdeutsche Durchschnitt lag bei 4,7 %. Von den 1.854 externen Abschlussprüfungen in Hessen wurde die große Mehrheit von 1.732 Prüfungen innerhalb des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel abgelegt (93,4 %). Jede bzw. jeder 13. Prüfungsteilnehmende war in diesem Bereich ein/e extern Geprüfte_r. Unter den extern Geprüften waren 60,6 % männlich und 39,4 % weiblich.

Bei einer differenzierten Betrachtung auf der Ebene der Kammerbezirke der Industrie- und Handelskammer (IHK) wird deutlich, dass die Anteile der Teilnahmen an Externenprüfungen an allen Prüfungsteilnahmen regional variieren.

Während in dem IHK-Kammerbezirk Gießen-Friedberg knapp jede sechste Abschlussprüfung als externe Prüfung abgelegt wurde, lag der Anteil in drei anderen hessischen Kammerbezirken bei weniger als 3,5 %. Insbesondere in Nord- und Osthessen, Regionen die von ländlichen Räumen geprägt sind, lagen die Anteile an Externenprüfungen bei lediglich 1,4 % im IHK-Kammerbezirk Fulda und 3,1 % in Kassel-Marburg.

Bei der Betrachtung einzelner Berufe wurden weitere Unterschiede deutlich. Innerhalb der datenbasierten Analyse wurden jene acht Berufsabschlüsse untersucht, die am häufigsten mittels einer Externenprüfung abgelegt wurden (Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Fachkraft für Lagerlogistik, Verkäufer/in, Industriekaufmann/-frau, Fachlagerist/in, Hauswirtschaftler/in, Maschinen- und Anlagenführer/in). Als Beispiel sei hier der Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel angeführt:

Im Jahr 2017 haben in Hessen 190 Personen eine Externenprüfung mit diesem Zielberuf absolviert. Mit 102 Prüfungen entfiel mehr als die Hälfte davon auf den IHK-Kammerbezirk Gießen-Friedberg. Im IHK-Kammerbezirk Frankfurt am Main wurden 43 Externenprüfungen in diesem Beruf absolviert. Aufgrund der hohen Anzahl an Abschlussprüfungen insgesamt (313)



machten diese hier jedoch nur 9,7 % aus. In den IHK-Kammerbezirken Fulda, Limburg und Kassel-Marburg waren die Quoten mit 1,3 %; 1,5 % und 1,9 % am niedrigsten.

Neben den Berufen wurden bei der Analyse auch die zehn IHK-Kammerbezirke Hessens im Detail betrachtet. Im Folgenden werden zwei strukturell unterschiedliche Regionen – Gießen-Friedberg und Darmstadt Rhein Main Neckar – auszugswise vorgestellt und miteinander verglichen:

Auf der Ebene der IHK-Kammerbezirke wurden jene Berufe betrachtet, in denen die höchsten Anteile an Externenprüfungen in Bezug zu den Abschlussprüfungen insgesamt erzielt wurden sowie solche, bei denen es vergleichsweise viele Abschlussprüfungen, aber nur wenige oder keine Externenprüfungen gab (vgl. Tabelle). Für den IHK-Kammerbezirk Gießen-Friedberg wiesen die Berufe Kaufmann/-frau für Büromanagement sowie Industriekaufmann/-frau mit Quoten zwischen 30 % und 32 % die höchsten Werte auf. In diesen Berufen wurde knapp jede dritte Abschlussprüfung als Externenprüfung absolviert. Im IHK-Kammerbezirk Darmstadt Rhein Main Neckar war ebenfalls der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement (15,3 %) unter denjenigen mit den höchsten Anteilen wiederzufinden. Des Weiteren spielte der Beruf Fachkraft für Lagerlogistik hier eine wichtige Rolle für die Nachqualifizierung. In diesem Beruf wurde gut jede fünfte Abschlussprüfung als Externenprüfung abgelegt (21,2 %).

Daneben lässt sich festhalten, dass Berufe, welche landesweit unter den acht

häufigsten über die Externenprüfung abgeschlossenen Berufen auftauchten, in einzelnen IHK-Kammerbezirken nur eine marginale oder keine Rolle spielten. Für den IHK-Kammerbezirk Gießen-Friedberg gilt dies für die Berufe Verkäufer_in und Industriemechaniker_in, im IHK-Kammerbezirk Darmstadt Rhein Main Neckar für die Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Industriekaufmann/-frau. Diese Berufe spielen zwar innerhalb des Ausbildungsgeschehens der Region durchaus eine bedeutsame Rolle, nicht jedoch in Bezug auf die Nachqualifizierung mittels einer Externenprüfung. Für die regionalen Aktivitäten in der Nachqualifizierung kann dies ein Anlass für eine genauere Prüfung aktueller und zukünftiger Potentiale in Bezug auf die Weiterbildungsberatung sein.

Fazit und Ausblick

Die hier vorgestellte datenbasierte Betrachtung der Externenprüfungen als Indikator ermöglicht es, eine höhere Transparenz für die Weiterbildungsberatung zu erzielen und das regionale Prüfungsgeschehen besser greifbar zu machen. Es ist zu berücksichtigen, dass hierbei nicht das gesamte Feld der Nachqualifizierung in den Blick genommen werden kann. Außerdem ist anzumerken, dass sich die Möglichkeit der Externenprüfung zwar primär an an- und ungelernte Beschäftigte richtet, diese Zulassungsart jedoch auch von Menschen genutzt wird, die bereits über einen verwertbaren Berufsabschluss verfügen (vgl. Schreiber et al. 2012, S. 18). Für eine umfassende Beurteilung des regionalen Nachqualifizierungsgeschehens ist – abgesehen von der Häufigkeit externer Prüfungsteilnahmen – ebenso das berufsabschlussbezogene Kursangebot der lokal ansässigen Bildungsanbieter, die Tätigkeiten regionaler Netzwerke im Bereich der (abschlussorientierten) Weiterbildung, die

Aktivitäten der Kammern, die Haltung der Unternehmen sowie das Nachfrageverhalten von Seiten der an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen. Für die Weiterbildungsberatung liefert die Gegenüberstellung der Anzahl der Externenprüfungen und der Abschlussprüfungen interessante Impulse, in welche Richtungen Beratungsaktivitäten erweitert werden könnten.

Literatur:

BMAS und BMBF (Hrsg.) 2019. Nationale Weiterbildungsstrategie, Strategiepapier, https://www.bmbf.de/files/190611_BMAS_DINA4_Strategiepapier_v2_ansicht.pdf

Fink, M.; Lauxen, O. & Müller, C. (2019). Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Nachqualifizierung in Zahlen: Berufs- und regionalspezifische Datenanalysen 2019. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/05/IWAK-Dossier-1_2019-ProAbschluss.pdf

Werle, J; Lauxen, O. & Fink, M. (2018). Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Die Perspektive hessischer Unternehmen 2018. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/06/Dossier_Die_Perspektive_hessischer_Unternehmen_2018.pdf

Lauxen, O.; Werle, J & Fink, M. (2018). Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Die Perspektive hessischer Bildungsanbieter 2018. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/12/Dossier_Bildungsanbieter.pdf

Hessisches Statistisches Landesamt (2018). Statistische Berichte. Auszubildende und Prüfungen in Hessen 2017. Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik, Kennziffer: B II 5 - j/17. und (2019) Sonderauswertung Externenprüfungen und Abschlussprüfungen in Hessen 2017. Wiesbaden

Schreiber, D.; Gutschow, K.; Weber-Höller, R & Gei, J. (2012). Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung: Forschungsprojekt 4.3.301 (JFP 2009). Abschlussbericht. Bonn.

Christian Müller, M.A.
chr.mueller@em.uni-frankfurt.de

Miriam Sophie Fink, M.A.
fink@soz.uni-frankfurt.de

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt

Vergleich der IHK-Kammerbezirke Gießen-Friedberg und Darmstadt Rhein Main Neckar bzgl. Berufen mit besonders hohen und niedrigen Anteilen an Externenprüfungen im Jahr 2017				
Ausbildungsberufe	Anzahl Externenprüfungen	Anzahl Abschlussprüfungen insgesamt	Anteil	
			Externenprüfungen	an allen Abschlussprüfungen
Gießen-Friedberg	Industriekaufmann/-kauffrau	61	192	31,8%
	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	72	238	30,3%
	Verkäufer/in	2	220	0,9%
	Industriemechaniker/in	0	68	0%
Darmstadt Rhein Main Neckar	Fachkraft für Lagerlogistik	31	147	21,1%
	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	49	320	15,3%
	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	14	313	4,5%
	Industriekaufmann/-frau	6	174	3,5%

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Darstellung: IWAK.
Tabelle: Vergleich der IHK-Kammerbezirke