



Können belegen können

Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus
Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Können belegen können

Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus
Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Dr. Wolfgang Wittig, Florian Neumann

Inhalt

Zusammenfassung	6
1 Einleitung	12
2 Die Frage der Funktionalität von Kompetenzbelegen	14
2.1 Kompetenzbelege und Lernformen	14
2.1.1 Weiterbildung und Weiterbildungszertifikat	14
2.1.2 Bestandteile und Typen	15
2.2 Der Anwendungskontext von Weiterbildungszertifikaten und Kompetenzbelegen	18
2.2.1 Der betriebliche Selektionsprozess	18
2.2.2 Funktionen von Kompetenzbelegen	20
2.2.3 Akteure	21
2.2.4 Instrumente	23
2.3 Erkenntnisziele und Forschungsdesign	25
2.3.1 Die Rolle von Kompetenznachweisen	25
2.3.2 Vertiefende Forschungsfragen	26
2.3.3 Forschungsdesign	28
3 Kompetenznachweise in der Praxis	29
3.1 Durchführung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung	29
3.1.1 Organisation der Befragung	29
3.1.2 Struktur der Stichproben	30
3.2 Ergebnisse der Befragung	33
3.2.1 Kompetenznachweise in der betrieblichen Personalauswahl	33
3.2.2 Die Bedeutung des non-formalen und des informellen Lernens	41
3.2.3 Verkehrsgeltung und Aussagekraft	46
3.2.4 Gestaltungsmerkmale und Nutzerfreundlichkeit	48
3.2.5 Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten für verschiedene Nutzergruppen	51
4 Fazit	64
Summary	66
Literatur	72
Anhang 1: Fragebogen zur Arbeitgeberbefragung	74
Anhang 2: Fragebogen zur Arbeitnehmerbefragung	82
Impressum	88

Zusammenfassung

1. Das Wichtigste lernt man im Job – der Nachweis fällt schwer

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.

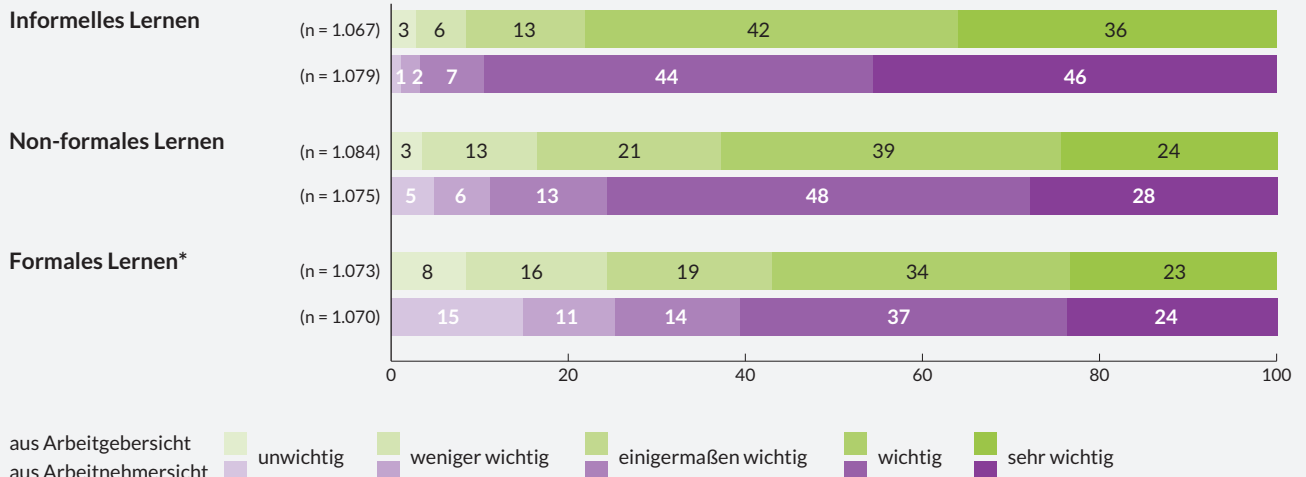
78 Prozent¹ der Personalverantwortlichen in Firmen stufen das Lernen durch Berufserfahrung (informelles Lernen) als sehr wichtig oder wichtig für den Erfolg im Job ein. Über organisierte Weiterbildung (non-formales Lernen) (63 Prozent) und das, was Mitarbeiter in Schule oder Hochschule (formales Lernen) (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.

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?

1 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

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.

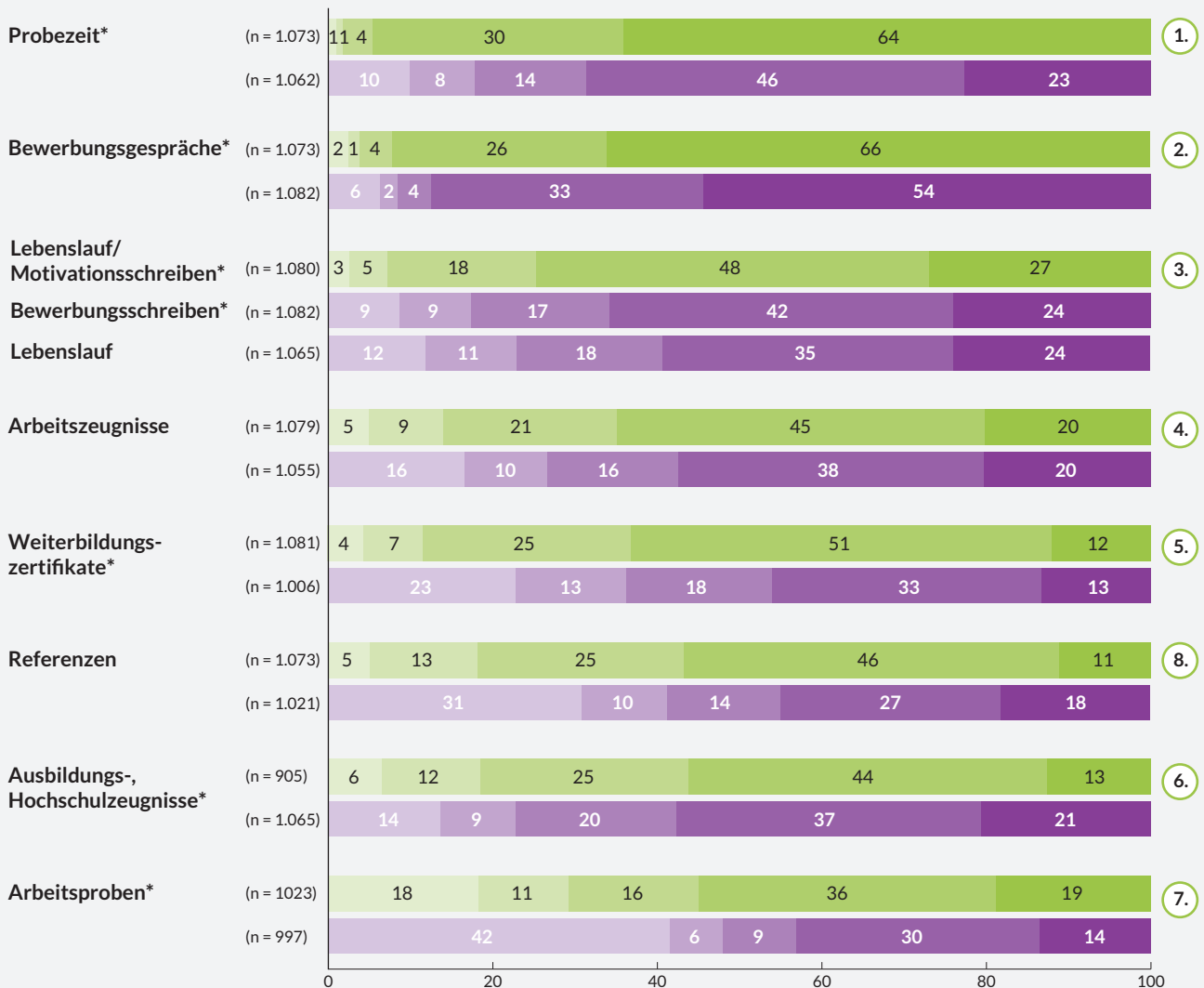
Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse haben verglichen mit diesen persönlichen Eindrücken einen geringeren Einfluss auf die endgültige Einstellungsentscheidung der Arbeitgeber (für 57 Prozent sehr wichtig oder wichtig). Bemerkenswert ist, dass Weiterbildungszertifikate (für 63 Prozent sehr wichtig oder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

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.

ABBILDUNG 2 Bedeutung von Kompetenznachweisen in Bewerbungsverfahren aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

In Prozent



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

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

* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

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

tigung erworben haben, sofern sie über einen Berufsabschluss und hinreichende Arbeitserfahrung verfügen. Die Hochschulen akzeptieren also das informelle Lernen in der Berufspraxis als regulären Zugangsweg – wohlgemerkt 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.

1 Einleitung

Der Erwerb beruflich relevanter Kompetenzen geht über die Lernprozesse in der formalen Erstausbildung (Berufsausbildung oder Studium) weit hinaus. Arbeitnehmer entwickeln auch nach dem Einstieg in das Berufsleben ihre Kompetenzen weiter, indem sie an unterschiedlichen Formen der Weiterbildung teilnehmen und im Zuge ihrer beruflichen Praxis durch Erfahrung lernen. Auf Basis einer standardisierten und repräsentativen Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird untersucht, wie wichtig für die berufliche Laufbahn die Belege sind, die über die in solchen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen geführt werden können.

Zertifikate der Weiterbildung beispielsweise könnten eine bedeutende Rolle in betrieblichen Selektionsprozessen (Bewerbung, innerbetrieblicher Aufstieg) einnehmen, da sie belegen sollen, dass sich Personen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen bestimmte Kompetenzen angeeignet haben. Sie decken damit den Bereich der formalen sowie der non-formalen Bildung ab. Neben diesen Arten des Kompetenzerwerbs spielt das informelle Lernen – vornehmlich der Erwerb von Handlungswissen und praktischen Fertigkeiten durch berufliche Erfahrung – eine bedeutende Rolle für die Bewältigung beruflicher Aufgaben, weshalb es gleichfalls potenziell relevant für betriebliche Auswahlentscheidungen ist. Für diesen Bereich von Lernerfahrungen können – zumindest im deutschen Beschäftigungssystem – Arbeitszeugnisse eine wesentliche Informationsquelle sein. Bedingt durch ihre andersartige Gestaltung und den damit verbundenen Interpretationsspielraum stellen sie jedoch anders als Zertifikate der Weiterbildung keine Kompetenznachweise, sondern bestenfalls Indizien für das Vorliegen von Kompetenzen dar. Hinzu kommt für den Bereich der informell erworbenen Kompetenzen eine Vielfalt von Instrumenten und Verfahren zu deren Feststellung wie etwa standardisierte Tests oder Assessment-Center, die jedoch in der Regel nicht zu Dokumentationen führen, die für die Betroffenen selbst verwertbar sind. Eine Ausnahme in dieser Hinsicht stellen die sog. Kompetenzpässe dar, die indes in der betrieblichen Praxis bislang nur wenig verbreitet sind.

Angeichts dieser Vielfalt von Mitteln zur Sichtbarmachung erworbener Kompetenzen stellt sich die Frage, welche Bedeutung die verschiedenen Kompetenzbelege und Nachweisformen tatsächlich für betriebliche Selektionsprozesse – und damit für die Beschäftigungsaussichten der Inhaber – haben. Im Fall von Zertifikaten wird eine Einschätzung ihres Nutzens durch den Umstand erschwert, dass in diesem Bereich eine große Heterogenität und Intransparenz herrscht, da die Weiterbildung ein nur teilweise reglementiertes System ist und eine Vielzahl unterschiedlicher Formen von Zertifikaten mit jeweils unterschiedlicher Reichweite anzutreffen ist. Diese reichen von Teilnahmebescheinigungen einzelner Bil-

dungsanbieter bis hin zu Kammerzeugnissen über gesetzlich geregelte berufliche Fortbildungsprüfungen. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, den gegenwärtigen Stand der Nutzung von Weiterbildungszertifikaten und sonstigen Kompetenznachweisen in Deutschland zu erheben und zu ermitteln, inwieweit sich die verschiedenen Nachweisformen aus der Sicht der Anwender in ihrer Brauchbarkeit unterscheiden. Diese Bestandsaufnahme bildet den Kern der Fragestellung für die vorliegende Untersuchung.

Methodische Grundlage für die Bearbeitung dieses Forschungsproblems ist – neben einer vorbereitenden Literatur- und Dokumentenanalyse zu Zertifikaten im deutschen Weiterbildungssystem – die standardisierte und repräsentative Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten im Kontext der betrieblichen Personalauswahl wird somit aus der Perspektive der beiden wichtigsten Nutzergruppen erfasst. Andere Akteure wie beispielsweise Arbeitsagenturen oder Bildungseinrichtungen, die zwar ebenfalls die in Weiterbildungszertifikaten enthaltenen Informationen für ihre jeweiligen Zwecke nutzen, an der Vergabe von Positionen im Beschäftigungssystem jedoch allenfalls indirekt beteiligt sind, bleiben außer Betracht.

Die Einzelheiten des Forschungsproblems und des Gegenstandsbereichs werden im nachfolgenden Kapitel 2 erörtert. Hierbei geht es um eine Klärung der begrifflichen Grundlagen, insbesondere eine Arbeitsdefinition von Begriffen wie „Weiterbildungszertifikat“ und „informelles Lernen“, sowie um die Identifikation der Merkmale, die für die Anwendung von Zertifikaten im Rahmen des betrieblichen Selektionsprozesses bestimmend sind und dementsprechend als analytische Kriterien für die Untersuchung herangezogen werden müssen. Das Kapitel schließt mit einer Darstellung der näheren Erkenntnisziele und des Untersuchungsdesigns. In Kapitel 3 werden nach einer Übersicht über die Durchführung der Befragung die empirischen Befunde zur Funktionalität von Kompetenznachweisen dargestellt. Dieses Kapitel enthält die Befragungsergebnisse zur allgemeinen Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für die betriebliche Personalauswahl und die berufliche Entwicklung der Lernenden, zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen, zu einzelnen Fragen der Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten und zur Funktionalität von Zertifikaten und anderen Formen des Kompetenznachweises aus der Sicht verschiedener Nutzergruppen. Ergänzende Informationen zu den Befragungsinstrumenten sind im Anhang enthalten.

2 Die Frage der Funktionalität von Kompetenzbelegen

2.1 Kompetenzbelege und Lernformen

2.1.1 Weiterbildung und Weiterbildungszertifikat

In der Literatur wird der Begriff „Weiterbildung“ unterschiedlich definiert. In Anlehnung an die Formulierung in der Terminologie des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (vgl. Cedefop 2014 a, 52) kann Weiterbildung im weiteren Sinn verstanden werden als jegliche Bildung oder Ausbildung nach Abschluss der Erstausbildung oder nach Eintritt in das Erwerbsleben, die folgenden Zielen dient:

- Aktualisierung oder Verbesserung von Kenntnissen und/oder Kompetenzen;
- Erwerb neuer Kompetenzen zwecks Aufstieg oder Umschulung;
- persönliche oder berufliche Weiterentwicklung.

Demgegenüber wird für die Zwecke des europäischen Adult Education Survey (AES) eine engere Definition herangezogen, die sich an der Art des Lernprozesses orientiert. Nach der Terminologie im deutschen Teil des AES wird Weiterbildung als *non-formale Bildung* von *regulärer Bildung* einerseits (d. h. organisierten Lernaktivitäten von mindestens 6 Monaten Dauer, die zu einem im Deutschen Qualifikationsrahmen enthaltenen Abschluss führen) und *informellem Lernen* andererseits abgegrenzt. Die so verstandene Weiterbildung „im engeren Sinn“, d. h. Weiterbildung als ausschließlich *non-formale Bildung*, wird ihrerseits unterteilt in betriebliche, individuell berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind solche, bei denen die Teilnahme ganz oder überwiegend während der Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung erfolgt oder deren Kosten durch den Arbeitgeber getragen werden. Individuell berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten sind solche, die keines der vorstehenden Merkmale erfüllen und die aus überwiegend beruflichen Gründen unternommen werden. Weiterbildungsaktivitäten, bei denen eine solche Motivation nicht gegeben ist, werden dementsprechend als nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten erfasst (vgl. BMBF 2015).

Der vorliegenden Untersuchung liegt der Begriff der *Weiterbildung im weiteren Sinn* zugrunde, da es für eine Studie zur Funktionalität von Kompetenzbelegen zweckmäßig erscheint, das gesamte Spektrum möglicher Lernnachweise in den Blick zu nehmen und bedeutende Kategorien wie reglementierte Fortbildungsabschlüsse oder berufsbegleitend erworbene Studienabschlüsse nicht von vornherein auszuschließen. Es werden mithin nicht nur Zertifikate der *non-formalen*, sondern

auch der „regulären“ Bildung berücksichtigt, soweit diese nach der Erstausbildung oder nach dem Eintritt in das Erwerbsleben erworben werden. Des Weiteren werden Kompetenznachweise berücksichtigt, die sich auf die Ergebnisse informeller Lernprozesse beziehen.

Unter einem *Zertifikat* kann im weiteren Sinn jeder offizielle Nachweis über einen Lernvorgang verstanden werden; dies ist etwa die Position von Käßlinger (2007, 12): „offizieller Beleg oder Bürgschaft für einen Vorgang“. Das bestimmende Merkmal liegt allein darin, dass ein Sachverhalt bestätigt wird. Dieser weite Zertifikatsbegriff schließt mithin Bescheinigungen ohne Leistungs- oder Lernerfolgskontrolle ein.

Enger ist die Definition des Cedefop (2014 a, 41), die „Zertifikat“ als Synonym für „Befähigungsnachweis“, „Bescheinigung“, „Zeugnis“ etc. verwendet und folgende Merkmale umfasst:

- offizielles Dokument,
- Vergabe durch Behörde oder eine andere ausstellende Stelle,
- Erfassung der Leistungen einer Person,
- Bewertung gemäß einem festgelegten Standard.

Die Lernerfolgskontrolle kann als dasjenige Merkmal angesehen werden, anhand dessen Zertifikate im engeren Sinn definiert werden; ein Beispiel ist die Unterscheidung von Teilnahmebescheinigungen und Zertifikaten bei Geldermann et al. (2009, 48): Erstere dokumentieren ausschließlich die Teilnahme an einem formalen Bildungsgang, ohne eine Aussage über den Lernerfolg zu treffen. Unter Zertifikaten der beruflichen (Weiter-)Bildung im engeren Sinn werden Bescheinigungen verstanden, die aufgrund einer Prüfung das Vorhandensein einer bestimmten Leistungsfähigkeit dokumentieren.

Entsprechend dem umfassenden Verständnis von Weiterbildung wird auch der Begriff des *Weiterbildungszertifikats* für die Zwecke der Untersuchung weit gefasst; es werden darunter grundsätzlich alle Nachweise über einen Lernvorgang nach Abschluss der Erstausbildung oder nach Eintritt in das Erwerbsleben verstanden, die an eine Prüfung oder anderweitige Kontrolle des Lernerfolgs gekoppelt sind. Zertifikate in diesem Sinn umfassen sowohl Abschlüsse im Anschluss an längere formalisierte Bildungsgänge wie in der oben genannten Terminologie des AES als auch sonstige an eine Leistungskontrolle gebundene Nachweise, die etwa in der non-formalen Bildung vergeben werden, sowie Teilnahmebescheinigungen, die nicht an eine Prüfung oder sonstige Kontrolle des Lernerfolgs gekoppelt sind, jedoch zumindest die Vermutung erbrachter Lernleistungen begründen.

2.1.2 Bestandteile und Typen

Damit ein Dokument als Nachweis über einen Lernvorgang dienen, d. h. als Zertifikat oder Kompetenzbeleg fungieren kann, muss es bestimmte Merkmale und Inhalte aufweisen, die als Informationsträger dienen und als obligatorische Bestandteile von Zertifikaten angesehen werden können. In der Literatur finden sich – ähnlich wie im Fall der Funktionen von Zertifikaten (vgl. Abschnitt 2.2.2) – unterschiedliche Aufzählungen von Definitionsmerkmalen (vgl. Käßlinger 2007; Geldermann et al. 2009; Severing 2011). Als Mindestbestandteile eines Zertifikats lassen sich danach die folgenden Elemente ausmachen:

- Angaben über die ausstellende Einrichtung,
- Bezeichnung des Abschlusses oder des Lehrgangs,
- Angaben über die Lerninhalte und deren Umfang (z. B. Unterrichtsstunden),
- Zeitpunkt der Ausstellung und gegebenenfalls Angaben zur Gültigkeitsdauer.

Bei Zertifikaten, deren Erwerb an eine Prüfung oder sonstige Lernerfolgskontrolle geknüpft ist, treten die folgenden Bestandteile hinzu:

- Angaben über erworbene Kompetenzen oder erzielte Lernergebnisse,
- Beurteilung des Lernerfolgs mit Angabe des Beurteilungsmaßstabs.

Schließlich können bei bestimmten Zertifikaten, etwa gesetzlich geregelten Befähigungsnachweisen, noch Angaben über die Tätigkeitsfelder hinzutreten, zu denen das Zertifikat einen Zugang gewährt. Soweit ein Abschluss oder eine Qualifikation dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zugeordnet ist, ist ferner davon auszugehen, dass diese Einstufung im Zertifikat ausgewiesen wird.

Zertifikate der Weiterbildung – der Begriff wird im weiten Sinn gebraucht – schließen also sowohl prüfungsbasierte oder anderweitig mit einer Lernerfolgskontrolle verbundene Nachweise als auch reine Teilnahmebescheinigungen ein und werden in der Literatur in unterschiedlicher Weise systematisiert. So finden sich etwa neben der Einteilung nach der Lern- und Prüfungsform (Abschluss eines geregelten Bildungsgangs, Zertifikat mit sonstiger Lernerfolgskontrolle, Teilnahmebescheinigung, vgl. etwa Käßpflinger 2007, ähnlich Geldermann et al. 2009) solche nach dem Bezugssystem (Zertifikate des Beschäftigungssystems versus Zertifikate des Bildungssystems, vgl. Clement 2004) und nach den Institutionen oder Instanzen, die Zertifikate vergeben. So unterscheidet etwa Faulstich (1997, 177) zwischen Zertifikaten einzelner Träger, Zertifikaten öffentlicher Träger (z. B. Deutscher Volkshochschulverband), Zertifikaten branchenspezifischer Träger, Zertifikaten von Zweckverbänden (z. B. REFA), Zertifikaten auf der Grundlage öffentlich-rechtlicher Prüfungen (z. B. Fortbildungsprüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz) und Zertifikaten über staatlich anerkannte Abschlüsse. Im Hinblick auf die vorliegende Untersuchung sind diese Einteilungen nicht geeignet, da sie den Aspekt der Standardisierung und Transferierbarkeit von Lernergebnisbeschreibungen, der bei der Beurteilung der Aussagekraft von Zertifikaten im Vordergrund steht, nicht oder nur ungenau abbilden. Aus diesem Grund wird stattdessen auf das von Geldermann et al. (2009) vorgeschlagene Kriterium der Verkehrsgeltung zurückgegriffen, das Zertifikate in einem Kontinuum von bundesweit gesetzlich geregelten bis hin zu kontextgebundenen und nicht transferierbaren Zertifizierungsformen einordnet. In Anlehnung an dieses Schema (vgl. Geldermann et al. 2009, 57) lässt sich die folgende Stufenfolge bilden:

- Fortbildungsabschlüsse nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung sowie vergleichbare landesrechtliche Abschlüsse (staatlich geprüfter Techniker etc.), gesetzlich geregelte Befähigungsnachweise (z. B. AEVO),
- branchenübergreifende Zertifizierungen (z. B. REFA),
- branchenspezifische Zertifikate (von Branchen- oder Berufsverbänden),
- Fremdsprachen- und IT-Zertifikate anerkannter Anbieter,
- Zertifikate einzelner Bildungsträger (einschließlich Zertifikate der wissenschaftlichen Weiterbildung),
- Kompetenzpässe,
- Arbeitszeugnisse.

Die beiden letztgenannten Arten von Dokumenten weisen bereits über den Begriff des Weiterbildungszertifikats hinaus, da es sich bei ihnen um Kompetenznachweise handelt, die nicht an Weiterbildung im Sinne formaler oder non-formaler Lernaktivitäten gekoppelt sind, sondern informelles Lernen dokumentieren. Sie werden wegen ihres inhaltlichen Zusammenhangs mit betrieblichen Selektionsprozessen mit aufgenommen. In dem folgenden Schaubild werden die verschiedenen Arten von Lernnachweisen mit den durch sie dokumentierten Lernformen und der Art ihrer Dokumentation aufgeführt:

ABBILDUNG 3 Typen von Weiterbildungszertifikaten und Kompetenznachweisen

	FORMALES LERNEN	NON-FORMALES LERNEN	INFORMELLES LERNEN	ART DER FESTSTELLUNG
Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage	✓			Prüfung
Branchenübergreifende Zertifikate	✓			Prüfung
Zertifikate von Branchen- und Berufsverbänden		✓		Prüfung, Bescheinigung
Fremdsprachen- und IT-Zertifikate	✓	✓	✓	Prüfung
Zertifikate von Bildungsträgern		✓		Prüfung, Bescheinigung
Wissenschaftliche Weiterbildung		✓		Prüfung, Bescheinigung
Kompetenzpässe			✓	Bescheinigung, Feststellung
Arbeitszeugnisse			✓	Bescheinigung

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Eine relativ neue Art von Bescheinigungen, die am ehesten der Kategorie der trägerspezifischen Zertifikate zugeordnet werden können, sind die sog. Microcredits oder Nanodegrees. Es handelt sich um kompakte Teilqualifikationen überwiegend im IT-Bereich, die als Online-Kurse mit praktischen Anteilen (z. B. Programmierprojekte) angeboten werden. Diese als innovative Form berufsbegleitender Qualifizierung diskutierte, im deutschen Sprachraum bislang jedoch wenig verbreitete Variante von Kompetenznachweisen wird der Vollständigkeit halber ebenfalls berücksichtigt, jedoch nur cursorisch behandelt.

Aus der Darstellung wird deutlich, dass die Mehrzahl der Zertifikatstypen auf die Dokumentation formaler und non-formaler Lernerfahrungen abzielt, während für die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen nur wenige Instru-

mente zur Verfügung stehen. Die Zuordnung der unterschiedlichen Lernformen zu den einzelnen Zertifikatstypen orientiert sich an forschungspragmatischen Überlegungen insofern, als dass nicht die formalen Voraussetzungen des Erwerbs, sondern die tatsächlich üblichen Lernwege – soweit bekannt – als Grundlage für die Charakterisierung herangezogen werden. So werden die Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage einheitlich dem Bereich des formalen Lernens zugeordnet, obgleich Fortbildungsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung typischerweise nicht an das Durchlaufen eines organisierten Bildungsgangs gebunden sind, sondern aufgrund von Prüfungen vergeben werden, zu deren Ablegung rein formal Berufserfahrung, nicht aber die Teilnahme an einem Vorbereitungskurs gefordert wird. Faktisch stellt Letztere jedoch den Regelfall dar (vgl. etwa Käßpflinger 2007, 65; ähnlich DIHK 2015), weshalb die Weiterbildungszertifikate mit Kammerprüfung einheitlich dem Bereich des formalen Lernens zugeordnet werden. Dies entspricht zugleich der oben erwähnten Konzeption des AES, der zufolge alle Weiterbildungsaktivitäten von mindestens 6 Monaten Dauer, die zu einem im Deutschen Qualifikationsrahmen enthaltenen Abschluss führen, einheitlich als Teil der formalen (oder „regulären“) Bildung angesehen werden (vgl. BMBF 2015).

Unter non-formalem oder nicht formalem Lernen werden gemäß dieser Abgrenzung Formen des organisierten Lernens verstanden, die nicht auf die Erlangung eines Abschlusses oder einer Qualifikation gerichtet sind, aber gleichwohl planmäßig und aus der Sicht der Lernenden intentional sind. Beispiele für non-formale Weiterbildung sind etwa firmeninterne Schulungen, strukturiertes E-Learning, etwa unter Nutzung offener Online-Ressourcen, oder Kurse von Bildungsträgern aller Art (vgl. Cedefop 2014 b, 22). Zertifikate unterhalb der Schwelle gesetzlich geregelter Abschlüsse sind, so die Vermutung, überwiegend diesem Bereich zuzuordnen.

Informelles Lernen schließlich lässt sich von den beiden vorangegangenen Lernformen pragmatisch anhand der fehlenden institutionellen Einbettung beziehungsweise Fremdorganisation abgrenzen (vgl. Schmidt-Hertha 2011, 235) und umfasst alle Formen der selbstständigen Aneignung neuer Kenntnisse, Fertigkeiten oder Kompetenzen außerhalb eines strukturierten Lernangebotes. In diese Kategorie fallen mithin sowohl das unbeabsichtigte Erfahrungslernen als auch selbstgesteuertes Lernen, soweit dieses nicht auf ein organisiertes Umfeld zurückgreift. Lernerfahrungen dieser Art werden durch herkömmliche Weiterbildungszertifikate nicht erfasst, können jedoch durch Dokumente wie Kompetenzpässe oder Arbeitszeugnisse belegt werden.

2.2 Der Anwendungskontext von Weiterbildungszertifikaten und Kompetenzbelegen

2.2.1 Der betriebliche Selektionsprozess

Wenn nach der Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten und sonstigen Kompetenzbelegen im Rahmen der betrieblichen Personalauswahl gefragt wird, sind zunächst der Zweck und die Wesensmerkmale des betrieblichen Selektionsprozesses zu klären, da Letzterer den allgemeinen Bezugsrahmen für die Beurteilung der Brauchbarkeit von Zertifikaten bildet. Unter betrieblichen Aus-

wahlverfahren seien hier alle Verfahren verstanden, durch die über die Vergabe betrieblicher Positionen und die Karriereentwicklung von Mitarbeitern entschieden wird. Betriebliche Selektionsprozesse betreffen mit anderen Worten sowohl die Einstellung neuer Mitarbeiter als auch die interne Personalauswahl; Letztere umfasst neben Entscheidungen über den innerbetrieblichen Aufstieg auch solche über Stellenwechsel innerhalb derselben Hierarchieebene. Der Zweck solcher Selektionsprozesse besteht somit allgemein darin, Arbeitskräfte und Arbeitsplätze einander zuzuordnen, wobei im Sinne des Betriebserfolgs dafür Sorge zu tragen ist, dass diese Zuordnung nach zweckmäßigen Kriterien erfolgt.

Betriebliche Selektionsprozesse erfordern daher ein Entscheidungskriterium, anhand dessen die Passung eines Bewerbers zu einer zu besetzenden betrieblichen Position bestimmt werden kann. Dieses Kriterium besteht im Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit oder Kompetenz, das als der zentrale Begriff der pädagogischen und psychologischen Eignungsdiagnostik gelten kann. Kompetenzen lassen sich im Sinne der in der Forschung besonders breit rezipierten kognitionspsychologischen Ansätze (vgl. Nickolaus/Seeber 2013, 168) grundsätzlich als subjektive Fähigkeiten und Leistungsdispositionen verstehen, die den Einzelnen zu einem sachgerechten und verantwortungsvollen Handeln in einer beruflichen Situation befähigen. Diese Position wird auch von der Kultusministerkonferenz aufgegriffen, indem diese berufliche Handlungsfähigkeit als „Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (KMK 2011, 15) definiert wird.

Berufliche Kompetenz ist somit kein rein personenbezogenes Merkmal, sondern vielmehr ein wesensmäßig relationales Gebilde, in dem eine Subjekt-Objekt-Beziehung zum Ausdruck kommt. Der Kompetenzbegriff umfasst einerseits die objektive Ebene der Anforderungen, die sich in einem gegebenen Kontext oder Zuständigkeitsbereich stellen (externe Bedingungen), und andererseits die subjektive Ebene der Personenmerkmale, die zu einem diesen Anforderungen gemäßen Handeln befähigen (interne Bedingungen) (vgl. Straka/Macke 2009; Becker/Spöttl 2015, 8 ff.). Kompetenz besteht daher begrifflich nicht im bloßen Vorliegen von Fähigkeiten, sondern in der Korrespondenz von Anforderungen und Personenmerkmalen in einer bestimmten Situation. Diese Passung ist das Kriterium für die Besetzung betrieblicher Positionen.

Im betrieblichen Selektionsprozess kommt es mithin darauf an, die berufsbezogenen Kompetenzen der Bewerber für die Personalverantwortlichen transparent zu machen. Diesem Zweck dienen die verschiedenen Unterlagen und sonstigen Nachweisformen (vgl. Abschnitt 2.2.4), deren Aufgabe darin besteht, die entsprechenden Informationen zu vermitteln. Die „Funktionalität“ von Weiterbildungszertifikaten bemisst sich – wie diejenige aller anderen schriftlichen Unterlagen – somit danach, inwieweit sie eine lückenlose und vollständige Darstellung der Lernergebnisse einer Person enthalten, anhand derer eine zutreffende Einschätzung ihrer Kompetenzen möglich ist. Die theoretische Voraussetzung für einen erfolgreichen betrieblichen Selektionsprozess ist eine im Idealfall vollständige Information über alle Lernergebnisse, die für die Anforderungen der jeweils zu besetzenden Stelle relevant sind. Eine solche Vollständigkeit steht jedoch zugleich in einem Spannungsverhältnis zur praktischen Handhabbarkeit der Nachweise.

Damit stellt sich die Frage, in welchem Umfang eine solche Dokumentation durch Weiterbildungszertifikate und andere Nachweise geleistet werden kann und inwieweit mit Lücken zu rechnen ist. Hierzu sind die bereits oben angesprochenen Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs durch formales, non-formales und informelles Lernen unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, wie wichtig diese für die Entwicklung und Erhaltung der beruflichen Kompetenz jeweils sind. Je stärker diese auf non-formalen und informellen Lernprozessen basiert, desto weniger kann erwartet werden, dass Zertifikate der formalen Weiterbildung eine bedeutende Rolle für den Kompetenznachweis spielen. Daraus ergibt sich, dass es zweckmäßig ist, die Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten auch vor dem Hintergrund des Gesamtbedarfs an Kompetenznachweisen und den sonstigen Möglichkeiten seiner Deckung zu betrachten, um sie richtig einordnen zu können. Parallel zur Untersuchung der Leistungsfähigkeit von Weiterbildungszertifikaten ist deshalb auch zu prüfen, inwieweit der Nachweis informell erworbener Kompetenzen bereits anderweitig gewährleistet ist. Als Vergleichsobjekt finden deswegen weitere Instrumente der Personalauswahl und der Kompetenzfeststellung Berücksichtigung (vgl. Abschnitt 2.2.4).

2.2.2 Funktionen von Kompetenzbelegen

Kompetenzbelege, insbesondere Zertifikate der formalen und non-formalen Bildung, erfüllen eine Reihe von Funktionen, die ihre Bedeutung in Bewerbungsprozessen in unterschiedlicher Weise beeinflussen. In Anlehnung an die einschlägige Literatur zu Zertifikaten der Weiterbildung (vgl. Käßlinger 2007; Severing 2011) lassen sich folgende Funktionen als die wichtigsten ausmachen:

- **Dokumentationsfunktion:** Lernleistungen von Individuen werden dokumentiert und gegebenenfalls anhand vorgegebener Standards bewertet; Wissen und Können einer Person werden für Dritte erkennbar.
- **Selektionsfunktion:** Zertifikate geben eine Hilfestellung bei der Auswahl von Kandidaten für berufliche Positionen.
- **Fachliche Funktion:** Zertifikate geben fachliche Anhaltspunkte bei Entscheidungen über die Verwendung von Mitarbeitern und ihre Zuweisung zu bestimmten Funktionen oder Arbeitsplätzen.
- **Gesetzliche Funktion:** Zertifikate vermitteln gesetzlich reglementierte Zugänge zu beruflichen Tätigkeitsfeldern oder Berechtigungen zur Ausübung bestimmter Funktionen; ein Beispiel ist die Ausbildereignungsprüfung. Diese Funktion ist insbesondere zu berücksichtigen, wenn die Frage im Raum steht, inwieweit Zertifikate der formalen oder non-formalen Bildung durch Dokumentationen informellen Lernens ersetzt werden können oder sollten.

Ebenfalls erwähnenswert ist die Strukturierungs- oder Legitimationsfunktion (vgl. Severing 2011; ähnlich Schmidt-Hertha 2011), die darin besteht, Bildungsinstitutionen und Bildungssysteme durch die Anerkennung von Zertifikaten zu legitimieren; damit geht einher, dass die Systematik von Abschlüssen und anderen Zertifikaten der Organisation des *Bildungs-* und weniger des *Beschäftigungssystems* folgt. Die vorliegende Untersuchung fokussiert jedoch auf die oben genannten 4 Funktionen.

Die identifizierten Funktionen haben nicht alle das gleiche Gewicht. Aus der Modellierung des betrieblichen Selektionsprozesses als Identifizierung der Passung zu einem Arbeitsplatz anhand von Informationen über Lernergebnisse ergibt sich, dass es immer um die Selektions- und Allokationsfunktion geht, während die Dokumentationsfunktion nur ein Mittel oder eine Voraussetzung für jene ist und die gesetzliche Funktion nur auf der Ebene der formalen Vorprüfung eine Rolle spielen kann.

2.2.3 Akteure

Aus dem Begriff des betrieblichen Selektionsprozesses, dessen Ziel es ist, Arbeitgeber und Arbeitnehmer einander zuzuordnen, ergibt sich bereits ein Anhaltspunkt für die Identifikation der Akteure, aus deren Perspektive die Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten zu betrachten ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bilden die obersten Kategorien, anhand derer die Nutzer von Weiterbildungszertifikaten eingeteilt werden können. Für die erstgenannte Gruppe sind Weiterbildungszertifikate als Informationsquelle relevant, anhand derer sich Aufschluss darüber gewinnen lässt, ob und in welchem Maße Bewerber über die Kompetenzen verfügen, die für betriebliche Positionen benötigt werden. Weiterbildungszertifikate sind aus der Sicht dieser Gruppe somit ein Prognoseinstrument zur Abschätzung des zu erwartenden Arbeitserfolgs auf einem bestimmten Arbeitsplatz. Die Zertifikate erfüllen aus Arbeitgebersicht daher stets eine Dokumentations- und Selektionsfunktion sowie eine fachliche Funktion; für bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeitsbereiche kann überdies die gesetzliche Funktion relevant sein, insofern die Arbeitgeber bestrebt sein müssen, ausschließlich Personen zu beschäftigen, die über die jeweils erforderlichen Berechtigungen für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten verfügen.

Für die Gruppe der Arbeitnehmer sind Weiterbildungszertifikate begrifflich im Hinblick auf die Dokumentationsfunktion sowie die gesetzliche Funktion von Bedeutung. Weiterbildungszertifikate sollen es Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Lernergebnisse gegenüber Dritten nachzuweisen. Ferner vermitteln sie ihnen in bestimmten Fällen die formale Berechtigung, eine bestimmte Funktion auszuüben, beziehungsweise sie stellen die Voraussetzung für die Erteilung einer entsprechenden Befugnis durch den Arbeitgeber dar. Dagegen sind die direkt mit betrieblichen Selektionsentscheidungen zusammenhängenden Funktionen, d. h. die Selektions- und die Allokationsfunktion, für Arbeitnehmer nicht unmittelbar relevant, da sie selbst nicht in der Position sind, die Zertifikate für Auswahlentscheidungen zu verwenden; stattdessen können sie aus Arbeitnehmersicht dazu dienen, den Auswahlprozess zu ihren Gunsten zu beeinflussen. Für die Arbeitnehmer sind Weiterbildungszertifikate dementsprechend kein Prognoseinstrument, sondern ein Mittel der Selbstdarstellung mit dem Zweck, die Erfolgsaussichten der Inhaber bei betrieblichen Personalentscheidungen zu verbessern.

Anhand der möglichen Ausprägungen der Merkmale, die den Rahmen für die Anwendung von Weiterbildungszertifikaten umschreiben, können die beiden Nutzergruppen näher unterteilt werden. Hierbei wird von der Überlegung ausgegangen, dass die verschiedenen Teilgruppen sich in ihren Bedürfnissen und damit auch in der Art und Weise der Nutzung von Weiterbildungszertifikaten unterscheiden, sodass eine entsprechende Aufschlüsselung nähere Erkenntnisse darüber liefern kann, für welche Zielgruppen diese Zertifikate am ehesten relevant

sind. Auf Seiten der Arbeitgeber kommt eine Einteilung nach Wirtschaftszweigen sowie nach der Größe der Betriebe in Betracht. Die Branchenzugehörigkeit der Betriebe ist bedeutsam, weil die spezifischen fachlichen Anforderungen der einzelnen Branchen Auswirkungen sowohl auf den Stellenwert als auch auf die inhaltliche Ausrichtung der Weiterbildung der Beschäftigten haben können. In einem Wirtschaftszweig mit hoher technologischer Innovationsdynamik etwa dürfte die Frequenz der Weiterbildungsmaßnahmen höher sein als in einer weniger technologieintensiven Branche; ebenso dürfte die Bedeutung einzelner Typen von Weiterbildungszertifikaten (vgl. Abschnitt 2.1.2) in Abhängigkeit von der Regulierungsdichte zwischen den verschiedenen Branchen variieren. Für die Aufteilung der Arbeitgeber nach Branchen werden die Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008) zugrunde gelegt; eine weitere Unterteilung erfolgt nicht.

Die Unterteilung der Arbeitgeber nach Betriebsgröße beruht auf der Überlegung, dass dieses Merkmal Auswirkungen auf die Ressourcen hat, die für das Personalmanagement zur Verfügung gestellt werden können. Von der Kapazität der Betriebe zur Bearbeitung schriftlicher Bewerbungsunterlagen im Rahmen des Auswahlprozesses hängt ab, ob und in welchem Maße Weiterbildungszertifikate die ihnen zugedachten Funktionen erfüllen können. Es kann vermutet werden, dass kleine Betriebe, die nicht über eine eigenständige Personalabteilung verfügen, aus Weiterbildungszertifikaten und anderen schriftlichen Unterlagen einen geringeren Nutzen ziehen können als größere Betriebe, weil ihnen die personelle und zeitliche Kapazität für eine systematische Auswertung solcher Unterlagen fehlt. Für die Zwecke der vorliegenden Untersuchung werden die folgenden Betriebsgrößenklassen unterschieden:

1. Betriebe mit bis zu 9 Mitarbeitern,
2. Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern,
3. Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitern,
4. Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern.

Bei den Arbeitnehmern stellen die formale Vorbildung sowie das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit diejenigen Merkmale dar, von denen ein Einfluss auf die Bedeutung und Nutzung von Weiterbildungszertifikaten erwartet werden kann. Aus der Vorqualifikation ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf den Zugang zu Weiterbildung und damit zu Weiterbildungszertifikaten, weil die entsprechenden Bildungsgänge an formale Bedingungen wie den Nachweis eines bestimmten Berufsabschlusses geknüpft sein können. Ferner muss damit gerechnet werden, dass faktisch ein bestimmtes Bildungsniveau erforderlich ist, um erfolgreich an einer Weiterbildung teilnehmen zu können. In Anlehnung an die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden für die Vorbildung der Arbeitnehmer folgende Kategorien verwendet:

1. ohne Berufsabschluss,
2. abgeschlossene Berufsausbildung (einschließlich Fortbildungen wie Meister, Techniker etc.),
3. abgeschlossenes Hochschulstudium.

Da die Erstausbildung als Indikator für das Qualifikationsniveau über den Lebensverlauf hinweg an Bedeutung verliert, wird für die Unterteilung der Arbeitneh-

mer auch das Tätigkeitsniveau herangezogen, d. h. das Anforderungsniveau der gegenwärtig oder zuletzt ausgeübten Beschäftigung. Hierfür werden – wiederum dem Vorbild der Beschäftigtenstatistik folgend – die Anforderungsstufen der Klassifikation der Betriebe 2010 herangezogen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, 26–28):

1. Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten, d. h. Tätigkeiten mit Routinecharakter, die in der Regel keine oder nur geringe Fachkenntnisse erfordern;
2. Anforderungsniveau 2: fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die fundierte Fachkenntnisse voraussetzen und in der Regel eine Berufsausbildung erfordern;
3. Anforderungsniveau 3: komplexe Spezialistentätigkeiten, d. h. mit gehobenen Fach- und Führungsaufgaben verbundene Tätigkeiten, die Spezialkenntnisse voraussetzen und eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder ein gleichwertiges Studium erfordern;
4. Anforderungsniveau 4: hochkomplexe Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die mit Aufgaben der Unternehmensführung, Wissensvermittlung oder Forschung und Entwicklung verbunden sind und üblicherweise eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern.

Dementsprechend werden in der vorliegenden Untersuchung die folgenden Tätigkeitsstufen unterschieden: Helfer (Anforderungsniveau 1), Fachkräfte (Niveau 2), Spezialisten (Niveau 3) und Experten (Niveau 4).

2.2.4 Instrumente

Abschließend ist zu betrachten, welche Instrumente und Verfahren zur Eignungsbeurteilung neben Weiterbildungszertifikaten in den betrieblichen Selektionsprozessen zur Anwendung kommen können. Typischerweise gliedern sich Auswahlprozesse dieser Art in 2 Stufen. Der eigentlichen Auswahlentscheidung geht eine erste Stufe der Vorauswahl voraus. Ferner steht eine Reihe von Auswahlmethoden zur Verfügung, denen auch die Zertifikate der Weiterbildung als ein Instrument unter mehreren zuzurechnen sind. Hierbei lassen sich 3 Gruppen von Methoden oder Verfahren unterscheiden, nämlich

- schriftliche Dokumente und Nachweise (darunter Zertifikate),
- simulierende Verfahren, d. h. solche, bei denen die zu beurteilende Person ihre Kompetenzen in einer Handlungssituation unmittelbar anzuwenden hat, die jedoch nicht dem betrieblichen Arbeitszusammenhang angehört, und
- praktische Verfahren, d. h. solche, bei denen das Verhalten im realen Arbeitsprozess Grundlage der Beurteilung ist.

Diese Gruppierung stellt zugleich eine Stufenfolge dar, in der die Nähe zum spezifischen betrieblichen Anwendungs- und Anforderungskontext von oben nach unten zunimmt, während der Abstraktionsgrad der Darstellung von Kompetenzen ebenso wie die Übertragbarkeit der Ergebnisse abnimmt. Eine Übersicht über die verschiedenen Arten von Auswahlinstrumenten findet sich in der nachfolgenden Abbildung, die zugleich anzeigt, auf welcher Stufe des betrieblichen Selektionsprozesses welche Instrumente Verwendung finden können.

ABBILDUNG 4 Instrumente der Personalauswahl

AUSWAHLMETHODEN		1. STUFE (Vorauswahl)	2. STUFE (Entscheidung)
DOKUMENTE UND NACHWEISE	Motivationsschreiben/Lebenslauf	✓	✓
	Arbeitszeugnisse	✓	✓
	Zertifikate	✓	✓
	Referenzen	✓	✓
SIMULIERENDE VERFAHREN	Interviews		✓
	Assessments		✓
	Psychologische Tests		✓
PRAKTISCHE VERFAHREN	Arbeitsproben		✓
	Probezeit		✓

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

In der obigen Darstellung wird der Begriff „Zertifikat“ im weiten Sinn verwendet (vgl. 2.1.1), umfasst also alle offiziellen Dokumente, die einen Lernvorgang nachweisen und dessen Ergebnis belegen. Dies können sowohl Weiterbildungszertifikate als auch Zeugnisse der Berufs- oder Hochschulausbildung sein, aber auch die in Abschnitt 2.1.2 bereits erwähnten Kompetenzpässe. Bei diesen handelt es sich um standardisierte, von öffentlichen, gemeinnützigen oder gewerblichen Trägern zur Verfügung gestellte Dokumente zur systematischen Bilanzierung von Lernergebnissen unabhängig von den Modalitäten ihres Erwerbs. Beispiele sind das Europass-System der EU, der Qualipass Baden-Württemberg, die Kompetenzbilanz NRW oder der ProfilPASS (vgl. Kucher/Wehinger 2010). Anders als Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse sowie Zertifikate der formalen Weiterbildung sind Kompetenzpässe damit auch für die *Validierung informell erworbener Kompetenzen* geeignet (vgl. Abschnitt 2.1.2, Abbildung 3). Bewerbungs- oder Motivationsschreiben und Lebensläufe werden in der vorstehenden Übersicht als eine Kategorie von Dokumenten zusammengefasst, weil sie das Merkmal der Selbstbeurteilung und Selbstdarstellung der Bewerber teilen, anders als alle übrigen Nachweise.

Für die Sichtbarmachung des informellen Lernens im Zuge des betrieblichen Selektionsprozesses kommen ansonsten vornehmlich simulierende und praktische Verfahren (Einstellungs- bzw. Mitarbeitergespräche, Arbeitsproben, standardisierte Tests etc.) in Betracht. Nach einer entsprechenden Studie des Cedefop (2014 b, 36/37) sind elaborierte Kompetenztests oder Validierungsverfahren nicht für alle Arbeitsplätze oder betrieblichen Funktionen gleichermaßen wichtig. Sie haben vielmehr vor allem für Leitungsfunktionen Bedeutung sowie für hochqualifizierte Stellen im technisch-wissenschaftlichen Bereich, weil Testverfahren ressourcenaufwendig sind und sich ihre Anwendung nur für Schlüsselpositionen mit hoher Wertschöpfung lohnt. Prinzipielle Anwendungsbereiche sind die Perso-

nalgewinnung, die Personalentwicklung (innerbetriebliche Weiterbildung) und die Karriere- und Nachfolgeplanung. Hierbei ist der Anwendungs- und Systematisierungsgrad im erstgenannten Bereich am höchsten, wobei Großunternehmen einen deutlichen Vorsprung vor kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) haben (Cedefop 2014 b, 29–35). Letzteres legt die Vermutung nahe, dass die Unternehmensgröße auch einen Einfluss auf die Verwertbarkeit der unterschiedlichen Formen von Nachweisen hat. Mangels ausreichender Kapazitäten zur Durchführung elaborierter Eignungs- oder Kompetenztests könnten KMU eher geneigt sein, bei Personalentscheidungen auf traditionelle Zertifikate zu vertrauen.

2.3 Erkenntnisziele und Forschungsdesign

2.3.1 Die Rolle von Kompetenznachweisen

Angesichts der beschriebenen Vielfalt von Zertifikatstypen und weiteren Formen des Kompetenznachweises, die im betrieblichen Selektionsprozess eine Rolle spielen können, ist es zweckmäßig, eine systematische Übersicht über den „Markt“ der Kompetenzen zu erstellen und zu ermitteln, welche Instrumente dort bevorzugt zum Einsatz kommen. Ziel dieser Bestandsaufnahme ist es, festzustellen, inwieweit die verschiedenen Arten von Kompetenznachweisen dazu beitragen, die Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern transparent zu machen, und in welchem Umfang sie bei Personalentscheidungen entscheidungsrelevant sind. Eine solche grundlegende Bestandsaufnahme umfasst an erster Stelle eine Beschreibung der allgemeinen Rahmenbedingungen, unter denen betriebliche Auswahlverfahren stattfinden. Dies betrifft die Frage, welche Anforderungsstufen (vgl. Abschnitt 2.2.3) wie häufig von Auswahlverfahren betroffen sind und welche Bedeutung die verschiedenen Dimensionen beruflicher Handlungsfähigkeit (vgl. Abschnitt 2.2.1) als Entscheidungskriterien haben. Diese Merkmale beschreiben die Anforderungsdimension oder Nachfrageseite des betrieblichen Selektionsprozesses, indem sie den Informationsbedarf konkretisieren, zu dessen Deckung Weiterbildungszertifikate und andere Nachweise beitragen sollen. Ebenfalls zur Nachfrageseite zählt die Frage, wie die einzelnen Funktionen der Kompetenzbelege (vgl. Abschnitt 2.2.2) im Auswahlprozess gewichtet werden. Hier ist von Interesse, ob die Nutzung der Zertifikate eher von dem formalen Aspekt der Vergabe von Berechtigungen oder von inhaltlichen Gesichtspunkten wie der fachlichen Beurteilung von Bewerbern geprägt ist.

Die Funktionalität der Dokumente im Sinne des Beitrags, den sie zum Nachweis von Kompetenzen für die Zwecke der Bewerberauswahl leisten – dies kann spiegelbildlich zum obigen Nachfragebegriff als Angemessenheit des Angebotes interpretiert werden –, lässt sich aus der Bedeutung erschließen, die ihnen im Auswahlprozess zugeschrieben wird. Dementsprechend wird untersucht, wie wichtig Weiterbildungszertifikate auf den verschiedenen Stufen des Auswahlprozesses sind und wie sich ihre Bedeutung im Vergleich zu anderen Nachweisformen und Instrumenten darstellt (vgl. Abschnitt 2.2.4). Hierbei wird von der Überlegung ausgegangen, dass die Zertifikate umso intensiver genutzt werden, je stärker sie dem Informationsbedarf der Personalverantwortlichen entsprechen, je mehr also das „Angebot“ der „Nachfrage“ entspricht. Ein weiterer Indikator für die allgemeine Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten auf dem Arbeitsmarkt ist ihre Verbreitung unter den Arbeitnehmern, da anzunehmen ist, dass die Beschäftigten

nur solche Zertifikate erwerben, von denen sie sich einen positiven Effekt auf ihre Karriereentwicklung erhoffen.

Ferner ist zu prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Weise die einzelnen Typen von Weiterbildungszertifikaten (vgl. Abschnitt 2.1.2) sich in ihrer Bedeutung für den betrieblichen Selektionsprozess unterscheiden. Die Untersuchung richtet sich sowohl auf die Frage, welche Relevanz die verschiedenen Typen aus der Sicht von Betrieben für die Einstellung sowie die Beförderung von Mitarbeitern haben, als auch darauf, wie stark die entsprechenden Dokumente unter den Arbeitnehmern verbreitet sind. Dies ermöglicht eine Abschätzung, welche Potenziale im Hinblick auf die Beschäftigungsaussichten mit den verschiedenen Zertifikatstypen verbunden sind und wie gut diese Potenziale genutzt werden.

Aus dem Umstand, dass beschäftigungsbezogene Kompetenzen nicht nur durch formale Aus- und Weiterbildung, sondern auch durch non-formales und informelles Lernen erworben werden können, die verschiedenen Zertifikatstypen und anderen Nachweisformen jedoch nicht gleichermaßen zur Abbildung aller Lernformen geeignet sind, ergibt sich die bereits am Ende von Abschnitt 2.2.1 ange-deutete Frage, wie bedeutsam der Kompetenzerwerb außerhalb der formalen Bildungsgänge ist und wie gut informell erworbene Kompetenzen mit den vor-handenen Instrumenten nachgewiesen werden können. Hierbei wird die Annahme zugrunde gelegt, dass die Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten für die Personalauswahl und die Karriereentwicklung beeinträchtigt wird, wenn sie aus-schließlich formale Lernprozesse nachweisen, während der tatsächliche Berufserfolg zunehmend auf informell erworbenen Kompetenzen basiert. Es ist daher zu untersuchen, welche Bedeutung non-formale und informelle Lernprozesse für die erfolgreiche Arbeit im Betrieb haben, wie sich diese Bedeutung entwickelt hat und inwieweit die auf informellem Wege – etwa durch Erfahrungslernen im Arbeitsprozess – erworbenen Kompetenzen mit den gegenwärtig zur Verfügung stehenden Nachweisen sichtbar gemacht werden können. Von Interesse ist dabei besonders, ob ein solcher Nachweis bereits an der ersten „Schwelle“ des Aus-wahlverfahrens – d. h. auf der Stufe der Vorauswahl, bei der ein engeres Spektrum an Nachweisformen zur Verfügung steht (vgl. Abschnitt 2.2.4) – möglich ist. Das Erkenntnisziel besteht darin, zu klären, ob im Hinblick auf den Nachweis infor-mell erworbener Kompetenzen ein ausreichendes Angebot besteht und welchen Beitrag Weiterbildungszertifikate in diesem Zusammenhang leisten können.

2.3.2 Vertiefende Forschungsfragen

Über die allgemeine Bedeutung und Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten hinaus ergeben sich aus den Merkmalen von Weiterbildungszertifikaten und aus ihrem Anwendungskontext weitere Fragestellungen, die nachfolgend umrissen werden. Es handelt sich jeweils um spezifische Aspekte, die für das in Abschnitt 2.2.1 genannte normative Ziel der Zuordnung kompetenter Bewerber zu den Posi-tionen des Beschäftigungssystems relevant sind.

Beziehung von Verkehrsgeltung und Aussagekraft: Der Umstand, dass Weiterbildungs-zertifikate mit steigender Anerkennung (Verkehrsgeltung) zunehmend kontext-unabhängig und abstrakt formuliert sind (vgl. Abschnitt 2.1.2), legt die Vermutung nahe, dass ihre Aussagekraft im Gegenzug abnimmt. Diese von Boudier et al. (2001) als Gegensatz von „legitimacy“ und „legibility“ formulierte These stützt sich auf

die Beobachtung, dass Zertifikate mit einer hohen formalen Anerkennung auf Lerninhalten basieren, die zwecks Standardisierung abstrakt formuliert sind und dementsprechend keinen direkten Bezug zu den Anforderungen konkreter Arbeitsplätze haben. So besitzen gesetzlich geregelte Fortbildungen mit Kammerzertifikat bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine hohe Vertrauenswürdigkeit, obwohl die darin enthaltenen Kompetenzen tendenziell eher in abstrakter, wenig fassbarer Form beschrieben werden. Bei der Dokumentation von Bildungsgängen des freien Weiterbildungsmarktes verhält es sich in der Regel umgekehrt: Sie genießen eine eher geringe oder nur regionale Akzeptanz, weisen aber in der Regel elaborierte, teils mit anerkannten Feststellungsverfahren erhobene Kompetenzbeschreibungen aus. Stark standardisierte Zertifikate können mithin zwar ihre Informationsfunktion formal erfüllen, insofern sie Aussagen über Lernleistungen des Inhabers enthalten, sind jedoch für Zwecke der Selektion und Allokation nicht (mehr) zu verwenden, weil die entsprechenden Aussagen nicht in einen Bezug zu den betrieblichen Anforderungen gesetzt werden können. Um diese Vermutung zu überprüfen, wird außer der allgemeinen Bedeutung der verschiedenen Typen von Zertifikaten (vgl. Abschnitt 2.3.1) auch erhoben, welcher Informationsgehalt im Hinblick auf die fachliche Kompetenz von Bewerbern den einzelnen Typen jeweils zugeschrieben wird.

Übersichtlichkeit und Nutzerfreundlichkeit: Wie in Abschnitt 2.1.2 dargelegt, enthalten Weiterbildungszertifikate Informationen zu einer Vielzahl von Sachverhalten, sodass angenommen werden kann, dass ihre praktische Bedeutung auch davon abhängt, wie diese Informationen aufbereitet sind und wie übersichtlich die Zertifikate gestaltet sind. Aus diesem Grund ist mit Blick auf die oben genannten Gestaltungsmerkmale zu untersuchen, wie wichtig sie jeweils für die Anwender sind, d. h. welchen Informationsgehalt die Personalverantwortlichen in den Betrieben jeweils aus den betreffenden Merkmalen entnehmen können. Ein weiterer Aspekt der Nutzerfreundlichkeit ist die Möglichkeit, inhaltliche Verknüpfungen zwischen einzelnen Zertifikaten herzustellen beziehungsweise diese im Sinne eines Kompetenzprofils aufeinander zu beziehen. Hintergrund ist die Überlegung, dass für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in der Regel nicht isolierte Einzelkompetenzen, sondern eine ganzheitlich aufgefasste berufliche Kompetenz oder Handlungsfähigkeit erforderlich ist (vgl. Abschnitt 2.2.1). Wenn die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person in einer unübersichtlichen Vielzahl von Zertifikaten dokumentiert sind, steigt das Risiko, dass sie in betrieblichen Selektionsprozessen nicht oder nur unvollständig berücksichtigt werden. Bei dieser Hypothese steht die Dokumentationsfunktion von Zertifikaten im Mittelpunkt. Die Aussagekraft von Zertifikaten wird beeinträchtigt, wenn sie ausschließlich kleinteilige Ausschnitte aus dem Kompetenzprofil einer Person abbilden und das Gesamtbild, d. h. der Zusammenhang der Dokumente und damit der in ihnen nachgewiesenen Kompetenzen, nur schwer zu erkennen ist bzw. es den betrieblichen Entscheidern obliegt, einzelne Kompetenzen puzzleleglich zusammenzusetzen. Zur Prüfung dieser Vermutung werden sowohl die betrieblichen Ressourcen für die Sichtung schriftlicher Unterlagen im Sinne der verfügbaren Zeit als auch die Strategien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Umgang mit einer großen Zahl von Zertifikaten erhoben. Ebenso ist in diesem Zusammenhang zu untersuchen, ob die Nutzer selbst einen Veränderungsbedarf im Hinblick auf die Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten sehen.

Funktionalität für verschiedene Nutzergruppen: Abschließend ist zu prüfen, ob es im Hinblick auf die bisher genannten Aspekte der Funktionalität von Weiterbil-

dungszertifikaten Unterschiede zwischen den in Abschnitt 2.2.3 genannten Nutzergruppen gibt. Wie oben ausgeführt, können sowohl die Branchenzugehörigkeit als auch die Betriebsgröße die Relevanz von Weiterbildungszertifikaten und anderen Kompetenznachweisen positiv oder negativ beeinflussen. Ebenso ist anzunehmen, dass sich auf Seiten der Arbeitnehmer das Qualifikationsniveau auf ihre Chancen auswirkt, ihre Kompetenzen durch Zertifikate nachzuweisen und für die Verbesserung ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten zu nutzen. Vor dem Hintergrund der generell niedrigen Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten stellt sich zudem die Frage, in welchem Maße es gerade dieser Gruppe mit dem gegenwärtigen Repertoire von Kompetenznachweisen und Auswahlinstrumenten möglich ist, ihre auf informellem Wege erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und ihre Chancen auf Teilhabe und beruflichen Erfolg zu verbessern. Die Indikatoren zur allgemeinen Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten (vgl. Abschnitt 2.3.1) wie auch die Frage, welche Instrumente zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen geeignet sind, werden daher zusätzlich zur globalen Betrachtungsweise auch getrennt nach Nutzergruppen untersucht, um Aufschluss darüber zu gewinnen, wie gut die bestehenden Strukturen den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung tragen und an welcher Stelle möglicherweise Defizite bestehen.

2.3.3 Forschungsdesign

Die vorliegende Untersuchung ist als empirische Studie angelegt, die repräsentative Ergebnisse liefert und sich sowohl quantitativer als auch qualitativer Erhebungsmethoden bedient. Im Fokus stehen 2 Akteursgruppen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. Abschnitt 2.2.3). Diese repräsentieren gemeinsam jene Akteure, die die funktionalen Maßstäbe in der Arbeitswelt setzen und in der Praxis damit umgehen. Aus den obigen Darlegungen wird deutlich, dass die Funktionalität von Zertifikaten in der Weiterbildung nicht im Sinne ihrer Validität aufgefasst wird, sondern vielmehr im Sinne ihrer Brauchbarkeit aus der Perspektive der maßgeblichen Nutzergruppen. Erhoben werden mithin die Einstellungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Verwertbarkeit von Zertifikaten im Bewerbungsprozess.

Die Forschungsaktivitäten umfassten als zentralen Bestandteil eine standardisierte Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der eine vorbereitende Literatur- und Dokumentenanalyse und eine qualitative Abstimmung mit Sachverständigen aus dem Bereich des betrieblichen Personalwesens vorausgingen. Die Erhebung war als Spiegelbefragung angelegt, in deren Rahmen jeweils rund 1.100 zufällig ausgewählte betriebliche Personalverantwortliche einerseits und Arbeitnehmer andererseits zu den gleichen Inhalten befragt wurden (vgl. Abschnitt 3.1).

3 Kompetenznachweise in der Praxis

3.1 Durchführung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung

3.1.1 Organisation der Befragung

Die Datenerhebung erfolgte durch eine Befragung von jeweils 1.100 Betrieben und Arbeitnehmern, die mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) anhand standardisierter Fragebögen durchgeführt wurde. Auf der Arbeitgeberseite bestand die Zielgruppe dieser „Spiegelbefragung“ aus betrieblichen Personalverantwortlichen, d. h. Mitarbeitern des betrieblichen Personalwesens, die mit der Sichtung von Unterlagen und der Führung von Auswahlgesprächen befasst waren; neben der Einstellung von Mitarbeitern musste auch deren Beförderung zum Aufgabengebiet gehören. Als Zielgruppe der Arbeitnehmerbefragung wurden Personen ab 18 Jahre definiert, die sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befanden oder zeitweise befunden hatten.

Die Ziehung der Stichproben erfolgte mit dem Ziel, für beide Teilbefragungen die Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten. Für die Arbeitgeberbefragung wurde dies über eine geschichtete Stichprobe realisiert, während die Arbeitnehmerbefragung auf einer Zufallsstichprobe basierte. Im Schichtungsplan für die Arbeitgeberbefragung wurden die Interviews proportional zum Anteil an der Zahl der Erwerbstätigen nach Branchen (Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008, vgl. Statistisches Bundesamt, 2015) und Betriebsgrößenklassen aufgeteilt. Für die Aufteilung der Interviews nach Wirtschaftszweigen wurde die Erwerbspersonenstatistik 2015 des Statistischen Bundesamtes herangezogen (Statistisches Bundesamt, 2015). Die Verteilung nach Betriebsgrößenklassen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige richtete sich nach der Beschäftigtenstatistik 2014 der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit, 2014). Durch eine solche Schichtung ist die Stichprobe repräsentativ im Hinblick auf die gesellschaftliche *Tragweite* der Einstellungen von Betrieben bzw. Personalverantwortlichen, die sich in der Zahl der Personen ausdrückt, die von den auf der Grundlage dieser Einstellungen gefällten betrieblichen Selektionsentscheidungen potenziell betroffen sind. Wirtschaftszweige, deren Anteil am Beschäftigungsaufkommen jeweils 2 Prozent oder weniger beträgt, wurden in der Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst; diese Wirtschaftszweige machen zusammen rund 8 Prozent der Erwerbstätigen aus. Die nachfolgende Tabelle gibt den Schichtungsplan wieder.

TABELLE 1 Schichtungsplan für die Arbeitgeberstichprobe

Zahl der Beschäftigten

WIRTSCHAFTSZWEIG	INTERVIEWS NACH BETRIEBSGRÖSSENKLASSE				
	BIS 9	10–49	50–249	250 UND MEHR	GESAMT
Verarbeitendes Gewerbe	12	33	60	110	215
Baugewerbe	25	33	14	3	75
Handel; Instandsetzung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	38	55	43	19	155
Verkehr und Lagerei	6	14	16	17	53
Gastgewerbe	16	17	7	2	42
Information und Kommunikation	4	8	10	10	32
Finanz- und Versicherungsleistungen	5	5	10	18	38
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	16	16	13	15	60
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6	11	23	14	54
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2	10	25	40	77
Erziehung und Unterricht	8	22	18	23	71
Gesundheits- und Sozialwesen	20	44	18	57	139
Sonstige	33	23	19	14	89
Gesamt	191	291	276	342	1.100

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Für die beiden Teile der Spiegelbefragung wurde jeweils ein standardisierter Fragebogen erstellt, der nach den in Abschnitt 2.3 beschriebenen Forschungsfragen strukturiert war. Beide Fragebögen umfassen nahezu ausschließlich geschlossene Fragen mit fünfstufigen Likert-Skalen als Antwortoptionen; offene Fragen wurden zum Veränderungsbedarf im Hinblick auf die Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten und zur ergänzenden Erfassung der von den vorgegebenen Antwortkategorien möglicherweise noch nicht abgedeckten Möglichkeiten gestellt. Die Fragebögen sind im Anhang dokumentiert. Die Interviews mit den betrieblichen Personalverantwortlichen wurden von November 2015 bis Februar 2016 durchgeführt; die Interviews mit den Arbeitnehmern folgten in 2 Erhebungswellen in der Zeit von Februar bis April sowie von August bis September 2016.

3.1.2 Struktur der Stichproben

Die Stichprobe der Arbeitgeberbefragung umfasst $n = 1.100$ Interviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen, die in der Zeit bis zum 01.02.2016 geführt wurden. Im Zuge der Arbeitnehmerbefragung wurden in den beiden Erhebungswellen zusammen $n = 1.402$ Interviews durchgeführt. Im Anschluss an die zweite Erhebungswelle wurde die Stichprobe dahingehend bereinigt, dass nur Befragte bis zum Alter von 68 Jahren in den Datensatz übernommen wurden, während die übrigen Fälle (einschließlich derer ohne Altersangabe) ausgeschlossen wurden. Im Ergebnis umfasst die Arbeitnehmerstichprobe $n = 1.096$ gültige Fälle.

Aufgrund einer auch nach der Bereinigung der Stichprobe verbleibenden Verzerrung der Altersstruktur wurde entschieden, die Fälle zwecks Gewährleistung der Repräsentativität nach Altersgruppen zu gewichten und damit eine „nachträgliche Schichtung“ durch Anpassung der Stichprobenverteilung an die entsprechende Verteilung der Grundgesamtheit (sog. Redressement-Verfahren) vorzunehmen. Hierbei wird jedem Fall des Datensatzes ein aus der Relation von Soll-Anteil und Ist-Anteil gebildeter Multiplikator zugewiesen (Prinzip „Soll durch Ist“, vgl. Rothe/Wiedenbeck 1994, 51 f.). Die Fälle werden je nach Faktor mehrfach oder nur noch anteilig berücksichtigt und gehen entsprechend der tatsächlichen Verteilung des Schichtungsmerkmals in die Auswertung ein. Die Gewichtung schließt eine Normierung auf die Fallzahl ein, sodass die gewichtete Fallzahl abgesehen von möglichen Rundungseffekten gleich der ursprünglichen Fallzahl ist.

Da im vorliegenden Fall nur ein Gewichtungsmerkmal (Altersgruppe) herangezogen wurde, konnten die Gewichtungsfaktoren direkt als Quotienten der relativen Häufigkeiten in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe ($w = \text{Prozent } N / \text{Prozent } n$) berechnet werden. Als Quelle für die Altersverteilung in der Grundgesamtheit diente die letzte Ausgabe der Erwerbspersonenstatistik des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt, 2015). Das Vorgehen bei der Gewichtung ist in der nachfolgenden Tabelle im Überblick dargestellt. Alle im Folgenden präsentierten Auswertungsergebnisse zum Arbeitnehmereil der Befragung beziehen sich auf die gewichtete Stichprobe.

TABELLE 2 Gewichtung der Arbeitnehmerstichprobe

ALTERSGRUPPE	N (IN 1.000)	n	GEWICHTUNGSFAKTOR	n (GEWICHTET)
Unter 25	4.235	31	3,562	110
25–34	8.529	74	3,005	222
35–44	9.133	188	1,266	238
45–54	11.679	437	0,696	304
55–64	7.483	263	0,741	195
65 und älter	974	103	0,246	25
Gesamt	42.033	1.096	-	1.095

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Die geführten Interviews decken alle für die Befragung ausgewählten Wirtschaftszweige ab; die Verteilung nach Branchen entspricht im Fall der Arbeitgeber annähernd den Vorgaben für die Schichtung der Stichprobe. Die Aufteilung der Interviews auf die einzelnen Wirtschaftszweige ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst; zu beachten ist, dass die Frage nach der Branchenzugehörigkeit in der Arbeitnehmerbefragung nicht von allen Befragten beantwortet wurde.

Hinsichtlich der Betriebsgröße strukturiert sich die Arbeitgeberstichprobe wie folgt: Von 25 Betrieben wurde die Frage nach der Zahl der Mitarbeiter nicht beantwortet. Die 1.075 gültigen Fälle umfassen 30 Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten

TABELLE 3 Realisierte Interviews nach Wirtschaftszweigen

WIRTSCHAFTSZWEIG	ARBEITGEBER		ARBEITNEHMER (GEWICHTET)	
	ANZAHL	PROZENT	ANZAHL	PROZENT
1 Verarbeitendes Gewerbe	249	23	265	25
2 Baugewerbe	41	4	43	4
3 Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	140	13	82	8
4 Verkehr und Lagerei	67	6	33	3
5 Gastgewerbe	39	4	27	3
6 Information und Kommunikation	34	3	70	7
7 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	35	3	41	4
8 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	41	4	30	3
9 Sonstige Dienstleistungen	63	6	107	10
10 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	98	9	102	9
11 Erziehung und Unterricht	70	6	56	5
12 Gesundheits- und Sozialwesen	147	13	148	14
13 Andere	76	7	76	7
Gesamt	1.100	100*	1.080	100*

* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

(3 Prozent), 233 Betriebe mit 10–49 Beschäftigten (22 Prozent), 564 Betriebe mit 50–249 Beschäftigten (53 Prozent) und 248 Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten (23 Prozent). Gegenüber den Vorgaben des Schichtungsplanes sind die Betriebe mit 50–249 Beschäftigten damit deutlich überrepräsentiert (vorgegeben waren 276 Fälle), während Großbetriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten und insbesondere Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten in deutlich geringerem Umfang vertreten sind als angestrebt. Bei den Betrieben im Bereich von 10–49 Beschäftigten ist die angestrebte Fallzahl zumindest annähernd erreicht.

In der gewichteten Arbeitnehmerstichprobe liegen in 49 der 1.095 Fälle keine Angaben zur Größe des Betriebs vor, in dem die Befragten tätig sind oder zuletzt tätig waren; im Hinblick auf die Betriebsgröße umfasst die Stichprobe somit 1.046 gültige Fälle. Die Zahl der Befragten, die in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten tätig sind oder waren, beläuft sich auf 136 (13 Prozent der gültigen Fälle). 277 Befragte (27 Prozent) arbeiten oder arbeiteten in Betrieben mit 10–49 Beschäftigten, 314 (30 Prozent) in Betrieben mit 50–249 Beschäftigten und 319 (31 Prozent) in solchen mit 250 und mehr Beschäftigten. Im Hinblick auf die Aufteilung nach Betriebsgrößenklassen liegt die gewichtete Arbeitnehmerstichprobe somit gleichfalls nahe an der Verteilung innerhalb der Grundgesamtheit, ohne dieser jedoch vollständig zu entsprechen. 473 Befragte (43 Prozent) sind männlichen, 622 (57 Prozent) weiblichen Geschlechts.

Zum Beschäftigungs- und Qualifikationsstatus liegen folgende Angaben vor: 79 Prozent der Befragten stehen aktuell in einem Beschäftigungsverhältnis ($n = 1.082$). Die durchschnittliche Berufserfahrung beträgt 22 Jahre ($n = 1.081$). Von den Befragten, welche die Frage nach ihrer höchsten beruflichen Qualifikation beantwortet haben, besitzen 10 Prozent keinen Berufsabschluss, 68 Prozent haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und 23 Prozent ein abgeschlossenes Hochschulstudium ($n = 1.090$). Die Daten zur Qualifikationsstruktur entsprechen näherungsweise der Verteilung, die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2016, Tab. 11); dieser zufolge haben 12 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keinen Berufsabschluss, 62 Prozent einen anerkannten Berufsabschluss und 14 Prozent einen Hochschulabschluss, während bei 11 Prozent die Ausbildung unbekannt ist. Ebenso wie im Hinblick auf Wirtschaftszweig und Betriebsgröße kann die Arbeitnehmerstichprobe damit auch im Hinblick auf das Qualifikationsniveau der Befragten als annähernd repräsentativ angesehen werden.

3.2 Ergebnisse der Befragung

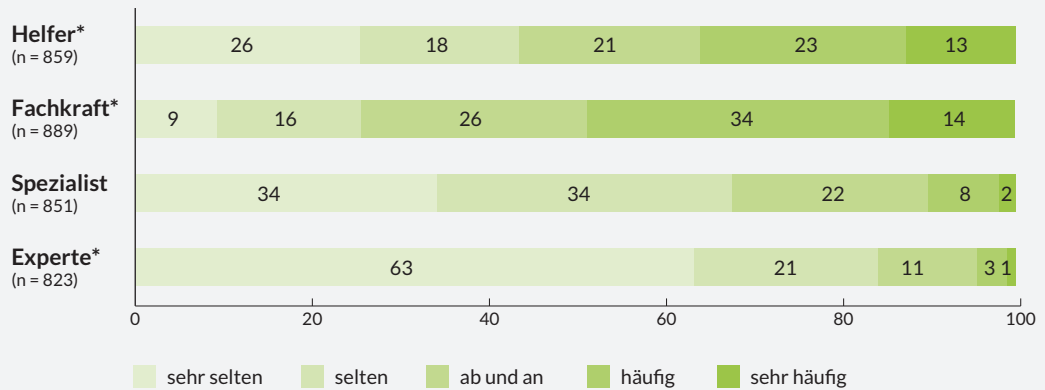
3.2.1 Kompetenznachweise in der betrieblichen Personalauswahl

Hinsichtlich der *Rahmenbedingungen* der betrieblichen Personalauswahl und der allgemeinen Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten und anderen Kompetenznachweisen lässt sich zunächst festhalten, dass Auswahlverfahren in erster Linie auf der Tätigkeitsstufe der Fachkräfte anfallen, die daher als wichtigste Zielgruppe für den Nachweis von beschäftigungsrelevanten Kompetenzen anzusehen ist. Ausweislich der Arbeitgeberbefragung stellen Personen auf dieser Stufe (Anforderungsniveau 2 der Klassifikation der Berufe 2010) die am häufigsten von Personalentscheidungen betroffene Gruppe dar. Auf dieser Tätigkeitsstufe wurden in den vergangenen 12 Monaten in 34 Prozent der gültigen Fälle „häufig“ Personalentscheidungen vorgenommen; in weiteren 14 Prozent der Fälle kamen solche Entscheidungen „sehr häufig“ vor. Helferinnen und Helfer (Anforderungsniveau 1 der Klassifikation der Berufe 2010) stellen die zweitwichtigste Gruppe dar; in dieser Kategorie fanden in 23 bzw. 13 Prozent der Fälle häufig oder sehr häufig Personalentscheidungen statt, während sie in weiteren 21 Prozent „ab und an“ stattfanden. Auf den beiden anderen Tätigkeitsstufen kamen derartige Entscheidungen in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle nur „sehr selten“ oder „selten“ vor. Soweit Weiterbildungszertifikate eine Rolle in betrieblichen Selektionsprozessen spielen, sind sie somit in erster Linie für Personen relevant, die fachliche Tätigkeiten auf dem Niveau einer abgeschlossenen Berufsausbildung ausüben. Die nachfolgende Abbildung 5 fasst die Bedeutung der Tätigkeitsstufen aus Arbeitgebersicht zusammen.

Die starke Bedeutung der Fachkräfte als primäre Zielgruppe von Weiterbildungszertifikaten und anderen Instrumenten der Personalauswahl zeigt sich auch in der Arbeitnehmerbefragung. Mit 57 Prozent (614 von 1.071 gültigen gewichteten Fällen) nimmt die Gruppe der auf der Stufe von Fachkräften Beschäftigten den größten Anteil unter den Befragten ein. An zweiter Stelle stehen mit 25 Prozent die Angehörigen des Anforderungsniveaus 3, d. h. leitende Fachkräfte und Spezialisten.

ABBILDUNG 5 Personalentscheidungen in den letzten 12 Monaten

In Prozent der gültigen Fälle



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Ziel des betrieblichen Selektionsprozesses ist, wie dargelegt, die Besetzung von Stellen mit beruflich kompetenten Personen. Ein weiteres Merkmal für die Charakterisierung des betrieblichen Umfelds ist daher die Interpretation dieses Begriffs, d. h. die Gewichtung der in Betracht kommenden Kompetenzdimensionen als *Entscheidungskriterien*. Für die Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter erweisen sich die fachlichen beziehungsweise beruflichen Kompetenzen aus betrieblicher Sicht als wichtigstes Kriterium. In der Arbeitgeberbefragung werden diese von 60 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ und von weiteren 33 Prozent als „wichtig“ eingestuft (n = 1.079). Die Bedeutung der sozialen Kompetenzen wird nur geringfügig niedriger eingestuft (für 52 Prozent „sehr wichtig“, für 39 Prozent „wichtig“, n = 1.078); dies gilt auch für die personalen Kompetenzen (für 48 Prozent „sehr wichtig“, für 45 Prozent „wichtig“, n = 1.073). Im Fall von Entscheidungen über den betrieblichen Aufstieg werden die 3 Kriterien ebenfalls annähernd gleich gewichtet. Anders als bei Entscheidungen über den Einstieg spielen hier jedoch die sozialen Kompetenzen eine größere Rolle, die von 58 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ und von 35 Prozent als „wichtig“ eingestuft werden (n = 1.067). Dass die Bedeutung sozialer Kompetenzen in diesem Kontext zunimmt, ist insofern plausibel, als ein Aufstieg oftmals mit der Übernahme von Führungsaufgaben einhergeht und somit stärkere Anforderungen an die Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen nach sich zieht.

Die Einschätzung der Arbeitgeber wird durch die Arbeitnehmer insofern nicht geteilt, als die personalen Kompetenzen hier deutlich vor den fachlichen Kompetenzen rangieren. Die personalen Kompetenzen werden von 47 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ und von 43 Prozent als „wichtig“ für den betrieblichen Einstieg wahrgenommen (n = 1.077), während die entsprechenden Werte für die fachlichen Kompetenzen bei 35 und 38 Prozent liegen (n = 1.070). Im Fall des betrieblichen Aufstiegs sind alle 3 Kriterien aus Sicht der Arbeitnehmer praktisch gleichgewichtig; sie werden von jeweils über 50 Prozent derjenigen Befragten, die eigene Erfahrungen mit einem solchen Aufstieg haben, als „sehr wichtig“ angesehen.

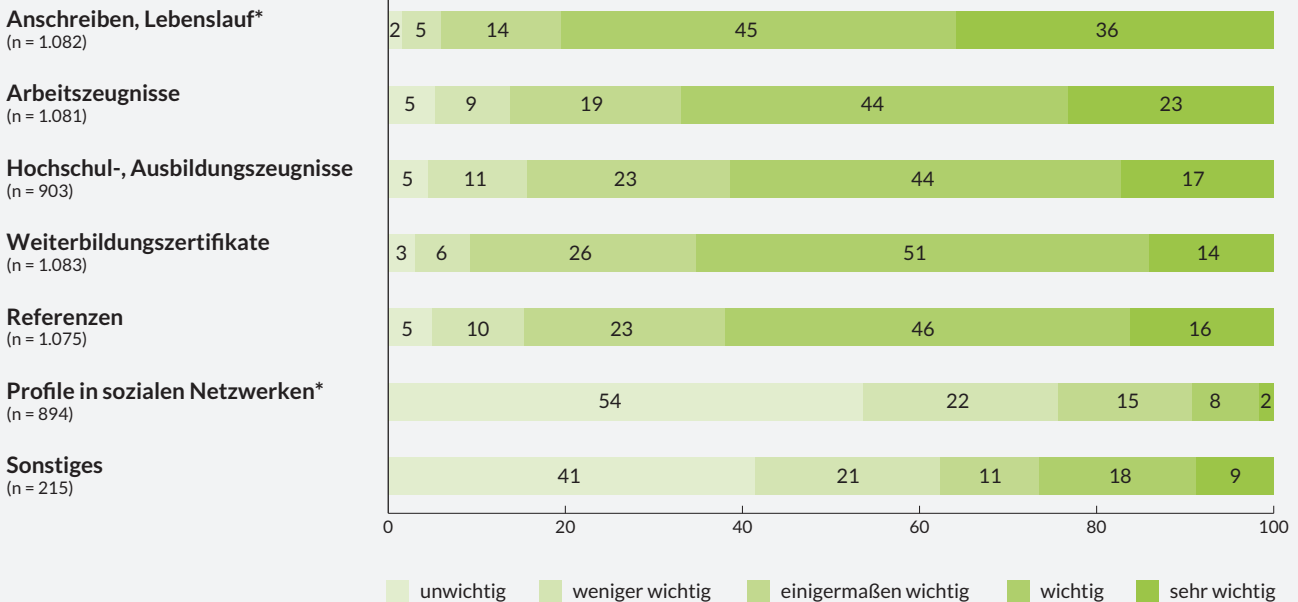
Die unterschiedlichen Funktionen von Zertifikaten – Dokumentationsfunktion, Selektionsfunktion, fachliche Funktion und gesetzliche Funktion – werden von den befragten Personalverantwortlichen in ihrer jeweiligen Wichtigkeit nahezu gleich eingeschätzt. Die gesetzliche Funktion nimmt die Spitzenposition ein, da sie bei der Einschätzung „sehr wichtig“ den höchsten Wert (26 Prozent) erreicht. Alle genannten Funktionen werden dann von einer ähnlichen Anzahl der Befragten als „wichtig“ eingeschätzt. Der entsprechende Wert reicht von 37 Prozent bei der gesetzlichen Funktion ($n = 1.046$) bis zu 41 Prozent bei der fachlichen Funktion, d. h. der Bereitstellung fachlicher Informationen über Einsatzmöglichkeiten von Personen und zur Zuweisung bestimmter Aufgaben ($n = 1.064$). Die gesetzliche Funktion wird überdies von 26 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ eingestuft und nimmt damit den Spitzenplatz ein. In den einzelnen Branchen werden die Funktionen von Zertifikaten zum Teil unterschiedlich gewichtet. So liegt im öffentlichen Dienst die Selektionsfunktion mit 49 Prozent „wichtig“ an der Spitze ($n = 96$), ebenso im Gastgewerbe mit 51 Prozent ($n = 37$). Dagegen dominiert im Baugewerbe die fachliche Funktion, die von 58 Prozent der Befragten als „wichtig“ und von weiteren 13 Prozent als „sehr wichtig“ eingeschätzt wird ($n = 38$).

Der Indikator für die allgemeine *Bedeutung und Funktionalität* von Weiterbildungszertifikaten ist die Wichtigkeit, die ihnen im Rahmen der betrieblichen Personalauswahl im Vergleich zu anderen Auswahlmethoden zugeschrieben wird. Neben schriftlichen Dokumenten wie Ausbildungszeugnissen, Weiterbildungszertifikaten und Arbeitszeugnissen gehören hierzu simulierende Verfahren wie Interviews und Assessment-Center sowie schließlich praktische Verfahren wie Arbeitsproben und Probezeit. Von der ersten zur dritten Kategorie nimmt die Nähe zum betrieblichen Anforderungskontext zu, die Abstraktion der Kompetenzdarstellung und die Übertragbarkeit der Ergebnisse hingegen ab. Auf der ersten Stufe des Auswahlprozesses, der Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, kommen ausschließlich Nachweise der ersten Kategorie, d. h. schriftliche Unterlagen in physischer oder elektronischer Form, zur Anwendung. Aus der Sicht der Personalverantwortlichen stellen auf dieser Stufe das Anschreiben zusammen mit dem Lebenslauf sowie Arbeitszeugnisse diejenigen Unterlagen dar, denen die größte Wichtigkeit für die Vorauswahl zugesprochen wird. Weitere wichtige Arten von Unterlagen sind Referenzen, Weiterbildungszertifikate und Hochschul- bzw. Ausbildungszeugnisse. Profile in sozialen Netzwerken und andere Dokumente spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 6, Seite 36).

Auf der Stufe der Entscheidung (vgl. Abbildung 7, Seite 37) stellen sich Bewerbungsgespräche, die von 66 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ und von weiteren 26 Prozent als „wichtig“ eingeschätzt werden, als die neben der Probezeit (für 64 Prozent „sehr wichtig“, für 30 Prozent „wichtig“) wichtigste Auswahlmethode dar. Dagegen spielen andere simulierende Verfahren wie psychologische Tests sowie Assessment-Center insgesamt eine eher untergeordnete Rolle. Zu beachten ist jedoch, dass diese vergleichsweise aufwendigen Verfahren nicht für alle Branchen und Betriebsgrößen in gleicher Weise relevant sind. Assessment-Center spielen in Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten eine größere Rolle als in anderen Betrieben: Die Anteile der Befragten, die sie als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ einstufen, liegen mit 22 bzw. 9 Prozent über dem Durchschnitt. In ähnlicher Weise nimmt bei psychologischen Tests die Wichtigkeit tendenziell mit der Betriebsgröße zu, wenn auch auf einem insgesamt niedrigen Niveau. Der Anteil derer, die solche Tests als „unwichtig“ einstufen, sinkt von 69

ABBILDUNG 6 Bedeutung von Kompetenznachweisen auf der Stufe der Vorauswahl aus Arbeitgebersicht

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

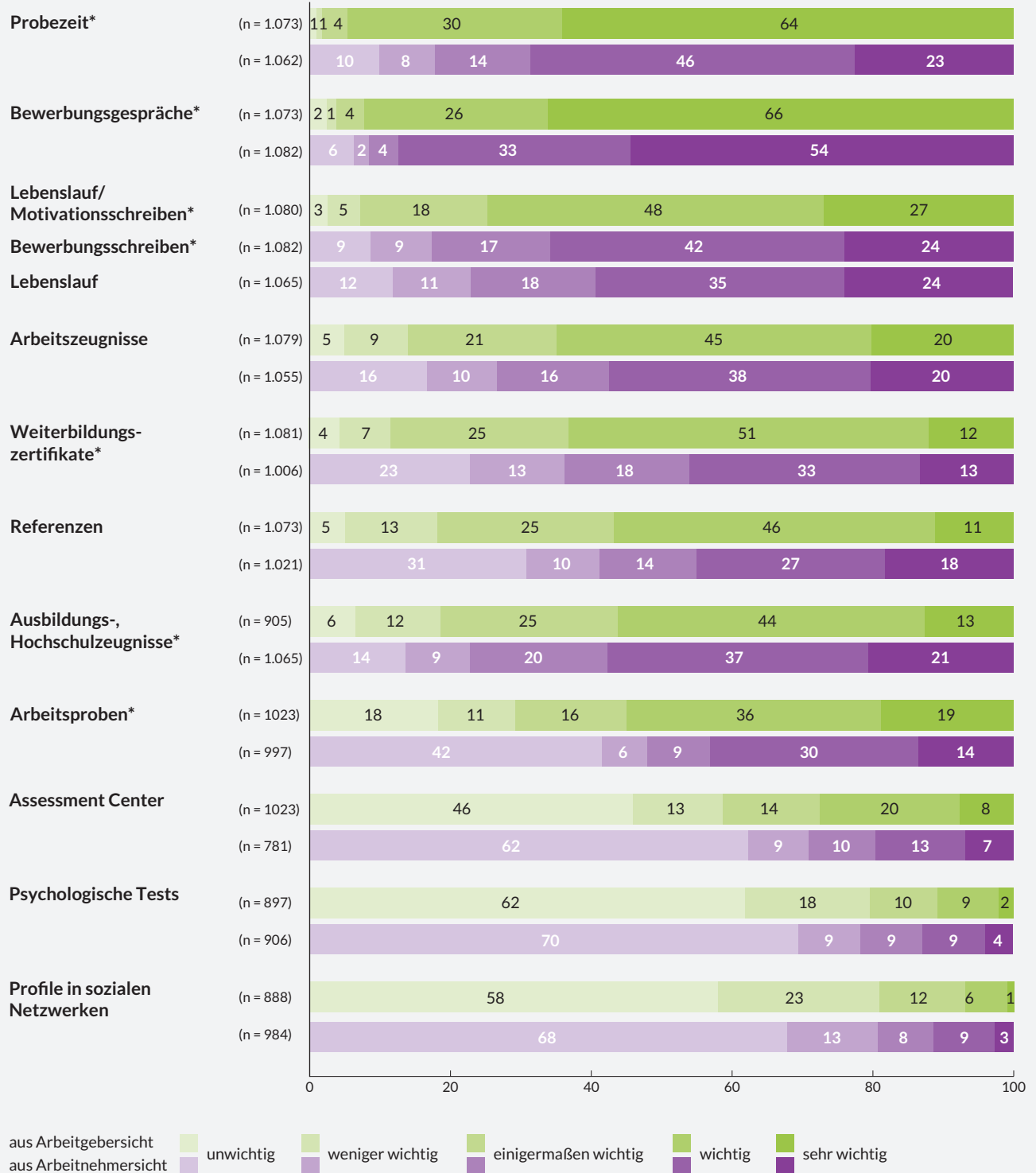
Prozent unter den Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten auf 55 Prozent unter jenen mit 250 und mehr Mitarbeitern; der Anteil derjenigen, die sie als „einigermaßen wichtig“ einschätzen, vergrößert sich von 7 Prozent auf 13 Prozent.

Bemerkenswert ist, dass den oben genannten schriftlichen Dokumenten auch auf der Stufe der Entscheidung unverändert ein hohes Gewicht zukommt, wie aus den nahezu unveränderten Häufigkeitsverteilungen abzulesen ist. Im Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand ist besonders darauf hinzuweisen, dass Weiterbildungszertifikaten eine hohe Bedeutung für die Entscheidung zugesprochen wird (für 51 Prozent „wichtig“, für 12 Prozent „sehr wichtig“).

Diese Beurteilung der verschiedenen Kompetenznachweise und Auswahlmethoden durch die Arbeitgeber wird von den befragten Arbeitnehmern grundsätzlich geteilt (vgl. ebenfalls Abbildung 7, Seite 37). Bewerbungsgespräche werden von 54 Prozent der Befragten als „sehr wichtig“ und von 33 Prozent als „wichtig“ für den Einstieg bei einem Arbeitgeber eingestuft und stellen damit auch aus Arbeitnehmersicht die wichtigste Auswahlmethode dar. Unter den schriftlichen Unterlagen stehen nach dem Lebenslauf (für 24 Prozent „sehr wichtig“; für 42 Prozent „wichtig“) die Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse an der Spitze (für 21 Prozent „sehr wichtig“; für 37 Prozent „wichtig“). Arbeitszeugnisse werden in ihrer Bedeutung nur geringfügig niedriger eingestuft als die Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse. Dagegen werden Weiterbildungszertifikate nur von einer Minderheit der Arbeitnehmer als „wichtig“ (33 Prozent) oder „sehr wichtig“ (13 Prozent) beurteilt.

ABBILDUNG 7 Bedeutung von Kompetenznachweisen in Bewerbungsverfahren aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

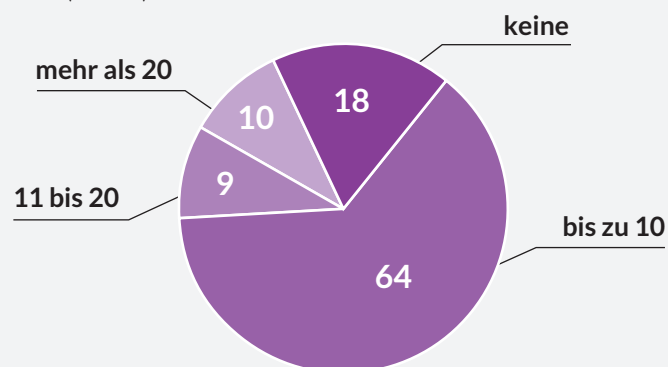
| BertelsmannStiftung

Zwischen den beiden Nutzergruppen zeigt sich somit eine Diskrepanz dergestalt, dass Weiterbildungszertifikaten aus der Sicht der Personalverantwortlichen eine größere Bedeutung zukommt als aus der Perspektive der Arbeitnehmer. Beide Gruppen stimmen jedoch darin überein, dass sie schriftlichen Unterlagen eine hohe Bedeutung für den Bewerbungsprozess zuschreiben. Formale Nachweise wie Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse und in geringerem Maße Weiterbildungszertifikate besitzen weiterhin einen hohen Stellenwert, sodass sich das verbreitete Bild Deutschlands als „Zertifikategesellschaft“ insoweit bestätigt.

Zertifikate der Weiterbildung haben somit eine im Vergleich zu anderen Formen des Nachweises beruflicher Kompetenzen hohe Bedeutung für die Beschäftigungsaussichten von Arbeitnehmern und können einen Wettbewerbsvorteil für die Inhaber darstellen. Die Voraussetzungen für eine Nutzung dieses Potenzials durch die Arbeitnehmer sind insofern gegeben, als mehr als vier Fünftel von ihnen über solche Zertifikate verfügen. Die größte Gruppe der Befragten (64 Prozent) umfasst diejenigen, die pro Person bis zu 10 Weiterbildungszertifikate besitzen, während die Anteile derjenigen, die pro Person bis zu 20 oder mehr als 20 Zertifikate erworben haben, bei 9 bzw. 10 Prozent liegen (vgl. Abbildung 8).

ABBILDUNG 8 Anzahl der Weiterbildungszertifikate je Arbeitnehmer

Anteil in Prozent* (n = 1.081)



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

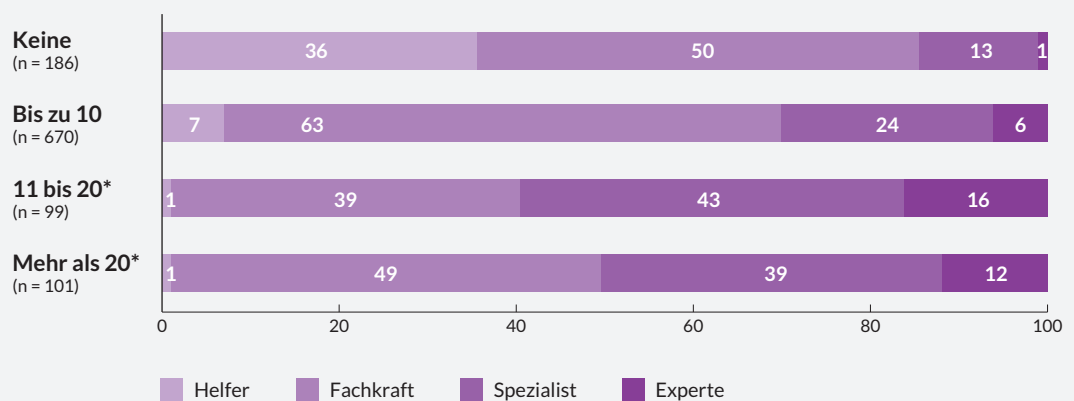
Die Zahl der Weiterbildungszertifikate steigt nicht kontinuierlich über den gesamten Lebenslauf hinweg an; vielmehr erwerben die meisten Arbeitnehmer den Großteil ihrer Zertifikate im Alter von 25 bis 34 Jahren, während danach nur noch ein geringer Zuwachs zu verzeichnen ist. Verfügen in der Altersgruppe unter 25 Jahren (n = 111) 51 Prozent erwartungsgemäß noch nicht über Weiterbildungszertifikate, so ist in der Gruppe von 25 bis 34 Jahren (n = 219) der entsprechende Anteil auf 18 Prozent gesunken, während 71 Prozent über bis zu 10 Zertifikate verfügen. In den höheren Altersgruppen bleibt diese Verteilung annähernd stabil; dies gilt auch für den Anteil derer, die keinerlei Zertifikat besitzen. Dieser Befund kann dahingehend gedeutet werden, dass die Weiterqualifizierung durch formales Lernen, die durch Weiterbildungszertifikate bescheinigt wird, vor allem in den frühen Stadien der beruflichen Laufbahn, d. h. etwa während der ersten 10

Jahre nach der Erstausbildung, im Vordergrund steht, während in den späteren Karrierephasen und mit steigender Berufserfahrung das informelle Lernen wichtiger wird. Wie an anderer Stelle näher ausgeführt wird (vgl. Abschnitt 3.2.2), ist das informelle Lernen insgesamt die wichtigste Form des Lernens für den Beruf, weshalb es nicht überrascht, dass der Erwerb von Weiterbildungszertifikaten im Lebensverlauf an Bedeutung verliert.

Ein positiver Zusammenhang zwischen dem Erwerb von Weiterbildungszertifikaten und der Karriereentwicklung, der gleichfalls den Erwartungen entspricht, zeigt sich insofern, als eine höhere Zahl von Zertifikaten tendenziell mit einem höheren Tätigkeitsniveau einhergeht. Unter den Arbeitnehmern, die nicht im Besitz von Weiterbildungszertifikaten sind, liegt der Anteil derer, die auf dem Niveau ungelernter oder angelernter Tätigkeiten beschäftigt sind oder zuletzt beschäftigt waren, bei 36 Prozent. Der Anteil der auf dem Niveau von Fachkräften Beschäftigten beträgt hier 50 Prozent. Dagegen liegt der Anteil der Helfer unter denjenigen, die über bis zu 10 Weiterbildungszertifikate verfügen, bei nur 7 Prozent, während 24 Prozent in dieser Gruppe auf der Stufe von Spezialisten tätig sind bzw. waren. Die Befragten, die über mehr als 10 Zertifikate verfügen, sind zu über 50 Prozent auf den beiden höchsten Tätigkeitsniveaus beschäftigt. Der Zusammenhang zwischen der Zahl der Weiterbildungszertifikate und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit ist in Abbildung 9 dargestellt.

ABBILDUNG 9 Anzahl der Weiterbildungszertifikate je Arbeitnehmer nach Tätigkeitsstufen

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Betrachtet man die Bedeutung einzelner Typen von Zertifikaten für die Personalauswahl (vgl. Abbildung 10), so zeigt sich mit Blick auf die Einstellung von neuen Mitarbeitern, dass Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage diejenigen sind, denen von den meisten Personalverantwortlichen (70 Prozent, n = 1.005) eine „hohe Bedeutung“ zugesprochen wird, gefolgt von Arbeitszeugnissen (69 Prozent, n = 1.018) und branchenspezifischen Zertifikaten (57 Prozent, n = 971). Für

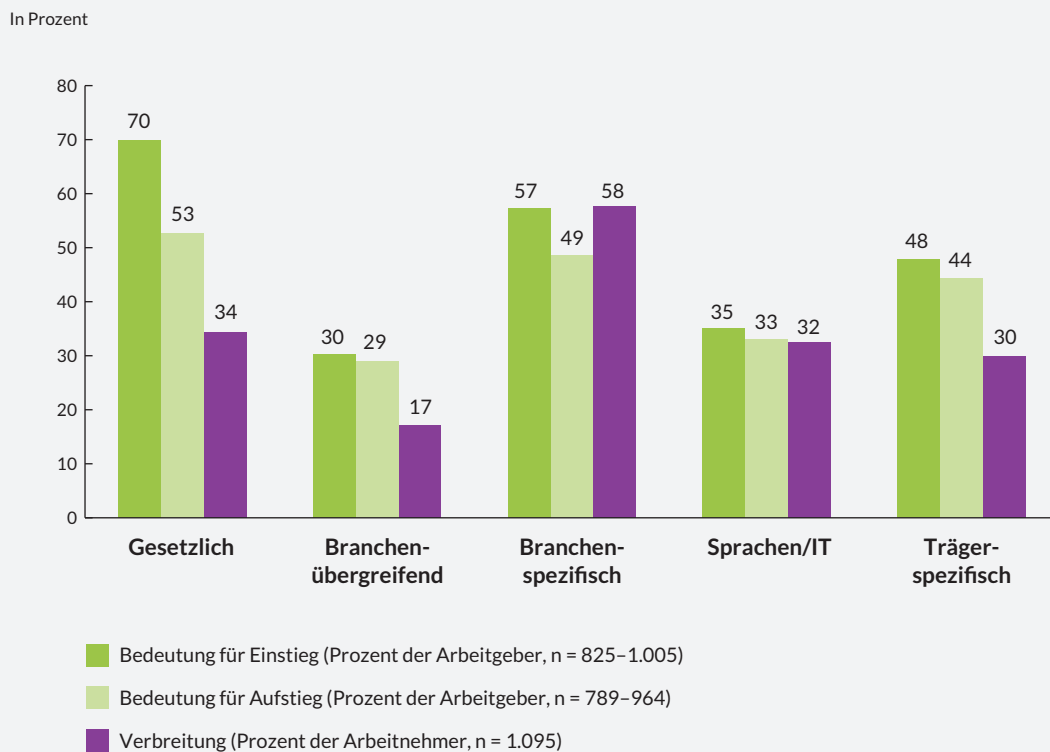
die Beförderung von Mitarbeitern hingegen spielen die genannten schriftlichen Kompetenznachweise eine insgesamt geringere Rolle. Die einzigen Zertifikatstypen, denen mehrheitlich eine hohe Bedeutung zuerkannt wird, sind wiederum Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage (53 Prozent, n = 964); knapp unterhalb der 50-Prozent-Marke liegen branchenspezifische Zertifikate (49 Prozent, n = 960) und Arbeitszeugnisse (48 Prozent, n = 967). Alle anderen Typen werden durch die Befragten in ihrer Bedeutung für die Beförderung von Mitarbeitern mehrheitlich als gering eingestuft.

Aus der Perspektive der Arbeitnehmer stellt sich die Bedeutung der verschiedenen Zertifikatstypen – gemessen an den Anteilen der Arbeitnehmer, die über ein Zertifikat des betreffenden Typs verfügen – zum Teil deutlich anders dar. Weiterbildungszertifikate auf gesetzlicher Grundlage, denen für die Mehrheit der Arbeitgeber eine hohe Bedeutung bei Neueinstellungen zukommt, werden nur von einer Minderheit der Arbeitnehmer (34 Prozent, n = 1.095) erworben. Ebenso sind branchenübergreifende Zertifikate (beispielsweise REFA oder Six Sigma) und trägerspezifische Zertifikate, über die 17 bzw. 30 Prozent der Befragten verfügen, unter den Arbeitnehmern wenig verbreitet, während ein verhältnismäßig großer Teil der Arbeitgeber auch diesen Nachweisformen eine hohe Bedeutung für die Personalauswahl zuspricht. Das Potenzial dieser Zertifikatstypen – insbesondere der Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage – im Hinblick auf die Beschäftigungsaussichten von Arbeitnehmern wird somit möglicherweise nicht voll ausgeschöpft. Zu beachten ist jedoch, dass gerade der Erwerb gesetzlich geregelter Fortbildungsabschlüsse einen hohen Zeitaufwand erfordert und zudem an tatbestandliche Voraussetzungen gebunden ist, die nicht von allen Interessierten erfüllt werden. Einer deutlichen Ausweitung des Anteils dieser Art von Weiterbildungszertifikaten sind daher Grenzen gesetzt. In der nachfolgenden Abbildung 10 ist die Bedeutung der verschiedenen Zertifikatstypen aus der Sicht der beiden Nutzergruppen zusammengefasst. Die Darstellung beschränkt sich auf diejenigen Typen von Weiterbildungszertifikaten, nach denen in beiden Teilbefragungen gefragt wurde.

Microcredits und Nanodegrees, die als eine neuartige Form von Kompetenznachweisen diskutiert werden (vgl. Abschnitt 2.1.2), die auch informell erworbene Kompetenzen besser abbilden können, spielen für die Praxis der befragten Personalverantwortlichen keine Rolle; 98 Prozent geben an, in ihrer Personalarbeit bisher nicht damit zu tun gehabt zu haben (n = 920). Ebenso haben diese Zertifikatstypen für Arbeitnehmer bislang keine nennenswerte Bedeutung, da 97 Prozent der Befragten noch nie davon gehört haben (n = 1.043).

Als Zwischenergebnis zur allgemeinen Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten kann festgehalten werden, dass formale Kompetenznachweise wie Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse sowie herkömmliche Weiterbildungszertifikate einen hohen Stellenwert für die betriebliche Personalauswahl besitzen. Unter den verschiedenen Typen von Zertifikaten bilden die gesetzlich geregelten Fortbildungsabschlüsse die bedeutendste Kategorie. Zusammen mit der oben genannten Bedeutung, die Personalverantwortliche der gesetzlichen Funktion von Zertifikaten zusprechen, deutet dieser Befund darauf hin, dass gerade stark formalisierte Kompetenznachweise für betriebliche Selektionsprozesse in Deutschland weiterhin von zentraler Bedeutung sind, weil ihnen ein durch den Gesetzgeber gewährleisteter Standard zugrunde liegt und die Ausübung vieler betrieblicher

ABBILDUNG 10 Bedeutung einzelner Zertifikatstypen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht (Mehrfachantworten)



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Funktionen an formale Berechtigungen gebunden ist, die allein durch entsprechende Abschlüsse vermittelt werden. Für das Funktionieren des reglementierten Beschäftigungssystems in Deutschland leisten Zertifikate der Weiterbildung somit grundsätzlich einen wichtigen Beitrag.

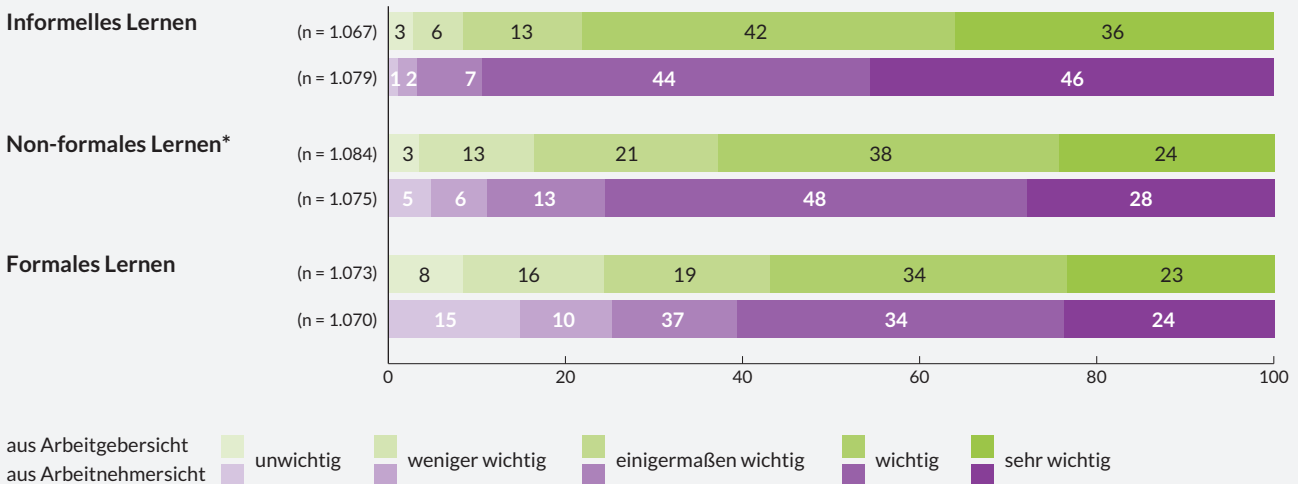
3.2.2 Die Bedeutung des non-formalen und des informellen Lernens

Der oben genannte Befund zur allgemeinen Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten relativiert sich dadurch, dass die formale Weiterbildung lediglich eine von mehreren Formen des Kompetenzerwerbs darstellt und für den beruflichen Erfolg weniger bedeutsam ist als das informelle Lernen. Dies gilt aus der Sicht der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer. Den Personalverantwortlichen wurde hierzu die Frage vorgelegt, wie wichtig jeweils das formale Lernen (Lernen in Form organisierter und abschlussorientierter Bildungsgänge), das non-formale Lernen (z. B. in betriebsinternen Schulungen) und das informelle Lernen (z. B. durch Arbeitserfahrung oder selbstorganisierte Lernaktivitäten) für die erfolgreiche Mitarbeit im Betrieb sei. Hierbei erweist sich das informelle Lernen als diejenige Lernform, deren Bedeutung von den Personalverantwortlichen am höchsten eingeschätzt wird (vgl. Abbildung 11). Demnach halten 42 Prozent der Befragten das informelle Lernen für „wichtig“; weitere 36 Prozent stufen es als „sehr wich-

tig“ ein (n = 1.067). Das formale Lernen wird demgegenüber nur von knapp 34 Prozent der Befragten als „wichtig“ und von 23 Prozent als „sehr wichtig“ eingestuft (n = 1.073).

ABBILDUNG 11 Bedeutung verschiedener Lernformen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

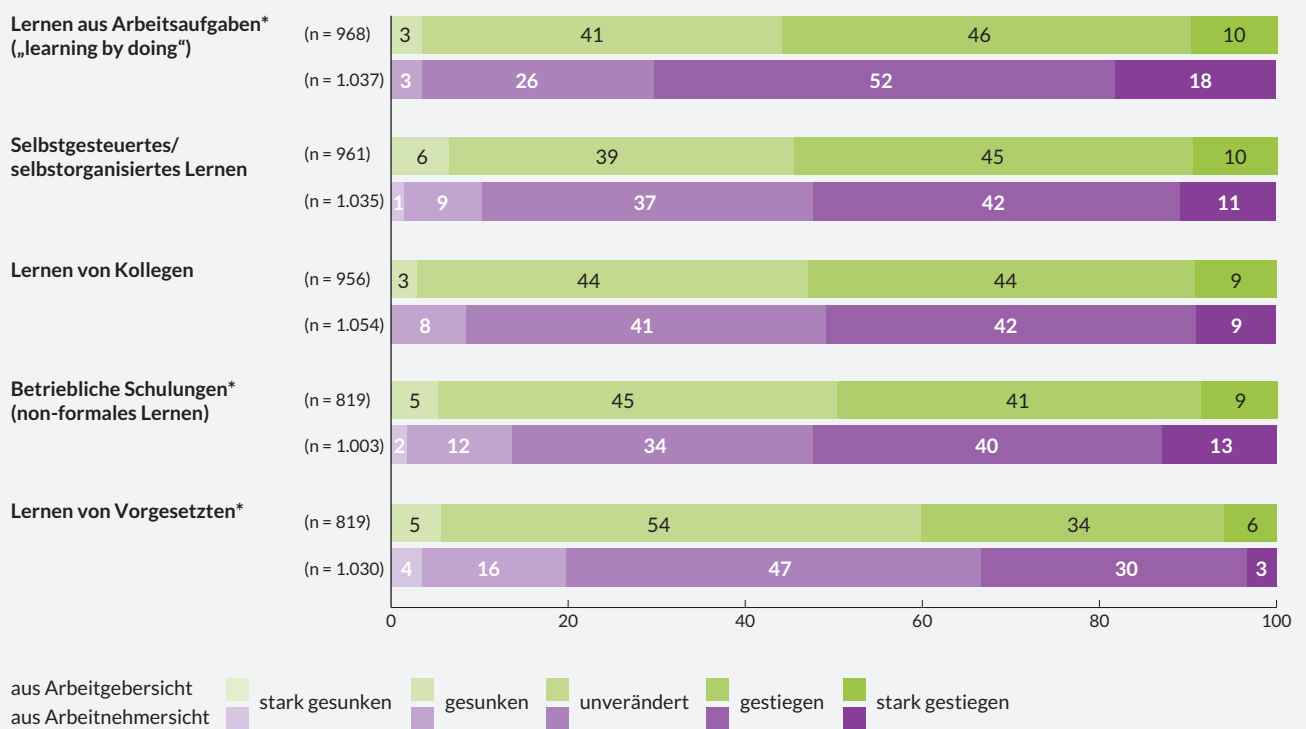
Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen in der Einschätzung der Lernformen erhebliche Unterschiede. Die Bedeutung des formalen Lernens ist in der Finanz- und Versicherungsbranche am höchsten (51 Prozent „wichtig“, 31 Prozent „sehr wichtig“, n = 35) und im Baugewerbe am niedrigsten (24 Prozent „unwichtig“, 32 Prozent „weniger wichtig“, n = 38). Das informelle Lernen wird in der Branche der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen am höchsten bewertet (jeweils 42 Prozent „sehr wichtig“ und „wichtig“, n = 38), während seine Bedeutung im Baugewerbe am niedrigsten eingeschätzt wird (je 11 Prozent „unwichtig“ und „weniger wichtig“, n = 38).

Das informelle Lernen ist auch aus Sicht der Arbeitnehmer die wichtigste Form des Lernens für die berufliche Tätigkeit (vgl. ebenfalls Abbildung 11 oben). Die Anteile derer, die diese Art, zu lernen, als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ beurteilen, liegen mit 44 bzw. 46 Prozent noch etwas höher als unter den Arbeitgebern. Auch das non-formale Lernen, das von 48 Prozent der Befragten als „wichtig“ und von weiteren 28 Prozent als „sehr wichtig“ eingestuft wird, liegt aus Sicht der Arbeitnehmer wiederum deutlich vor dem formalen Lernen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stimmen im Ergebnis darin überein, dass die formale Aus- und Weiterbildung zwar eine wichtige Voraussetzung für den beruflichen Erfolg ist, der Kompetenzerwerb durch informelles Lernen jedoch die größte Bedeutung hat. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stimmen ferner darin überein, dass die Bedeutung des informellen Lernens für die Arbeitswelt in den vergangenen 10 Jahren

zugenommen hat (Abbildung 12). Insbesondere das Erfahrungslernen im Zuge der Erledigung beruflicher Aufgaben („Learning by doing“) hat nach der Einschätzung beider Gruppen erheblich an Bedeutung gewonnen. Unter den Arbeitgebern schreiben 46 Prozent dieser Form des Lernens eine „gestiegene“ und 10 Prozent eine „stark gestiegene“ Bedeutung zu (n = 968); bei den Arbeitnehmern liegen die entsprechenden Anteile bei 52 bzw. 18 Prozent. Das Lernen von Vorgesetzten ist die einzige Lernform, der lediglich von einer Minderheit ein Bedeutungszuwachs attestiert wird.

ABBILDUNG 12 Bedeutungswandel der Lernformen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

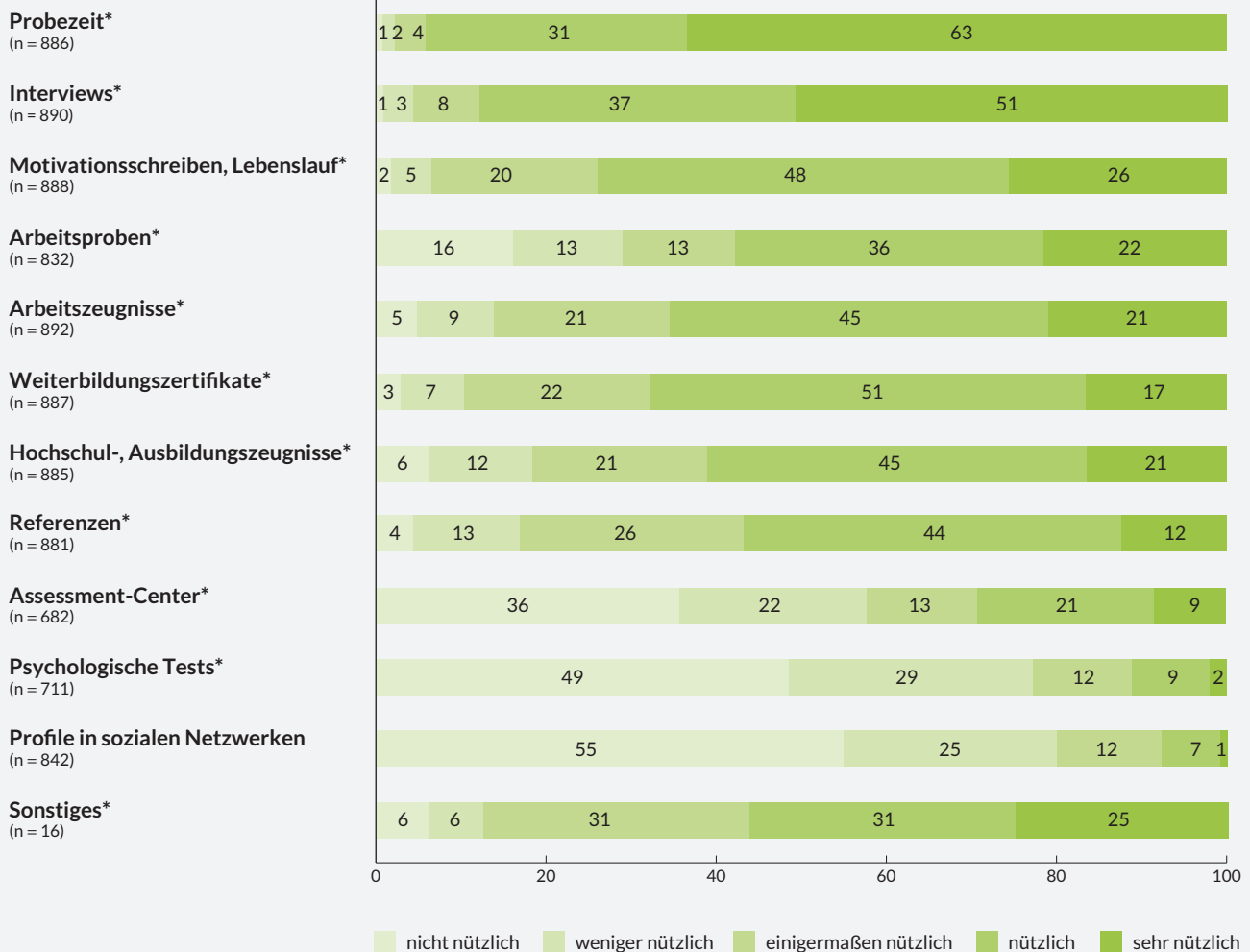
| BertelsmannStiftung

Von zentraler Bedeutung ist demnach die Frage, wie nützlich die verfügbaren Nachweisformen und Auswahlmethoden sind, wenn es darum geht, die auf diesem Weg erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Die Einschätzungen der Arbeitgeber zu diesem Aspekt sind in der nachfolgenden Abbildung 13 zusammengefasst.

Aus der Darstellung ergibt sich, dass die Probezeit sowie Interviews mit großem Abstand als diejenigen Methoden eingeschätzt werden, die am ehesten geeignet sind, informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen. Die vergleichsweise niedrige Nutzenerwartung an Assessment-Center sowie psychologische Tests

ABBILDUNG 13 Nutzen von Kompetenznachweisen für die Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen
(Arbeitgebersicht)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

dürfte den Umstand widerspiegeln, dass diese Verfahren aufgrund ihrer organisatorischen Voraussetzungen nur für einen Teil der Betriebe überhaupt in Betracht kommen (vgl. Abschnitt 3.2.1). Bemerkenswert ist, dass unter den schriftlichen Unterlagen nicht nur den Arbeitszeugnissen, sondern auch den Weiterbildungszertifikaten noch ein vergleichsweise hoher Nutzen im Hinblick auf die Dokumentation informell erworbener Kompetenzen zugeschrieben wird. Eine mögliche Erklärung ist, dass die Befragten voraussetzen, dass zumindest bestimmte Arten von Weiterbildungszertifikaten wie gesetzlich geregelte Fortbildungsabschlüsse – die Berufserfahrung und eine Prüfung, nicht aber das Durchlaufen eines formalen Curriculums erfordern – einen erfolgreichen Prozess des informellen Lernens bescheinigen.

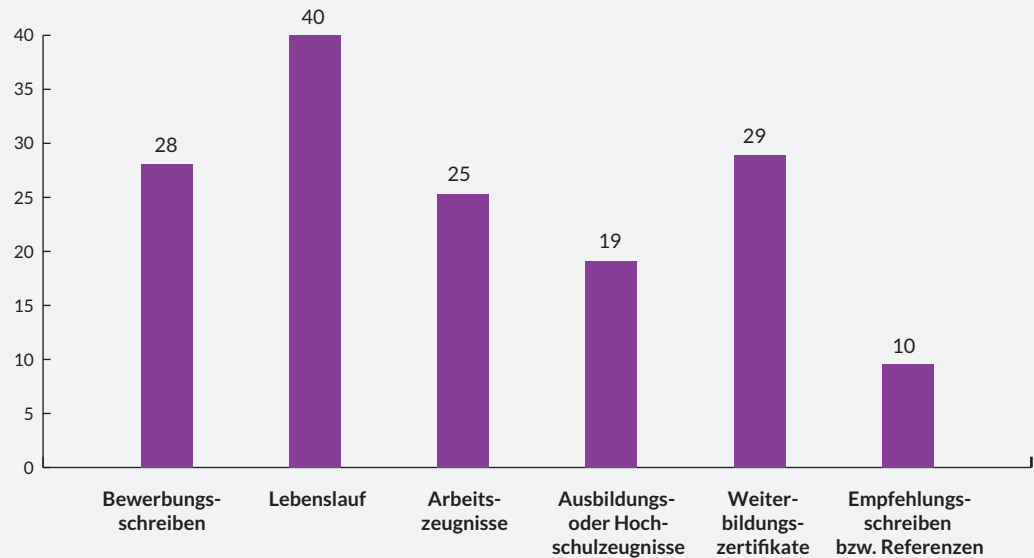
Für die Arbeitnehmer haben schriftliche Bewerbungsunterlagen allgemein einen eher niedrigen Nutzen, wenn es darum geht, die auf dem Wege beruflicher Erfahrung und damit außerhalb der formalen Aus- und Weiterbildung erworbenen Kompetenzen nachzuweisen. Die Bewerbungsunterlagen werden nur von einer Minderheit der Befragten als „nützlich“ (27 Prozent) oder „sehr nützlich“ (14 Prozent) im Hinblick auf diesen Zweck eingestuft. Für 25 Prozent der Befragten sind die Unterlagen „einigermaßen nützlich“, während 21 bzw. 14 Prozent sie als „weniger nützlich“ oder „nicht nützlich“ beurteilen ($n = 988$). Soweit Bewerbungsunterlagen aus der Sicht der Arbeitnehmer generell von Nutzen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen sind, nimmt der Lebenslauf die Spitzenposition ein; dieser wird von rund 40 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer als hilfreich für einen solchen Nachweis bezeichnet. 29 Prozent betrachten zudem Weiterbildungszertifikate als nützlich, um informell erworbene Kompetenzen nachzuweisen, und auch Arbeitszeugnisse werden noch mit einer Häufigkeit von 25 Prozent genannt. Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse liegen mit 19 Prozent hinter dem Bewerbungsschreiben (28 Prozent). Die betreffende Frage beschränkte sich auf die Nennung der als nützlich betrachteten Arten von Unterlagen; Abstufungen der Nützlichkeit wurden an dieser Stelle nicht abgefragt. Zu beachten ist, dass bei der entsprechenden Frage Mehrfachnennungen möglich waren. Die Frage war als offene Frage gestellt worden, deren Antworten nachträglich anhand der Typologie aus Abschnitt 2.2.4 kategorisiert wurden; hierdurch erklärt sich auch, dass mit den Ausbildungs- und Hochschulzeugnissen eine Kategorie von Dokumenten genannt wird, die von vornherein nicht den Zweck haben, informelles Lernen zu dokumentieren. Ebenso wie die Arbeitgeber betrachten auch die Arbeitnehmer somit herkömmliche schriftliche Unterlagen nur bedingt als geeignet für den Nachweis des informellen Lernens. Auch in der Rangfolge derjenigen Unterlagen, denen ein solcher Nutzen am ehesten zugesprochen wird, stimmen Arbeitnehmer und Arbeitgeber weitgehend überein; hierbei fällt das Urteil der Arbeitnehmer durchweg kritischer aus. Die nachfolgende Abbildung 14 fasst deren Einschätzungen zusammen.

Die Situation in Bezug auf das non-formale und informelle Lernen stellt sich damit zusammenfassend wie folgt dar: Nach übereinstimmender Beurteilung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist das informelle Lernen die wichtigste Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Mitarbeit im Betrieb. Seine Bedeutung hat zudem aus der Sicht der Mehrheit der Befragten zugenommen; dies gilt vor allem für das Lernen durch die Erledigung von Arbeitsaufgaben. Gleichzeitig sind formale Zertifikate wie Abschlusszeugnisse und Weiterbildungszertifikate nicht oder nur bedingt dafür vorgesehen, die auf informellem Wege erworbenen Kompetenzen nachzuweisen. Dieser Nachweis erfolgt vielmehr auf der Stufe der Vorauswahl durch informelle, allenfalls semistandardisierte Dokumente wie Lebenslauf und Arbeitszeugnisse sowie auf der Stufe der Entscheidung durch situative Verfahren, namentlich Auswahlgespräche und Probezeit.

Es besteht somit kein genereller Mangel im Hinblick auf die Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen im Rahmen von betrieblichen Auswahlverfahren, da grundsätzlich bereits auf der ersten Stufe des Auswahlprozesses entsprechende Instrumente zur Verfügung stehen. Wohl aber lässt sich eine gewisse Unausgewogenheit der verschiedenen Nachweisformen und Auswahlinstrumente insofern feststellen, als auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens solche Dokumente dominieren, deren Zweck der Nachweis des formalen Lernens ist. Der

ABBILDUNG 14 Eignung verschiedener Bewerbungsunterlagen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen aus Arbeitnehmersicht (Mehrfachantworten)

In Prozent (n = 280)



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Nachweis informell erworbener Kompetenzen bleibt im Stadium der Vorauswahl auf nicht standardisierte Unterlagen beschränkt, die den Anforderungen an die Objektivität und Vergleichbarkeit der Inhalte kaum genügen und deren Brauchbarkeit, wiewohl höher als diejenige formaler Zeugnisse, hinter den situativen Methoden zurückbleibt, die erst auf der zweiten Stufe des Auswahlverfahrens zum Tragen kommen. Eine Darstellung des informellen Lernens auch durch formale Zertifikate, die eine größere Objektivität der Vorauswahl ermöglichen würde, steht somit noch aus.

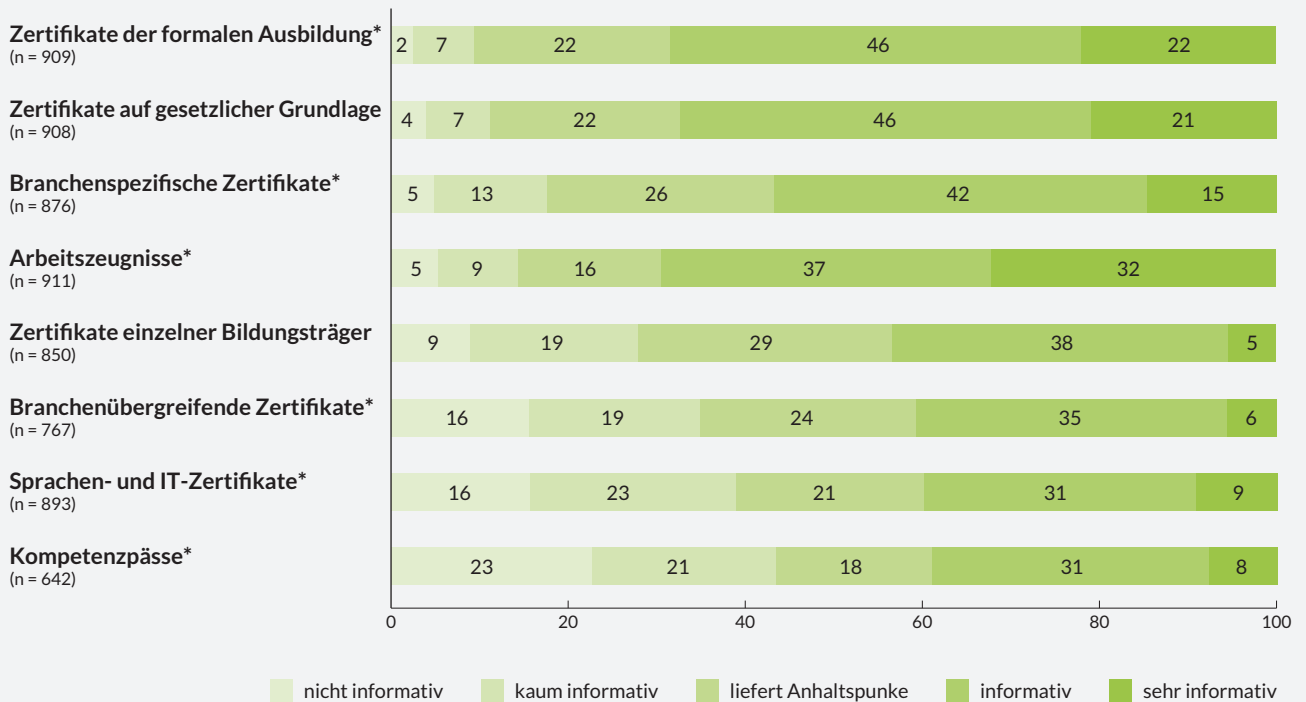
3.2.3 Verkehrsgeltung und Aussagekraft

Die Annahme, dass die Brauchbarkeit von Weiterbildungszertifikaten mit zunehmender Verkehrsgeltung und damit zunehmender Standardisierung abnimmt, findet durch die Befragungsergebnisse keine eindeutige Bestätigung. Wie bereits in Abschnitt 3.2.1 dargelegt, besitzen gerade Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage – deren landesweite Anerkennung eine besonders starke Vereinheitlichung der Darstellungsweise bedingt – die höchste Bedeutung für die Einstellung wie auch die Beförderung von Mitarbeitern. Sie rangieren insbesondere vor Arbeitszeugnissen, die potenziell einen größeren Spielraum für eine individualisierte Darstellung der Kompetenzen von Bewerbern aufweisen, wie auch vor trägerspezifischen Zertifikaten. Ein vergleichbarer Befund ergibt sich im Hinblick auf die inhaltliche Aussagekraft der verschiedenen Zertifikatstypen. Für die Information der Personalverantwortlichen über die fachlichen und beruflichen Kompetenzen einer Person stellen Zeugnisse der *formalen Ausbildung*, d. h. Hochschul- oder Berufsabschlüsse, sowie *Weiterbildungszertifikate auf gesetzlicher Grundlage* (hierzu zählen geregelte Fortbildungsabschlüsse wie Fachwirt/-in, Fachkaufmann/-frau und

Meister/-in) die wichtigsten Quellen nach den *Arbeitszeugnissen* dar. Beide Zertifikatstypen werden von jeweils 46 Prozent der Befragten als „informativ“ eingestuft; weitere 22 bzw. 21 Prozent betrachten sie als „sehr informativ“. Insgesamt wird jedoch Arbeitszeugnissen der höchste Informationsgehalt zugeschrieben. Für 37 Prozent der Befragten sind Arbeitszeugnisse „informativ“, während 32 Prozent sie als „sehr informativ“ einstufen. Demgegenüber werden branchenübergreifende Zertifikate (z. B. REFA- oder Six-Sigma-Zertifikate), Fremdsprachen- und IT-Zertifikate anerkannter Anbieter (z. B. TOEFL oder SAP-Anwender-Zertifikate) sowie Kompetenzpässe als wenig informativ eingeschätzt. Einen Überblick hierzu liefert die nachfolgende Abbildung 15.

ABBILDUNG 15 Aussagekraft verschiedener Zertifikatstypen hinsichtlich der fachlichen Kompetenzen aus Arbeitgebersicht

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Dass Zertifikatstypen mit hoher Verkehrsgeltung und Standardisierung als besonders informativ eingeschätzt werden, wenn es um die fachlichen Kompetenzen der Bewerber geht, ist nicht zuletzt deshalb bedeutsam, weil diese Kompetenzen aus Arbeitgebersicht das wichtigste Entscheidungskriterium für die Stellenbesetzung sind (vgl. Abschnitt 3.2.1). Die fraglichen Zertifikate sind somit in ihrer Brauchbarkeit für den betrieblichen Selektionsprozess nicht eingeschränkt; sie erfüllen nicht nur die formale Informationsfunktion von Zertifikaten, sondern sind auch für Zwecke der Selektion und Allokation verwendbar.

Die fachliche Funktion formaler und standardisierter Zertifikate wird auch durch die veränderte Bedeutung des informellen Lernens nicht prinzipiell in Frage gestellt, obwohl eine solche Vermutung plausibel gewesen wäre: Je wichtiger das informelle Lernen ist, d. h. je stärker die Fachkompetenz auf informellen Lernprozessen beruht, die in Zertifikaten dieser Art in der Regel nicht abgebildet sind, desto geringer müsste aus der Sicht der Personalverantwortlichen die Aussagekraft derjenigen Zertifikate ausfallen, die ausschließlich auf formalen Lernvorgängen beruhen. Im Fall derjenigen Nachweise, die auch informell erworbene Kompetenzen abbilden können – unter den oben Genannten sind dies Arbeitszeugnisse und Kompetenzpässe – wäre hingegen zu erwarten gewesen, dass ihnen bei steigender Wichtigkeit des informellen Lernens eine größere Aussagekraft zugeschrieben wird. Eine Kreuztabellenanalyse ergibt allerdings, dass dies nur eingeschränkt der Fall ist. So geht im Fall der Ausbildungs- und Abschlusszeugnisse die unterschiedliche Einschätzung der Wichtigkeit des informellen Lernens nicht mit Unterschieden in der Beurteilung der Aussagekraft einher. Die betreffenden Zeugnisse werden vielmehr durchgängig von jeweils mehr als 40 Prozent der Befragten als „informativ“ eingestuft, unabhängig davon, wie hoch die Befragten die Bedeutung des informellen Lernens einschätzen. Bei Weiterbildungszertifikaten auf gesetzlicher Grundlage, branchenübergreifenden und branchenspezifischen Zertifikaten, Sprach- und IT-Zertifikaten und Zertifikaten einzelner Träger ist gleichfalls keine nennenswerte Variation erkennbar. Bei den Kompetenzpässen hingegen steigt die zugeschriebene Aussagekraft mit der Wichtigkeit des informellen Lernens an. Von denjenigen Personalverantwortlichen, die das informelle Lernen als „unwichtig“ einstufen, betrachten 7 Prozent Kompetenzpässe als „informativ“ im Hinblick auf die fachlichen Kompetenzen einer Person; unter denjenigen, die das informelle Lernen für „sehr wichtig“ halten, sind es 34 Prozent. In deutlich geringerem Maße werden auch Arbeitszeugnisse als umso informativer eingeschätzt, je wichtiger das informelle Lernen aus der Sicht der Befragten ist. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die zugeschriebene Aussagekraft formaler und standardisierter Zertifikate entgegen der Erwartung nicht abnimmt, sondern diesen weiterhin ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird. Es wird jedoch ergänzend auf alternative Methoden wie Kompetenzpässe zurückgegriffen, wenn das informelle Lernen wichtiger wird.

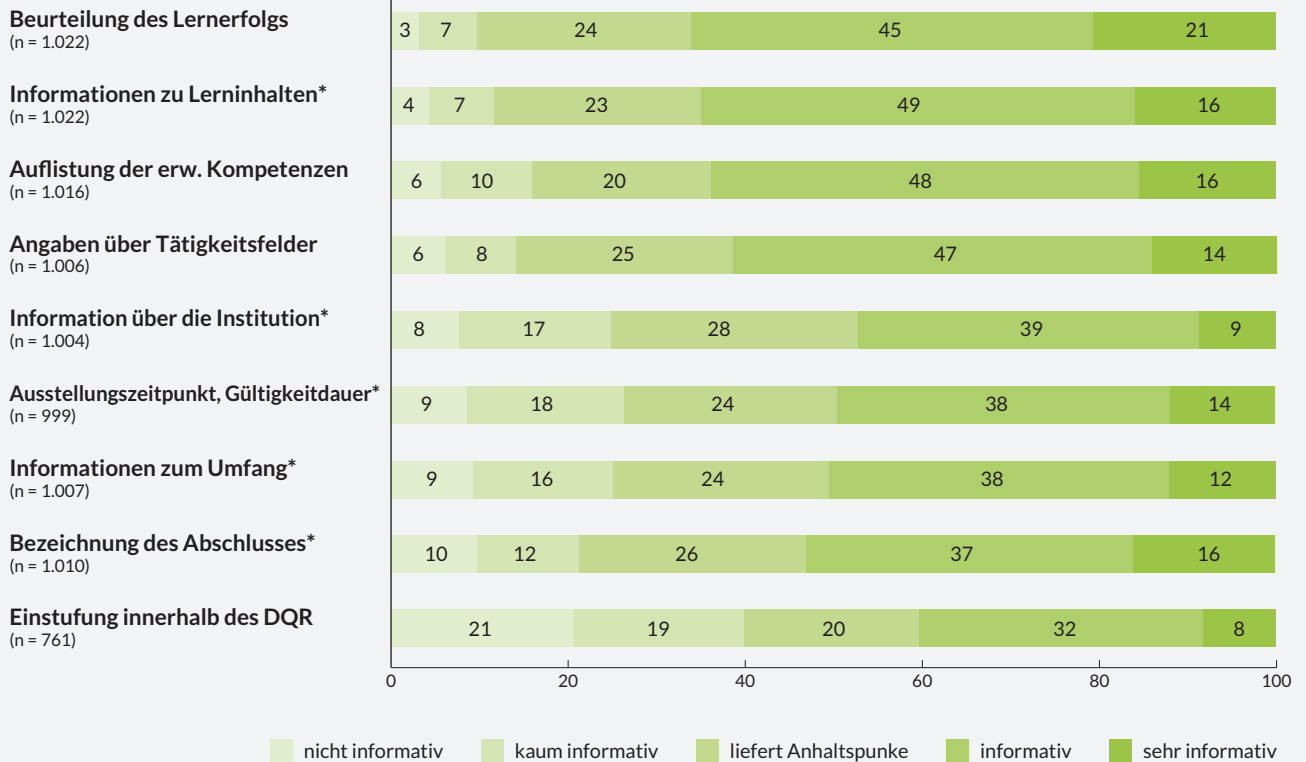
3.2.4 Gestaltungsmerkmale und Nutzerfreundlichkeit

Um die möglichen Einflussfaktoren der Verwertbarkeit von Weiterbildungszertifikaten für die betriebliche Personalauswahl näher zu bestimmen, bezieht sich die Befragung auch auf die einzelnen Gestaltungsmerkmale von Zertifikaten und den möglichen Änderungsbedarf aus der Sicht der Personalverantwortlichen. Hierzu wurden die Befragten zunächst gebeten, den Informationsgehalt einzelner Gestaltungsmerkmale im Zusammenhang mit betrieblichen Auswahlentscheidungen zu beurteilen. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Abbildung 16 zusammengefasst.

Aus den Antworten geht hervor, dass Informationen inhaltlicher Art, nämlich zu den Unterrichtsfächern oder sonstigen Lerninhalten, zu den erworbenen Kompetenzen, zur Beurteilung des Lernerfolgs sowie zu den Tätigkeitsfeldern, zu denen das Zertifikat einen Zugang gewährt, in hohem Maße als informativ für betriebliche Auswahlentscheidungen angesehen werden. Formale Aspekte wie die genaue Bezeichnung des Abschlusses, die Einstufung innerhalb des Deutschen Qualifika-

ABBILDUNG 16 Informationsgehalt der Gestaltungsmerkmale von Zertifikaten aus Arbeitgebersicht

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

tionsrahmens (DQR) oder die Gültigkeitsdauer spielen dagegen eine eher untergeordnete Rolle.

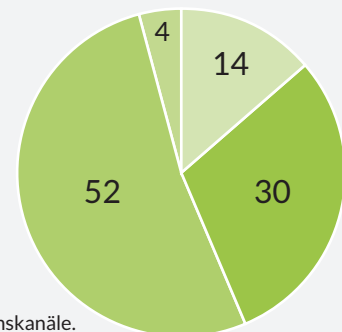
Hinsichtlich der Erwartungen von Personalverantwortlichen an die Gestaltung von Zertifikaten lässt sich feststellen, dass neben einem schnellen Überblick sowohl die Darstellung eines vollständigen Kompetenzprofils als auch die detaillierte Beschreibung einzelner Kompetenzen als wichtig für die Unterstützung des Auswahlprozesses angesehen werden. Hierbei ist eine gewisse Rangfolge der Präferenzen erkennbar, in welcher der schnelle Überblick an der Spitze steht. Während ein solcher von 44 Prozent der Befragten als „wichtig“ und von 43 Prozent als „sehr wichtig“ eingestuft wird ($n = 1.063$), betragen die entsprechenden Werte 50 und 23 Prozent für das Merkmal „detaillierte Beschreibungen der einzelnen Kompetenzen“ ($n = 1.060$) sowie 44 und 27 Prozent für das Merkmal „vollständiges Kompetenzprofil“ ($n = 1.054$). Insgesamt wird einem raschen und zugleich vollständigen Überblick damit ein leichter Vorrang gegenüber der Genauigkeit im Detail eingeräumt. Dies deckt sich mit den Rahmenbedingungen, unter denen die befragten Personalverantwortlichen die Sichtung von Bewerbungsunterlagen vornehmen. Für die größte Gruppe der Befragten (36 Prozent) liegt der durch-

schnittliche Zeitraum, der pro Bewerber für die Sichtung schriftlicher Unterlagen zur Verfügung steht, zwischen 5 und 15 Minuten; für weitere 26 Prozent beträgt er 15 bis 30 Minuten, während 10 Prozent bis zu 5 Minuten und 28 Prozent mehr als 30 Minuten zur Verfügung haben (n = 991). Vor diesem Hintergrund trifft die Mehrheit der Befragten (52 Prozent) bei der Vorlage einer großen Zahl einzelner Weiterbildungszertifikate eine Auswahl, die dann genauer begutachtet wird, während 30 Prozent der Befragten sich in diesen Fällen darauf beschränken, die Zertifikate querzulesen (n = 864). Die Vorgehensweisen der Personalverantwortlichen beim Umgang mit einer Vielzahl von Zertifikaten sind in Abbildung 17 dargestellt.

ABBILDUNG 17 Verhalten von Personalverantwortlichen, wenn viele Weiterbildungszertifikate vorgelegt werden

Anteil in Prozent (n = 864)

- Ich sichte alle Zertifikate genau und gründlich – dann brauche ich eben länger.
- Ich schaue alle Zertifikate schneller durch, lese also quer.
- Ich lese quer und wähle manche Zertifikate aus, die ich genauer begutachte.
- Ich schaue die Zertifikate gar nicht mehr an, sondern konzentriere mich auf andere Informationskanäle.



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

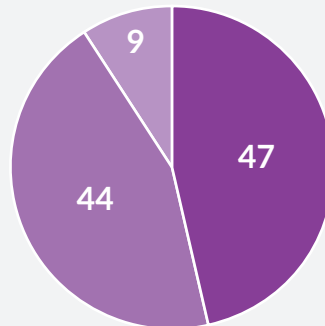
Mit den zeitlichen Beschränkungen auf der Arbeitgeberseite und dem damit verbundenen selektiven Lesen der Weiterbildungszertifikate korrespondiert bei den Arbeitnehmern ein gleichfalls auf Erleichterung des Umgangs mit unübersichtlichen Dokumenten gerichtetes Verhalten. Von den Befragten, die überhaupt im Besitz von Weiterbildungszertifikaten sind und die Frage nach deren Verwendung bei Bewerbungsverfahren beantworten (n = 841), geben 47 Prozent an, dass sie bei Bewerbungen in der Regel alle Weiterbildungszertifikate beilegen, während 44 Prozent einzelne Zertifikate auswählen und 9 Prozent niemals solche beilegen (vgl. folgende Abbildung 18). Dies ist bemerkenswert, da die Anzahl der Weiterbildungszertifikate pro Person bei den meisten Arbeitnehmern so niedrig ist, dass eine Auswahl nicht zwingend erforderlich wäre. Wie oben in Abschnitt 3.2.1 ausgeführt, besitzen 64 Prozent aller Befragten jeweils nur bis zu 10 Zertifikate, was bezogen auf die Gesamtheit der Inhaber (d. h. der Arbeitnehmer abzüglich der 18 Prozent, die keinerlei Weiterbildungszertifikate besitzen) einem Anteil von 77 Prozent entspricht. Somit sehen sich rechnerisch auch Arbeitnehmer, die nur über eine einstellige Zahl von Weiterbildungszertifikaten verfügen, veranlasst, bei der Zusammenstellung ihrer Bewerbungsunterlagen eine Auswahl unter ihren Zertifikaten zu treffen.

Die perspektivische Frage, ob sich an der Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten etwas ändern sollte, um die Beurteilung der Bewerber zu erleichtern, wird gleichwohl von der Mehrheit der Arbeitgeber verneint (78 Prozent, n = 984). Unter den Antworten derjenigen, die Änderungen befürworten, ragen Wünsche nach

ABBILDUNG 18 Umgang der Arbeitnehmer mit ihren Weiterbildungszertifikaten bei Bewerbungen

Anteil in Prozent (n = 841)

- Ich lege alle Weiterbildungszertifikate bei.
- Ich wähle einzelne Weiterbildungszertifikate aus.
- Ich lege niemals Weiterbildungszertifikate bei.



Quelle: Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

Standardisierung und größerer Übersichtlichkeit heraus. Die Frage nach einem Veränderungsbedarf auf der Ebene des Systems der Weiterbildung wird ebenfalls von einer Mehrheit verneint (92 Prozent, n = 1.021). Soweit Änderungsvorschläge artikuliert werden, wird in diesem Bereich gleichfalls eine stärkere Standardisierung angeregt, ferner eine Konzentration der Trägerlandschaft, deren Strukturen als zu unübersichtlich kritisiert werden. Hinsichtlich der Abschlussarten werden sowohl in der hochschulischen als auch in der beruflichen Weiterbildung unklare Inhalte und Strukturen bemängelt.

Unter den Arbeitnehmern besteht mehrheitlich ebenfalls kein Bedarf an einer Änderung der Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten. Die entsprechende Frage wird von 76 Prozent der Befragten verneint (n = 722).

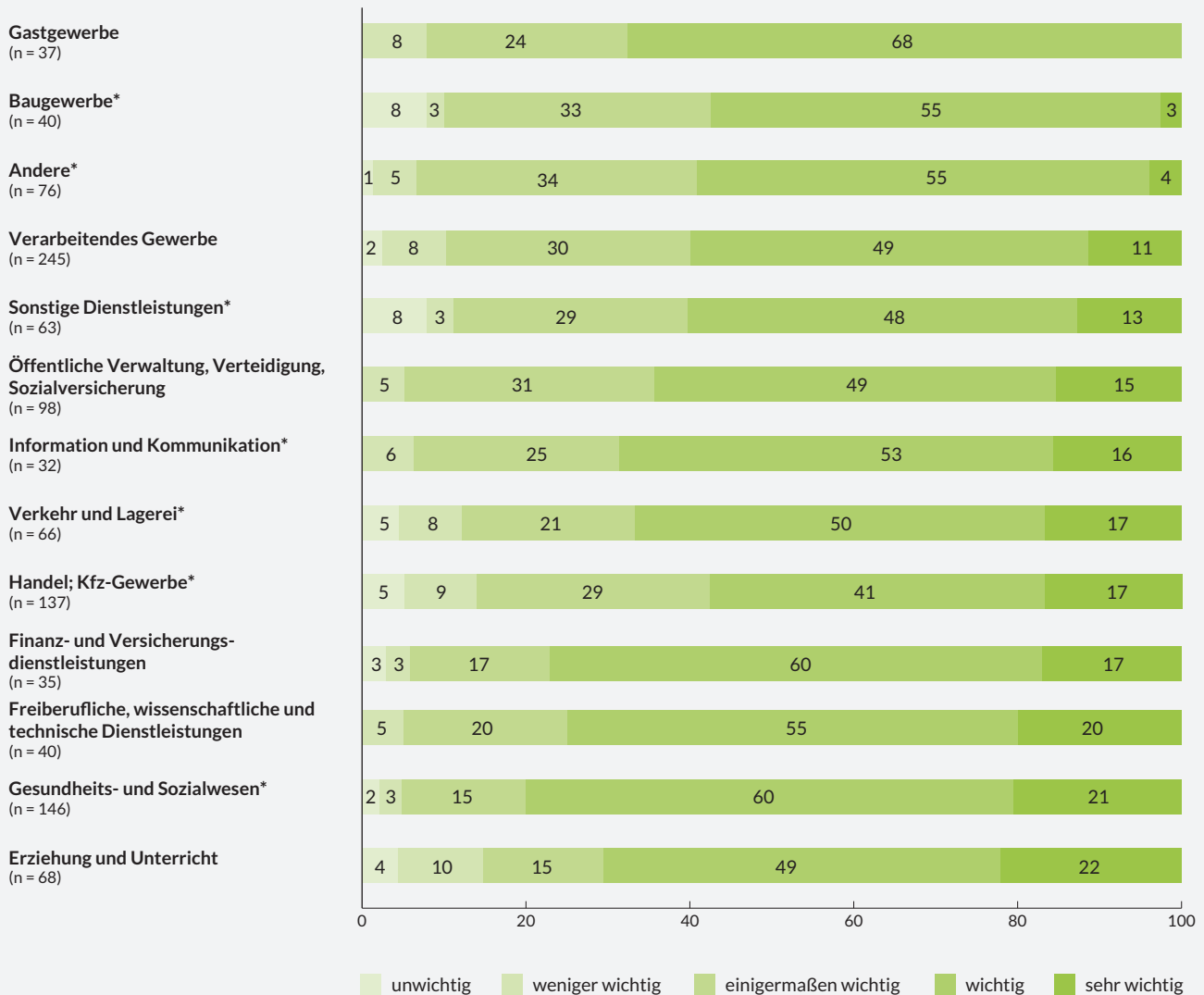
3.2.5 Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten für verschiedene Nutzergruppen

Die Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für die Besetzung von Arbeitsplätzen ist nicht für alle Nutzergruppen gleich, sondern variiert sowohl mit der Branchenzugehörigkeit und Größe der Betriebe als auch mit der Vorbildung und dem Tätigkeitsniveau der Arbeitnehmer. Betrachtet man zunächst die verschiedenen Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen zusammen mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen derjenige Bereich ist, in dem die Personalverantwortlichen Weiterbildungszertifikaten die größte Wichtigkeit zusprechen. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegen die Anteile der Betriebe, die solche Unterlagen als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ betrachten, bei 60 und 21 Prozent auf der Stufe der Vorauswahl sowie bei 55 und 23 Prozent auf der Stufe der Entscheidung. Das verarbeitende Gewerbe sowie das Baugewerbe sind demgegenüber die Branchen, in denen Weiterbildungszertifikate die geringste Rolle spielen, wenngleich auch in diesen Sektoren jeweils eine knappe Mehrheit der Betriebe noch die Einschätzung vertritt, dass Weiterbildungszertifikate „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für die Personalauswahl seien. Dies gilt sowohl auf der Stufe der Vorauswahl als auch auf der Stufe der Entscheidung. In

den beiden nachfolgenden Abbildungen sind die Einschätzungen der verschiedenen Branchen für beide Stufen des betrieblichen Selektionsprozesses im Überblick dargestellt.

ABBILDUNG 19 Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten bei der Personalauswahl nach Branchen
(Arbeitgebersicht, Stufe der Vorauswahl)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

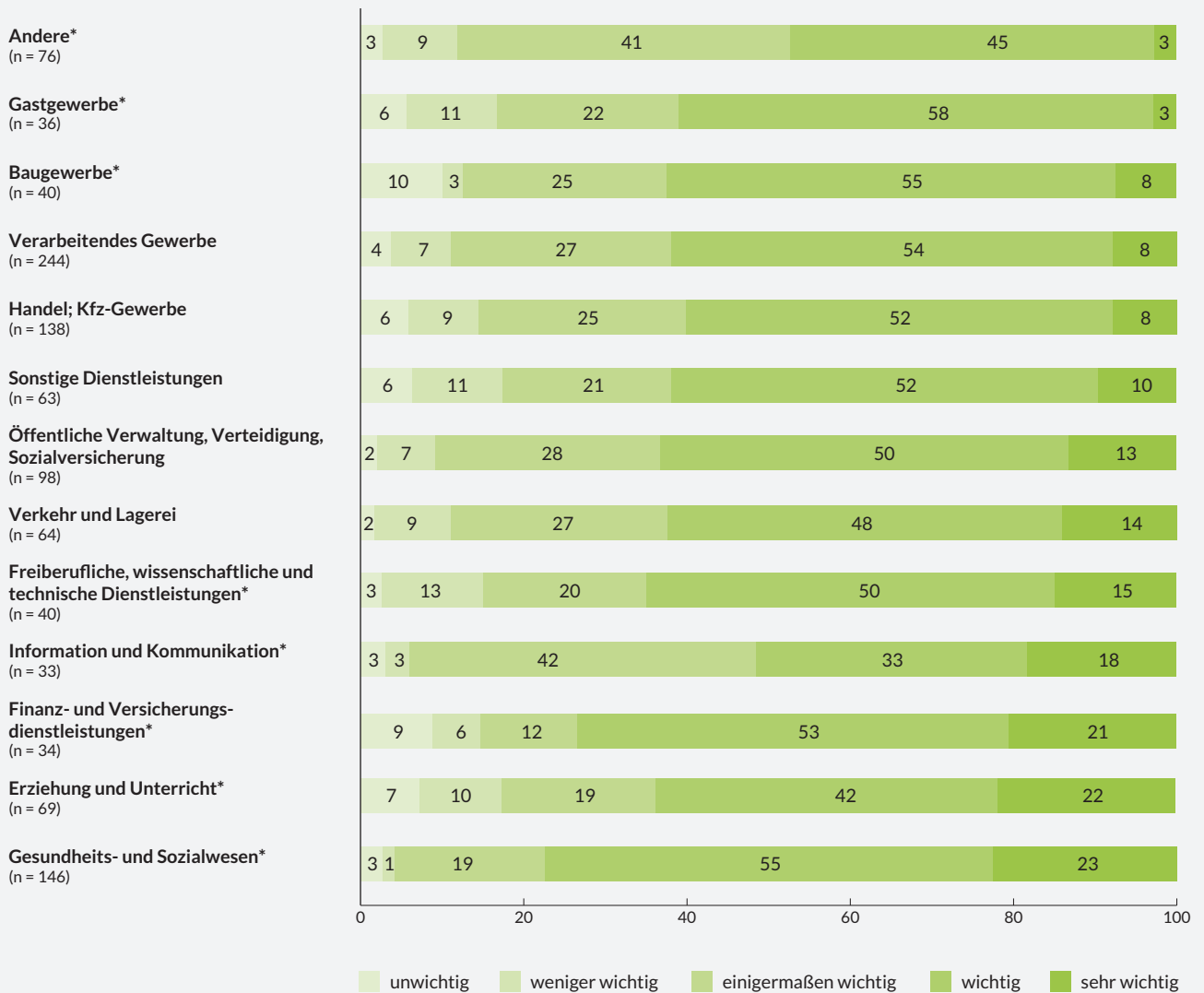
Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Bemerkenswert ist, dass mit dem verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe gerade solche Wirtschaftszweige die Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für die Personalauswahl eher niedrig einstufen, die vergleichsweise stark durch technische und ingenieurwissenschaftliche Wissensbestände geprägt sind, sodass sich aufgrund technischer Innovationen ein besonderer Weiterbildungsbedarf für

ABBILDUNG 20 Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten bei der Personalauswahl nach Branchen
(Arbeitgebersicht, Stufe der Entscheidung)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

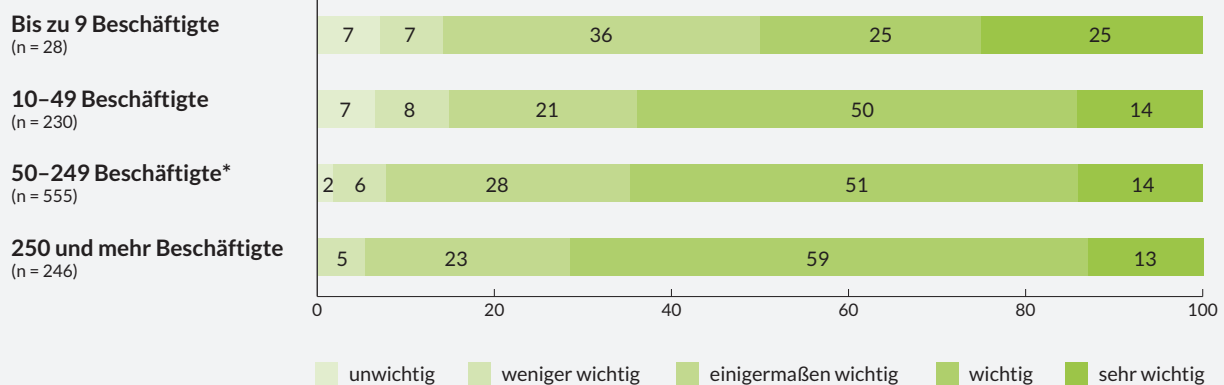
| BertelsmannStiftung

die Beschäftigten ergeben müsste. Wenn Zertifikate der Weiterbildung ungeachtet dessen für einen erheblichen Teil der Betriebe von nachrangiger Bedeutung für die Vorauswahl und die Einstellung von Beschäftigten sind, so legt dies die Vermutung nahe, dass Betriebe aus diesen Branchen anderen Kompetenznachweisen und Auswahlinstrumenten stärker vertrauen, wenn es darum geht festzustellen, ob die Kompetenzen von Bewerbern den jeweils aktuellen technischen Anforderungen entsprechen.

Im Hinblick auf die *Betriebsgröße* kann festgehalten werden, dass Weiterbildungszertifikate als Hilfsmittel bei der Personalauswahl in erster Linie für große Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten von Bedeutung sind; dies gilt allerdings nur auf der Stufe der Vorauswahl. Während in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten nur die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen angibt, Weiterbildungszertifikate seien „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für die Vorauswahl unter den Bewerbern, sind es in den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten mehr als 70 Prozent (vgl. Abbildung 21). Generell steigt die Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten auf dieser Stufe des Auswahlverfahrens mit der Betriebsgröße. Dies deckt sich mit der Annahme, dass größere Betriebe mit spezialisierten Personalabteilungen generell größere Kapazitäten zur Durchsicht und Auswertung schriftlicher Bewerbungsunterlagen haben und daher auch Weiterbildungszertifikate einer eingehenden Prüfung unterziehen können.

ABBILDUNG 21 Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für die Personalauswahl nach Betriebsgrößen
(Arbeitgebersicht, Stufe der Vorauswahl)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

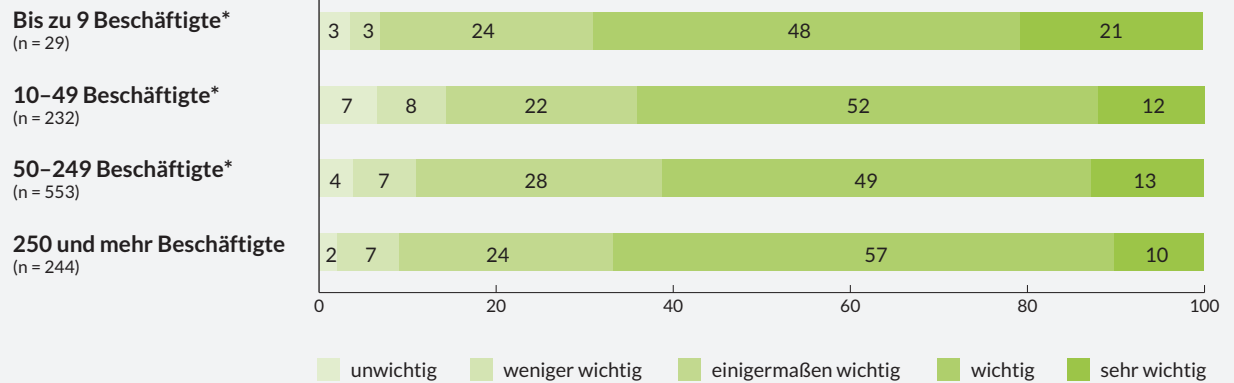
| BertelsmannStiftung

Dieser Effekt verliert sich auf der Stufe der Entscheidung, bei der weitere Nachweisformen und Auswahlmethoden hinzutreten. Für jeweils über 60 Prozent der Betriebe in jeder der Größenklassen sind Weiterbildungszertifikate „wichtig“ bis „sehr wichtig“ bei der Entscheidungsfindung (vgl. Abbildung 22).

Zur Beurteilung der Funktionalität von Weiterbildungszertifikaten für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern sei zunächst die Aufteilung nach der *Vorbildung* betrachtet. Zwischen den Qualifikationsstufen zeigen sich moderate Unterschiede hinsichtlich der Relevanz von Weiterbildungszertifikaten für den betrieblichen Einstieg. Nur für knapp über 40 Prozent der Befragten ohne Berufsabschluss sind Weiterbildungszertifikate „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für den Einstieg bei einem Arbeitgeber, während sie für 38 Prozent dieser Befragten keine Rolle spielen. Dagegen bezeichnen jeweils rund zwei Drittel der Befragten, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss verfügen, Weiterbildungszertifikate zumindest als „einigermaßen wichtig“ für den Eintritt in

ABBILDUNG 22 Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für die Personalauswahl nach Betriebsgrößen
(Arbeitgebersicht, Stufe der Entscheidung)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

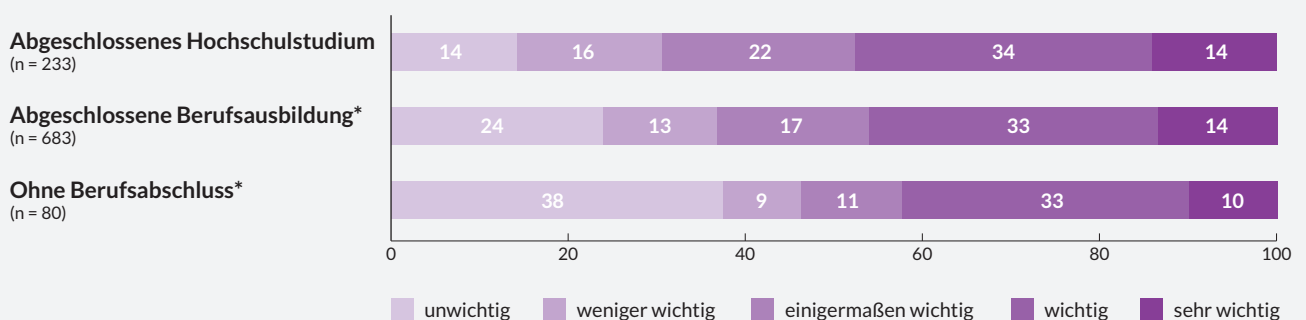
Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

einen Betrieb (vgl. Abbildung 23). Weiterbildungszertifikate nützen daher vorrangig Arbeitnehmern, die bereits über eine formale Qualifikation verfügen, während Personen ohne eine solche weniger davon profitieren.

ABBILDUNG 23 Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für den betrieblichen Einstieg nach Qualifikationsstufen
(Arbeitnehmersicht)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

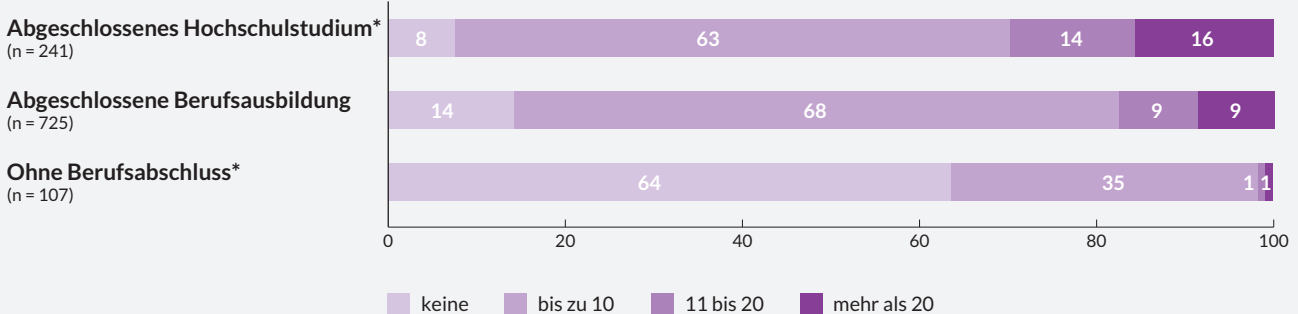
| BertelsmannStiftung

Diese unterschiedliche Bedeutung der Weiterbildungszertifikate spiegelt sich auch in der tatsächlichen Nutzung derselben durch die verschiedenen Gruppen. So verfügen die Befragten ohne Berufsabschluss mehrheitlich (64 Prozent) überhaupt nicht über Weiterbildungszertifikate. Weitere 35 Prozent haben pro Person bis zu 10 Zertifikate. Demgegenüber sind unter den Befragten mit abgeschlossener

Berufsausbildung rund 85 Prozent und unter denjenigen mit abgeschlossenem Hochschulstudium über 90 Prozent im Besitz von Weiterbildungszertifikaten, wobei die größten Anteile mit jeweils über 60 Prozent auf diejenigen entfallen, die bis zu 10 Zertifikate besitzen. Generell steigt mit dem Niveau der formalen Erstausbildung auch die Zahl der Weiterbildungszertifikate an. Die Verbreitung von Weiterbildungszertifikaten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

ABBILDUNG 24 Anzahl der Weiterbildungszertifikate je Arbeitnehmer nach Qualifikationsstufen

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

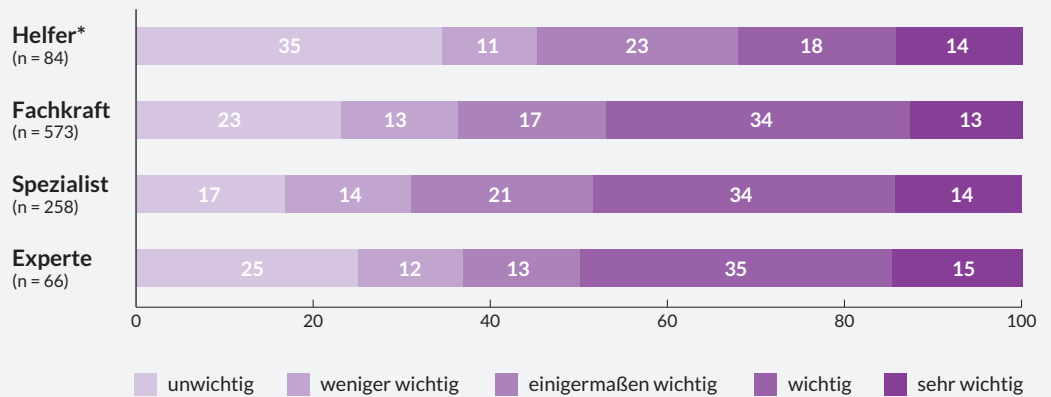
Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Auch zwischen den *Tätigkeitsstufen* bestehen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Rolle von Weiterbildungszertifikaten für die Arbeitnehmer. Für die relative Mehrheit der auf dem Niveau von Hilfstätigkeiten Beschäftigten (35 Prozent) besitzen Weiterbildungszertifikate keine Relevanz für den Einstieg bei einem Arbeitgeber; dies deckt sich mit der Erwartung, dass die Anforderungen dieser Tätigkeitsstufe auch ohne formale Weiterqualifizierung erfüllbar sind. Bemerkenswert ist indes, dass auch auf dieser Stufe über 30 Prozent der Befragten angeben, dass Weiterbildungszertifikate „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für den Zugang zur Tätigkeit sind. Auf den höheren Tätigkeitsstufen – Fachkräfte, Spezialisten und Experten – beurteilen jeweils rund 50 Prozent der Befragten diese Zertifikate als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für ihre Einstellung. Generell stimmen die Befragten dieser 3 Stufen in ihrer Beurteilung der Wichtigkeit von Weiterbildungszertifikaten für den betrieblichen Einstieg annähernd überein (vgl. Abbildung 25). Es besteht somit eine Dichotomie zwischen der ersten Tätigkeits- oder Anforderungsstufe, die das Niveau an- oder ungelernter Arbeit repräsentiert, und den anderen 3 Stufen, die als unterschiedliche Ausprägungen qualifizierter Facharbeit aufgefasst werden können. Dies bedeutet, dass Weiterbildungszertifikate weniger für den Zugang zu einer bestimmten Tätigkeitsstufe von Belang sind; vielmehr liegt ihre Bedeutung für Arbeitnehmer darin, den Zugang zu qualifizierter Arbeit schlechthin zu unterstützen und diesen auch mit zunehmender zeitlicher Distanz zur Erstausbildung zu ermöglichen.

ABBILDUNG 25 Bedeutung von Weiterbildungszertifikaten für den betrieblichen Einstieg nach Tätigkeitsstufen (Arbeitnehmersicht)

In Prozent



* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

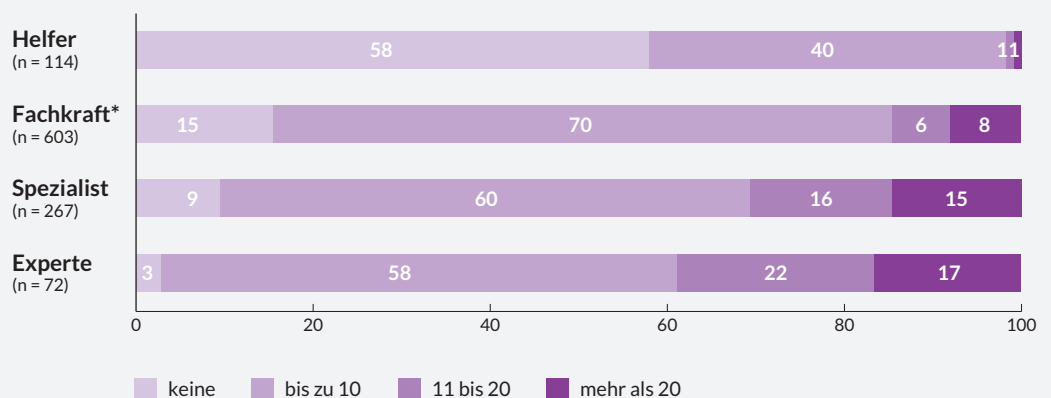
Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Diese Diskrepanz zwischen An- und Ungelernten einerseits und qualifiziert Beschäftigten andererseits zeigt sich auch bei der Nutzung von Weiterbildungszertifikaten. Der bereits in Abschnitt 3.2.1 diskutierte Zusammenhang zwischen der Zahl der Weiterbildungszertifikate und dem Tätigkeitsniveau drückt sich auch darin aus, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die keine Weiterbildungszertifikate besitzen, auf der Stufe der Hilfstätigkeiten mit 58 Prozent deutlich höher ist als auf den anderen Tätigkeitsstufen. Auf der Stufe der Fachkräfte sind bereits mehr als vier Fünftel der Befragten im Besitz von Weiterbildungszertifikaten; dieser Anteil steigt auf den weiteren Stufen auf über 90 Prozent (vgl. Abbildung 26).

ABBILDUNG 26 Anzahl der Weiterbildungszertifikate je Arbeitnehmer nach Tätigkeitsstufen

In Prozent



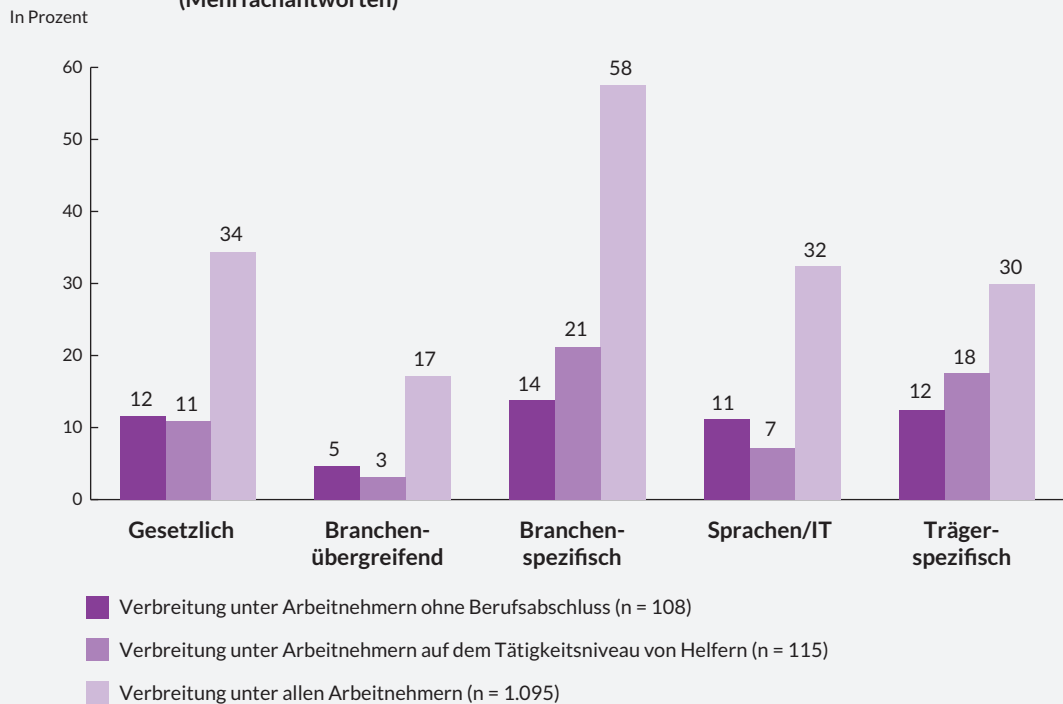
* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Von Interesse ist in diesem Zusammenhang die Frage, über welche Typen von Weiterbildungszertifikaten die formal gering qualifizierten Arbeitnehmer verfügen, soweit sie überhaupt im Besitz derartiger Zertifikate sind. Hierbei zeigt sich eine Verteilung, die auf einem deutlich niedrigeren Niveau eine ähnliche Tendenz aufweist wie in der Gesamtheit der befragten Arbeitnehmer. Unter den Befragten ohne Berufsabschluss (n = 108) stellen die branchenspezifischen Zertifikate mit 14 Prozent den am häufigsten genannten Typ dar, gefolgt von trägerspezifischen Zertifikaten mit 12 Prozent. Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage² sowie Fremdsprachen- und IT-Zertifikate liegen mit 12 bzw. 11 Prozent nahezu gleichauf, während branchenübergreifende Zertifikate auf dieser Qualifikationsstufe keine Rolle spielen. Branchenspezifische und trägerspezifische Zertifikate liegen zudem unter den Befragten, die eine Beschäftigung auf dem Niveau von Hilfstätigkeiten ausüben oder zuletzt ausgeübt haben (n = 115) mit 21 bzw. 18 Prozent deutlich vor den anderen Zertifikatstypen. Arbeitnehmer mit einem niedrigen Qualifikations- oder Tätigkeitsniveau nutzen somit – wenn überhaupt – am ehesten solche Zertifikatstypen, denen eine vergleichsweise hohe Bedeutung für den betrieblichen Einstieg zukommt (vgl. Abschnitt 3.2.1), verfügen in ihrer Mehrheit jedoch über keines der in diesem Sinne höherwertigen Zertifikate. Die Nutzung der verschiedenen Zertifikatstypen durch Geringqualifizierte im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitnehmer ist in der nachfolgenden Abbildung zusammengefasst.

ABBILDUNG 27 Verbreitung verschiedener Zertifikatstypen unter Geringqualifizierten (Mehrfachantworten)



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

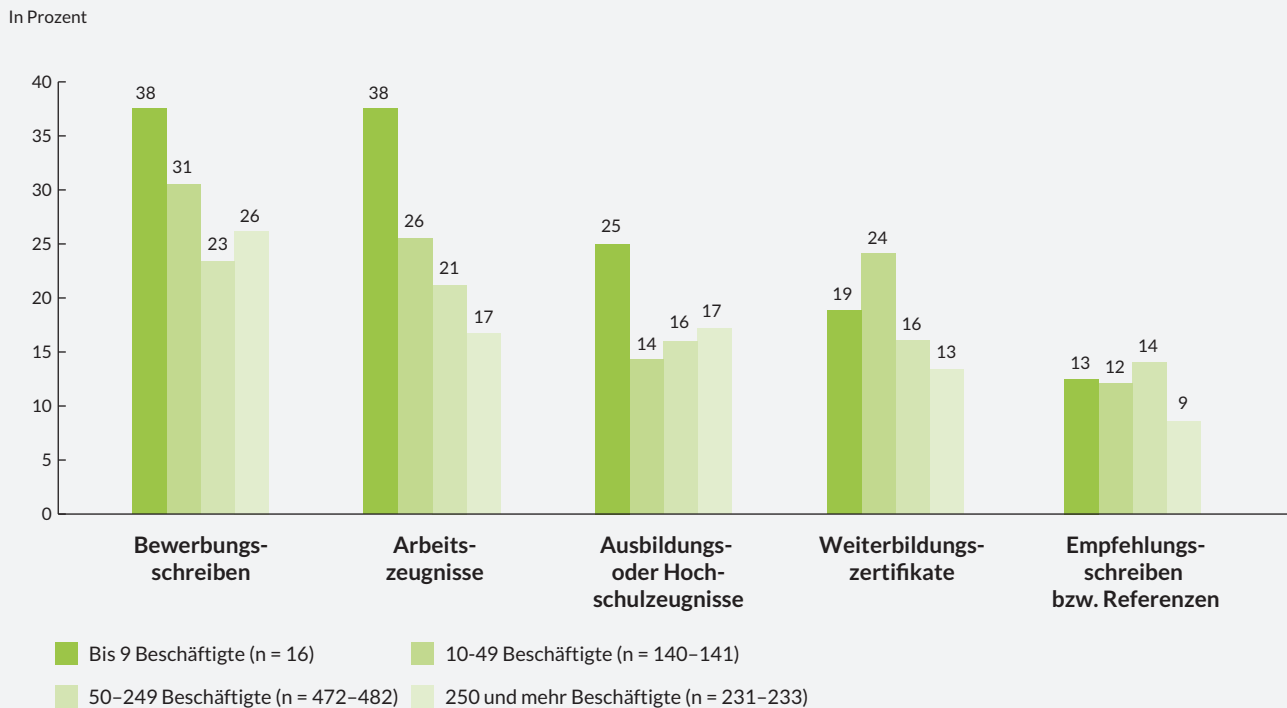
2 Dass Personen ohne Berufsabschluss im Besitz gesetzlich geregelter Fortbildungsabschlüsse sind, ist nicht kategorisch ausgeschlossen – einige Fortbildungsprüfungsordnungen sehen analog zur Externenprüfung eine Zulassung zur Prüfung auch ohne die eigentlich vorgeschriebene Berufsausbildung vor –, doch ist die von den Befragten genannte Verbreitung in dieser Höhe nicht plausibel. Hier kann nicht ausgeschlossen werden, dass die entsprechende Antwortoption von den Befragten im Einzelfall anders als beabsichtigt interpretiert wurde.

Zertifikate der Weiterbildung können daher zusammenfassend als ein Unterstützungsinstrument für Stellenbesetzungen angesehen werden, das in erster Linie für Fachkräfte und höher qualifizierte Arbeitnehmer von Bedeutung ist und von diesen auch entsprechend genutzt wird. Beschäftigte, die nicht bereits eine formale berufliche Qualifikation besitzen, verfügen häufig auch nicht über Weiterbildungszertifikate, die ihnen den Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung erleichtern könnten. Mangels anderer Kompetenznachweise sind diese formal gering qualifizierten Bewerber damit auf die Stufe der an- und ungelernten Hilfstätigkeiten verwiesen, die einerseits einen niedrigschwelligen Zugang zu Beschäftigung bietet, andererseits jedoch kaum Aussichten auf ein berufliches und wirtschaftliches Fortkommen eröffnet.

Damit kommen wir abschließend zu der Frage, wie die verschiedenen Adressatengruppen die Funktionalität verschiedener schriftlicher Nachweise beurteilen, wenn es um die *Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen* (vgl. Abschnitt 2.3.1) geht. Betrachtet sei zunächst die Perspektive der Arbeitgeber: Als Indikator für die Funktionalität der verschiedenen Nachweise wird der Anteil der Betriebe herangezogen, welche die betreffenden Dokumente als „sehr nützlich“ einstufen, wenn es darum geht, sich über die informell erworbenen Kompetenzen eines Bewerbers zu informieren. Wie bereits ausgeführt, wird der Nutzen von Ausbildungs- und Hochschulzeugnissen sowie Weiterbildungszertifikaten für die Sichtbarmachung derartiger Kompetenzen generell ähnlich hoch bewertet wie der von Arbeitszeugnissen. Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigen sich in dieser Hinsicht jedoch Unterschiede dergestalt, dass mit steigender Größe eines Betriebs die Verwertbarkeit der meisten Nachweisformen tendenziell abnimmt. An der Spitze liegen Bewerbungsschreiben und Lebenslauf sowie Arbeitszeugnisse, d. h. Dokumente mit geringer Standardisierung, die überdies zum Teil auf der Selbstbeurteilung der Inhaber basieren. Anschreiben und Lebenslauf zusammen werden von 38 Prozent der Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten als sehr nützlich für die Information über informell erworbene Kompetenzen angesehen; unter den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten beträgt dieser Anteil 26 Prozent. Ebenso gehen die Häufigkeiten bei den Arbeitszeugnissen von 38 Prozent unter den Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten auf 17 Prozent unter denjenigen ab 250 Beschäftigte zurück. Weiterbildungszertifikate werden besonders von den Betrieben mit 10–49 Beschäftigten als sehr nützlich für die Sichtbarmachung des informellen Lernens beurteilt; der entsprechende Anteil liegt bei 24 Prozent und damit rund 8 Prozentpunkte über dem Wert für alle Betriebe. Die nach Betriebsgrößenklassen aufgeschlüsselten Urteile der Arbeitgeber über die Eignung der verschiedenen Arten von schriftlichen Unterlagen zum Nachweis informeller Kompetenzen sind in der folgenden Abbildung zusammenfassend dargestellt.

Auf den ersten Blick mögen diese Befunde insofern überraschen, als schriftliche Bewerbungsunterlagen generell für große Betriebe eine höhere Bedeutung bei der Personalauswahl haben als für kleinere, wie zu Beginn dieses Abschnitts ausgeführt wurde. Es erscheint paradox, dass kleine Betriebe zumindest im Hinblick auf die Erlangung von Informationen über informell erworbene Kompetenzen einen größeren relativen Nutzen aus schriftlichen Unterlagen ziehen, obwohl die Rahmenbedingungen für die eingehende Prüfung derartiger Unterlagen gerade in diesen Betrieben ungünstiger sind als in größeren Betrieben. Zu beachten ist jedoch, dass die Sichtbarmachung des individuellen Lernens nicht durch schriftliche Dokumente allein, sondern in erster Linie durch situative und praktische

ABBILDUNG 28 Eignung verschiedener Bewerbungsunterlagen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen nach Betriebsgrößen (Arbeitgebersicht, Häufigkeiten für die Einstufung als „sehr nützlich“)



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

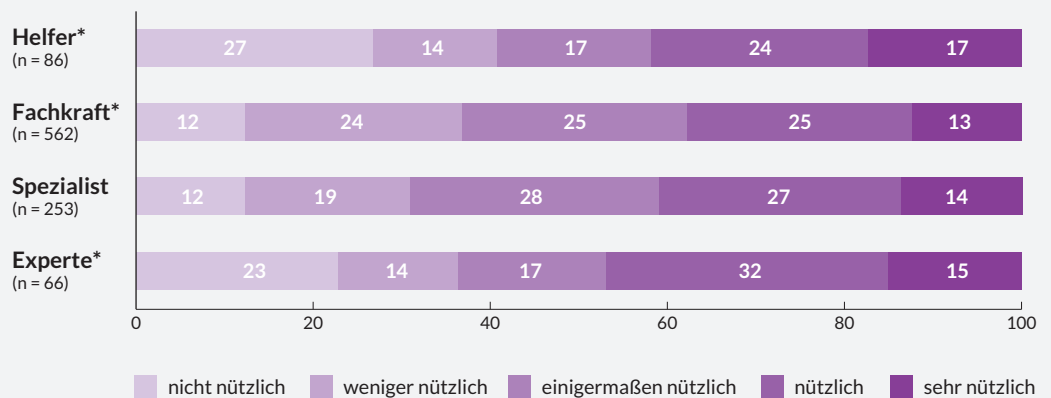
Verfahren erfolgt, wie in Abschnitt 3.2.2 ausgeführt. Hier steht größeren Betrieben potenziell ein breiteres Spektrum an Auswahlinstrumenten zur Verfügung. Insbesondere haben sie in höherem Maße als Kleinbetriebe die Möglichkeit, die Kompetenzen von Bewerbern durch Assessment-Center und standardisierte Tests zu erheben. Es ist zu erwarten, dass im Gegenzug für diese Betriebe der relative Nutzen schriftlicher Unterlagen zurückgeht, wenn es darum geht, Aufschluss über das informelle Lernen einer Person zu gewinnen.

Betrachtet man die Urteile der Arbeitnehmer über die Eignung ihrer Bewerbungsunterlagen zum Nachweis informell erworbener Kompetenzen, so ist daran zu erinnern, dass generell nur eine Minderheit der Befragten schriftliche Unterlagen als nützlich für diesen Zweck einstuft (vgl. Abschnitt 3.2.2). Die folgenden Aussagen über einzelne Typen von Unterlagen betreffen daher im äußersten Fall jene 40 Prozent aller Arbeitnehmer, für die Bewerbungsunterlagen überhaupt einen Nutzen für die Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen haben, d. h. die solche Unterlagen als „nützlich“ oder „sehr nützlich“ einstufen. Für die verschiedenen Qualifikationsstufen nimmt der Anteil derjenigen, auf die dies zutrifft, mit steigendem Niveau ab; er beträgt für die Befragten ohne Berufsabschluss (n = 83) 48 Prozent, für diejenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung (n = 672) 40 Prozent und für diejenigen mit abgeschlossenem Studium (n = 226) 36 Prozent. Dagegen ist im Vergleich der Tätigkeitsstufen zu beobachten, dass der allgemeine Nutzen von Bewerbungsunterlagen für die Darstellung informell

erworbener Kompetenzen mit steigendem Anspruchsniveau der Tätigkeit leicht zunimmt. Während auf der Stufe der Helfer nahezu 60 Prozent der Befragten ihre Bewerbungsunterlagen bestenfalls als „einigermaßen nützlich“ für diesen Zweck einstufen, betrachten auf der Ebene der Experten ebenso viele Befragte die Unterlagen als „nützlich“ oder „sehr nützlich“ (vgl. Abbildung 29).

ABBILDUNG 29 Nutzen von Bewerbungsunterlagen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen nach Tätigkeitsstufen (Arbeitnehmersicht)

In Prozent



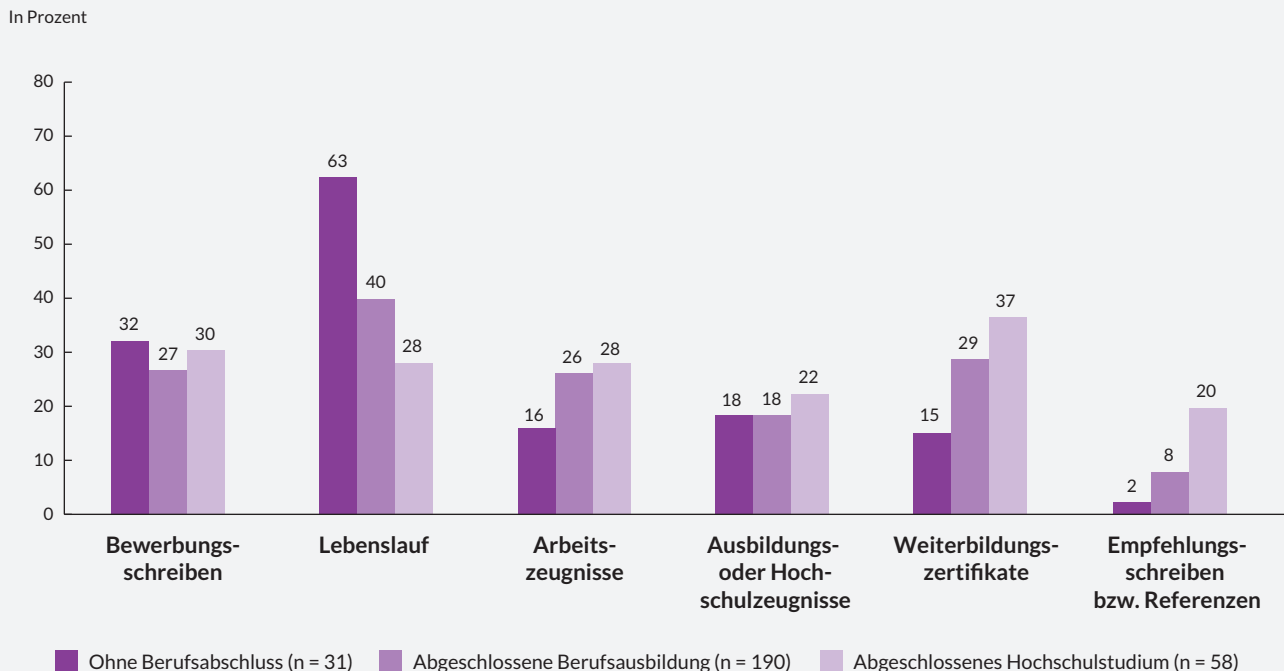
* Summenfehler durch Rundung der Dezimalangaben auf ganze Zahlen.

| BertelsmannStiftung

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Häufigkeit, mit der die verschiedenen Arten von schriftlichen Unterlagen auf die Frage nach den zum Nachweis des informellen Lernens geeigneten Dokumenten genannt werden, variiert sowohl zwischen den Qualifikationsniveaus als auch zwischen den Tätigkeitsstufen der Arbeitnehmer, d. h. die einzelnen Dokumenttypen sind für die Teilgruppen von unterschiedlichem Nutzen. Im Vergleich der Qualifikationsstufen zeigt sich, dass Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss ihre informell erworbenen Kompetenzen – wenn überhaupt – am ehesten durch den Lebenslauf und das Bewerbungsschreiben darstellen können, die von 63 bzw. 32 Prozent der Betroffenen genannt werden. Für Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung sind neben dem Lebenslauf Arbeitszeugnisse besonders relevant für den Nachweis ihres informellen Lernens; diese werden von 26 Prozent der Betroffenen genannt. Referenzen besitzen für Arbeitnehmer mit abgeschlossenem Studium einen größeren Nutzen für diesen Zweck als für die anderen Teilgruppen, wenn auch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Weiterbildungszertifikate sowie Ausbildungs- und Hochschulzeugnisse werden von allen Teilgruppen mit annähernd gleicher Häufigkeit als geeignete Nachweise identifiziert. Die Einschätzungen über die Eignung der einzelnen Dokumenttypen durch Arbeitnehmer verschiedener Qualifikationsstufen sind in der folgenden Abbildung im Überblick dargestellt.

ABBILDUNG 30 Eignung verschiedener Bewerbungsunterlagen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen nach Qualifikationsstufen (Arbeitnehmersicht, Mehrfachantworten)



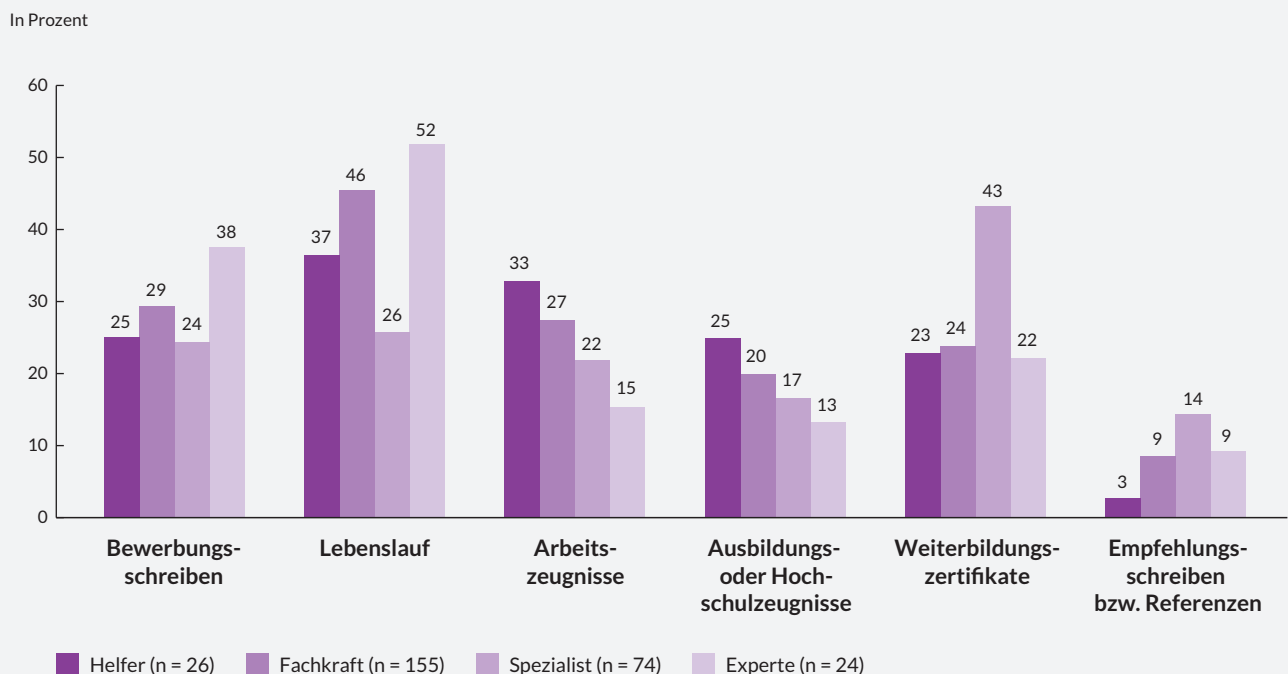
Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Das Ergebnis überrascht insofern, als Beschäftigte ohne Berufsabschluss auch Ausbildungs- oder Hochschulzeugnisse als geeignete Bewerbungsunterlagen angeben, obwohl sie definitionsgemäß nicht über Zeugnisse dieser Art verfügen dürften. Ein inkorrektes Antwortverhalten kann an dieser Stelle nicht ausgeschlossen werden. Denkbar ist jedoch auch, dass einzelne Befragte sich auf Zwischenzeugnisse aus nicht abgeschlossenen Ausbildungs- oder Studiengängen bezogen haben.

Im Vergleich der Arbeitnehmer nach Tätigkeitsstufen stellt sich die Eignung verschiedener Bewerbungsunterlagen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen wie folgt dar (vgl. Abbildung 31): Für die Beschäftigten auf der Stufe der Helfer sind neben dem Lebenslauf (37 Prozent) Arbeitszeugnisse am ehesten für diesen Nachweis geeignet; sie werden von 33 Prozent genannt. Fachkräfte können ihre informell erworbenen Kompetenzen vor allem durch den Lebenslauf (46 Prozent) und das Bewerbungsschreiben (29 Prozent) sichtbar machen. Der Lebenslauf stellt überdies auch für Experten (Anforderungsniveau 4 der Klassifikation der Berufe 2010) denjenigen Dokumenttyp dar, der am ehesten zur Darstellung informell erworbener Kompetenzen geeignet ist. Für Spezialisten (Anforderungsniveau 3) sind Weiterbildungszertifikate besonders geeignet, einen solchen Nachweis zu führen; sie werden von 43 Prozent der Betroffenen in dieser Gruppe und damit fast doppelt so häufig wie in jeder anderen Gruppe genannt.

ABBILDUNG 31 Eignung verschiedener Bewerbungsunterlagen für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen nach Tätigkeitsstufen (Arbeitnehmersicht, Mehrfachantworten)



| BertelsmannStiftung

Zusammenfassend lässt sich zur Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen festhalten, dass der Nutzen schriftlicher Bewerbungsunterlagen für diesen spezifischen Zweck mit dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten steigt. Je höher das Niveau der ausgeübten Beschäftigung ist, desto eher ist es den Arbeitnehmern möglich, durch ihre Bewerbungsunterlagen auch die durch Arbeitserfahrung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu belegen. Arbeitnehmern, die eine niedrig qualifizierte Tätigkeit ausüben, steht diese Möglichkeit in geringerem Maße offen. Im Vergleich der Dokumenttypen zeigt sich, dass in erster Linie den informellen Zeugnistypen (Lebenslauf, Arbeitszeugnisse) ein vergleichsweise hoher Nutzen zugeschrieben wird. Diese Nachweisformen haben den größten relativen Nutzen für kleinere Betriebe, die zu methodisch anspruchsvolleren Formen der Kompetenzerfassung keinen Zugang haben, sowie für Arbeitnehmer auf niedrigen Qualifikations- und Tätigkeitsstufen. Weiterbildungszertifikate, die gleichfalls als vergleichsweise effektiv eingeschätzt werden, sind besonders für Arbeitnehmer auf der Stufe der Spezialisten und leitenden Fachkräfte hilfreich, wenn es darum geht, informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen.

4 Fazit

Betriebliche Selektionsprozesse betreffen in erster Linie die Tätigkeitsebene der Fachkräfte. Für die Einstellung von Mitarbeitern sind in erster Linie die fachlichen Kompetenzen relevant. Informelles Lernen ist sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht die wichtigste Form des Kompetenzerwerbs und die wichtigste Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit im Betrieb.

Weiterbildungszertifikate erfüllen grundsätzlich ihre Funktion, in betrieblichen Selektionsverfahren Auskunft über die Kompetenzen von Bewerbern zu geben und Anhaltspunkte zur Beurteilung der Passung zu liefern. Unter den verschiedenen Instrumenten und Auswahlverfahren nehmen sie hinsichtlich der Bedeutung für betriebliche Personalentscheidungen einen mittleren Platz ein.

Entsprechend der Bedeutung des informellen Lernens sind die für die Personalauswahl wichtigsten Kompetenznachweise und Auswahlmethoden zugleich diejenigen, die für den Nachweis informell erworbener Kompetenzen nützlich sind. Je besser ein Dokument bzw. ein Auswahlinstrument für die Sichtbarmachung dieser Kompetenzen geeignet ist, desto wichtiger ist es für den betrieblichen Selektionsprozess.

Es besteht kein genereller Mangel im Hinblick auf die Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen, da grundsätzlich bereits auf der ersten Stufe des Auswahlprozesses entsprechende Instrumente zur Verfügung stehen. Wohl aber lässt sich eine gewisse Unausgewogenheit der verschiedenen Nachweisformen und Auswahlinstrumente insofern feststellen, als auf der Stufe der Vorauswahl formale und standardisierte Nachweise dominieren, deren Zweck in der Dokumentation des formalen Lernens liegt. Lernergebnisse, die auf informellem Weg erworben wurden, sind vor diesem Hintergrund im Bewerbungsverfahren weniger präsent als solche, die in formalen oder non-formalen Lernumgebungen erworben wurden.

Summary

Qualifications system resembles an iceberg: professional skills remain invisible

A representative study of the Bertelsmann Foundation (*Bertelsmann Stiftung*) examined where professionals acquire their necessary specialised knowledge, how employees present their professional skills in applications, and how employers handle such information. Please read the summary of the results and what we can learn from them for the qualifications system in Germany.

1. We learn the most important things in the job – but how do we furnish proof?

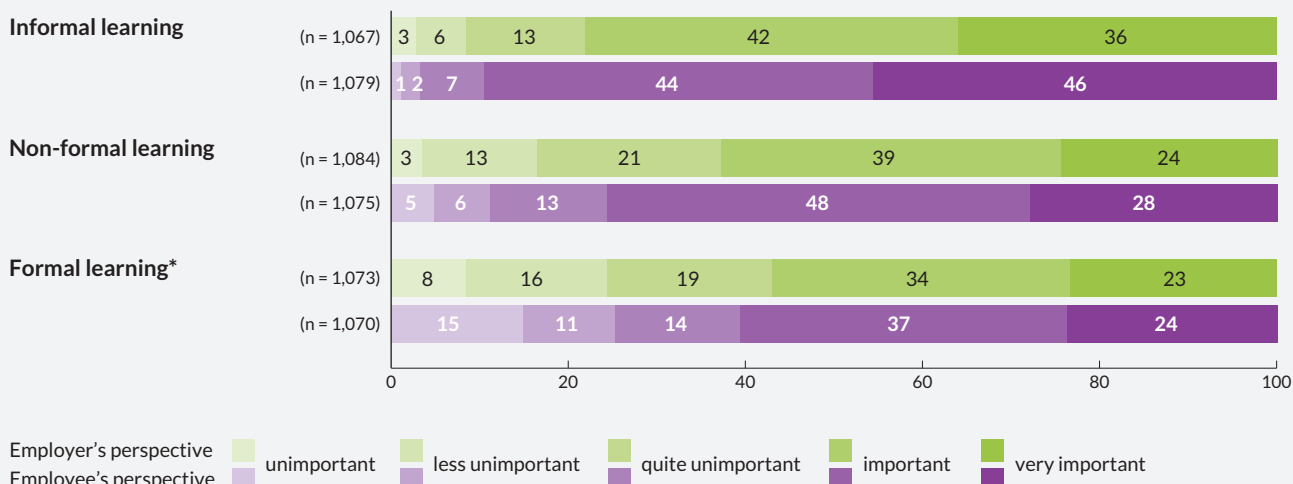
School, university, education and further training – all important to be successful at a job. But most important is what we learn in the practice and through experience. Employers and employees agree unanimously that learning by doing is the most important source of competence for professionals. Or as the study of the Bertelsmann Foundation expresses it: “The ability to prove your ability – learning pathways, skills and certificates from the perspective of employers and employees” („Können belegen können – Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“). In its significance for professional success, informal learning clearly outperforms formal and non-formal learning.

78 percent of human resources managers in companies rate learning through professional experience as very important or important for success in the job. Considerably fewer HR managers say this about organised further training (63 percent) and what employees have learned in school or at university (56 percent). The pace of technological progress and the concentration of work emphasise the significance of lifelong learning. This applies in particular to informal learning: 56 percent of employers and 70 percent of employees say that learning by doing has become more important in the last ten years for asserting oneself in everyday working life.

1 In the present study, all percentages have been rounded off to whole numbers.

FIGURE 1 Significance of different forms of learning from the perspective of employers and employees

In percent



* Sum errors through rounding off decimals to whole numbers.

Source: own research.

| BertelsmannStiftung

This knowledge reveals a dilemma with which both the candidate as well as the HR manager are confronted in equal measure. When applying for a job, how do you make knowledge visible that you have learned informally? And how do you recognise the informally acquired skills of an applicant if you have a vacant position to fill? Established certificates such as school and exam reports, diplomas and evidence of further training and education admittedly furnish proof of the educational achievements of the applicants and in which seminars he/she has taken part. Whereas the skills acquired here are definitely important, but not the most important, and since knowledge acquired informally can only be proven with great difficulty, this most significant source of competence is often a blind spot when it comes to deciding: Is the applicant suitable for the position and is the position suitable for the applicant?

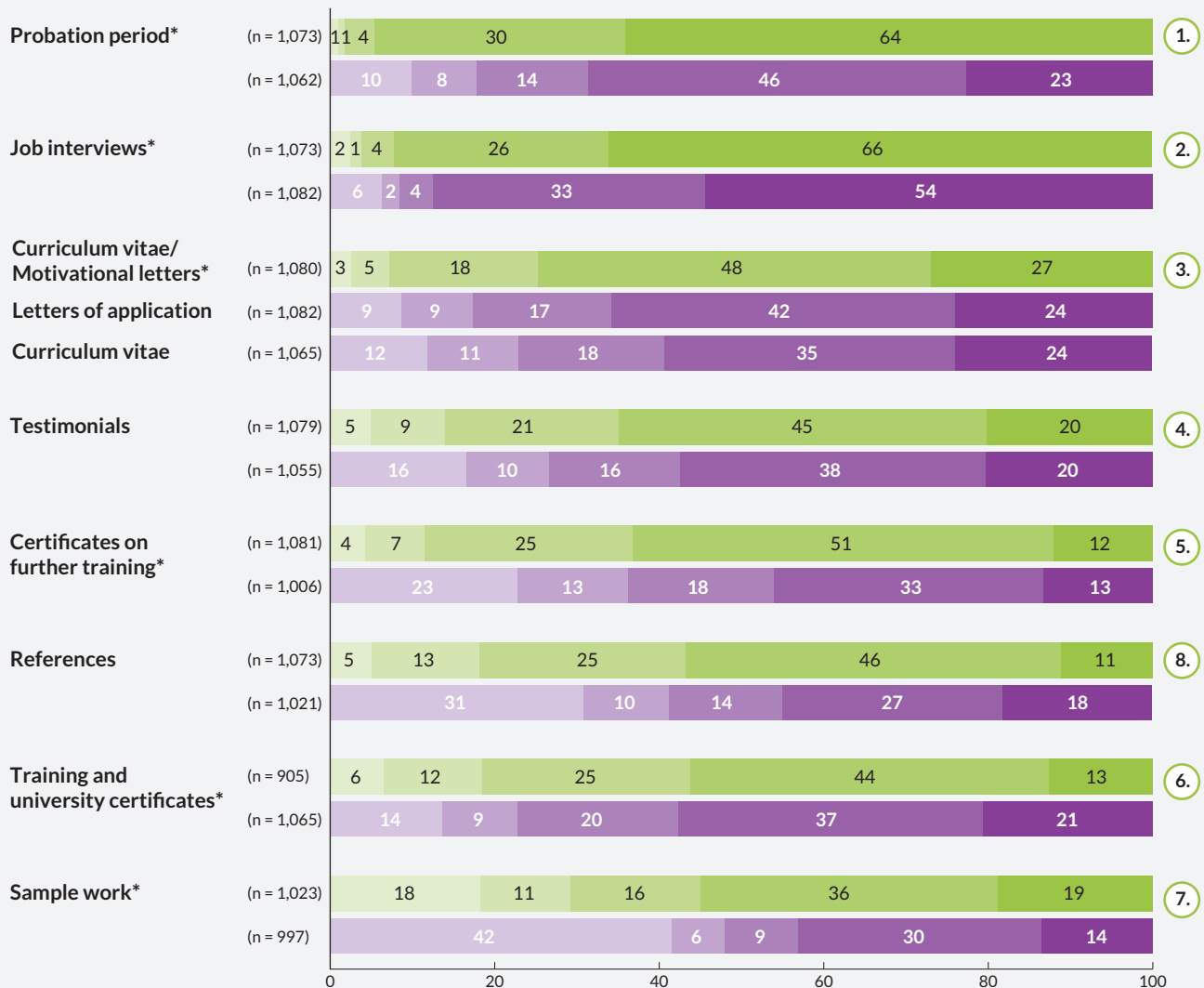
2. Employers speculate – and only see later what people can really do

Ideally, HR managers would like to have a complete overview of the applicants' skills in the selection procedure. This increases the accuracy of their estimation whether the relevant candidate will be suitable for the position to be filled. It is therefore not surprising that the impressions during the probation period are the most important criterion when it comes to hiring someone on a permanent basis. 95 percent of HR managers regard the probation period as very important or important. This is because practical testing shows the real specialist knowledge and skills an applicant has. The second prominent criterion is the selection interviews, which 92 percent of the respondents regard as very important or important.

Compared with these personal impressions, university and training certificates have less influence on the final decision of employers to hire somebody (very important or important for 56 percent). It is noteworthy that certificates for training courses to upgrade one's education (63 percent consider these very important or important) are more meaningful than reports on initial training. This is particularly true of those certificates based on a standard guaranteed by legislators.

FIGURE 2 Significance of proof of skills in application procedures from the perspective of employees and employers

In Percent



1. Ranking: Usefulness of rendering informally acquired skills visible from the employer's perspective

Employer's perspective unimportant less unimportant quite unimportant important very important
Employee's perspective unimportant less unimportant quite unimportant important very important

* Sum errors through rounding off decimals to whole numbers.

Source: own research.

BertelsmannStiftung

At the same time, the most important sources of proof of skills in the opinion of HR managers are those that best make knowledge visible that has been learned informally. Here again, the probation period (very useful or useful for 94 percent) and interviews (88) are ranked up front followed by motivational letters and the curriculum vitae (CV) (74) and testimonials (66). According to HR managers, formal reports (61) and certificates on further training (68) also permit important conclusions to be drawn about skills acquired informally. Apparently, HR managers assume that applicants have also acquired knowledge informally during their education and further training.

The results of the study show two things: Firstly, reports and certificates continue to be of prime importance for selecting personnel. They are even affirmed to contain significant information content about informal learning. And secondly: Since meaningful documents on informal skills of the applicants are missing, HR managers try to assess such skills on the strength of motivational letters and testimonials.

3. Employees focus on the job interview – and underestimate the rest

Employees as do employers take a similar view on the general meaning of the different certifications of competence in an application procedure. With one noticeable difference: The job interview (very important or important for 88 percent) is given priority by far and is considered significantly more meaningful than the probation period (69 percent). These are followed at virtually the same level by CVs, motivational letters, testimonials, university and training certificates, and certificates on further training. In addition, employees accord less significance to certificates on further training than employers.

Employees are clearly more critical than employers when assessing the advantages of written application documents, in order to show professional experience and thus render skills visible that have been acquired outside of the formal education and further training. For this purpose, only a minority of the respondents rate the documents as useful (27 percent) or very useful (14 percent). Inasmuch as the respondents think documents are capable of rendering skills visible that have been acquired informally, the curriculum vitae takes the leading position. 40 percent of the employees who basically affirm the advantages of application documents regard the curriculum vitae as helpful. 29 percent consider certificates of further training beneficial. 28 percent state letters of application to be useful and 25 percent name testimonials as helpful.

According to this, the study proves: Although informally acquired skills are considered the key to professional success, they are difficult to convey in an application from the employee's point of view. The applicants therefore focus primarily on the selection interviews. There, they believe they can most easily convey what they have learned. As a result, however, they are at risk of underestimating the importance of motivational letters and testimonials. Employers attribute to these two types of documents – both absolutely as well as relatively – a significantly higher potential of establishing proof of knowledge learnt informally.

Certificates on further training – definitely a very important source of information for employers in the application procedure – are considered useful especially by skilled personnel and higher qualified employees. The following applies: The higher the level of activity and formal education, the higher the number of certificates. Whereas each fifth employed person has more than ten certificates on further training, 36 percent of the employed without formal professional qualifications do not have one single certificate. In the absence of other proof of skills, the officially low-skilled – even though they may have acquired extensive knowledge in many years of working – frequently only have opportunities to do semi-skilled or unskilled ancillary tasks and correspondingly, they have poor prospects of advancing their careers and enhancing their incomes.

4. All or nothing – many things remain invisible below the professional qualification

Something has to happen in the qualifications system if the growing importance of informal learning is to receive the attention it deserves. Through the increasingly important, continuous acquisition of skills during one's working life, the relevance of study and training content is put into perspective. Up to now, only adequate proof of the latter has to be provided in application documents. Skills acquired in the job also have to become visible, inasmuch as one would like to make the employer's task of selecting personnel easier, show the necessary appreciation for the achievements of employees, identify additional potential skilled personnel, and open up better access options and promotion opportunities for the current 5.7 million low-skilled persons in Germany.

The Council of the European Union and the German Federal Ministry of Education and Research (*Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF*) share this opinion. With Germany's approval, a recommendation of the Council was adopted in 2012, which calls on the Member States to develop national rules and procedures to recognise and render informal learning visible and to enshrine such rules in law (EUR-Lex 2012/C 398/01). In the three-year project "ValiKom", the BMBF has been working with the chambers since the end of 2015 on a procedure, which is to recognize non-formal and informally acquired skills, and is oriented in its approach towards procedures of the valid Recognition Act, an instrument to recognize foreign professional qualifications. This law provides the basis for establishing whether formal foreign qualifications are equivalent with corresponding German qualifications. If an immigrant has lost his proof of qualifications, the skills may be determined by means of a costly qualification analysis.

There is already access to the formal training qualification: Those who can prove that they have worked in a profession for 1.5 times the duration of the training period are allowed to sit for the regular qualification examination as external candidates. If they pass the exam, the full and complete qualification is in sight. However, the same thing applies for each regular company-based training: If the candidate fails, all existing skills remain formally invisible.

Recognition procedures and external examinations have one thing in common: They examine whether a person has all the skills necessary for full qualification. Ultimately, there is only "passed" or "failed" – full qualification or noth-

ing. Standard proof of partial qualifications acquired in many years of gainful employment, which are able to lead to a full-fledged professional qualification later on by complementing the missing training modules, would be meaningful and would help make existing skills available for the job market. With the training modules of the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) and the Federal Institute for Vocational Training (*Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB*) as well as the certified partial qualifications of the Federal Labour Office (*Bundesagentur für Arbeit, BA*), there are already structures on which one could build using such a verification procedure.

It is paradoxical that the vocational world itself – with all its players such as chambers, unions and associations – is more unyielding than the academic area when it comes to recognizing informally acquired skills. Universities also enable those to study who have not acquired a formal university entrance qualification, provided they have a professional qualification and sufficient working experience. Universities therefore accept informal learning in professional practice as a regular approach – albeit, for direct admission to studies and not for taking part in the examination entitling admission for university entrance (*Abiturprüfung*). Universities and universities of applied sciences therefore ensure the necessary freedom to choose among educational systems and transmit an important signal to society: Advancement is possible. There are always opportunities even though one may have set a different course previously.

5. Sound out the iceberg – uncover professional skills and recognise them

Freedom to choose and facilitation of professional advancement are among the essential functions of the qualifications systems. The study by the Bertelsmann Foundation and the analysis of the present recognition procedures thus challenge the functionality of the current qualifications system, at least partially. Informally acquired skills are eminently important for professional success, but are neither standardised nor certified. High costs and effort are therefore involved in determining these skills in individual cases.

A recognition procedure for informal learning has to be legally binding so that certificates are accepted and usable in the job market, and information and advice have to be easily accessible.

Literatur

Becker, M.; Spöttl, G. (2015). Berufliche (Handlungs-)Kompetenzen auf der Grundlage arbeitsprozessorientierter Standards messen. In: *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* Nr. 28. http://www.bwpat.de/ausgabe28/becker_spoettl_bwpat28.pdf [22.01.2016].

Bundesagentur für Arbeit (2011). *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen [KldB]*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2014). Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Deutschland. Stichtag: 30. Juni 2014.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bouder, A.; Coutrot, L.; Kirsch, E.; Kirsch, J.-L.; Paddeu, J.; Savoyant, A.; Sulzer, E. (2001). Certification and legibility of competence. In: Cedefop (Hrsg.): *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe. Background report, Vol. 1*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 169–210.

Cedefop (2014 a). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms*. 2nd edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2014 b). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series, No 96.

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.) (2015). *DIHK – Fortbildungsstatistik 2014*. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag.

Faulstich, P. (1997). Kompetenz – Zertifikate – Indikatoren. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): *Kompetenzentwicklung 1997*. Münster, 141–196.

Geldermann, B.; Seidel, S.; Severing, E. (2009). *Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Wirtschaft und Bildung, Band 53.

- Graf, J. (2011). *Weiterbildungsszene 2011. Studie über den deutschen Weiterbildungsmarkt*. Bonn: managerSeminare Verlag.
- Käpplinger, B. (2007). *Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- KMK – Kultusministerkonferenz (2011). Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht an der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Veröffentlichung der KMK vom 23.09.2011. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23_GEP-Handreichung.pdf [22.01.2016].
- Kucher, K.; Wehinger, F. (2010). Kompetenzpässe – Überblick und Ansatzpunkte für ihren betrieblichen Einsatz. In: Freiling, T.; Kucher, K.; Wehinger, F. (Red.): *Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Wirtschaft und Bildung, Band 57, 51–86.
- Nickolaus, R.; Seeber, S. (2013). Berufliche Kompetenzen: Modellierungen und diagnostische Verfahren. In: Frey, A.; Lissmann, U.; Schwarz, B. (Hrsg.): *Handbuch Berufspädagogische Diagnostik*. Weinheim: Beltz, 166–195.
- Reinfuss, S.-N. (2014). *Betriebliches Lernen und Karriere im Unternehmen. Eine qualitative Studie am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Dissertationen/Habilitationen, Band 30.
- Rösch, G. (1994). Kriterien der Gewichtung einer nationalen Bevölkerungsstichprobe. In: Gabler, S.; Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P.; Krebs, D. (Hrsg.): *Gewichtung in der Umfragepraxis*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 7–26.
- Rothe, G.; Wiedenbeck, M. (1994). Stichprobengewichtung: Ist Repräsentativität machbar? In: Gabler, S.; Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P.; Krebs, D. (Hrsg.): *Gewichtung in der Umfragepraxis*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 46–61.
- Schmidt-Hertha, B. (2011). Formales, non-formales und informelles Lernen. In: Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (Hrsg.): *Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning*. Bielefeld: W. Bertelsmann, 233–251.
- Severing, E. (2011). Prüfungen und Zertifikate in der beruflichen Bildung: eine Einführung. In: Severing, E.; Weiß, R. (Hrsg.): *Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Anforderungen – Instrumente – Forschungsbedarf*. Bielefeld: W. Bertelsmann, 15–36.
- Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre, Altersgruppen. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12211-0002> [07.07.2016].
- Straka, G. A.; Macke, G. (2009). Berufliche Kompetenz: Handeln können, wollen und dürfen. Zur Klärung eines diffusen Begriffs. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 3/2009. 14–17.

ANHANG 1:

Fragebogen zur Arbeitgeberbefragung

Im gesamten Fragebogen gilt, dass Mehrfachantworten ausgeschlossen sind.

1 Fragen zum betrieblichen Rahmen

FRAGE 1.1

Zu welchem Wirtschaftszweig gehört Ihr Betrieb?

(Für Interviewer erst offene Abfrage, dann Nachfrage zur genauen Zuordnung in Liste.)

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| Verarbeitendes Gewerbe: | ☐ 1 | |
| ■ Nahrungsmittel | | ☐ 101 |
| ■ Textil und Bekleidung | | ☐ 102 |
| ■ Holz, Papier, Druck | | ☐ 103 |
| ■ Mineralöl, Chemie, Kunststoff, Gummi | | ☐ 104 |
| ■ Glas, Keramik, Steine | | ☐ 105 |
| ■ Metall und Elektro | | ☐ 106 |
| ■ Maschinen- und Fahrzeugbau | | ☐ 107 |
| Baugewerbe | ☐ 2 | |
| Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen: | ☐ 3 | |
| ■ Kraftfahrzeughandel und -reparatur | | ☐ 301 |
| ■ Großhandel | | ☐ 302 |
| ■ Einzelhandel | | ☐ 303 |
| Verkehr und Lagerei | ☐ 4 | |
| Gastgewerbe | ☐ 5 | |
| Information und Kommunikation | ☐ 6 | |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | ☐ 7 | |
| Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | ☐ 8 | |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | ☐ 9 | |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung | ☐ 10 | |
| Erziehung und Unterricht | ☐ 11 | |
| Gesundheits- und Sozialwesen | ☐ 12 | |
| Andere, und zwar: _____ | ☐ 13 | |

Mitarbeiterzahl – bezogen auf die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter (bei mehreren Zweigstätten oder Niederlassungen beziehen Sie sich bitte auf die Betriebsstätte am Ort)

FRAGE 1.2

_____ (Zahl)

Wie häufig haben Sie in den letzten 12 Monaten auf den folgenden Tätigkeitsstufen Personalentscheidungen getroffen (z. B. Einstellung neuer Mitarbeiter, Beförderungen)?

FRAGE 1.3

	<i>sehr selten</i>			<i>sehr häufig</i>	
Für Helfer- und Anlerntätigkeiten (KldB 2010, AN 1: Helfer)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Für Fachkräfte (ausführende Tätigkeiten) (KldB 2010, AN 2: Fachkraft)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Für leitende Fachkräfte, Abteilungsleiter, unteres Management (KldB 2010, AN 3: Spezialist)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Für mittleres, oberes Management, Geschäftsführung (KldB 2010, AN 4: Experte)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = sehr selten, 2 = selten, 3 = ab und an, 4 = häufig, 5 = sehr häufig)

Wie wichtig sind die folgenden Funktionen von Weiterbildungszertifikaten, wenn es um Personalentscheidungen in Ihrem Betrieb geht?

FRAGE 1.4

(Die eingeklammerten Begriffe werden zunächst nicht mit vorgelesen, sondern optional von den Interviewern eingeführt, wenn es Erläuterungsbedarf gibt.)

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Die Zertifikate dokumentieren Wissen, Können und Lernleistungen einer Person. (Dokumentationsfunktion)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Zertifikate bieten Hilfestellung bei der Auswahl von Kandidaten für betriebliche/berufliche Positionen. (Selektionsfunktion)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Zertifikate liefern fachliche Information über Einsatzmöglichkeiten von Personen und zur Zuweisung bestimmter Funktionen. (fachliche Funktion)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Die Zertifikate vermitteln Berechtigungen zur Ausübung bestimmter Funktionen oder gesetzlich reglementierte Zugänge zu bestimmten Berufsfeldern. (gesetzliche Funktion)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

FRAGE 1.5

Aus Ihrer Erfahrung: Wie wichtig sind die folgenden Lernformen, um in Ihrem Betrieb erfolgreich arbeiten zu können?

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Formales Lernen (organisierte Bildungsgänge, die in der Regel zu einem Abschluss führen, z. B. gesetzlich geregelte berufliche Fortbildungen mit Kammerprüfung oder Kurse von Bildungsträgern)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Non-formales Lernen (z. B. betriebsinterne und externe Schulungen)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Informelles Lernen (z. B. Lernen durch Arbeits- erfahrung oder selbst organisiertes Lernen)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

2 Fragen zu betrieblichen Selektionsprozessen

FRAGE 2.1

Wie wichtig sind die nachfolgenden Kriterien für die Auswahl/die Einstellung von Mitarbeitern?

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Fachliche/berufliche Kompetenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Soziale Kompetenzen (z. B. Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Führung)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Personale Kompetenzen (z. B. Motivation, Belastbarkeit)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

FRAGE 2.2

Wie wichtig sind die nachfolgenden Kriterien für die Beförderung/den Aufstieg von Mitarbeitern?

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Fachliche/berufliche Kompetenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Soziale Kompetenzen (z. B. Kommunikations- fähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Führung)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Personale Kompetenzen (z. B. Motivation, Belastbarkeit)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

Wie informativ sind die folgenden Zertifikate, wenn Sie sich ein Bild von den fachlich-beruflichen Kompetenzen eines Menschen machen wollen?

FRAGE 2.3

	<i>nicht informativ</i>			<i>sehr informativ</i>	
Zertifikate der formalen Ausbildung (Hochschulabschluss, Berufsabschluss)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage (z. B. Abschlüsse wie Fachwirt, Fachkaufmann, Meister, Staatlich geprüfter Techniker usw.)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Branchenübergreifende Zertifikate (z. B. REFA oder Six Sigma)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Branchenspezifische Zertifikate (von Branchen- oder Berufsverbänden)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Fremdsprachen- und IT-Zertifikate von anerkannten Anbietern (z. B. TOEFL oder SAP-Anwender-Zertifikat)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Zertifikate einzelner Bildungsträger (einschließlich Zertifikate der wissenschaftlichen Weiterbildung, ausgenommen akkreditierte Studiengänge)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Kompetenzpässe	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitszeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = nicht informativ, 2 = kaum informativ, 3 = liefert Anhaltspunkte, 4 = informativ,
5 = sehr informativ)

Wie wichtig sind die folgenden Kompetenznachweise und Auswahlmethoden bei betrieblichen Personalentscheidungen?

FRAGE 2.4

2.4.1 Bezogen auf die Stufe der Vorauswahl

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Motivationsschreiben/Lebenslauf	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitszeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Formale Nachweise der Erstausbildung (Hochschulzeugnisse, Ausbildungszeugnisse)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Weiterbildungszertifikate	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Referenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Profile in sozialen Netzwerken	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Sonstiges? Wenn ja, was?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(Textfeld)

2.4.2 Bezogen auf die Stufe der Entscheidung

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Interviews	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Assessment-Center	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Psychologische Tests	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitsproben	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Probezeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Motivationsschreiben/Lebenslauf	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitszeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Formale Nachweise der Erstausbildung (Hochschulzeugnisse, Ausbildungszeugnisse)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Weiterbildungszertifikate	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Referenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Profile in sozialen Netzwerken	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Sonstiges? Wenn ja, was?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(Textfeld)

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

FRAGE 2.5

Welche Bedeutung haben die folgenden Zertifikatstypen jeweils bei ...

	a) der Einstellung von Mitarbeitern?		b) der Beförderung von Mitarbeitern?	
Zertifikate auf gesetzlicher Grundlage (z. B. Abschlüsse wie Fachwirt, Fachkaufmann, Meister, Staatlich geprüfter Techniker)	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2
Branchenübergreifende Zertifikate (z. B. REFA oder Six Sigma)	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2
Branchenspezifische Zertifikate (von Branchen- oder Berufsverbänden)	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2
Fremdsprachen- und IT-Zertifikate von anerkannten Anbietern (z. B. TOEFL oder SAP-Anwender-Zertifikat)	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2
Zertifikate einzelner Bildungsträger (einschließlich Zertifikate der wissenschaftlichen Weiterbildung, ausgenommen akkreditierte Studiengänge)	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2
Kompetenzpässe	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2
Arbeitszeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 1	☐ 2

(1 = geringe Bedeutung, 2 = hohe Bedeutung)

Wie informativ sind die folgenden Gestaltungsmerkmale von Weiterbildungszertifikaten für Sie, wenn es um betriebliche Auswahlentscheidungen geht?

FRAGE 2.6

	<i>nicht informativ</i>			<i>sehr informativ</i>	
Titel/Bezeichnung des Abschlusses	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Informationen über die ausstellende Institution	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Informationen über die Fächer oder Lerninhalte	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Informationen über den Umfang (z. B. Unterrichtsstunden)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Auflistung der erworbenen Kompetenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Beurteilung des Lernerfolgs	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Zeitpunkt der Ausstellung und Gültigkeitsdauer	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Angaben über die Tätigkeitsfelder, zu denen das Zertifikat einen Zugang gewährt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Einstufung innerhalb des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = nicht informativ, 2 = kaum informativ, 3 = liefert Anhaltspunkte, 4 = informativ, 5 = sehr informativ)

Was ist Ihnen bei Weiterbildungszertifikaten besonders wichtig, damit es Ihnen bei Auswahlprozessen besonders hilft? Die WB-Zertifikate müssen ...

FRAGE 2.7

	<i>unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
... einen schnellen Überblick ermöglichen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... ein vollständiges Kompetenzprofil darstellen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
... detaillierte Beschreibungen der einzelnen Kompetenzen umfassen.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

Wie gehen Sie vor, um sich ein vorläufiges Bild von den Kompetenzen eines Bewerbers zu machen?

FRAGE 2.8

_____ (Textfeld)

Wie viel Zeit steht Ihnen normalerweise pro Bewerber für die Sichtung schriftlicher Unterlagen zur Verfügung?

FRAGE 2.9

Bis zu 5 Minuten	☐ 1
5 bis 15 Minuten	☐ 2
15 bis 30 Minuten	☐ 3
Mehr als 30 Minuten	☐ 4

FRAGE 2.10

Wie reagieren Sie typischerweise, wenn sehr viele einzelne Weiterbildungszertifikate eingereicht werden?

- Ich sichte alle Zertifikate genau und gründlich – dann brauche ich eben länger. ☐ 1
- Ich schaue alle Zertifikate schneller durch, lese also quer. ☐ 2
- Ich lese quer und wähle manche Zertifikate aus, die ich genauer begutachte. ☐ 4
- Ich schaue die Zertifikate gar nicht mehr an, sondern konzentriere mich auf andere Informationskanäle. ☐ 4

FRAGE 2.11

Nun ist Ihre Kreativität gefragt: Sollte sich an der Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten etwas ändern, um Ihnen die Beurteilung der Bewerber zu erleichtern?

☐ 1 ja ☐ 2 nein

Falls ja, welche Änderung(en) halten Sie für sinnvoll? Was würden Sie gerne auf einem Zertifikat lesen?

_____ (Textfeld)

FRAGE 2.12

Möglicherweise wären auch Änderungen am Weiterbildungssystem sinnvoll, um die Beurteilung der Bewerber zu erleichtern? Gäbe es da aus Ihrer Sicht Handlungsbedarf?

☐ 1 ja ☐ 2 nein

Falls ja, welche Änderung(en) halten Sie für sinnvoll?

_____ (Textfeld)

3 Fragen zur Bedeutung informell erworbener Kompetenzen

FRAGE 3.1

Wie hat sich die Bedeutung der nachfolgenden Arten des Kompetenzerwerbs für Ihren Betrieb während der letzten 10 Jahre insgesamt entwickelt?

	<i>stark gesunken</i>			<i>stark gestiegen</i>	
Non-formales Lernen (z. B. kurze betriebsinterne oder externe Schulungen)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Selbst gesteuertes/selbst organisiertes Lernen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen aus den ausgeführten Arbeitsaufgaben („learning by doing“)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen von Kollegen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen von Vorgesetzten	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = stark gesunken, 2 = gesunken, 3 = unverändert, 4 = gestiegen, 5 = stark gestiegen)

Wie nützlich sind die folgenden Kompetenznachweise und Auswahlmethoden, um informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen?

FRAGE 3.2

	<i>nicht nützlich</i>			<i>sehr nützlich</i>	
Interviews	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Assessment-Center	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Psychologische Tests	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitsproben	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Probezeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Motivationsschreiben/Lebenslauf	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitszeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Formale Nachweise der Erstausbildung (Hochschulzeugnisse, Ausbildungszeugnisse)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Weiterbildungszertifikate	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Referenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Profile in sozialen Netzwerken	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Sonstiges? Wenn ja, was?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(Textfeld)

(1 = nicht nützlich, 2 = weniger nützlich, 3 = einigermaßen nützlich, 4 = nützlich, 5 = sehr nützlich)

Eine relativ neue Form von Kompetenznachweisen sind die sogenannten Nanocredits oder Nanodegrees. Hatten Sie in Ihrer Personalarbeit schon damit zu tun?

FRAGE 3.3

☐ 1 ja ☐ 2 nein

Falls ja: Wie beurteilen Sie diese Form des Nachweises erworbener Kompetenzen?

(Textfeld)

ANHANG 2:

Fragebogen zur Arbeitnehmerbefragung

Vor Beginn des Interviews muss geklärt werden, ob der oder die Befragte tatsächlich Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ist/war, d. h. Erfahrung mit abhängiger Beschäftigung hat. Personen, die ausschließlich selbstständig oder nie berufstätig waren, sind nicht zu befragen.

Im gesamten Fragebogen gilt, dass Mehrfachantworten ausgeschlossen sind.

1 Fragen zum betrieblichen Rahmen

Zunächst möchte ich Ihnen einige Fragen zu Ihrer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen stellen:

FRAGE 1.1

Wie lange sind/waren Sie insgesamt berufstätig?

_____ (Zahl)

FRAGE 1.2

Stehen Sie derzeit in einem Beschäftigungsverhältnis?

☐ 1 ja ☐ 2 nein

FRAGE 1.3

In welcher Branche waren oder sind Sie tätig? Es geht hier um Ihre aktuelle bzw. Ihre letzte Beschäftigung.

Für Interviewer erst offene Abfrage, dann Nachfrage zur genauen Zuordnung in Liste.

Verarbeitendes Gewerbe:

☐ 1

☐ Nahrungsmittel

☐ 101

☐ Textil und Bekleidung

☐ 102

☐ Holz, Papier, Druck

☐ 103

☐ Mineralöl, Chemie, Kunststoff, Gummi

☐ 104

☐ Glas, Keramik, Steine

☐ 105

☐ Metall und Elektro

☐ 106

☐ Maschinen- und Fahrzeugbau

☐ 107

Baugewerbe

☐ 2

Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen:

☐ 3

☐ Kraftfahrzeughandel und -reparatur

☐ 301

- | | |
|---|------------------------------|
| ☐ Großhandel | ☐ 302 |
| ☐ Einzelhandel | ☐ 303 |
| Verkehr und Lagerei | ☐ 4 |
| Gastgewerbe | ☐ 5 |
| Information und Kommunikation | ☐ 6 |
| Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | ☐ 7 |
| Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen | ☐ 8 |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | ☐ 9 |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung | ☐ 10 |
| Erziehung und Unterricht | ☐ 11 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | ☐ 12 |
| Andere, und zwar: _____ | ☐ 13 |

Wie viele Mitarbeiter hat der Betrieb, in dem Sie tätig sind oder zuletzt tätig waren?

FRAGE 1.4

_____ (Zahl)

Was ist Ihre höchste berufliche Qualifikation? (Offene Frage, danach Zuordnung durch Interviewer.)

FRAGE 1.5

- | | |
|---|----------------------------|
| Ohne Berufsabschluss | ☐ 1 |
| Abgeschlossene Berufsausbildung
(einschließlich Fortbildungen wie Meister, Techniker etc.) | ☐ 2 |
| Abgeschlossenes Hochschulstudium | ☐ 3 |

Was für eine berufliche Position haben (oder hatten) Sie?

FRAGE 1.6

(Zuerst offene Frage, dann entweder sofort Einordnung auf der Skala oder Nachfrage:)
Gehör(t)en dazu auch Leitungsaufgaben?

(Wenn ja:) Eher unteres Management oder eher Betriebs- bzw. Geschäftsleitung?
(Je nach Antwort 3 oder 4 eingeben.)

(Wenn nein:) Ist das eher Hilfs- oder eher Facharbeit?
(Je nach Antwort 1 oder 2 eingeben.)

- | | |
|---|----------------------------|
| Helfer- und Anlern Tätigkeiten (KldB 2010 ³ , AN 1: Helfer) | ☐ 1 |
| Fachkraft (ausführende Tätigkeiten) (KldB 2010, AN 2: Fachkraft) | ☐ 2 |
| Leitende Fachkraft, Abteilungsleiter, unteres Management
(KldB 2010, AN 3: Spezialist) | ☐ 3 |
| Mittleres/oberes Management, Geschäftsführung
(KldB 2010, AN 4: Experte) | ☐ 4 |

³ Bundesagentur für Arbeit (2011). *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen [KldB]*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

FRAGE 1.7

Wenn Sie sich für Ihren Beruf weiterbilden, welche Rolle spielen dann die unterschiedlichen Arten zu lernen? Ich nenne Ihnen jetzt drei Möglichkeiten und bitte Sie, mir zu sagen, wie wichtig diese jeweils für Ihre Arbeit sind:

	<i>Unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Organisierte Bildungsgänge, die in der Regel zu einem Abschluss führen, z. B. berufliche Fortbildungen mit Kammerprüfung oder Kurse von Bildungsträgern auf gesetzlicher Grundlage („formales Lernen“)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Betriebsinterne oder externe Schulungen („non-formales Lernen“)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen durch Arbeitserfahrung oder selbst organisiertes Lernen („informelles Lernen“)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

2 Fragen zu bedeutenden Stationen im Karriereverlauf

Im Folgenden geht es um die für Sie persönlich bedeutenden Schritte oder Wendepunkte in Ihrer beruflichen Laufbahn, z. B. Einstieg bei einem Arbeitgeber, mögliche Stellenwechsel oder Beförderungen.

FRAGE 2.1

Wenn Sie an die Situationen denken, in denen es um Ihren Einstieg bei einem neuen Arbeitgeber ging: Wie wichtig waren die folgenden Eigenschaften im Regelfall, um den Zuschlag für die Stelle zu bekommen?

	<i>Unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Fachkenntnisse und berufliches Können	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Persönliche Eigenschaften wie Motivation, Ausdauer usw.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

FRAGE 2.2

Sind Sie schon einmal beruflich aufgestiegen, d. h. sind Sie befördert worden oder haben Sie eine bessere Stelle in einem anderen Betrieb gefunden?

☐ 1 ja ☐ 2 nein (Weiter mit 2.4.)

FRAGE 2.3

Wenn Sie nun an diese Aufstiege denken: Wie wichtig waren da die Eigenschaften, über die wir eben schon gesprochen haben, also ...

	<i>Unwichtig</i>			<i>sehr wichtig</i>	
Fachkenntnisse und berufliches Können?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Fähigkeiten im Umgang mit anderen Menschen?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
persönliche Eigenschaften wie Motivation, Ausdauer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

Bitte denken Sie nun an die Situationen, in denen es um Ihren Einstieg bei einem Arbeitgeber ging. Welche Rolle spielten da – Ihrer Einschätzung nach – die folgenden Unterlagen und Auswahlmethoden? Ich nenne Ihnen jetzt einige Möglichkeiten und bitte Sie, mir jeweils zu sagen, wie wichtig diese jeweils für die Bewerbung waren:

FRAGE 2.4

	Unwichtig			sehr wichtig	
Bewerbungsschreiben	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lebenslauf	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitszeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Ausbildungs- oder Hochschulzeugnisse	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Weiterbildungszertifikate (Das sind Bescheinigungen und Zeugnisse, die man durch Weiterbildung nach der Ausbildung oder nach dem Eintritt in das Berufsleben erwerben kann. Das können z. B. Bescheinigungen über kurze Lehrgänge wie EDV-Kurse sein, aber auch Abschlüsse wie Handwerksmeister und dergleichen.)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Empfehlungsschreiben bzw. Referenzen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Bewerbungsgespräche	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Assessment-Center	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Psychologische Tests	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Arbeitsproben	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Probezeit	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Profile in sozialen Netzwerken	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Kompetenzpässe	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Sonstiges, wenn ja, was?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(Textfeld)

(1 = unwichtig, 2 = weniger wichtig, 3 = einigermaßen wichtig, 4 = wichtig, 5 = sehr wichtig)

Nun wollen wir die Bescheinigungen und Zeugnisse, die wir eben als „Weiterbildungszertifikate“ bezeichnet haben (also solche, die man nach der Ausbildung oder nach dem Berufseintritt erwirbt), noch etwas näher betrachten. Hierzu würde ich zunächst gerne fragen:

Wie viele Weiterbildungszertifikate haben Sie insgesamt (ungefähr)?

FRAGE 2.5

_____ (Zahl) ☐ keine (Weiter mit 3.1.)

Dann würde ich gerne nachfragen, welche Arten von Weiterbildungszertifikaten Sie haben. Ich nenne Ihnen jetzt einige Typen und bitte Sie, mir jeweils zu sagen, ob Sie ein Zertifikat dieser Art haben oder nicht:

FRAGE 2.6

Geregelte berufliche Fortbildungsabschlüsse
(z. B. Fachwirt, Fachkaufmann, Meister,
Staatlich geprüfter Techniker usw.)

☐ 1 ja ☐ 2 nein

Branchenübergreifende Zertifikate

(z. B. REFA oder Six Sigma)

☐ 1 ja☐ 2 nein

Branchenspezifische Zertifikate (von Branchen- oder Berufsverbänden)

☐ 1 ja☐ 2 nein

Fremdsprachen- und IT-Zertifikate von anerkannten Anbietern (z. B. TOEFL oder SAP-Anwender-Zertifikat)

☐ 1 ja☐ 2 nein

Zertifikate einzelner Bildungsträger (einschließlich Weiterbildungszertifikate von Hochschulen, ausgenommen Studienabschlüsse)

☐ 1 ja☐ 2 nein**FRAGE 2.7**

Wie gehen Sie normalerweise mit Ihren Weiterbildungszertifikaten um, wenn Sie Ihre Bewerbungsmappe zusammenstellen? (Falls Bewerbungen gegenwärtig keine Rolle spielen: Wie sind Sie in der Vergangenheit üblicherweise vorgegangen?)

Ich lege alle Weiterbildungszertifikate bei.

☐ 1

Ich wähle einzelne Weiterbildungszertifikate aus.

☐ 2

Wie viel Prozent Ihrer Zertifikate sind das ca?

_____ (Prozent)

Ich lege niemals Weiterbildungszertifikate bei.

☐ 3**FRAGE 2.8**

Wenn Sie an Ihre bisherigen Erfahrungen mit Bewerbungsprozessen denken: Sollte sich aus Ihrer Sicht an der Gestaltung von Weiterbildungszertifikaten etwas ändern, damit sie für den Bewerbungsprozess nützlicher sind?

☐ 1 ja☐ 2 nein

Falls ja, welche Änderung(en) halten Sie für sinnvoll? Was würden Sie gerne auf einem Zertifikat lesen?

_____ (Textfeld)

3 Fragen zur Bedeutung informell erworbener Kompetenzen

FRAGE 3.1

Kommen wir nun noch einmal zu den verschiedenen Möglichkeiten, sich für den Beruf weiterzubilden. Ich nenne Ihnen gleich einige Lernformen und bitte Sie, mir jeweils zu sagen, wie sich deren Bedeutung für Ihren Beruf in den letzten 10 Jahren entwickelt hat:

	<i>stark gesunken</i>			<i>stark gestiegen</i>	
Betriebsinterne oder externe Schulungen („non-formales Lernen“)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Selbst gesteuertes/selbst organisiertes Lernen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen aus den ausgeführten Arbeitsaufgaben („learning by doing“)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen von Kollegen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Lernen von Vorgesetzten	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

(1 = stark gesunken, 2 = gesunken, 3 = unverändert, 4 = gestiegen, 5 = stark gestiegen)

Wenn Sie nun an das denken, was Sie nicht in irgendwelchen Lehrgängen, sondern durch Arbeitserfahrung oder selbst organisiertes Lernen gelernt haben:

FRAGE 3.2

Wie nützlich sind Ihre Bewerbungsunterlagen, wenn es darum geht, diese Kompetenzen nachzuweisen?

nicht nützlich
sehr nützlich

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

(1 = nicht nützlich, 2 = weniger nützlich, 3 = einigermaßen nützlich, 4 = nützlich, 5 = sehr nützlich)

(Nur wenn bei Frage 3.2 mit „nützlich“ oder „sehr nützlich“ geantwortet wurde:)

Welche Ihrer Bewerbungsunterlagen sind es, die Ihnen beim Nachweis dieser Kompetenzen helfen?

FRAGE 3.3

_____ (Textfeld)

Eine relativ neue Art von Bescheinigungen sind die sogenannten Microcredits oder Nanodegrees. Es handelt sich um kompakte Teilqualifikationen überwiegend im IT-Bereich, die als Online-Kurse mit praktischen Anteilen (z. B. Programmierprojekte) angeboten werden.

FRAGE 3.4

Haben Sie mit so etwas schon einmal zu tun gehabt? ☐ 1 ja ☐ 2 nein

Falls ja: Welchen Nutzen haben solche Angebote Ihrer Erfahrung nach?

_____ (Textfeld)

4 Soziodemographische Angaben

Abschließend noch eine Frage für statistische Zwecke: Wie alt sind Sie?

FRAGE 4.1

_____ (Jahre)

Geschlecht

FRAGE 4.2

☐ 1 männlich ☐ 2 weiblich

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

Gestaltung

Markus Diekmann, Bielefeld

Titelfoto

Arne Weychardt

Druck

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

Weitere Informationen

Studie: Können belegen können

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



Newsletter Lernen fürs Leben

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/
newsletter/anmeldung/](http://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](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
Director
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