



Zusammenfassung

## Können belegen können

Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

# Qualifikationssystem gleicht einem Eisberg: berufliche Kompetenzen bleiben unsichtbar

---

Eine repräsentative Studie der Bertelsmann Stiftung hat untersucht, wo Berufstätige das nötige Fachwissen erwerben, wie Arbeitnehmer ihre fachlichen Fähigkeiten in Bewerbungen darstellen und wie Arbeitgeber damit umgehen. Lesen Sie die Zusammenfassung der Ergebnisse und was wir daraus für das Qualifikationssystem in Deutschland lernen können.

## 1. Das Wichtigste lernt man im Job – aber wie gelingt der Nachweis?

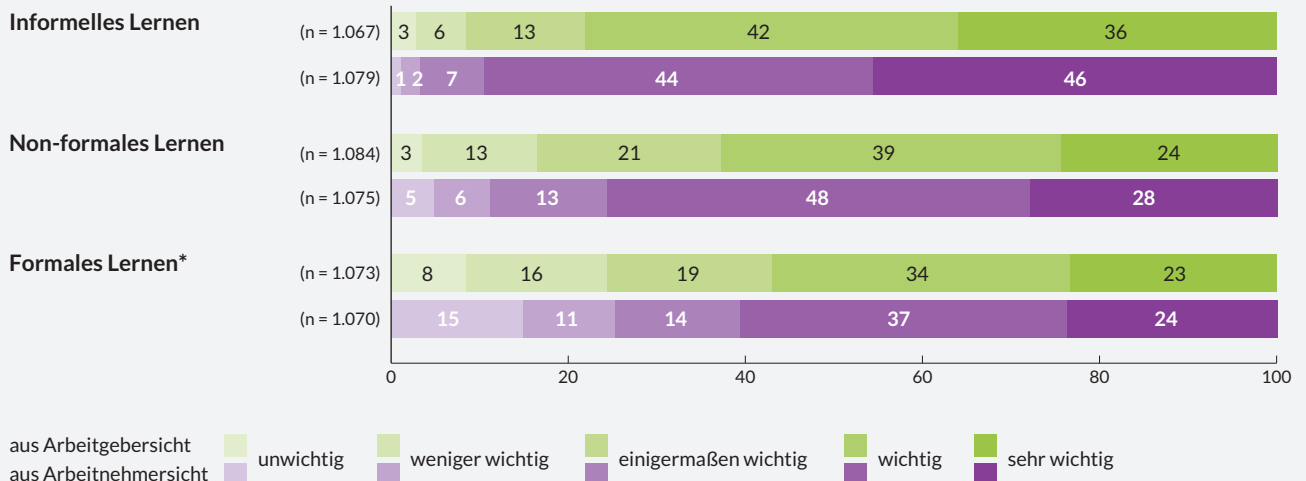
Schule, Uni, Aus- und Weiterbildung – alles wichtig für Erfolg im Job. Am meisten aber zählt, was man in der Praxis und durch Erfahrung lernt. Learning by doing ist die wichtigste Kompetenzquelle für Berufstätige, sagen übereinstimmend Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Oder, wie es die Studie „Können belegen können – Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ der Bertelsmann Stiftung ausdrückt: Informelles Lernen lässt in seinem Stellenwert für beruflichen Erfolg die formale und non-formale Bildung deutlich hinter sich.

78 Prozent<sup>1</sup> der Personalverantwortlichen in Firmen stufen das Lernen durch Berufserfahrung (informelles Lernen) als sehr wichtig oder wichtig für den Erfolg im Job ein. Über organisierte Weiterbildung (non-formales Lernen) (63 Prozent) und das, was Mitarbeiter in Schule oder Hochschule (formales Lernen) (57 Prozent) gelernt haben, sagen das erheblich weniger Personalverantwortliche. Das Tempo des technologischen Fortschritts und die Verdichtung von Arbeit verstärken die Bedeutung des lebenslangen Lernens. Besonders stark gilt das für das informelle Lernen: 56 Prozent der Arbeitgeber und 70 Prozent der Arbeitnehmer sagen, Learning by doing sei während der vergangenen zehn Jahre wichtiger geworden, um im Berufsalltag zu bestehen.

<sup>1</sup> In der vorliegenden Studie sind alle Prozentangaben auf ganze Zahlen gerundet.

ABBILDUNG 1 Bedeutung verschiedener Lernformen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

In Prozent



\* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Diese Erkenntnis offenbart ein Dilemma, in dem Bewerber wie Personalverantwortliche gleichermaßen stecken: Wie macht man das informell Gelernte sichtbar, wenn man sich auf eine Stelle bewirbt? Und wie erkennt man die informell erworbenen Kompetenzen eines Bewerbers, wenn man eine Stelle zu besetzen hat? Etablierte Zertifikate wie Schul- und Examenszeugnisse, Prüfungsurkunden und Weiterbildungsnachweise belegen zwar, welche Bildungsabschlüsse der Bewerber hat und an welchen Seminaren er teilgenommen hat. Weil allerdings die dort erworbenen Kompetenzen zwar wichtig, aber eben nicht am wichtigsten sind, und weil informell Gelerntes nur schwer nachzuweisen ist, ist diese bedeutendste Kompetenzquelle häufig ein blinder Fleck, wenn es zu entscheiden gilt: Passt der Bewerber auf die Stelle und passt die Stelle zum Bewerber?

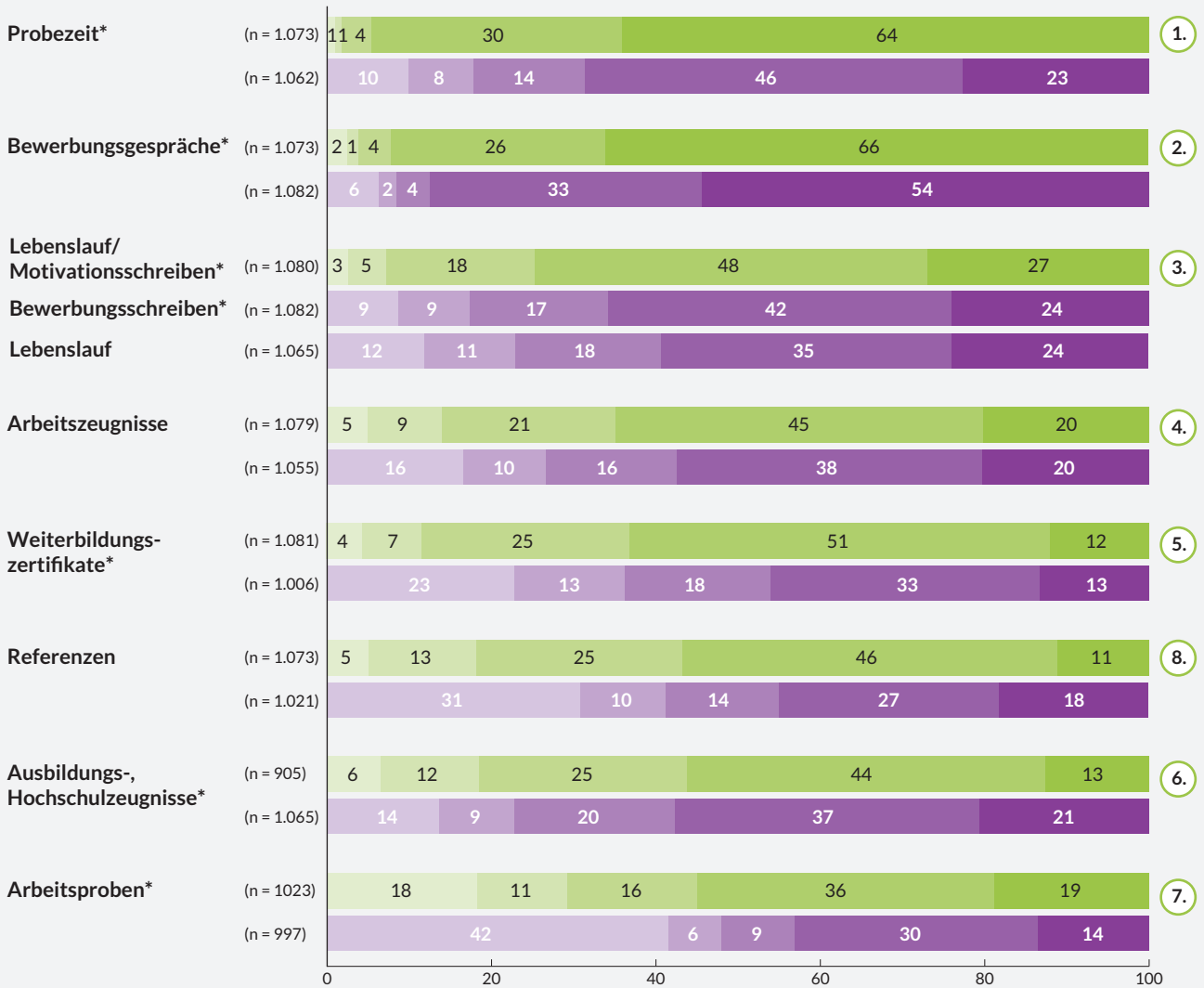
## 2. Arbeitgeber spekulieren – und sehen erst später, was jemand wirklich kann

Personalverantwortliche möchten in einem Auswahlverfahren idealerweise einen lückenlosen, vollständigen Überblick zu den Kompetenzen der Bewerber erlangen. Das erhöht die Treffsicherheit ihrer Prognosen, ob der jeweilige Kandidat die zu besetzende Stelle gut ausfüllen wird. Es überrascht daher nicht, dass die Eindrücke aus der Probezeit das wichtigste Kriterium sind, jemanden fest anzustellen. 94 Prozent der Personalverantwortlichen bezeichnen die Probezeit als sehr wichtig oder wichtig. Denn erst die praktische Erprobung zeigt, wie es tatsächlich um fachliche Kompetenzen und Fertigkeiten bestellt ist. Zweites herausragendes Kriterium sind die Bewerbungsgespräche, die 92 Prozent der Befragten als sehr wichtig oder wichtig einschätzen.

Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse haben verglichen mit diesen persönlichen Eindrücken einen geringeren Einfluss auf die endgültige Einstellungsentscheidung der Arbeitgeber (für 57 Prozent sehr wichtig oder wichtig). Bemerkenswert ist, dass Weiterbildungszertifikate (für 63 Prozent sehr wichtig oder wichtig) bedeutsamer sind als Zeugnisse der Erstausbildung. Das trifft vor allem auf diejenigen Zertifikate zu, denen ein durch den Gesetzgeber gewährleisteter Standard zugrunde liegt.

ABBILDUNG 2 Bedeutung von Kompetenznachweisen in Bewerbungsverfahren aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht

In Prozent



1. Ranking: Nützlichkeit für Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen aus Arbeitgebersicht

aus Arbeitgebersicht    unwichtig    weniger wichtig    einigermaßen wichtig    wichtig    sehr wichtig  
 aus Arbeitnehmersicht    unwichtig    weniger wichtig    einigermaßen wichtig    wichtig    sehr wichtig

\* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

Die bedeutsamsten Kompetenznachweise für Personalverantwortliche sind zugleich diejenigen, die ihrer Meinung nach am ehesten informell Gelerntes sichtbar machen. Auch hier liegen Probezeit (für 94 Prozent sehr nützlich oder nützlich) und Bewerbungsgespräche (92) vorne, es folgen Lebenslauf und Motivationsschreiben (75) und Arbeitszeugnisse (65). Auch die Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse (57) und Weiterbildungszertifikate (63) lassen nach Auffassung der Personalverantwortlichen wichtige Rückschlüsse auf informell erworbene Kompetenzen zu. Offensichtlich gehen Personalverantwortliche davon aus, dass Bewerber während der Aus- und Weiterbildung auch informell dazugelernt haben.

Die Ergebnisse der Studie zeigen zweierlei: Erstens sind Zeugnisse und Zertifikate nach wie vor von zentraler Bedeutung für die Personalauswahl. Ihnen wird sogar ein beachtlicher Informationsgehalt zu informell Gelerntem attestiert. Und Zweitens: Weil aussagekräftige Belege für informelle Kompetenzen der Bewerber fehlen, versuchen Personalverantwortliche, diese anhand von Anschreiben und Arbeitszeugnissen abzuschätzen.

### 3. Arbeitnehmer setzen aufs Bewerbungsgespräch – und unterschätzen den Rest

Die generelle Bedeutung der verschiedenen Kompetenznachweise in einem Bewerbungsverfahren schätzen Arbeitnehmer ähnlich ein wie Arbeitgeber. Mit einem auffälligen Unterschied: Das Bewerbungsgespräch (für 87 Prozent sehr wichtig oder wichtig) genießt mit großem Abstand Priorität und wird als erheblich bedeutsamer eingestuft als die Probezeit (69 Prozent). Es folgen nahezu gleichauf Lebenslauf, Bewerbungsschreiben, Arbeitszeugnisse, Hochschul- und Ausbildungszeugnisse und Weiterbildungszertifikate. Zudem schätzen Arbeitnehmer den Stellenwert von Weiterbildungszertifikaten geringer ein als Arbeitgeber.

Deutlich kritischer als die Arbeitgeber bewerten Arbeitnehmer den Nutzen der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, um berufliche Erfahrung und damit außerhalb der formalen Aus- und Weiterbildung erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen. Für diesen Zweck stuft lediglich eine Minderheit der Befragten die Dokumente als nützlich (27 Prozent) oder sehr nützlich (14 Prozent) ein. Sofern die Befragten den Unterlagen zutrauen, informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen, nimmt der Lebenslauf die Spitzenposition ein. Ihn sehen 40 Prozent der prinzipiell den Nutzen von Bewerbungsunterlagen bejahenden Arbeitnehmer als hilfreich an. 29 Prozent betrachten Weiterbildungszertifikate als nützlich. Bewerbungsschreiben werden von 28 Prozent, Arbeitszeugnisse von 25 Prozent genannt.

Die Studie belegt demnach: Informell erworbene Kompetenzen gelten zwar als Schlüssel zum beruflichen Erfolg, sind aus Sicht der Arbeitnehmer in einer Bewerbung jedoch schwer zu vermitteln. Die Bewerber setzen daher vor allem auf die Bewerbungsgespräche. Dort glauben sie, am ehesten all das transportieren zu können, was sie gelernt haben. Dadurch laufen sie allerdings Gefahr, die Bedeutung von Anschreiben und Arbeitszeugnissen zu unterschätzen. Diesen beiden Unterlagen messen Arbeitgeber – sowohl absolut als auch relativ – deutlich höheres Potenzial zu, informell Gelerntes nachzuweisen.

Zertifikate der Weiterbildung – für Arbeitgeber eine durchaus bedeutsame Information im Bewerbungsverfahren – erachten vor allem Fachkräfte und höher qualifizierte Arbeitnehmer als nützlich. Es gilt: Je höher das Tätigkeits- und formale Bildungsniveau, desto höher die Zahl der Zertifikate. Während jeder fünfte Beschäftigte mehr als zehn Weiterbildungszertifikate besitzt, verfügen 36 Prozent der Beschäftigten ohne formale berufliche Qualifikation über kein einziges. Mangels anderer Kompetenznachweise haben formal Geringqualifizierte – selbst wenn sie in jahrelanger beruflicher Tätigkeit umfangreiche Kenntnisse erworben haben – häufig nur Chancen auf an- und ungelernte Hilfstätigkeiten und entsprechend schlechte Aussichten auf ein berufliches und wirtschaftliches Fortkommen.

#### 4. Alles oder nichts – unterhalb des Berufsabschlusses bleibt vieles unsichtbar

Es muss sich etwas tun im Qualifikationssystem, wenn es der wachsenden Bedeutung des informellen Lernens gerecht werden soll. Durch den immer wichtigeren, kontinuierlichen Kompetenzerwerb während des Berufslebens relativiert sich die Bedeutung der Studien- und Ausbildungsinhalte. Bisher sind nur Letztere in Bewerbungsunterlagen angemessen nachzuweisen. Im Job erworbene Kompetenzen müssen aber ebenfalls sichtbar werden, sofern man Arbeitgebern die Personalauswahl erleichtern, den Leistungen der Arbeitnehmer die nötige Wertschätzung entgegenbringen, zusätzliche potenzielle Fachkräfte identifizieren und den derzeit 5,7 Millionen Geringqualifizierten in Deutschland bessere Einstiegs- und Aufstiegsoptionen eröffnen möchte.

Diese Überzeugung teilen der Rat der Europäischen Union und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2012 wurde mit Zustimmung Deutschlands eine Empfehlung des Rates verabschiedet, die die Mitgliedstaaten aufruft, nationale Regeln und Verfahren zur Sichtbarmachung und Anerkennung informellen Lernens zu entwickeln und gesetzlich zu verankern (EUR-Lex 2012/C 398/01). In dem dreijährigen Projekt „ValiKom“ arbeitet das BMBF seit Ende 2015 mit den Kammern an einem Verfahren, das non-formal und informell erworbene Kompetenzen anerkennen soll, und orientiert sich dabei an Verfahren des für ausländische Abschlüsse geltenden Anerkennungsgesetzes. Nach diesem Gesetz wird geprüft, ob formale Abschlüsse aus dem Ausland gleichwertig sind mit deutschen Abschlüssen. Hat ein Einwanderer seine formalen Qualifikationsnachweise verloren, können Kompetenzen per Qualifikationsanalyse ermittelt werden.

Ein Zugang zum formalen Berufsabschluss existiert bereits: Wer belegen kann, dass er die 1,5-fache Dauer der Ausbildungszeit in einem Beruf gearbeitet hat, darf als Externer die reguläre Ausbildungsprüfung ablegen. Bei bestandener Prüfung winkt der Vollabschluss. Jedoch gilt dasselbe wie für jede reguläre betriebliche Ausbildung: Fällt der Kandidat durch, bleiben alle vorhandenen Kompetenzen formal unsichtbar.

Anerkennungsverfahren und Externenprüfung ist gemeinsam: Sie prüfen vorrangig, ob jemand alle Kompetenzen besitzt, die für einen Vollabschluss notwendig sind. Am Ende gibt es nur „bestanden“ oder „durchgefallen“ – Vollabschluss oder nichts. Ein standardisierter Nachweis von in jahrelanger Erwerbstätigkeit erworbenen Teilqualifikationen, die durch Ergänzung fehlender Bausteine später zum

vollwertigen Berufsabschluss führen können, wäre sinnvoll und hilft, vorhandene Kompetenzen für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Mit den Ausbildungsbausteinen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie den zertifizierten Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit (BA) liegen bereits Strukturen vor, an die mit einem solchen Nachweisverfahren angeknüpft werden könnte.

**Paradox:** Die Berufswelt selbst – mit all ihren Akteuren wie Kammern, Gewerkschaften und Verbänden – ist in der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen rigider als der akademische Bereich. Hochschulen ermöglichen den Zugang zum Studium auch jenen, die keine formale Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, sofern sie über einen Berufsabschluss und hinreichende Arbeitserfahrung verfügen. Die Hochschulen akzeptieren also das informelle Lernen in der Berufspraxis als regulären Zugangsweg – wohlgerneht direkt zur Aufnahme eines Studiums, nicht zur Teilnahme an der Abiturprüfung. Damit sorgen die Universitäten und Fachhochschulen für die nötige Durchlässigkeit der Bildungssysteme und senden ein wichtiges Signal in die Gesellschaft: Aufstieg ist möglich. Es gibt immer eine Chance, auch wenn man früher einmal eine Weiche anders gestellt hatte.

## 5. Den Eisberg ausloten – Fachkompetenz aufdecken und anerkennen

Durchlässigkeit und Erleichterung des beruflichen Aufstiegs zählen zu den wesentlichen Funktionen des Qualifikationssystems. Die Studie der Bertelsmann Stiftung und die Analyse derzeitiger Anerkennungsverfahren stellen die Funktionalität des derzeitigen Qualifikationssystems somit zumindest teilweise in Frage. Informell erworbene Kompetenzen sind eminent wichtig für den beruflichen Erfolg, werden jedoch weder standardisiert noch zertifiziert. Sie sind somit nur mit hohem Aufwand im Einzelfall zu ermitteln.

Ein Anerkennungsverfahren für informell Gelerntes muss rechtlich verbindlich sein, sodass die Zertifikate im Arbeitsmarkt akzeptiert und verwertbar sind, und Information und Beratung müssen leicht zugänglich sein.

### Impressum

© Bertelsmann Stiftung,  
Dezember 2016

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
www.bertelsmann-stiftung.de

**Verantwortlich**  
Frank Frick  
Gunvald Herdin  
Martina Schwenk

**Autoren**  
Dr. Wolfgang Wittig  
Florian Neumann

**Lektorat**  
Katja Lange, richtiggut.com

**Titelfoto**  
Arne Weyhardt, Hamburg

**Gestaltung**  
Markus Diekmann, Bielefeld

**Druck**  
Hans Gieselmann Druck und  
Medienhaus GmbH & Co. KG,  
Bielefeld

**Studie: Können belegen können**  
www.bertelsmann-stiftung.de/  
zertifikate



**Newsletter Lernen fürs Leben**  
www.bertelsmann-stiftung.de/de/  
newsletter/anmeldung/

**Blog**  
Aus- und Weiterbildung:  
https://blog.aus-und-weiterbildung.eu

**Twitter**  
https://twitter.com/hashtag/bstll

**Facebook**  
https://www.facebook.com/pages/Aus-  
und-Weiterbildung/153308198191162

## Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 5241 81-0

Frank Frick  
Programm Lernen fürs Leben  
Telefon +49 5241 81-81253  
Fax +49 5241 81-681253  
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Gunvald Herdin  
Programm Lernen fürs Leben  
Telefon +49 5241 81-81464  
Fax +49 5241 81-681464  
gunvald.herdin@bertelsmann-stiftung.de

Martina Schwenk  
Programm Lernen fürs Leben  
Telefon +49 5241 81-81174  
Fax +49 5241 81-681174  
martina.schwenk@bertelsmann-stiftung.de

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)