

Akteure, Praktiken und Herausforderungen des nicht formalen und informellen Lernens und deren Validierung in Europa
(*NFIL: Non Formal and Informal Learning; nicht formales und informelles Lernen*)

Renaud Damesin, Jacky Fayolle, Nicolas Fleury

Juli 2012

*Bericht für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB)
Mit der Unterstützung der Europäischen Kommission*



Inhalt

Präsentation des Dokuments	4
1. Einführung	4
1.1. Die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens: Die Herausforderungen	5
1.2. Untersuchungsmethodik	9
1.3. Hauptkriterien fuer die Aufteilung in drei Ländergruppen	10
2. Die Anerkennung der nicht formalen und informellen Bildung: eine Antwort auf sozialökonomische Erfordernisse	14
3.1. Die Anerkennung von Acquis im Hinblick auf nationale sozialökonomische Herausforderungen	14
3.2. Der Stellenwert einer Anerkennung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen für den einzelnen Arbeitnehmer	18
3.3. Das Serviceangebot der Gewerkschaften zu Bildung und Anerkennung	20
3. Öffentliche Maßnahmen und Tarifverhandlungen rund um die Validierung	22
3.1 Staatlicher Rahmen für dezentralisierte Validierung und Initiativen.....	22
3.2 Die Verbindung zu den Tarifverhandlungen steckt noch in den Kinderschuhen ..	25
4 Das Anerkennungsverfahren zur Zertifizierung von Kompetenzen	33
4.1 Die variable Einbindung von Sozialpartnern in den Validierungsprozess	33
4.2 Die Formalisierung der Validierungsmethoden	33
4.3 Auf dem Weg zu ergänzenden Ansätzen für die verschiedenen Validierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten?.....	37
5 Welche Auswirkungen hat die Validierung von NFIL auf dem Arbeitsmarkt?	39
5.1 Die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt : Die darauffolgenden Etappen	40
5.2 Die staatlichen Anreize und die Tarifverhandlungen zu vereinen, um den Markt zu orientieren.....	42
6 Europäische Perspektiven und praktische Empfehlungen	45
6.1 Die europäischen Einrichtungen, Zwang oder Hebel?.....	45
6.2 Empfehlungen zur stufenweisen Realisierung	47

Präsentation des Dokuments

Das vorliegende Dokument beschäftigt sich mit der Studie, die ein Team des Beratungsunternehmens Groupe ALPHA¹ für den Gewerkschaftsbund zu den Anerkennungspraktiken und Herausforderungen des nicht formalen und informellen Lernens (NFIL, bei Verwendung des Akronyms in Bezug auf den englischen Ausdruck *Non Formal and Informal Learning*²) durchgeführt hat. Eine erste Fassung dieses Dokuments diente als Arbeitsunterlage für die Konferenz des EGB dienen, die am 26. und 27. Juni 2012 in Lissabon stattfindet. Der thematische Ablauf der Konferenz entspricht den verschiedenen Teilen des Dokuments. Die Endfassung trägt den Ergebnissen der Konferenz Rechnung.

In einer allgemeinen Einleitung (1. Kapitel) werden die Zielsetzung und die Methoden der Untersuchung, die sich auf eine Erhebung in zehn europäischen Ländern stützt, dargelegt. Die Studie enthält eine Typologie der zehn Staaten in Bezug auf ein Kriterium, das sowohl das Engagement der staatlichen Maßnahmen zur Anerkennung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse als auch die Einbindung von gesellschaftlichen Akteuren in die Gestaltung und Umsetzung dieser politischen Orientierungen berücksichtigt. Die Besonderheiten der einzelnen Länder werden in Kurzform dargestellt. Der Leser erhält auf diesem Weg einen synthetischen Überblick über die zehn einzelstaatlichen Erhebungen, die die eigentliche Informationsgrundlage dieser Untersuchung darstellen³.

Der Einleitung folgt eine Reihe themenbezogener Kapitel:

- Im zweiten Kapitel des Dokuments werden die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen vorgestellt, die der Gestaltung der Praktiken für nicht formales und informelles Lernen zugrundeliegen: Lage am Arbeitsmarkt, erforderliche Entwicklung von Kompetenzen und Zugang zum Bildungsangebot sowie Bedarf nach Anerkennung des Einzelnen.
- Im dritten Kapitel wird die Rolle hervorgehoben, die der öffentlichen Hand und den Tarifverhandlungen als treibende Kräfte bei der Entwicklung anerkannter und validierter Praktiken für nicht formales und informelles Lernen zukommen könnte.
- Im vierten Kapitel werden die vielfältigen Anerkennungs- und Validierungsverfahren für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse sowie der Vereinfachungsbedarf dargelegt. Letzterer wurde von zahlreichen Akteuren des Systems mit dem Ziel benannt, ein tatsächlich einforderbares Recht zu schaffen.
- Im fünften Kapitel werden Analyseelemente zum Einfluss der nicht formalen und informellen Bildung auf den Arbeitsmarkt vorgestellt. Im aktuellen Krisenkontext kommt diesem Aspekt eine hohe Bedeutung zu.
- Ausgehend von der Analyse der staatlichen Praktiken und der thematischen Entwicklungen wird im sechsten Kapitel zunächst auf die europäischen Perspektiven eingegangen und es wird die Frage gestellt, wie ein Verfahren zur Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen auf einer verstärkt gemeinschaftlichen Basis zwischen den europäischen Ländern aussehen könnte. Abschließend wird ein Komplex provisorischer und teilspezifischer Empfehlungen ausgesprochen, die ohne vollständig sein zu wollen, doch einigen Themen der Nationalumfragen und der Synthese selber Rechnung tragen.

¹ Neben den drei Verfassern der Synthese gehörten ebenfalls zum Team Mathieu Malaquin (Centre Etudes & Prospective) und Nicolas Rode (ConsultingEuropa)

² „NFIL“ wird zuweilen auch als *nicht formale und informelle Lernergebnisse* ins Deutsche übersetzt.

³ Ausführliche Berichte zu den jeweiligen Erhebungen sind in englischer Sprache erhältlich.

1. Einführung

Seit über zehn Jahren messen die sozialen und politischen Kräfte in Europa der dynamischen Gestaltung von beruflichen Laufbahnen und Übergängen große Bedeutung bei. Vor diesem Hintergrund können die Praktiken „*Non formal and informal Learning*“ (NFIL) sowie deren mögliche Anerkennung und Validierung einer Vielzahl von sozialen Gruppen und insbesondere den schwächsten unter ihnen, zugute kommen und einen Beitrag zum Abbau des Bildungsgefälles leisten. Zudem können diese Praktiken das gesamte Zugangssystem zu Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in Unternehmen und am Arbeitsmarkt bedeutend beeinflussen.

Seit einigen Jahren haben die Gemeinschaftsorgane ein Gesamtwerk an beschreibenden und normativen Materialien zusammengetragen, zu denen eine von ECORYS durchgeführte und von GHK⁴aktualisierte Bestandsaufnahme, allgemeine Leitlinien, die vom Rat der Europäischen Union zur Identifizierung und Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse⁵ausgegeben wurden, sowie die *Leitlinien* des CEDEFOP⁶, deren Zweck die Identifizierung der Validierungspraktiken für nicht formales und informelles Lernen und die Förderung deren Entwicklung ist, gehören.

Kasten 1: Gemeinschaftsdefinitionen

Die **formale Bildung** wird von Bildungseinrichtungen erteilt. Sie ist seitens des Lernenden beabsichtigt und führt zu einem Abschluss. Die **nicht formale Bildung** ist ebenfalls beabsichtigt und folgt einer strukturierten Methodik, sie wird jedoch nicht von einer Bildungseinrichtung erteilt und führt im Allgemeinen nicht zu einer Zertifizierung. Die **informelle Bildung** ist als Ergebnis der täglichen Aktivitäten im Bereich Beruf, Familienleben oder Freizeitbeschäftigung in den meisten Fällen nicht beabsichtigt und führt nicht zu einer Zertifizierung. Diese europäischen Unterscheidungen werden je nach staatlichem und regionalem Kontext verschieden ausgelegt und umgesetzt. In einigen Ländern zieht man vor, ganz einfach von der Anerkennung und Validierung der Lernergebnisse und von der Erfahrung (*prior learning and expérience*) zu sprechen, unabhängig davon, wie diese Ergebnisse erworben wurden.

Unter **Anerkennung** der nicht formalen oder informellen Bildung ist deren Berücksichtigung, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und durch den Arbeitgeber bei der Stellenbeschreibung, der Funktion und der beruflichen Laufbahn des Arbeitnehmers, zu verstehen. Unter **Validierung** (auch **Akkreditierung**) der nicht formalen oder informellen Bildung wird die Übertragung der erworbenen Erfahrung in eine **Zertifizierung** verstanden.

Die auf Gemeinschaftsebene empfohlene **Formalisierung** der nicht formalen und informellen Lernergebnisse wird als ein integrierter und vollständiger Prozess erachtet, der entsprechend einer Reihe systematischer Etappen strukturiert ist. Somit umfasst die **Validierung** von Kompetenzen, die auf nicht formale oder informelle

⁴ Die gegen Mitte der Nullerjahre von ECORYS realisierte Bestandsaufnahme kann auf der Website von ECORYS/ECOTEC eingesehen werden: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>. Die Aktualisierung von 2010 ist über die Website des CEDEFOP erhältlich: CEDEFOP, European Commission and GHK (2010), *2010 update of the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning - final report*.

http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local_base=ced01

⁵ *Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen*, Rat der Europäischen Union, EDUC 118 SOC 253, 18. Mai 2004.

⁶ *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens*, CEDEFOP, 2009.

Weise erworben wurden, den Ablauf der Etappen **Identifizierung, Dokumentierung (oder Registrierung), Evaluierung** und **Anerkennung** dieser Kompetenzen, an deren Ende eine eventuelle **Zertifizierung** stehen kann. Auf staatlicher oder regionaler Ebene sind häufig nur einzelne Segmente dieser Validierungskette vorhanden. Darüber hinaus stellen die landesspezifischen Fachbegriffe zur Bezeichnung dieser Segmente nicht in allen Fällen eine direkte Übersetzung der Gemeinschaftsbegriffe dar...

Die Endzertifizierung ist nicht das obligatorische Ergebnis eines Validierungsprozesses, sondern die Perspektive dieser Zertifizierung bietet eine motivierende Zielsetzung für die Prozessteilnehmer. Der große Teil der Befragten in der öffentlichen Umfrage über das NFIL, die 2011 von der Europäischen Kommission organisiert wurde, hat sich hierfür geäußert (Commission Européenne, 2012a).

Die Europäische Kommission hat ein Verfahren zur Ausarbeitung von Empfehlungen für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse, deren Anerkennung und Validierung angestrengt. In diesem Kontext hat der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) das Beratungsunternehmen Groupe ALPHA mit einer Untersuchung der Praktiken und Anerkennungsmethoden für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse beauftragt, die sich auf eine in zehn europäischen Staaten durchgeführte Erhebung stützt. Unter Berücksichtigung der bereits zu diesem Thema ausgeführten Arbeiten ging es darum, die Einbindung der Sozialpartner als Faktor des Engagements der Ländern im Hinblick auf die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse und deren sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen aufzuzeigen. Nach der Aufführung verschiedener Schlüsselthemen der nicht formalen und informellen Lernergebnisse werden in dieser Einleitung die Untersuchungsmethodik der Group ALPHA dargelegt und die Länder, in denen die Erhebung durchgeführt wurde, in Kurzfassung vorgestellt.

1.1. Die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens: Die Herausforderungen

Ein großer facettenreicher Komplex sozialer Gruppen mit Interesse an einer Validierung der NFIL

Das Interesse, das den Verfahren und Ergebnissen der nicht formalen und informellen Bildung entgegengebracht wird, findet seine Berechtigung in dem großen Anteil (ein Viertel bis ein Drittel) an der europäischen Erwerbsbevölkerung von Arbeitskräften mit niedrigem Bildungsniveau, deren Qualifikationen nicht über die Sekundarstufe I hinausgeht. Dieser Bevölkerungsteil besteht aus einer Vielzahl gefährdeter Bevölkerungsgruppen: Jugendliche, die ohne anerkannten Abschluss aus dem Schulsystem ausgeschieden sind; Migranten, deren Fachkenntnisse zuweilen schwierig auf das Aufnahmeland übertragbar sind; Frauen, die verspätet eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder wiederaufnehmen; gering qualifizierte Arbeitslose, die über lange Zeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren; Erwachsene mit Lese- und Schreibschwierigkeiten usw. Die Beeinträchtigungen dieser Gruppen können sich als langfristig erweisen, da den Erwachsenen, die über eine geringe Erstausbildung verfügen, der Zugang zu lebenslangem Lernen während ihrer beruflichen Laufbahn in vielen Fällen erschwert ist. Die Benachteiligungen häufen sich mit der Zeit.⁷

„Formalisierung“ der nicht formalen und informellen Lernergebnisse zum Abbau des Bildungsgefälles

Der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens kommt im Rahmen der zugunsten der Aufwertung von Lernergebnissen bestätigten europäischen Ausrichtung ein gesondertes Interesse zu. Dies beinhaltet:

- der beruflichen Entwicklung am Arbeitsplatz im Rahmen von Erwerb und Anerkennung von Kompetenzen einen größeren Stellenwert einräumen;

⁷ Dies bestätigt auch folgende Studie: *Formelle Erwachsenenbildung: Lebenslanges Lernen in der Praxis*, Eurydice Netz, Europäische Kommission, Februar 2011.

- die Aufmerksamkeit anstatt auf die Zeugnisse der formalen Erstausbildung verstärkt auf die im Laufe der Berufskarriere erreichten Lernergebnisse richten.

Die Anerkennung von *Lernergebnissen* wird in den Arbeiten der Sachverständigengruppen als höchst wünschenswert für eine verbesserte Gestaltung der beruflichen Laufbahn und der Übertragbarkeit von Fachkenntnissen erachtet⁸. Sie stärkt die Motivation des Einzelnen in Bezug auf das lebenslange Lernen. Sie stützt sich auf verschiedene laufende Entwicklungen, in deren Rahmen die europäischen sozialen Akteure ihren Einfluss geltend machen (siehe Kasten 2). Mittels der Programme und Bezugsrahmen für das nicht formale und informelle Lernen wird das Ziel verfolgt, die Zertifizierung von Kompetenzen in die nationalen Systeme zu integrieren und deren Annäherung über den Ansatz *Lernergebnisse* zu begünstigen.

Kasten 2: Ein bereits konsistenter Acquis communautaire von Grundsätzen und Instrumenten

Die Europäische Union hat im Bereich allgemeine und berufliche Bildung verschiedene Mechanismen und Instrumente entwickelt, die sowohl Studenten als auch angestellten Arbeitskräften Zugang zu Mobilitätsmöglichkeiten geben und auf diese Weise ihre persönlichen und beruflichen Perspektiven unter Berücksichtigung ihrer Rechte und Kompetenzen erweitern. Diese Mechanismen leisten einen Beitrag zum schrittweisen Aufbau eines echten europäischen Arbeitsmarktes, der unter dem Prinzip der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen steht, die vergleichbar und zwischen den verschiedenen Ländern übertragbar sind. Die Lissabon-Strategie hat einen Rahmen bereitgestellt, um in diesem Bereich aktiv werden zu können. Die in diesem Zusammenhang enttäuschende Umsetzung hielt jedoch dazu an, resoluter gegen die Hemmnisse im Rahmen der Strategie *Europa 2020* vorzugehen. Das Programm zum lebenslangen Lernen ist auf diese Herausforderung ausgelegt: Annäherung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung, Schnittstellen zwischen Berufsausbildung und Hochschulbildung, Vorsorgemaßnahmen für die Alterung von Arbeitskräften, erweiterter Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Anerkennung von am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen.

Die europäischen gesellschaftlichen Akteure haben einen Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet. Sie haben sich über die Referenzprinzipien verständigt, damit insbesondere der Zugang zu Bildung zum umfassenden Charakter des europäischen Arbeitsmarktes beiträgt. Ihnen stehen diesbezüglich Studien zur Verfügung, die gemeinsam im Rahmen ihres Dialogs durchgeführt wurden. 2002 haben der Europäische Gewerkschaftsbund (EGW/ETUC), Business Europe (damals UNICE), die Europäische Vereinigung der Mittel- und Kleinunternehmen (UEAPME) und das European Centre of Employers and Enterprises providing Public services (CEEP) einen **Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen** vereinbart. In diesem Rahmen wurde in erster Linie darauf abgezielt, dem Dialog zwischen Arbeitnehmern, Unternehmen und öffentlichen Körperschaften positive Impulse um die vier folgenden Prioritäten zu geben: Antizipation der erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen; Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen; Information, Betreuung und Beratung; Mobilisierung der Ressourcen. Eine Evaluierung der Umsetzung dieses Rahmen erfolgte im Jahr 2006.

Um die Errungenschaften des sozialen Dialogs konkret umzusetzen und weiterzuentwickeln, bringt der EGW regelmäßig und eindrucksvoll seine Vorschläge zur Bedeutung des lebenslangen Lernens vor. Im März 2009 nahm der EGW die **EntschlieÙung zu Erstausbildung, beruflicher Bildung und Weiterbildung**

⁸ Siehe *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: Sofortige Maßnahmen. Ein Bericht der Sachverständigengruppe über Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen*, Europäische Kommission, Februar 2010. Die Gemeinschaftsinitiative *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen* wurde im Rahmen der vom Centre Etudes & Prospective der Groupe ALPHA für den Europäischen Gewerkschaftsbund in *Für eine gewerkschaftliche Version der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“*, Oktober 2010, kritisch untersucht. http://www.etuc.org/IMG/pdf/NSNJ_FINAL_REPORT_DE-3.pdf

für eine europäische Beschäftigungsstrategie an, die die Forderung nach einem effektiven Bildungsrecht, das allen Bürgern und Erwerbstätigen offen steht, enthält. Die EntschlieÙung war offensichtlich richtungsweisend für die Mitteilung der Europäischen Kommission **Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020**, die im Juni 2010 veröffentlicht wurde. Die Mitteilung nimmt zahlreiche Aktionsziele und -prinzipien auf, die von den europäischen Gewerkschaften vorgebracht wurden:

- Ausstattung der Personen mit der richtigen Kombination aus Kompetenzen und eine diesbezügliche Aktualisierung anhand Erstausbildung und Weiterbildung.
- Förderung von Systemen für lebenslanges Lernen durch ein Angebot an Orientierungsdiensten und der Gewährleistung individueller Lernpfade, indem die Anerkennung von Lernergebnissen am Arbeitsplatz sichergestellt wird.
- Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme, indem nationale Qualifikationsrahmen unter Bezugnahme auf den europäischen Rahmen ausgearbeitet werden. Auf diese Weise soll die Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildung und Hochschulbildung verbessert und eine positive Mobilität für Arbeitnehmer begünstigt werden.

Der EGB hat im Dezember 2010 eine neue EntschlieÙung **Davantage d'investissements dans l'éducation et la formation tout au long de la vie pour des emplois de qualité** (Mehr Investitionen in lebenslange Aus- und Fortbildung für Beschäftigungsqualität) angenommen. In dieser EntschlieÙung sind die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung zum integrativen Arbeitsmarkt, die im März 2010 zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossen wurde (**Rahmenbedingungen über integrative Arbeitsmärkte**, BusinessEurope, CEEP, EGB, UEAPME) wieder aufgenommen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Einführung von individuellen Programmen zur Kompetenzentwicklung, die gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden. Der EGB weist verstärkt auf die Erfordernis der Validierung der nicht formalen und informellen Bildung entsprechend glaubwürdigen Verfahren hin, die die Übertragbarkeit von anerkannten Kompetenzen gewährleisten.

Die Europäische Kommission hat kürzlich am 18. April 2012 die **Mitteilung Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung** gestalten veröffentlicht, in der die im Rahmen der Strategie Europa 2020 vorgestellten Themen wieder aufgegriffen werden, während die europäischen Länder nach möglichen Wegen zur Ankurbelung des Arbeitsplatzwachstum suchen. In dieser Mitteilung wird verstärkt auf die soziale Integration und das Vertrauen als Faktoren für die Wirtschaftsdynamik hingewiesen. Unter dem Abschnitt „Investitionen in Qualifikationen“ wird verstärkt auf den spürbaren Mangel an Qualifikationen hingewiesen, der sich in Form von freibleibenden Arbeitsstellen an den europäischen Arbeitsmärkten niederschlägt. Zudem wird eine bessere Nachverfolgung und Antizipierung von Qualifikationen, insbesondere durch die Einrichtung eines **EU-Qualifikationspanoramas** gefordert, das bis Ende 2012 zur Verfügung stehen soll. Dieses gilt als erster Schritt in Richtung Zusammenfassung aller bestehenden Antizipationsinstrumente und präsentiert in einer gemeinsamen Übersicht die Beschäftigungsaussichten und den kurz- und mittelfristigen Qualifikationsbedarf auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene.

Was die Umsetzung betrifft, ist sich die Kommission darüber bewusst, dass das europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) mit Informationen über Stellen- und Ausbildungsangeboten derzeit noch eine untergeordnete Rolle spielt. Die **mehrsprachige europäische Klassifizierung für Fertigkeiten, Kompetenzen und Berufe (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy, ESCO)**, die derzeit weiterentwickelt wird und in Zukunft einige Tausend Stellenbeschreibungen enthalten soll, dürfte die Annahme einer gemeinsamen Sprache durch die Institutionen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes begünstigen. Die gemeinsame operative und präzise Sprache soll dazu dienen,

Arbeitgeber und Arbeitssuchende zusammenbringen: Die Arbeitgeber und die europäischen Arbeitsämter greifen auf ESCO zu, um geforderte Fertigkeiten und Qualifikationen für eine Stellenbeschreibung festzulegen. Den nationalen und europäischen Sozialpartnern soll die Agenda des Programms ESCO uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Dabei geht es nicht darum, eine schwerfällige und rigide Struktur zu schaffen, sondern einen offenen Prozess zu fördern, im Rahmen dessen die unterschiedlichen Auffassungen der Einzelstaaten in Bezug auf gleiche Berufe Berücksichtigung finden.

Die Kommission tritt für die Einrichtung eines systematischen Bezugsrahmens für die verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme auf Kompetenzebene des **Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF)** ein. Diesbezüglich schlägt sie vor, dass der bereits verwendete **Europäische Lebenslauf** um einen **europäischen Qualifikationspass** ergänzt wird, der einen Überblick über die Kompetenzen des Inhabers unabhängig davon, wie diese Kompetenzen erworben wurden, bietet. In Bezug auf verstärkt mobile Arbeitnehmer weist die Kommission auf ihren Richtlinienvorschlag von Dezember 2011 hin, der auf die Einführung einer **europäischen Berufskarte** abzielt.

Die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens versteht sich als Teil der Bemühungen, auf eine verstärkte Konsistenz des europäischen Beschäftigungsmarktes hinzuwirken. Als Grundlage dient die Anerkennung der effektiven Qualifikationen von Arbeitnehmern, die über deren Zertifizierung erfolgen und ihre Übertragbarkeit erleichtern kann. Der EGB wünscht, dass die Kommission die Mitgliedstaaten zur Verbesserung von bestehenden Validierungspraktiken von nicht formalen und informellen Lernergebnissen anhält und in den Bereichen, in denen diese Praktiken noch in den Kinderschuhen stecken, solche Mechanismen weiterentwickelt.

Die potenziell systembedingte Wirkung der Verbreitung und Validierung der NFIL

Die weitflächige Verbreitung von NFIL-Praktiken dürfte sich systembedingt auf die anerkannte Rolle von Qualifikationen in Unternehmen und die Ausgewogenheit des Arbeitsmarktes auswirken. Die Entwicklung und Anerkennung von Acquis des nicht formalen und informellen Lernens trägt dazu bei, Arbeitnehmer verbessert auf berufliche Übergänge vorzubereiten. Die anerkannten Qualifikationen werden ergänzend zu den Kompetenzen, die sie im Rahmen der Erstausbildung durch ihre vor dem Eintritt ins Berufsleben erworbenen Abschlüsse nachweisen können, weiterentwickelt. Zudem erhalten die Arbeitgeber einen verbesserten Überblick über das Angebot an Qualifikationen. Dadurch können das Beschäftigungsangebot und die diesbezügliche Nachfrage verbessert aufeinander abgestimmt werden.

Privatunternehmen, der öffentliche Sektor und das Vereinswesen sind als Interessengruppen an der nicht formalen und informellen Bildung beteiligt (insbesondere wenn ihre Tätigkeit auf einen Lernansatz für die beteiligten Beschäftigten ausgerichtet ist). Die Sozialpartner verfolgen sowohl auf Seite der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber das Anliegen, sich aktiv an der Förderung und der Regelung von aussichtsreichen Initiativen zu beteiligen. Die Identifizierung und die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse mobilisieren zahlreiche gesellschaftliche und institutionelle Akteure. Deren Koordinierung entsprechend gemeinsamer Grundsätze und konkreter Programme ist ausschlaggebend für den Stellenwert der nicht formalen und informellen Bildung und deren Validierung als rechtmäßiger Bestandteil des gesamten Aus- und Weiterbildungssystems.

Die Eingliederung des nicht formalen und informellen Lernens in das Aus- und Weiterbildungssystem kann zu Spannungen und Störungen führen. Somit können die Organismen, die für aktuelle Zertifizierungsstandards zuständig sind, angesichts der Validierung von Qualifikationen, die auf nicht formalen oder informellen Wege erworben und anerkannt werden, Vorbehalte im Rahmen ortsbezogener und spezifisch individueller Kontexte anmelden. Wird das nicht formale und informelle Lernen zu Recht oder Unrecht als Ersatz der formalen Bildung, die nach Diplomstudiengängen organisiert ist, wahrgenommen, kann dies unter den sozialen Akteuren, die über einen gleichberechtigten Zugang zur formalen Bildung und über die Ausbildungsqualität wachen, Misstrauen erregen.

Das nicht formale und informelle Lernen zielt auf die Entfaltung des Einzelnen ab. Angehörigen sozial schwacher Gruppen wird hierdurch die Möglichkeit gegeben, ihre Erfahrungen auf unkomplizierte Weise anerkennen bzw. validieren zu lassen. Die nicht formale und informelle Bildung ist in diesem Sinne eine Stütze für den sozialen Zusammenhalt. Mit ihnen wird zudem ein ehrgeiziges systembedingtes Ziel verfolgt, das darin besteht, das Aus- und Weiterbildungssystem insgesamt effizienter zu gestalten und zur Sicherung von beruflichen Laufbahnen in und außerhalb von Unternehmen beizutragen. Bei der Formalisierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse, deren effektiver Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt und einer möglichen Zertifizierung handelt es sich somit um Themen des öffentlichen Interesses.

1.2. Untersuchungsmethodik

Um die europäische Diversität in Bezug auf Anerkennungspraktiken für nicht formale und informelle Bildung und Einbindungsmöglichkeiten der Sozialpartner aufzuzeigen, wurden für die Erhebung zehn Länder ausgewählt, die sich nach der Bestandsaufnahme 2010 von CEDEFOP und GHK in Bezug auf die nicht formale und informelle Bildung und deren Validierung auf hohem, mittleren oder niedrigem Fortschrittsniveau befinden.

Ebenen der Anerkennung von NFIL und seiner Validierung

Hoch	Mittelhoch	Mittelniedrig	Niedrig
Finnland, Frankreich, Norwegen, die Niederlande, Portugal	Deutschland, Dänemark, Spanien, Rumänien, Vereinigtes Königreich (England, Nordirland, Wales), Vereinigtes Königreich (Schottland), Schweden	Österreich, Belgien (Flandern), Belgien (Wallonien), Estland, Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Litauen, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien	Bulgarien, Kroatien, Zypern, Griechenland, Ungarn, Lettland, Malta, Polen, Türkei

Quelle : Hawley J., Souto Otero M. et Duchemin C. (2010).

Dabei wurden die folgenden zehn Länder berücksichtigt: Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien (England), Italien, Polen, Portugal, Rumänien, Spanien.

Die Studie wurde in drei aufeinander folgenden Phasen ausgeführt:

1. In einer Vorbereitungsphase von September bis November 2011 konnte anhand der Analyse verfügbarer nationaler Informationen und des Austauschs mit sämtlichen nationalen Gewerkschaftsvertretern, die EGB-Mitglieder sind, eine Vordiagnose auf jedes berücksichtigte Land angepasst erstellt werden.
2. In einer zweiten Phase, zwischen November und März 2012, wurden die zehn nationalen Erhebungen ausgeführt, die sich auf Gespräche mit den Akteuren der Vorrichtungen für Berufsbildung und Validierung der nicht formalen und informellen Bildung in jedem Land stützten. In diesem Zusammenhang wurden Sozialpartner, Arbeitgeber und Gewerkschaftler vor Ort sowie öffentliche Einrichtungen und Bildungszentren befragt.
3. In einer dritten Phase wurden schließlich die staatlichen Profilbeschreibungen als Präsentation und Zusammenfassung der staatlichen Erhebungen verfasst. Die staatlichen Profilbeschreibungen sind Grundlage der vorliegenden Synthese, die von den Beiträgen der Lissabonner Konferenz am 26. und 27. Juni 2012 bereichert wird.

1.3 Hauptkriterien fuer die Aufteilung in drei Ländergruppen

In den zehn berücksichtigten Ländern wird mit der Studie insbesondere bezweckt, die Einbindung von sozialen Akteuren, insbesondere den Gewerkschaften, in die Festlegung und Umsetzung von Validierungsmechanismen für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse sowie die Wirkung dieser Einbindung zu analysieren. Das Engagement von sozialen Akteuren und dessen Effizienz ist oder kann wegweisend sein für die systembedingte Wirkung dieser Vorrichtungen, wenn diese in die Aus- und Weiterbildungssysteme sowie die Mechanismen des Arbeitsmarktes eingegliedert werden.

Die Erhebungen begründen eine Typologie der Lage in den Einzelstaaten. Diese Typologie steht nicht im Widerspruch mit der Klassifizierung von CEDEFOP-GHK, bevorzugt jedoch **das Schnittstellenkriterium zwischen den staatlichen Validierungsmaßnahmen für das nicht formale und informelle Lernen und der Art der Einbindung sozialer Akteure, insbesondere Gewerkschaften**. Aus der Typologie gehen drei unterschiedliche Ländergruppen hervor: zwei gegensätzliche Gruppen und eine Mittlergruppe. Bei der ersten Gruppe handelt es sich um Länder, in denen die Sozialpartner in die bestehenden öffentlichen Programme zur Anerkennung von NFIL eingebunden sind. In der zweiten Ländergruppe kann die autonome Beteiligung der Gewerkschaften am Bildungswesen sehr aktiv ausgelegt sein, ohne dass auf institutioneller Ebene ein ausgereiftes und tragfähiges System zur Anerkennung der nicht formalen und informellen Bildung (bisher) zur Verfügung steht. Zwischen diesen beiden polaren Gruppen umfasst die Mittlergruppe die Länder, in denen die öffentliche Initiative anstatt auf staatlicher verstärkt auf regionaler Ebene zum Tragen kommt.

Die drei Gruppen, die im Hinblick auf das Auswahlkriterium Unterschiede aufweisen, sind auch in anderen Bereichen nicht homogen. Die in einer Gruppe zusammengefassten Länder können sich auf sehr unterschiedlichen Entwicklungsstufen in Bezug auf die Wirtschaft allgemein oder das Bildungssystem befinden. Die Einrichtung von Validierungsprogrammen für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse entspricht somit keinem sozialökonomischen Determinismus. Vielmehr ist sie Ausdruck der Kapazität der gesellschaftlichen und politischen Akteure, derartige Programme entwickeln und sich für deren Umsetzung einsetzen zu können. Diese Kapazität kann in sehr verschiedenen Ländern vorhanden sein, weshalb die Einführung gemeinsamer Orientierungshilfen auf europäischer Ebene unter einem weitgehend positiven Zeichen steht.

1. **Länder, die über weitreichende öffentliche Programme zur Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse mit universeller Ausrichtung (selbst wenn bevorzugte Zielsetzungen vorhanden sind) und eine in die Systeme für lebenslanges Lernen integrierte Validierung verfügen: Dänemark, Finnland, Frankreich, und Portugal.** Die staatlich geförderten Programme, die jeweils Beschränkungen und Widersprüche aufweisen, sind bereits vorhanden, können weiter entwickelt werden und auf europäischer Ebene wegweisend sein.

- **In Dänemark** wurde im Jahr 2004 die politische Maßnahme „Anerkennung der Lernergebnisse im Bildungssystem“ *Recognition of prior Learning in the Education system* angenommen, die durch die Entwicklung der Rechtslage 2007 weiter ausgebaut wurde. Der Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse wird in diesem Zusammenhang hohe Priorität eingeräumt. Die nicht formale und informelle Bildung findet im gesamten Bildungssystem Berücksichtigung, deren Validierung ist jedoch in erster Linie auf die berufliche Aus- und Weiterbildung für Erwachsene beschränkt. Im Privatsektor bestehen seit Langem Praktiken zur Validierung der Berufserfahrung, und die Gewerkschaften unterstützen die Bemühungen von Einzelpersonen zur Anerkennung der erworbenen Berufserfahrung. Das Validierungssystem für das nicht formale und informelle Lernen kam zwischen 2004 und 2006 rund 150.000 Personen zugute. Der dänische Bildungsminister hat kürzlich verschiedene Initiativen auf den Weg gebracht, um das Verständnis für das System zu verbessern und dessen Wirkung zu steigern.
- **Finnland** verfügt seit Mitte der 1990er Jahre über ein auf Kompetenzen gestütztes Zertifizierungssystem für die Erstausbildung und die Weiterbildung. Der Anerkennung der

erworbenen Berufserfahrung kommt in diesem System, an dem die Sozialpartner sowie die Unternehmen aktiv beteiligt sind, eine zentrale Bedeutung zu. Zwischen 1997 und 2008 konnten über 65.000 Personen unter Zugriff auf dieses System ihre Kompetenzen teilweise oder insgesamt anerkennen lassen.

- **In Frankreich** wurde mit dem Gesetz von 2002 als zentraler Maßnahme die *Anerkennung früherer Lernerfahrungen* (Validation des Acquis de l'Expérience - VAE) eingeführt, mit der die ehemalige Vorrichtung auf alle vom Staat und den Sozialpartnern anerkannten Qualifikationen ausgeweitet wurde. Jeder Bürger, der über eine mindestens dreijährige berufliche oder ehrenamtliche Erfahrung verfügt, hat das Recht, eine Validierung seiner Kompetenzen über diese Vorrichtung anzustrengen. Das System kann genutzt werden, um eine vollständige Zertifizierung zu erwerben oder um Module für einen Vollaabschluss bescheinigen zu lassen. Im Zeitraum 2002 bis 2005 wurden über 5.000 Zertifizierungen bestätigt und im Jahr 2008 wurden zahlenmäßig 53.000 Anwärter für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen erfasst. Die Sozialpartner spielen bei der Umsetzung der Anerkennung früherer Lernerfahrungen eine wichtige Rolle und zahlreiche Unternehmen bieten ihren Beschäftigten einen vereinfachten Zugriff auf diese Vorrichtung.
 - **In Portugal** wurde eine weitreichende öffentliche Initiative unter der Bezeichnung *Novas Oportunidades* 2006 auf den Weg gebracht. Ziel ist es dabei, der größtmöglichen Anzahl von betroffenen Personen die Möglichkeit zu eröffnen, eine Mindestzertifizierung, die zwölf Schuljahren entspricht, zu erwerben. In diesem Rahmen werden die Erfahrungswerte genutzt, die mit der früheren Umsetzung eines Anerkennungsverfahrens für Qualifikationen gesammelt wurden („*Reconhecimento, Validação e Certificação de Competencias*“, RVCC). Die sehr ehrgeizigen quantitativen Ziele der Initiative wurden im Rahmen ihrer Umsetzung durch die Einrichtung eines Netzwerkes von 450 Zentren *Novas Oportunidades* unterstützt, die häufig in vorhandene Berufsbildungszentren integriert wurden. Der Umsetzung der Initiative kamen die gute Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen öffentlichen Institutionen und das aktive politische, institutionelle und operative Engagement der sozialen Akteure zugute. Mit der Initiative wurde ein Validierungsverfahren für erworbene Kompetenzen in zweifacher Hinsicht eingerichtet, im Rahmen dessen sowohl den zentralen Bildungskompetenzen als auch den beruflichen Qualifikationen Rechnung getragen wird. Die Zielumsetzung war insbesondere im Hinblick auf die erste Kompetenzart zufriedenstellend, was die Wirkung der Initiative auf die Funktionsweise des Arbeitsmarktes eingeschränkte.
2. **Länder, in denen die Validierungsverfahren für das nicht formale und informelle Lernen in erster Linie auf lokale oder regionale Initiativen für bestimmte Branchen und/oder Berufsgruppen zurückzuführen sind: Italien, Spanien.** In diesen zwei Ländern ist auf staatlicher Ebene nur ein geringes Engagement für die nicht formale und informelle Bildung vorhanden. Spanien verfügt über einen besseren nationalen Rahmen, und die Initiativen der autonomen Gemeinschaften werden entsprechend einem klar festgelegten staatlichen Verfahren umgesetzt, während ein solcher nationaler Rahmen in Italien (noch) nicht vorhanden ist.
- **In Italien** wurde der Entwicklung eines Validierungssystems für das nicht formale und informelle Lernen Mitte der Nullerjahre Priorität eingeräumt. Insbesondere wird dieser Prozess durch die Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens angetrieben, der sich auf Standardkriterien stützt. Die Ausrichtung auf Fortschritte in der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens wird von mehreren abgeschlossenen oder laufenden Initiativen auf regionaler Ebene unterstützt. Während einige Regionen echte Initiativen für eine NFIL-Validierung auf den Weg gebracht haben, befassen sich andere weiterhin mit der Teileinrichtung von Instrumenten für die Validierung. In dem im Jahr 2005 erstellten offiziellen Dokument *Libretto Formativo del Cittadino* werden die Kompetenzen erfasst, die im Rahmen von Bildungsprogrammen und in nicht formalen oder informellen Kontexten erworben wurden. Der Inhalt des *Libretto Formativo del Cittadino* wurde zwischen 2006 und 2009 in dreizehn italienischen Regionen auf die Probe gestellt. Dabei ist

das *libretto* weiterhin stärker auf die Dokumentation, als auf die Validierung von Kompetenzen ausgerichtet. Im Februar 2010 wird in einer Vereinbarung zu den Bildungsmaßnahmen zwischen dem Arbeitsministerium, den Regionen und Sozialpartnern explizit auf die Validierung als einem wichtigen Entwicklungsbereich hingewiesen. Die institutionellen Ressourcen und die Bereitschaft der Gewerkschaften sind vorhanden, um einen ambitionierteren nationalen Rahmens voranzutreiben. In der Tat haben vor kurzem zwei Abkommen und ein Gesetzesentwurf den Weg für die Einführung von einem Validierungs- Zertifizierungssystem auf nationaler Ebene geebnet: Das Abkommen vom 19. April 2012 zwischen den Regionen und der Regierung sieht die Einführung von einem Nationalzertifizierungssystem der Kompetenzen für alle Sektoren mit Zertifizierungsmindestvorschriften vor; am 20 Juni 2012 unterzeichneten die italienischen Regionen ein Abkommen untereinander, das eine Verstärkung des Aprilabkommens durch Followup-Maßnahmen über seine Anwendung auf territorialer Ebene; Am Anfang des Sommers 2012, beginnt das italienische Parlament die Debatte über ein künftiges Gesetz über die Validierung und Zertifizierung der Kompetenzen auf nationaler Ebene.

- **In Spanien** stellt „die allgemein zugängliche Akkreditierung des nicht formalen und informellen Lernens“ seit einem Grundsatzgesetz von 2002 eine Komponente des spanischen Systems für berufliche Aus- und Weiterbildung und für die diesbezügliche Zertifizierung dar. Die praktische Umsetzung, die kürzlich erfolgte, bleibt jedoch auf Teilbereiche begrenzt: Ein königlicher Erlass von 2009 sieht eine Umsetzung auf bestimmten Kompetenzstufen vor, und die jährlichen Prüfungseinladungen (*convocatorias*) beziehen sich lediglich auf bestimmte Branchen und erfolgen auf Initiative der zuständigen regionalen Körperschaften in den autonomen Gemeinschaften. Die *convocatorias*, die auf nationaler Ebene gemäß staatlichen Regelungen organisiert werden, zielen auf spezielle Arbeitsmarktsegmente in Abstimmung mit dem geschätzten quantitativen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und den finanziellen Erfordernissen ab. Einige Gemeinschaften wie Galizien verfolgen ein proaktives Vorgehen, während in bestimmten anderen spanischen Regionen wie Aragon die Sozialpartner das Verfahren als zu komplex und bürokratisch erachten, um potenziell interessierte Arbeitnehmer motivieren zu können.

3. Länder, in denen das aktive gewerkschaftliche Vorgehen im Bildungsbereich einher geht mit einem institutionelles System, das zuweilen lediglich eine unvollständige Validierung des nicht formalen und informellen Lernens vorsieht und dessen Entwicklung keine Priorität eingeräumt wird. Diese Situation ist je nach Land auf verschiedene Gründe zurückzuführen. In Deutschland lässt das stark strukturierte Berufsausbildungssystem wenig Platz für die Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen. In England ist aufgrund des Systems NVQ (*National Vocational Qualifications*) eine modulare Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnissen möglich, wobei diese Möglichkeit jedoch nicht voll ausgeschöpft wird. In Rumänien können die von den Gewerkschaften aktiv angebotenen Bildungsleistungen nicht die Schwächen eines institutionellen Validierungssystems für nicht formale und informelle Lernergebnisse aufwiegen, dem es weiterhin an Reife und Tragfähigkeit fehlt. In Polen steckt die Entwicklung der Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse, die auf lokale Initiativen zurückgeht, noch in den Kinderschuhen.

- **In Deutschland** fügt sich die Anerkennung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse nicht spontan in das sehr strukturierte und anspruchsvolle System ein, demzufolge eine hochwertige Berufsausbildung im Hochschulbereich angesiedelt ist. Das nicht formale und informelle Lernen stellt eine Lücke in diesem System dar. Die Erwerbstätigen können in erster Linie auf individuelle Weise ihre beruflichen Kompetenzen und den Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten in Form der Externenprüfung formal anerkennen lassen. Hiervon ist in jeder Altersklasse ein großer Anteil von Arbeitskräften betroffen. Dieser Weg scheint jedoch heute nicht den Erfordernissen derjenigen zu entsprechen, die nicht von den Vorteilen des dualen Bildungssystems profitieren. Dazu gehören unter anderem Jugendliche, die zu früh aus dem Schulsystem ausgeschieden sind, und Migranten. Angesichts der im Bildungssystem bestehenden Schwachstellen, aufgrund derer ein Teil der Arbeitskräfte in einem Land der demografischen Alterung aus dem System „fallen“, kann eine

verbesserte Anerkennung der Formalisierung der nicht formalen und informellen Bildung das hochentwickelte Berufsbildungssystem positiv ergänzen.

- **In England** ist die Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens solide im Nationalsystem der beruflichen Qualifizierungen (*National Vocational Qualifications*) verankert, wobei bewährte Methoden zur Anerkennung der Erfahrungen zur Verfügung stehen. Das Anerkennungsverfahren hat jedoch heute keine Priorität. Die gewerkschaftliche Aktion kommt dank den „Bildungsvertretern“ (*Learning Representatives*) einer echten informellen Bildungsgemeinschaft am Arbeitsplatz gleich, die für die Erwerbstätigen umfangreiche Leistungen erbringt. Dabei muss die Anerkennung der Kompetenzen nicht unbedingt im Rahmen einer Zertifizierung erfolgen. Der modulare und pragmatische Ansatz der NVQ ebnet jedoch den Weg für ein solches Zertifizierungsverfahren. Für bestimmte festgelegte Aus- und Weiterbildungsbereiche existieren Methoden und Leitlinien, um die nicht formale und informelle Bildung in Verbindung mit dem staatlichen Zertifizierungsrahmen anzuerkennen. Diese Ansätze weisen große Unterschiede in Bezug auf ihren Geltungsbereich und die Anzahl der Begünstigten auf. Der Ansatz der NVQ, der als einer der ersten in den 1980er Jahren eingeführt wurde, sieht für Einzelpersonen die Möglichkeit vor, ihre erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen. Die entsprechende Zertifizierung kann je nach den individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz, in anerkannten Bildungszentren oder „à la carte“ erfolgen. Zudem werden die verschiedenen Verfahren von Akkreditierung und von Anerkennung des früheren Lernens und der gesammelten Erfahrung *Accreditation of Prior Learning* (APL), *Accreditation of Prior Experiential Learning* (APEL) und *Recognition of Prior Learning* (RPL) seit Anfang der 1990er Jahre dazu genutzt, den Zugang zum Hochschulbereich und eine entsprechende Zertifizierung zu gewährleisten.
- **Rumänien** verfügt über ein System zur Anerkennung für nicht formales und informelles Lernen, das aufbauend auf einem Komplex an Gesetzen und Dekreten in den Nullerjahren eingerichtet wurde. Das System bezieht sich ausdrücklich auf die Zertifizierung von Kompetenzen, die in formalen, informellen und nicht formalen Kontexten erworben wurden. Der Nationale Rat der Erwachsenenbildung *National Council of Adult Training* (CNFPA), der seit Kurzem mit der Einrichtung Nationalbehörde der Zertifizierung *National Authority of Qualifications* fusioniert ist, genehmigt und überwacht ein Netzwerk an Anerkennungszentren und spielt somit eine grundlegende Rolle bei der Zertifizierung von Kompetenzen. Zwischen 2006 und 2010 haben die vom CNFPA zugelassenen Bildungszentren somit an die 30.000 Zertifikate für 150 Berufssparten erteilt. Diesem institutionellen System, das zurzeit reformiert wird, fehlen weiterhin Ausgewogenheit, Tragfähigkeit und Glaubwürdigkeit. Im Rahmen der beachtlichen gewerkschaftlichen Initiativen werden eine Auswahl an Gewerkschaftsmitgliedern als Sachverständige im Bereich Bildung geschult und Berufsbildungszentren unter Beihilfe anderer wirtschaftlicher und sozialer Akteure mobilisiert, um für die Erwerbstätigen auf diese Weise wichtige Dienstleistungen zu erbringen. Dies führt jedoch noch nicht zwingend zu einer staatlich anerkannten Zertifizierung. Zu den institutionellen Maßnahmen für die Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens muss noch eine tragfähige Beziehung hergestellt werden.
- **In Polen** wird der akademischen Bildung seit jeher hohe Priorität eingeräumt, während der Kultur des lebenslangen Lernens wenig Bedeutung beigemessen wird. Ganz offensichtlich sind die formellen Bemühungen zur Angleichung an den europäischen Rahmen wenig mit den bewährten Politiken und Praktiken der gesellschaftlichen Akteure verwurzelt. Polen verfügt noch nicht über ein System zur Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens. Der aktuelle Rechtsrahmen berücksichtigt lediglich den Erwerb von Kenntnissen in einem formalen Rahmen von Erstausbildung und Weiterbildung. Die zahlreichen Initiativen seitens der polnischen Behörden weisen jedoch auf ein wachsendes Interesse für die Herausforderung hin, die das lebenslange Lernen und die Berücksichtigung der erworbenen nicht formalen und informellen Bildung darstellen. Die auf Ebene der Regionen oder Hochschulen durchgeführten lokalen Initiativen sind Ausdruck einer Entwicklung, die noch in den Kinderschuhen steckt.

2. Die Anerkennung der nicht formalen und informellen Bildung: eine Antwort auf sozialökonomische Erfordernisse

3.1. Die Anerkennung von Acquis im Hinblick auf nationale sozialökonomische Herausforderungen

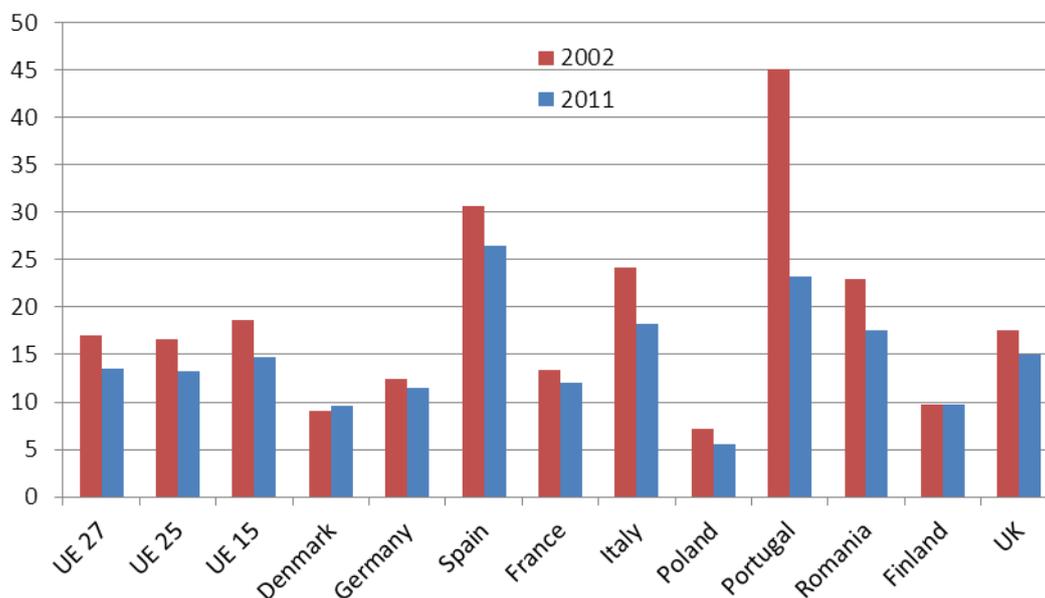
Dieser Teil befasst sich in erster Linie mit den sozialökonomischen Kontexten, im Rahmen derer die Praktiken zur Anerkennung von nicht formalen oder informellen Kompetenzen umgesetzt werden. Obwohl diese Praktiken bestimmten Erfordernissen genügen, stellen sie keinen generellen Lösungsansatz für die Problematik, die im Bereich Bildungszugang besteht. Es empfiehlt sich, ihren Stellenwert richtig zu bemessen.

Allgemeiner Bedarf an einer Kompetenzausweitung in der Erwerbsbevölkerung

Das wichtigste Merkmal, das allen Ländern gemein ist, die im Rahmen dieser Studie stichprobenartig untersucht wurden, ist die erforderliche Steigerung von Qualifikationen in der Erwerbsbevölkerung.

Zwei gemeinsame Probleme sind für diese Länder kennzeichnend: Die Anzahl der Jugendlichen, die die weiterführende Schulbildung ohne Abschluss beenden (siehe Grafik 1), liegt für entwickelte Länder weiterhin auf relativ hohem Niveau. Dagegen ist das durchschnittliche Bildungsniveau älterer Arbeitskräfte relativ niedrig.

**Grafik 1 Jugendliche in der OECD, die frühzeitig aus dem Schulsystem ausscheiden:
Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die die Schule ohne Sekundarabschluss 1 verlassen haben (2003)**



Source: Eurostat, Education and Training, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data> Note: Der Graph bezieht sich auf den Prozentsatz von Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die die Schule ohne Sekundarabschluss verlassen haben und die sich nicht weiter in einer Ausbildung befindet.

Einige Länder weisen Besonderheiten auf. Der Bevölkerungsanteil ohne weiterführenden Abschluss kann beispielsweise relativ hoch sein (wie in Portugal). Die Erwerbstätigen in einigen Ländern sind am Arbeitsmarkt äußerst schwierigen Bedingungen ausgesetzt, so dass sie geringfügig bezahlte Arbeitsstellen annehmen und unter ungesicherten Arbeitsverhältnissen arbeiten müssen, wie beispielsweise in Rumänien. Im Kasten 3 wird die Lage der Länder unserer Studie zusammenfassend dargestellt. Diese Darstellung basiert auf den Einschätzungen der Gewerkschaftsmitglieder und anderen befragten Akteure und entspricht somit den im Verlauf der nationalen Erhebungen erfassten Ansichten.

Kasten 3: Situation und Herausforderungen in den untersuchten Ländern

Dänemark

- Hohe Qualifikationen weiterhin umfassend zugänglich machen, um das Land gesichert auf Entwicklungskurs zu halten
- Berücksichtigung der demografischen Tendenzen und der erforderlichen Erneuerung der Arbeitskräfte

Finnland

- Steigerung der Qualifikationen in dem Bevölkerungsteil, dem es an Erstausbildung und Berufsausbildung fehlt
- Ein Problemfeld sind Jugendliche ohne Abschluss (Schätzungen zu Beginn der Nullerjahre beziffern diese auf rund 50.000 Personen)

Frankreich

- Ein bedeutender Teil der erwerbstätigen Bevölkerung ist geringfügig qualifiziert
- Die Fortbildung führt nicht unbedingt zu einer Zertifizierung

Deutschland

- Eine hoch qualifizierte Erwerbsbevölkerung im industriellen Bereich, aber wachsende Prekarität im Dienstleistungsbereich
- Voraussichtlich 7 Millionen Arbeitskräfte weniger im Jahr 2030 (bedeutender demografischer Rückgang)

Italien

- Ein erheblicher Bevölkerungsanteil verfügt lediglich über geringe Qualifikationen
- Die „Vereinheitlichung“ des italienischen Arbeitsmarktes in Bezug auf die Anerkennung von Kompetenzen steht noch aus

Polen

- Über die Hälfte der Bevölkerung verfügt nicht über einen Sekundarabschluss
- Eine in erster Linie auf geringfügig qualifizierte Arbeitsstellen ausgerichtete Wirtschaft

Portugal

- Über die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung ohne vollen Sekundarschulabschluss
- Eine in erster Linie auf geringfügig qualifizierte Beschäftigung ausgerichtete Wirtschaft

Rumänien

- Die Stellung der Arbeitnehmer in der schwierigen Beschäftigungslage muss dringend verbessert werden
- Ein institutionelles Fördersystem für Kompetenzen, dem es an Ausgewogenheit und Tragfähigkeit fehlt

Spanien

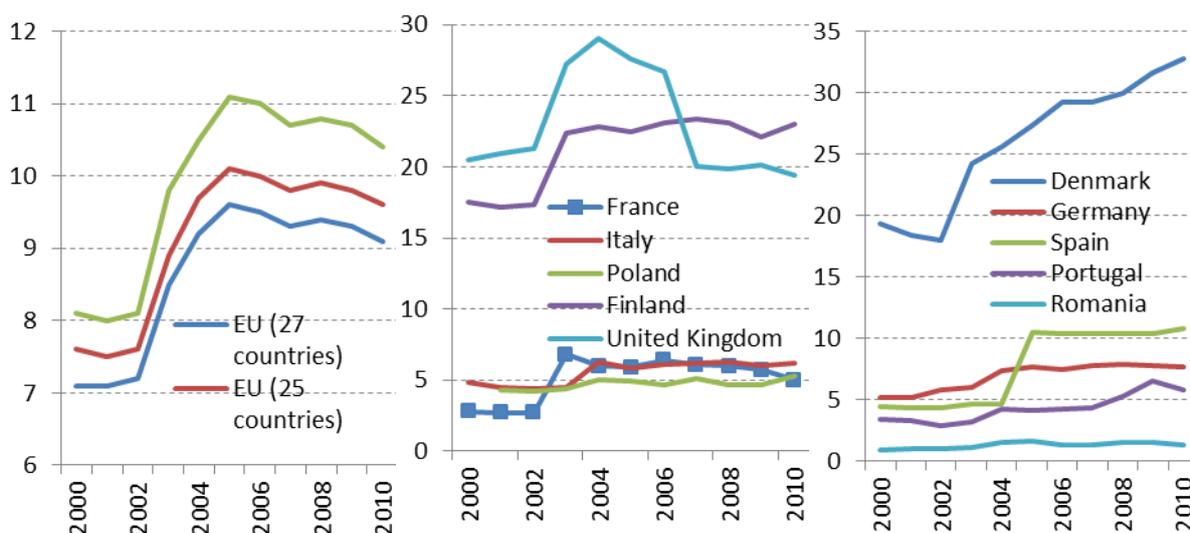
- Ein bedeutender Teil der erwerbstätigen Bevölkerung ist geringfügig qualifiziert
- Ein bedeutender Anteil der Erwerbstätigen verfügt nicht über anerkannte berufliche Kompetenzen

Großbritannien (England)

- Anstatt auf dem Bildungsniveau liegt der Schwerpunkt auf den Inhalten operativer Kompetenzen
- Es fehlt an finanziellen Mitteln für Weiterbildung und die Anerkennung von Kompetenzen

Nach der europäischen Forschung über die Beschäftigung (*Labor Force Survey*), im Rahmen dessen Personen direkt zu ihren Arbeitsbedingungen befragt werden, steigt der Anteil der Erwachsenen, die an Maßnahmen für Fortbildung und lebenslanges Lernen teilnehmen, seit Mitte der Nullerjahre auf europäischer Ebene nicht mehr an. Der Lissabon-Strategie, die eine erste Ankurbelung bewirkte, ist der Atem ausgegangen. Diese Entwicklungen werden in der nachfolgenden Grafik 2 veranschaulicht. Die Unterschiede sind markant: Die Teilnahme ist in zahlreichen untersuchten Ländern unausgewogen und niedrig. Dänemark, Finnland und Großbritannien zählen glücklicherweise zu den Ausnahmen, aber nur Dänemark hat in den Nullerjahren einen Fortschritt verzeichnet.

Grafik 2: Teilnahme der Erwachsenenbevölkerung an lebenslangen Bildungsmaßnahmen (% , 2000-2010)



Quelle : Eurostat, Labor Force Survey

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem080>

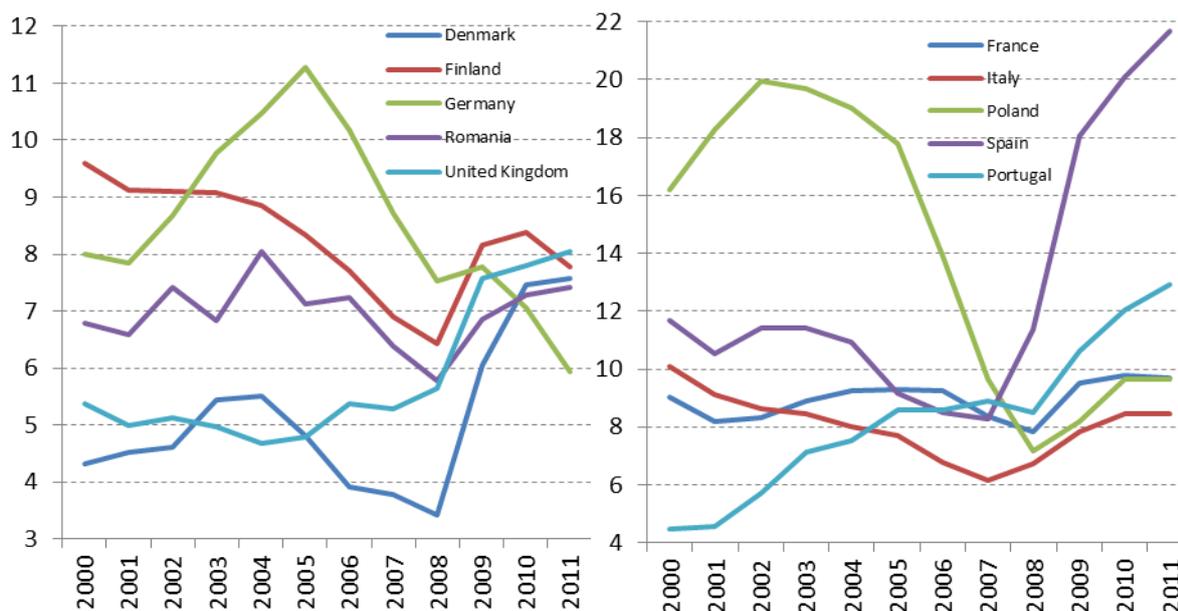
Anmerkung Eurostat (Auszug): Die lebenslangen Bildungsmaßnahmen beziehen sich auf Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die ihren eigenen Aussagen zufolge in den letzten vier Wochen vor der Umfrage an einer Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben.

Weitere europäische statistische Quellen - Umfrage CVTS (Continuing Vocational Training Survey), Umfrage zur Erwachsenenbildung (Adult Education Survey) - geben weitere Auskünfte. Diese Umfragen bestätigen insbesondere, dass unternehmensinterne Ausbildungsbemühungen nach Land und Unternehmen, insbesondere entsprechend deren Größe, von der Intensität her sehr unterschiedlich ausfallen. Dabei treten diese zwei Arten von Missständen häufig gemeinsam auf. Somit gestaltet sich der Zugang von Arbeitnehmern der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu Bildungsmaßnahmen umso schwieriger, wenn sie in Länder leben, in denen die Bemühungen seitens der Unternehmen generell schwach ausgeprägt sind. Den in KMU tätigen Erwerbskräften kann der Zugang zur Bildung völlig verwehrt sein, während es für KMU schwierig ist, Talente anzulocken.

Während die Gemeinschaft ihre Zielvorgaben für das lebenslange Lernen ständig hochhält, wird der Abstand umso sichtbarer, der zu den eindeutig mittelmäßigeren Gegebenheiten besteht. Die für diese Zielvorgaben eingesetzten Ressourcen und die erzielten Ergebnisse reichen nicht aus, um dem individuellen und kollektiven Bildungsbedarf in der Europäischen Union gerecht zu werden. Der effektive Zugang zu lebenslangem Lernen ist generell zu begrenzt und weist zwischen Ländern und Bevölkerungsgruppen zu hohe Ungleichheiten auf. In allen Ländern hat ein erheblicher Anteil europäischer Erwachsenen keinen effektiven Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen.

Diese Situation ist umso problematischer, da ein gemeinsamer und wachsender Bedarf an einer Sicherung von beruflichen Laufbahnen und Übergängen in den staatlichen Volkswirtschaften besteht, in denen die Arbeitslosenquote - mit Ausnahme von Deutschland - seit Beginn der globalen und europäischen Wirtschaftskrise spürbar angezogen hat (Grafik 3). Da die schwierige Wettbewerbslage zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beiträgt, sollte die Entwicklung von Kompetenzen vorrangig vorangetrieben werden.

Grafik 3. Arbeitslosenquote in den untersuchten Ländern (% , 2000-2011)



Quelle : Eurostat, Datastream

Die zuvor dargestellten Merkmale - eine zu große Anzahl an Jugendlichen, die vorzeitig aus dem Schulsystem ausscheiden, die schwache Teilnahme an lebenslangen Bildungsangeboten, der Sicherungsbedarf bei beruflichen Laufbahnen - verlangen die Entwicklung von Anerkennungs- und Validierungspraktiken für nicht formale und informelle Kompetenzen, um das Kompetenzniveau in der Bevölkerung generell entsprechend den landesspezifischen Erfordernissen und mit Fokus auf spezifische Zielgruppen anheben zu können.

Die vielfältige Definition von Zielgruppen

Erfolgt die Validierung der nicht formalen und informellen Bildung in einem bestehenden staatlichen Rahmen, können die Zielgruppen in Bezug auf präzise festgelegte Gruppen sehr umfangreich oder stark eingegrenzt sein. In Portugal beispielsweise bestand ein Hauptziel der Validierungsmaßnahmen darin, 600.000 Erwachsene zu zertifizieren und 350.000 Erwachsenen Fortbildungsmaßnahmen im Zeitraum 2006 bis 2010 zugänglich zu machen. Dabei ging es darum, das Niveau der weiterführenden Bildung (12 Ausbildungsjahre) als Mindestqualifikation für die portugiesische Bevölkerung festzulegen.

Die lokalen Behörden, die Bildungs- oder Ausbildungseinrichtungen, die Gewerkschaften oder Arbeitgeber können zuweilen Initiativen für Anerkennungsmaßnahmen auf den Weg bringen, indem die Zielgruppen entsprechend ihren eigenen Wahrnehmungen, Kenntnissen und Ressourcen definiert werden.

Dies ganz insbesondere der Fall sein, wenn der nationale Rahmen zur Strukturierung der Anerkennungspraktiken nicht vorhanden ist, schwach ausgeprägt ist oder in Kinderschuhen steckt. Italien stellt in dieser Hinsicht einen interessanten Fall dar. Da das Land noch nicht über einen staatlichen Rahmen zur Anerkennung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen verfügt, sind die Zielgruppen ausschließlich auf lokale Initiativen (der Regionen oder Hochschulen) angewiesen. In Deutschland konzentrieren verschiedene Organisationen ihre Aktivitäten auf spezifische Gruppen, wie geringfügig qualifizierte Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose oder auch ausländische Arbeitskräfte. Die Zielgruppen variieren entsprechend der Ebene, auf der die Anerkennung erfolgt (Regionen, Branchen).

Die im Rahmen der Anerkennungspraktiken erzielten Ergebnisse müssen entsprechend den landesspezifischen sozialökonomischen Herausforderungen ausgelegt werden, die der Festlegung eventueller Zielgruppen zugrunde liegen. In Spanien beispielsweise erweisen sich die angebotenen Anerkennungsmöglichkeiten trotz des großen Bedarfs an einer allgemeinen Erhöhung der Qualifikationsniveaus mengenmäßig als stark begrenzt. Die Anerkennung erfolgt für bestimmte Berufssparten über das jährliche Auswahlverfahren *convocatorias* (Prüfungseinladungen). Finnland hat seit den 1990er Jahren umfangreiche Anerkennungspraktiken entwickelt, die Hälfte der finnischen Erwerbsbevölkerung verfügt jedoch nicht über eine ausreichende Erstausbildung oder Berufsausbildung. Dieses System scheint in erster Linie den qualifiziertesten Arbeitnehmern zugute zu kommen. Nach Ansicht der befragten Sachverständigen haben mehrere Gruppen bereits vorhandene Initiativen nutzen können, könnten jedoch von weiteren spezifischeren Anerkennungsmaßnahmen profitieren. Dies bezieht sich auf Migranten (die in Finnland insbesondere in der Baubranche einen zunehmenden Anteil an der Erwerbsbevölkerung ausmachen), Jugendliche ohne Abschluss, Arbeitnehmer, die in den Industrien beschäftigt sind oder waren, die traditionell Umstrukturierungen unterliegen (z. B. die Papierbranche).

3.2. Der Stellenwert einer Anerkennung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen für den einzelnen Arbeitnehmer

Über den kollektiven Bedarf hinaus, der sich aus dem sozialökonomischen Kontext ergibt, kommt die Anerkennung von nicht formalen und informellen Kompetenzen, unabhängig davon, ob sie eine Zertifizierung zur Folge hat, individuellen Bedürfnissen nach, die zum Teil nicht unbedingt finanziellen Belangen entsprechen müssen. Diese Bedürfnisse sind unter anderem Ansehen, Vertrauen und Autonomie. Im Zusammenhang mit der Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens kommt der Lohn oder das Gehalt einer Honorierung gleich, die als „normal“ oder als die „Regel“ erachtet wird, deren Einforderung sich jedoch als schwierig erweisen kann! Für den einzelnen Arbeitnehmer, der ein Verfahren zur Anerkennung seiner Berufserfahrung anstrengt, ist die Motivation durch Vorteile begründet, die nicht unbedingt (oder zumindest nicht sofort) finanzieller Art sein müssen:

- **Die eigene Karriere mit der Aussicht auf lebenslanges Lernen vorantreiben**, indem zur Sicherung der beruflichen Laufbahn und den künftigen beruflichen Übergängen beigetragen wird, insbesondere angesichts der internen Umstrukturierungen, die von den Unternehmen gemacht werden
- **Anerkennung der an einem Arbeitsplatz erworbenen Erfahrungen**, einschließlich der im Vereinswesen und Familienleben erworbenen Acquis. Die Anerkennung der global erworbenen Kompetenzen ist besonders wichtig für die Arbeitslosen, damit sie wieder einen Arbeitsplatz finden.
- **Impulse für die persönliche Entwicklung und die Entwicklung der eigenen Familie.**

Die soziale Integration von Menschen, deren Anerkennung durch andere und deren Selbstvertrauen werden auf diese Weise gestärkt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn das Anerkennungsverfahren zu einer formalen Anerkennung führt. Die Zertifizierung wird in diesem Zusammenhang als ein symbolträchtiges Ereignis angesehen.

Die Anerkennung kann insbesondere für geringfügig qualifizierte Arbeitnehmer, die nicht über einen Vollabschluss verfügen, von Bedeutung sein, wie auch die Umfrage *Einstellungen gegenüber der Berufsbildung* von Eurobarometer-Spezial von September 2011 herausstellt: „Die Personen, die sich als sozial schwach wahrnehmen, sind weniger zuversichtlich, dass sie ihre Berufsaussichten durch Schul- und Berufsausbildung verbessern können, als Personen, die sich im oberen Teil der sozialen Leiter befinden. Dies ist eine große Herausforderung. Eines der zentralen Ziele der Europäischen Union besteht darin, die Möglichkeiten für sozial benachteiligte Gruppen zu verbessern. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen jedoch, dass diese Gruppen, die generell weniger berufliche Ziele haben, am wenigsten auf die Berufsausbildung als Möglichkeit vertrauen, ihre Lebensbedingungen zu verändern oder zu verbessern.“ Es ist also wichtig, dass der Zugang zu den Einrichtungen der Anerkennung der Kompetenzen besonders für die weniger qualifizierten Arbeitnehmer geöffnet ist.

Die möglichen nicht finanziellen Vorteile, die die Anerkennung Einzelpersonen bringen kann, werden stets unzureichend in Erwägung gezogen. Viel zu viele potenziell betroffene Arbeitnehmer erkennen nicht die Tragweite der Anerkennung ihrer nicht formalen und informellen Lernergebnisse. Es reicht also nicht aus, über Rechte zu verfügen, um diese geltend zu machen. Die konkrete Dimension und die unterschiedliche Wahrnehmung von individuellen, nicht finanziellen Vorteilen der Anerkennung der NFIL werden anhand der Aussagen von Gewerkschaften aus beiden Ländern veranschaulicht:

- **In Finnland** weisen verschiedene Befragte daraufhin, dass das vorhandene Anerkennungssystem einer Auswahl von Arbeitnehmern eine „zweite Chance“ bzw. „endlos viele Chancen“ bietet, gleichzeitig aber auch „die tagtägliche Innovation“ und „Innovation basierend auf dem Arbeitnehmer“ begünstigt. Bei den anzuerkennenden Kompetenzen handelt es sich in erster Linie um die am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen. Das finnische Anerkennungssystem (das CBQ-System oder *competence-based Qualification System*) stellt für den einzelnen Arbeitnehmer eine flexible Möglichkeit für den Erwerb und die Anerkennung von Kompetenzen dar. Die Gewerkschaftler und andere Akteure weisen jedoch auch auf folgende Tatsache hin: Die Arbeitnehmer sind häufig der Ansicht, dass eine vorbereitende Ausbildung für sie unentbehrlich ist, und sehen die gekürzte Laufzeit und die eingeschränkten Inhalte dieser Ausbildung, wenn diese an eine Anerkennung von erworbenen Kompetenzen gekoppelt ist, als nachteilig an. Im Zuge des Anerkennungsverfahrens kann der betroffene Arbeitnehmer möglicherweise nicht Teil eines Arbeitsteams bleiben, obwohl diese kollektive Dimension für einen Großteil der Arbeitskräfte von Bedeutung ist.
- **Italien** verfügt noch nicht über den nationalen Rahmen zur Anerkennung, obwohl sein Aufbau vor kurzem zwischen Regionen und Regierung abgestimmt wurde und bietet daher eine andere Perspektive. Nach Ansicht der Gewerkschaftler messen die Arbeitnehmer der Anerkennung ihrer Kenntnisse und Kompetenzen nicht genügend Bedeutung bei. Generell herrscht die Meinung vor, dass die zur Ausübung eines Berufes geforderten Kompetenzen ausreichend sind. Das Konzept der „Anerkennung von nicht formalen und informellen Kompetenzen“ erscheint ihnen als sehr abstrakt. Somit sind sie sich zuweilen der Möglichkeiten einer Anerkennung nicht bewusst oder wenig gewillt, diese in Anspruch zu nehmen. Auf Seite der italienischen Gewerkschaften besteht jedoch ein starkes Interesse für die Anerkennung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse und die Förderung von Anerkennungsmaßnahmen wird als im Interesse der Arbeitskräfte angesehen. Die Anerkennung und die Validierung der erworbenen Kompetenzen, egal wie sie erworben wurden, müssen ein Individualrecht darstellen, das für alle Arbeitnehmer zugänglich ist. Eine solche Anerkennung, die bis zur Zertifizierung gehen kann, ist ein Vorteil für einen Arbeitnehmer, denn somit unterliegt er nicht mehr einer rein internen Abhängigkeit im Unternehmen, und verbessert dadurch seine Employability auf dem Arbeitsmarkt.

3.3. Das Serviceangebot der Gewerkschaften zu Bildung und Anerkennung

Die Rolle der Gewerkschaften im Bildungsbereich und insbesondere bei der Entwicklung von Praktiken zur Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens kann unterschiedlich gestaltet sein:

- **Informelle Arten der Beteiligung**, beispielsweise im Rahmen von Foren, die sich mit den Ausbildungsverfahren und deren Anerkennung beschäftigen, in Verbindung mit den öffentlichen Behörden und lokalen Bildungseinrichtungen. In Italien existiert noch kein einheitliches System zur Anerkennung der nicht formalen und informellen Bildung, die Gewerkschaften sprechen sich jedoch verstärkt für die Entwicklung eines solchen Rahmens aus. Entsprechend den lokalen Gegebenheiten können die Sozialpartner sehr unterschiedliche Rollen übernehmen. In der Region Emilia-Romagna kommt den Sozialpartnern beim Validierungsverfahren eine eher schwache Funktion zu, während sie sehr aktiv an der Gestaltung des Bildungssystems mitwirken. Bei der Entwicklung der Anerkennungsverfahren in dieser Region stellt die verstärkte Einbindung der Sozialpartner einen wichtigen Schritt da. Für die autonome Gemeinschaft Aragon in Spanien kann eine analoge Diagnose erstellt werden. In der italienischen Region Marken wurden bisher nur vereinzelt Erfahrungen in Bezug auf die Anerkennung von Kompetenzen gesammelt. Sie sind jedoch ein erster Schritt hin zu einem ordnungsgemäß organisierten Verfahren. Somit stellen die Kompetenzbilanz und das *Libretto Formativo Del Cittadino* zwei Instrumente dar, anhand derer Kompetenzen identifiziert und dokumentiert werden. Die Sozialpartner wünschen insbesondere, dass diese Instrumente im Kontext der Krise weitreichende Verwendung finden.
- **Explizite Einbindung auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene in die Entwicklung und Betreuung institutioneller Anerkennungsmaßnahmen für das nicht formale und informelle Lernen.** Diese Einbindung wirft die folgende Frage auf: Handelt es sich bei der Validierung um einen in Bezug auf die Ausbildung autonomen Prozess oder ist diese vollständig an das Bildungssystem gekoppelt? Diese Frage ist für die gewerkschaftlichen Organisationen von großer Bedeutung, insbesondere wenn sie seit jeher traditionell in das Bildungssystem eingebunden sind.
- **Beitrag zur Verwaltung und zur Finanzierung von Bildungs- und Anerkennungszentren :**
 - Kennzeichnend für **Finnland** ist die Fülle an Bildungseinrichtungen, jedoch nur ein Teil von ihnen ist mit der beruflichen Ausbildung und deren Anerkennung befasst. Die anderen Einrichtungen bieten Volkshochschulkurse (*Folk education*) an. Die Berufsbildungszentren werden zum Teil von den Gewerkschaften finanziell unterstützt. Die Einrichtung *Siikaranta-opisto* in Espoo, in der Nähe von Helsinki, die auf Beschäftigte im Bau spezialisiert ist, die Mitglied der Gewerkschaft Rakennusliitto (SAK-Verband) sind, organisiert und richtet Prüfungen für die spezialisierte und vertiefte Kompetenzstufe *further vocational* und *specialist vocational* aus. Die Einrichtung führt vorrangig Kompetenztest in Unternehmen in Arbeitssituationen aus. Zudem werden in diesem Rahmen ein sogenanntes allgemeines Bildungsangebot (soziale Fragen, Tarifverhandlungen, Verhandlungskompetenzen, Recht usw.) für die Gewerkschaftsvertreter angeboten. Ähnliche gewerkschaftlich ausgerichtete Einrichtungen gibt es in **Spanien, Portugal und Rumänien.**
 - In **Großbritannien (England)** wurden Einrichtungen für die gewerkschaftliche Bildung (*Union Learning Centres*) eingerichtet, um sämtliche Gewerkschaftsinitiativen für Bildung zu koordinieren. Zurzeit gibt es ungefähr 400 Einrichtungen dieser Art. An die hundert Einrichtungen sind Teil eines Netzwerkes, im Rahmen dessen das Tool <<Mein Führer >>> (*Myguide*) angeboten wird. Zudem gehören sie dem Netz *Unionlearn network (u-net)* an, über das die Kurse abgerufen werden können. Einige Einrichtungen befinden sich am Arbeitsplatz oder in dessen Nähe, um in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gemeinsame Investitionen für die Entwicklung von Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

- **Information, Orientierung, Unterstützung und Betreuung von Arbeitnehmern bei Bildungs- und Anerkennungsmaßnahmen** oder die Teilnahme an Verfahren und Prüfungsausschüssen, die die Kompetenzen von Arbeitnehmern bewerten. Die Gewerkschaften können ein eigenes integriertes Serviceangebot definieren, das Bildungsdienstleistungen enthält und sich vorrangig auf ihre Mitglieder bezieht. Wird ein solches Serviceangebot entwickelt, muss die Anerkennung von Kompetenzen nicht als endgültiges Ziel erachtet werden.
 - **Die deutschen Gewerkschaften** erbringen für ihre Teams politische Schulungen im Hinblick auf die Berufsberatung, die sich auf das *Betriebsverfassungsgesetz* stützt. Zudem schulen sie die Mitglieder ihrer Prüfungsausschüsse (rechtliche Fragen, Auslegung von Buchungsbilanzen, Weiterbildungskurse zur Zahlungsunfähigkeit, Rhetorik etc.). Es handelt sich dabei nicht um jährlich wiederkehrende, sondern um bedarfsspezifische Bildungsangebote, die auf Anfrage ausgeführt werden.
 - **In Großbritannien (England)** bestehen Unterschiede in Bezug auf die Bildungsangebote der Gewerkschaften. Die Kurse werden dank der starken Mobilisierung der Ausbildungsdelegierten (*Unions Learning Representatives* ULR) zur Verfügung gestellt. Die ULR sind Gewerkschaftsmitglieder, die sich an Ausbildungs- und Weiterbildungsinitiativen beteiligen, indem sie vorrangig die in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer informieren und sie während der Ausbildung betreuen. Die *Learning Representatives* haben nicht das Recht, in Bezug auf den Bildungsbereich mit Arbeitgebern zu verhandeln. In der Praxis bieten einige Gewerkschaften lediglich Erstinformationen und grundlegende Ratschläge an, während andere echte Dienstleistungen für die berufliche Orientierung (Kompetenzbilanz, Entwicklung von beruflichen Projekten, Bildungsmöglichkeiten etc.) erbringen.
 - **In Rumänien** hat sich die Gewerkschaft *Blocul Nacional Sindical* (BNS) strategisch für die Entwicklung eines integrierten Serviceangebots für Arbeitnehmer entschieden. Das integrierte Angebot ist auf eine „Säule“ für den Arbeitsmarkt konzentriert, um die Lage von schutzlosen Arbeitnehmern in einem als feindlich angesehenen Arbeitsmarkt zu verbessern: rechtliches Fachwissen, Datenbank für Arbeitsangebote, Fortbildungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende, E-Learning-Plattform usw. Das Leistungsangebot stützt sich auf Schulungsmöglichkeiten für Gewerkschaftsmitglieder, damit diese zu „Katalysatoren“ für Bildungsmaßnahmen unter ihren Kollegen in den Unternehmen werden.

3. Öffentliche Maßnahmen und Tarifverhandlungen rund um die Validierung

3.1 Staatlicher Rahmen für dezentralisierte Validierung und Initiativen

In den Ländern, die Gegenstand der Studie waren und über ein Anerkennungs- und Validierungssystem für nicht formales und informelles Lernen verfügen, erfolgt die Validierung häufig in dem Rahmen, der dieses System auf nationaler Ebene strukturiert. Es kommt jedoch häufig vor, dass die regionalen Körperschaften oder andere Institutionen die Initiative ergreifen und ihre eigenen Anerkennungsmodalitäten für erworbene Kompetenzen einbringen. Die lokale Praxis, die in den untersuchten Ländern einen hohen Stellenwert hat, kann sehr unterschiedlich gestaltet sein. Die praxisbezogenen Unterschiede in den Ländern werden an zwei Fragen deutlich gemacht:

- 1. Existiert ein nationaler Rahmen für die Validierung des nicht formalen oder informellen Lernens oder gibt es nur lokale Initiativen** (auf Ebene von Regionen, Sektoren oder Hochschulen usw.)? Eine Bedingung für die tragfähige und zuverlässige Entwicklung der Anerkennung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen scheint ein Katalog oder ein nationales Verzeichnis zu sein, in dem die Zertifizierungen für alle Berufssparten aufgeführt sind, denn nur so kann ein Vergleich zu den auf anderem Weg erworbenen beruflichen Kompetenzen hergestellt werden.
- 2. In welchem Umfang kann die Einbindung der staatlichen Organe eine effektive Umsetzung der Anerkennungspraktiken der nicht formalen und informellen Lernergebnisse in einem vorhandenen nationalen Rahmen gewährleisten?** Bei dieser Einbindung kann es sich um öffentliche Initiativen von großer Tragweite handeln. Als Beispiel sei die portugiesische Initiative *Novas Oportunidades* genannt, bei der zwischen 2006 und 2011 die Anerkennungsmethoden angewandt wurden, die sich seit langem bewährt hatten.

Der Bedarf an einem nationalen Zertifizierungsrahmen, der einen Qualifikationsvergleich ermöglicht

Die Auswahl der untersuchten Länder bietet diversifizierte Anerkennungspraktiken für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse, welche entweder in einem strukturierten nationalen Rahmen oder zunächst durch lokale Initiativen umgesetzt werden. In Finnland, Frankreich und Dänemark sind beispielsweise staatliche institutionelle Rahmen vorhanden, die eindeutig abgegrenzt sind. Italien und Deutschland dagegen sind zwei Länder, die nicht über einen nationalen Rahmen verfügen, in dem die Validierung von Qualifikationen, die auf nicht formalen oder informellen Wegen erworben wurden, erfolgen könnte.

- **In Finnland** erfolgt die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse hauptsächlich über das auf den Kompetenzen basierte Qualifikationssystem (*Competence-based Qualification System CBQ*), dem eine zentrale Rolle zukommt. Das System wurde 1994 eingerichtet, aber erst mit dem Gesetz von 2006 gesetzlich verankert. Grundlegend für das System im Bildungsbereich für Erwachsene sowie im Hochschulbereich ist die Möglichkeit, Kompetenzen, unabhängig davon, auf welchem Weg sie erworben wurden, anerkennen zu lassen. Dabei hat der Nachweis der Lernergebnisse durch den einzelnen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Grundsatzcharakter. Das finnische Anerkennungssystem in der Erwachsenenbildung stützt sich auf eine dreiteilige Zusammenarbeit, im Rahmen derer die Sozialpartner von der lokalen bis zur staatlichen Ebene eingebunden sind. Diese dreiteilige Einbindung ist nach Ansicht der Personen, die bei der nationalen Erhebung befragt wurden, ein allgemeines Prinzip mit einem sehr hohen Stellenwert. Es findet Anwendung auf Ebene des Nationalrates für die Ausbildung (*National Board of Education*), die den nationalen Validierungsrahmen beaufsichtigen, sowie auf Ebene der *Zertifizierungsausschüsse (Qualifications Committees)*, die für die Festlegung von Berufsprofilen zuständig sind, und auf Ebene der Gruppen, die mit der Qualifikationsbewertung betraut sind.

Außerhalb des CBQ-Systems kann die Validierung auch in Bezug auf die Anerkennung erworbener Kompetenzen durch die Hochschulen erfolgen. Im Hochschulbereich gibt es diesbezüglich jedoch keinen einheitlichen Rahmen, so dass die Initiative von den unabhängigen Entscheidungen der Hochschulen abhängt.

- **In Frankreich** wurde den Praktiken zur Anerkennung von nicht formalen und informellen Kompetenzen ein Rechtsrahmen in Teilbereichen verliehen. Das Gesetz zur sozialen Modernisierung (*Loi de modernisation sociale*) vom 17. Januar 2002 verankert das Recht zur *Anerkennung früherer Lernerfahrungen*, das es dem Einzelnen ermöglicht, unter der Voraussetzung einer dreijährigen Tätigkeit als Beschäftigter, Selbstständiger oder ehrenamtlich Tätiger eine ganzheitliche oder teilspezifische Qualifikation zu erwerben. Das Gesetz sieht zudem die Einrichtung des *Registre National des Certifications Professionnelles* (RNCP) vor, mit dem die beruflichen Zertifizierungen erfasst werden, die von staatlicher Seite und durch die Sozialpartner anerkannt werden. In dem Verzeichnis sind nur die Zertifizierungen enthalten, die über die *Anerkennung früherer Lernerfahrungen* verfügbar sind und deren Validierungsverfahren unter anderem auf einer Reihe von Modulen basiert. Das nationale Verzeichnis wird unter Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgeber von der *Commission Nationale de la Certification Professionnelle* (CNCP) verwaltet und kontrolliert. 2010 umfasste das Verzeichnis über 7.000 berufliche Zertifizierungen, die in den meisten Fällen über das System der *Anerkennung früherer Lernerfahrungen* zugänglich sind. Dies entspricht 96 % aller staatlich anerkannten Zertifizierungen, mit Ausnahme der Zertifizierungen im Hochschulbereich. Ergänzend dazu wird auf regionaler Ebene über den Informationszugang, die Koordinierung der Akteure und die Gestaltung des Angebots im Bereich *Anerkennung früherer Lernerfahrungen* entschieden.
- **Dänemark** hat im Anschluss an einen Anhörungsprozess in den Nullerjahren einen rechtsverbindlichen nationalen Rahmen eingerichtet, um frühere Lernergebnisse anzuerkennen. Im Jahr 2004 wird anhand des Dokuments *Anerkennung der Lernergebnisse im Ausbildungssystem (Recognition of prior Learning within the Education system)* eine erste Formulierung und erste Anregungen zur Anerkennung von erworbenen Kompetenzen bereitgestellt. Das Gesetz vom 6. Juni 2007 legt die Validierung von Kompetenzen für verschiedene Bereiche der Erwachsenenbildung fest. Jeder Erwachsene kann nun von Fortbildungseinrichtungen die Evaluierung seiner früheren Lernergebnisse (*prior Learning*) einfordern, um seine Kompetenzen anerkennen zu lassen. Fällt die Entscheidung nicht zur Zufriedenheit des Anwärters aus, kann er Berufung einlegen. Um ein besseres Verständnis für die Anerkennungspraktiken und deren Wirkung zu erlangen, wurde das *National Knowledge Centre for Validation of Prior Learning* (NVR) ins Leben gerufen.
- **Italien** verfügt bis zum heutigen Tage nicht über einen nationalen Rahmen für die Anerkennung, es wurden jedoch zahlreiche regionale oder universitäre Praktiken in den letzten Jahren auf den Weg gebracht. Dabei stellen die fehlenden Berufsstandards (*Occupational standards*) auf nationaler Ebene ein Hemmnis dar, obwohl zu diesem Thema seit langer Zeit eine Studie läuft. Zu den anderen häufig genannten Hindernissen gehören: fehlendes Leadership oder fehlende politische Bereitschaft seitens der Regierungsorgane ((aber die nationale Validierung vom NFIL aufgrund der Vereinbarungen zwischen Regionen und Regierung im Frühjahr 2012 gehört nunmehr zu den aktuellen Themen des Parlaments) ; die Anzahl und die Vielfalt der Akteure (eine Einigung über gemeinsame Regelungen hält schwer); die für die Berufsausbildung fehlenden Ressourcen ; die Schwierigkeit, ein einheitliches System einzurichten, da die Regionen bereits über eigene Systeme verfügen und daran festhalten. Einige italienische Regionen haben nämlich die Initiative ergriffen, eigene Anerkennungsverfahren für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse einzurichten. Die Region Emilia-Romagna hat beispielsweise seit 2003 erste Instrumente für das Anerkennungsverfahren entwickelt und das regionale Anerkennungssystem ist seit 2005 operativ. Die Einrichtung wurde wesentlich durch die Bereitstellung eines Verzeichnisses

erleichtert, in dem eine Vielzahl von Berufsstandards erfasst wird. Das weitgehend flexible System ist auf die Berufsausbildung ausgelegt, wobei mehrere Möglichkeiten zum Erhalt verschiedener Zertifizierungen zur Verfügung stehen. Der Grundgedanke dabei ist, dass jede Person unabhängig davon, wie die Kompetenzen erworben wurden, eine Zertifizierung erhalten kann.

- **Deutschland** verfügt auch nicht über einen nationalen Rahmen für die Anerkennung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse. Die Regierung, die beteiligten Organe und die Sozialpartner arbeiten derzeit an der Entwicklung eines deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Der Anerkennung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse wird diesbezüglich jedoch keine Priorität eingeräumt. Auf Bundesebene wurde jedoch eine Pilotinitiative *Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (DECVET)* durchgeführt. Als Grundlage für das Projekt diente das Schweizer modulare Qualifizierungssystem. Allgemein befindet sich die Kompetenzanerkennung bei benachteiligten Bevölkerungsteilen weiterhin im Anfangsstadium und erfolgt über lokale Ansätze im Rahmen von Pilotprojekten, die von zivilrechtlichen Organisationen umgesetzt werden.

Die effektive Realität von Initiativen und Praktiken jenseits rechtsverbindlicher und verordnungsrechtlicher Rahmen

Die Validierung von Kompetenzen kann im Rahmen von nationalen, regionalen oder lokalen Initiativen erfolgen. Falls jedoch ein strukturierter Validierungsrahmen auf nationaler Ebene vorhanden ist, muss zugleich bemessen werden, inwieweit eine Umsetzung der öffentlich-rechtlichen Maßnahmen erfolgt. Einige Länder wie z. B. Finnland verfügen über einen ausgereiften nationalen Rahmen und diesbezüglich langjährige Erfahrungen. Das Vorhandensein eines nationalen Rahmens ist jedoch nicht unbedingt gleichbedeutend mit guten quantitativen Ergebnissen oder einer praxisbezogenen Effektivität von Validierungspraktiken. Der nationale institutionelle Rahmen scheint eine erforderliche Bedingung zu sein, ist jedoch für die Umsetzung von Validierungspraktiken unzureichend. Das Engagement der staatlichen Regierungen und der Sozialpartner ist für die effektive Entwicklung dieser Praktiken eine wesentliche Voraussetzung.

Einige auf staatlicher Ebene erworbene Erfahrungen zeigen auf, dass ein großer Konsens in Bezug auf Themen im Bereich Bildung und der Validierung von Kompetenzen zwischen den politischen Entscheidungsträgern, den Bildungseinrichtungen und den Sozialpartnern eine wichtige Grundlage bildet, um Anerkennungspraktiken entwickeln zu können. Dies wird auch im Fall von Ländern deutlich, die dabei so große Unterschiede aufweisen können wie Finnland und Portugal. Gegenüber diesem begünstigenden Faktor kann jedoch ein schwieriges Umfeld in Bezug auf politische Prioritäten, kulturelle Bedingungen und die sozialökonomische Lage eine bedeutende Bremswirkung auf die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse haben, auch wenn diesbezüglich ein eindeutiger Rechtsrahmen besteht. Die Erfahrungen in Rumänien und Spanien veranschaulichen diese Art von Begebenheiten.

- **In Rumänien** ist der institutionelle Rahmen weder ausgereift noch tragfähig. Durch einen Komplex an verabschiedeten Gesetzen und Dekreten Anfang der Nullerjahre wurde die Bewertung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen eingeführt. Der Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse kommt die vermehrte Anzahl von Validierungseinrichtungen, eine Verbesserung der Verfahren und Evaluierungsmethoden unter der Leitung des Nationalrat für die Erwachsenenbildung (*National Council of Adult Training (CNFPA)*) zugute. Im Rahmen einer im Jahr 2010 auf den Weg gebrachte Reform wurde die *National Authority of Qualifications* über die Verschmelzung der CNFPA und einer anderen Einrichtung ins Leben gerufen. Ziel dieser Reform ist es, die Kohärenz des nationalen Rahmens für Zertifizierungen und die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse zu verbessern. Die Reform löst jedoch unter den institutionellen Akteuren kontroverse Debatten aus. Die Schwierigkeit, die auch in anderen Ländern zu beobachten ist, bezieht sich wie seit jeher auf die Frage, ob nun das Bildungsministerium oder das Arbeitsministerium für die Umsetzung verantwortlich zeichnet. Bis

zum heutigen Tage herrscht Ungewissheit über die Auswirkungen der Reform, was der Beteiligung von sozialen Akteuren am Validierungssystem nicht förderlich ist.

- **In Spanien** existiert ein eindeutiger nationaler Rahmen für die Validierung, der in den letzten Jahren rechtsverbindlich und durch den königlichen Erlass von 2009 gestärkt wurde. Der Erlass bezieht sich auf die Organisation vom Prozess von Anerkennung, Evaluierung, Akkreditierung und Registrierung der beruflichen Qualifizierungen (*procedimiento de reconocimiento, evaluacion, acreditacion y registro de las cualificaciones profesionales*). Die Entwicklung der Validierungspraktiken für nicht formale und informelle Lernergebnisse wird jedoch durch bedeutende Einschränkungen abgebremst. Der Versuchscharakter des Verfahrens macht eine starke Einbindung von Sozialpartnern erforderlich, die je nach Region sehr unterschiedlich ausfällt. Schließlich handelt es sich bei den aktuellen Verfahren *convocatorias* (Prüfungseinladungen) um einschränkende und selektive Verfahren, die keine flexible Antwort auf die Erfordernisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darstellen.

Über die Grundsätze und die Modalitäten der Anerkennung und Validierung vom NFIL gibt es häufig eine Debatte in der Öffentlichkeit, insbesondere zwischen dem Bildungs- und Arbeitsministerium. Verständlicherweise geben die Bildungsministerien die Priorität zur Chancengleichheit von allen Bürgern im Zugang zu einer Bildung und einer anfänglichen Ausbildung guter Qualität. Aber das Leben hält doch nicht am Ende der anfänglichen Ausbildung an. Den Menschen, welche über ein begrenztes Niveau an anfänglichen Ausbildung verfügen, die aber eine große berufliche oder assoziative Erfahrung haben, muss man neue Chancen während ihres aktiven Lebens geben. Es handelt sich da um ein Ziel von staatlicher Politik, das in erster Linie die Gewerkschaften betrifft und darüber haben sie ihre Anliegen, die sie durchsetzen möchten.

3.2 Die Verbindung zu den Tarifverhandlungen steckt noch in den Kinderschuhen

Das Einholen von Informationen über die Tarifabschlüsse, die sich auf die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse beziehen, gestaltet sich schwierig. Dabei handelt es sich hierbei um einen Themenkomplex für Tarifverhandlungen, auch wenn diese sich bisher noch wenig mit der Frage beschäftigen.

Vorgelagert: die konzertierte Festlegung von Berufsstandards in den Fachräten

Die Fachräte oder Fachausschüsse, die in den meisten Ländern zuweilen auch auf regionaler Ebene eingerichtet wurden, tragen zur Festlegung von Berufsstandards bei, die sich weitgehend auf die Bildungs- und Zertifizierungspraktiken auswirken. Derzeit wird deren Entwicklung auch auf europäischer Ebene vorangetrieben. Diese Ausschüsse bringen sich aktiv bei der Ausarbeitung und Aktualisierung des nationalen Katalogs oder Verzeichnisses für berufliche Zertifizierungen ein. Dabei sind die Fachräte oder Ausschüsse mehr oder weniger operativ und die Einbindung der sozialen Akteure in ihre Aktivität variiert stark. Von Gewerkschaftsseite muss daher ein gemeinsamer Impuls ausgehen, um diese Fachräte oder Fachausschüsse in jeder Hinsicht zu mobilisieren.

Die Bezugnahme auf die im *Europäischen Qualifikationsrahmen* (EQR⁹, siehe Kasten 4) festgelegten Kompetenzstufen erfolgt nicht automatisch in der Arbeitspraxis von diesen Fachräten. Sie kann mehr oder weniger eindeutig oder direkt ausfallen. Sie hängt von dem Entwicklungsgrad des nationalen Rahmens selbst und dessen Konformität mit dem europäischen Qualifikationsrahmen ab. Im besten Fall können durch die Einrichtung des nationalen Rahmens für jeden Berufsstandard die Lernergebnisse (*learning outcomes*) festgelegt werden, die den Kenntnissen (*knowledge*), den

⁹ Besuchen Sie diesbezüglich die Website der Europäischen Kommission zum Europäischen Qualifikationsrahmen: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_de.htm.

Fertigkeiten (*skills*) und den Kompetenzen (*competences*) entsprechen. Diesbezüglich wird eine konforme Sprache verwendet, die sich der europäischen Wortwahl annähert. Die eingehende Identifizierung dieser Lernergebnisse und der Wortlaut der diesbezüglichen Evaluierungskriterien ermöglichen gegebenenfalls deren Validierung, sofern es sich dabei um nicht formale oder informelle Lernergebnisse handelt. Ein nationaler Rahmen trägt dazu bei, dass für die Entwicklung der Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse optimale Bedingungen herrschen, er bleibt jedoch unzureichend.

Durch die Untersuchung der befragten Länder kann die Diversität der europäischen Praktiken bestätigt werden:

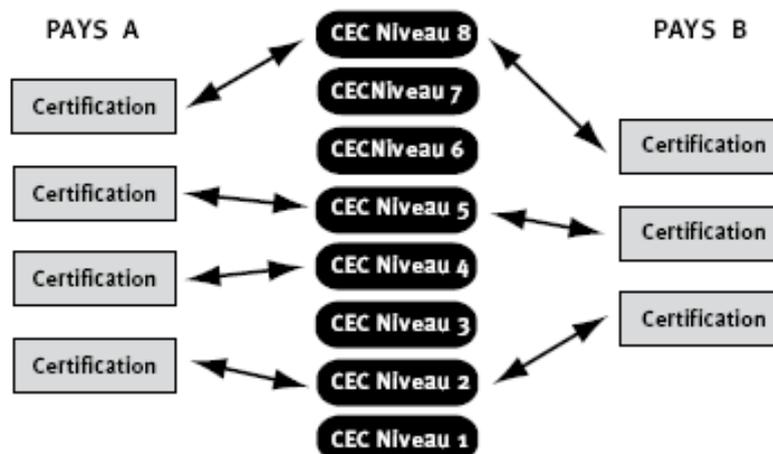
- **In Finnland** stellen die 26 Sektorausschüsse und die 154 Prüfungsausschüsse, die sich unter der Leitung des *National Board of Education* (nationaler Bildungsausschuss) befinden, wichtige Orte für Tarifverhandlungen und kollektive Debatten dar. Die starke Einbindung und Präsenz der Sozialpartner ist ein Nachweis für die allgemein anerkannte Bedeutung, die sie ihren Kenntnissen zum Kompetenzbedarf für einen Arbeitsplatz beimessen. Die Sektorausschüsse sind damit beauftragt, den Qualifikations- und Kompetenzbedarf auf Sektorebene zu antizipieren. Die Prüfungsausschüsse legen die Anforderungen in Bezug auf die im CBQ-System beschriebenen Zertifizierungen fest und geben am Ende des Validierungsverfahrens die Zertifizierung aus. Ihnen gehören tausend Sachverständige an, die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Bildungseinrichtungen vertreten.
- **Italien** verfügt noch nicht über einen gemeinsamen Rahmen für Berufsstandards (*occupational standards*) auf nationaler Ebene. Ein diesbezügliches Projekt ist jedoch seit längerem auf dem Weg. Seit mehreren Jahren beschäftigen sich 28 Einrichtungen und Sozialpartner (4 Gewerkschaftsverbände, 24 Arbeitgeberorganisationen) mit der Festlegung von Berufsstandards, die die Einrichtung eines nationalen Rahmens zur Validierung von Kompetenzen vereinfachen dürften. Das Projekt ist weit fortgeschritten, eine Einigung über die Festlegung von Berufsstandards, die Inhalte der verbundenen Aus- und Weiterbildung und die Zertifizierung der Kompetenzen konnte jedoch noch nicht gefunden werden. Der Prozess gestaltet sich insbesondere aufgrund der unterschiedlichen Standpunkte, die von den beteiligten Ministerien vertreten werden, als schwierig. Es fehlt spürbar an politischer Führung. Die Sozialpartner hatten auch auf Sektorebene Projekte auf den Weg gebracht, aber die Arbeiten mussten aufgrund fehlender politischer Einbindung eingestellt werden. Auch die Regionen befassen sich seit den Nullerjahren mit den Validierungsstandards. Die regionalen Systeme wurden diesbezüglich untersucht und verglichen. Das Ziel bestand darin, berufliche Mindeststandards für jede Region zu definieren, um interregionale Mobilität gewährleisten zu können.
- **Die Praktiken in Portugal** zur gemeinsamen Festlegung von Berufsstandards mobilisiert 16 Sektorausschüsse, die *Conselhos Sectoriais para a Qualificação*, die mit der ANQ Nationalagentur für die Zertifizierung (*Agência Nacional para Qualificação eo Ensino Profissional, ANQEP*)) zusammenarbeiten. Die Agentur ist zuständig für die Koordinierung des nationalen Zertifizierungssystems (*Sistema Nacional de Qualificações*). Das System umfasst den nationalen Rahmen für Zertifizierungen und das nationale Zertifizierungsverzeichnis. Die Sektorausschüsse geben der ANQ die Möglichkeit, die Gegebenheiten am Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, da ihnen Vertreter des *Instituts für Beschäftigung und berufliche Aus- und Weiterbildung (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP)*, Sozialpartner, Ausbildungs- und Bildungseinrichtungen angehören. Die Vertreter der Sozialpartner sind insbesondere gefordert, gegenüber ihren Mitgliedern eine pädagogische Funktion zu übernehmen, um Informationen und Stellungnahmen zu erhalten. Die ANQ verfolgt das Anliegen, die Fachkräfte hinsichtlich der Datenerfassung und der Erstellung von Voraussetzungen effizienter zu gestalten. Über ein Anhörungsverfahren kann

jeder Interessierte Vorschläge einreichen, um Qualifikationen anzulegen oder zu aktualisieren.

- **In Rumänien** finden in den Sektorausschüssen die Tarifverhandlungen zu den Berufsstandards statt. Hier treffen somit die sozialen und institutionellen Partner für Berufsausbildung und Zertifizierung zusammen. Diese Ausschüsse mobilisieren die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, um den sozialen Dialog zu Berufsstandards zu organisieren und eine Grundlage für die Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse zu schaffen. Die Akteure im System dringen auf Fortschritte, um die umfassende Rolle dieser Ausschüsse und eine lebendige Beziehung zu Tarifverhandlungen in den Unternehmen und Sektoren sicherzustellen.
- **In Spanien** haben die Sozialpartner an der Erstellung des Nationalkatalogs der beruflichen Qualifizierungen (*Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*) (CNQP) durch die Festlegung von Berufsstandards und der einzelnen Zertifizierungen beigetragen. Der nun fertiggestellte Katalog enthält rund 650 Zertifizierungen. Die Sozialpartner sind jedoch der Ansicht, dass das effektive Angebot an Zertifizierungen und den verbundenen Ausbildungskursen zu streng geregelt und daher nicht flexibel genug ist, um zufriedenstellend den Erfordernissen von Unternehmen und Einzelpersonen zu entsprechen.

Kasten 4:
Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), ein Übersetzungsinstrument zwischen
zertifizierten Qualifikationsstufen (Qualifikation = Wissen + Fähigkeiten + Kompetenzen)

Der EQR fungiert als Übersetzungsinstrument, das über seine acht Bezugsniveaus aufsteigender Qualifikationen eine transparente Vergleichbarkeit von nationalen Zertifizierungen ermöglichen soll...



...die Übertragung ist jedoch bei weitem nicht selbstverständlich. Der EQR formuliert Kompetenzen (Spalte) und stuft ein, wie diese Kompetenzen beherrscht werden (Zeilen). Kennzeichnend für ein Bezugsniveau des EQR (siehe nachfolgendes Beispiel zum Niveau 5) ist eine Kombination aus Kapazitäten in Bezug auf Kenntnisse (*knowledge*), Fertigkeiten (*skills*) und Kompetenzen (*competences*). Schwierig wird es, wenn davon ausgegangen werden muss, dass eine Person beispielsweise über Kenntnisse auf einem höheren Niveau verfügt, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen jedoch auf niedrigerem Niveau liegen.

Niveau 5	Wissens	Fertigkeiten	Kompetenzen
Die Ausbildungs- und Bildungsergebnisse, die dem Niveau 5 entsprechen sind:	Detailliertes, faktisches und theoretisches Fachwissen in einem Arbeits- oder Studienbereich, mit Bewusstsein über die Grenzen dieses Wissens	Erweiterte Reihe von kognitiven Fertigkeiten und erforderlichen Praktiken, um sich kreative Lösungsansätze für abstrakte Probleme vorzustellen	Führung und Überwachung in Arbeits- oder Studienmilieus, in denen die Veränderungen unvorsehbar sind : Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistungen und der Leistungen der Anderen

Nachgelagert: die Rolle von Tarifvereinbarungen in den Unternehmen und Sektoren

Vorausgelagert können Tarifverhandlungen für die Entwicklung von Validierungspraktiken für das nicht formale und informelle Lernen günstige Bedingungen schaffen. Nachgelagert kommt ihnen bei der konkreten Gestaltung der Fortbildungs- und Validierungsverfahren in den Sektoren und Unternehmen eine Bedeutung zu. Auf Ebene von Branchen und Unternehmen ist den Arbeitgebern die Identifizierung von nicht formalen und informellen Kompetenzen nützlich, denn deren verstärkte Mobilisierung kann zu Produktionssteigerungen führen. Gleichzeitig sträuben sich die Arbeitgeber häufig, diese Kompetenzen ausdrücklich zu validieren aus Angst vor Gehaltsforderungen oder dem Wechsel von Beschäftigten zur Konkurrenz. Die nicht formalen und informellen Lernergebnisse sollen nicht formal und informell bleiben! Die Tarifverhandlungen sind erforderlich, um diesen Widerspruch aufzulösen und die Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen in gesichere Berufslaufbahnen innerhalb und außerhalb von Unternehmen zu integrieren.

Wie die Erfahrung in den befragten Ländern jedoch zeigt, können empirisch noch nicht sehr viele Beispiele für solche Tarifvereinbarungen aufgezeigt werden. Für die meisten Länder besteht weiterhin eine gespannte Beziehung zwischen den Validierungspraktiken für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse und den Tarifverhandlungen. Dafür gibt es verschiedene Gründe: die allgemeine Aus- und Weiterbildung kann außerhalb von dezentralisierten Tarifverhandlungen und deren Prioritäten erfolgen; die Frage nach Kompetenzen, die auf nicht formalen oder informellen Weg erworben wurden, kann als untergeordnetes oder sogar als Randthema erachtet werden.

Es werden zwei Beispiele jeweils auf Sektor- und auf Unternehmensebene basierend auf den französischen Erfahrungen im Rahmen der *Anerkennung früherer Lernerfahrungen* (VAE) vorgestellt. Das erste Beispiel (Kasten 5) stammt aus dem französischen Bankensektor. Bei dem *Club Méditerranée* handelt es sich um ein Großunternehmen, das sich an Validierungsinitiativen für das nicht formale und informelle Lernen zugunsten seiner Beschäftigten und mit operativer Unterstützung der Gewerkschaftsvertreter beteiligt (Kasten 6). In beiden Fällen geht es darum, das VAE-Verfahren und dessen kollektive Umsetzung zu fördern.

Auf europäischer Ebene sind die Überlegungen und Erfahrungen des *Europäischen Metallgewerkschaftsbund* (EMB), der dem EGB angegliedert ist, von Interesse. Dieser Verbund hält die Validierung von Kompetenzen für ein wichtiges Element und beteiligt sich an den Debatten über die Anwendbarkeit und diesbezügliche Instrumente. Der Metallgewerkschaftsbund hat zunächst versucht, sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen und diesbezüglich konkrete Fortschritte zu erzielen. Die Vielfalt der nationalen Gegebenheiten verhindert jedoch in weiten Teilen eine gemeinsame Umsetzung auf europäischer Ebene, da die Gewerkschaftsmitglieder in den jeweiligen Ländern der Frage der Zertifizierung nicht die gleiche Bedeutung beimessen oder sie aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten. Der Kasten 7 stellt einige Elemente zur Anpassung dieses Ansatzes des EMB vor.

Kasten 5: Tarifverhandlungen und Validierung von erworbenen Erfahrungen

Der Fall des französischen Bankensektors

Die Interaktion zwischen den Tarifverhandlungen und der Anerkennung früherer Lernerfahrungen (VAE) im Bankensektor ist das Ergebnis zwei neuer Entwicklungen:

- **Die Verstärkung externer Anreize:** die seit 2010 gestellte Forderung der *Autorité des Marchés Financiers* (AMF - französische Finanzmarktaufsichtsbehörde) nach der vorgeschriebenen beruflichen Zertifizierung für die Beschäftigten, die Finanzdienstleistungen erbringen und in direktem Kontakt mit den Kunden stehen. Die Bedingungen und Regeln für die Erteilung dieser Zertifizierungen hat die AMF im Detail als Anweisungen festgelegt (siehe http://www.amf-france.org/home_presta.asp?lang=fr). Die *Fédération Bancaire Française* (FBF - französischer Bankenverband) und das *Observatoire des métiers de la banque* (OMB - die französische Beobachtungsstelle für Berufe in Banken) setzten sich stark für diese Themen ein, um die Auflagen der AMF umzusetzen. Der FBF veröffentlicht unter Berücksichtigung dieser Zertifizierungspflichten einen *Guide des métiers bancaires* (Leitfaden für Berufe in Banken), in dem die einzelnen Berufe jeweils nach den drei Kriterien „Aufgaben, Umfeld, Profil“ beschrieben werden.

- **Die Verstärkung von endogenen Bildungsbemühungen:** Im Juni 2011 haben die *Association Française des Banques*² (AFB) und alle Gewerkschaften im französischen Bankensektor (CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB/CFE-CGC) eine Vereinbarung zur Änderung der Vereinbarung von Juli 2005 in Bezug auf lebenslanges Lernen in Banken getroffen. Diese Vereinbarung bestätigt die weit angelegten Fortbildungsmaßnahmen, die in dieser Branche unternommen werden und rund 4 % der Beschäftigten betreffen. Diese Bemühungen zielen in erster Linie auf die jüngsten (unter 26 Jahren) und die ältesten Beschäftigten (über 45 Jahren) ab, wobei der Schwerpunkt auf geringfügig qualifizierten Arbeitskräften liegt. In Verbindung mit zugelassenen Bildungs- und Validierungsdienstleistern werden in der Vereinbarung eine große Palette an Bildungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten vorgestellt und beschrieben. **In diesem Rahmen wird ausdrücklich die Möglichkeit einer individuellen und kollektiven Anerkennung früherer Lernerfahrungen (VAE) innerhalb von Banken eröffnet.** Gleichzeitig wurde im Rahmen einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern die Organisation OPCABAIA (aus den Fonds der beruflichen Weiterbildung der Banken, Versicherungsgesellschaften, Betreuungsgesellschaften) gegründet, um Ressourcen für die berufliche Aus- und Weiterbildung für das weite Feld von Banken, Finanzdiensten und Versicherungsgesellschaften zu mobilisieren.

Diese Initiativen wirken sich jedoch weder direkt noch automatisch auf die bankeninternen Praktiken aus. Als Grundlage für die Schlussfolgerungen und Umsetzungen in jeder Bank dienen die *Accords de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*, deren Aushandlung alle drei Jahre seit einem Gesetz von 2005 für alle Unternehmen mit über 300 Beschäftigten zwingend vorgeschrieben ist. Umfang und Höhe der Anforderungen in diesen Vereinbarungen variieren in den Unternehmen und Banken. Die Vereinbarungen können in Bezug auf „bewährte Praktiken“ (nicht alle!) umfassende Verpflichtungen für Fortbildungs- und Zertifizierungsziele vorsehen. Einige Banken verfolgen das Ziel, für ihre Beschäftigten systematisch berufliche Zertifizierungen durchzuführen. Grundlage dafür sind die Anerkennung früherer Lernerfahrungen und die von der französischen Finanzmarktaufsichtsbehörde festgelegten Regelungen.

Die Kohärenz zwischen den staatlichen Anreizen, den branchenspezifischen Tarifverhandlungen und den Betriebsvereinbarungen scheint der Validierung der nicht formalen und informellen Bildung im beruflichen Bereich einen vielversprechenden Impuls zu geben. Diese Möglichkeit ist jedoch nicht weit genug ausgelegt und setzt günstige politische und soziale Bedingungen voraus.

1. Besuchen Sie die Websites der FBF (www.fbf.fr) und des OMB (www.observatoire-metiers-banque.fr).

2. Die Arbeitgeberorganisation verfügt über eine doppelte Organisationsstruktur: Die FBF ist für die Umsetzung der Ziele der Berufsorganisation zuständig, während die AFB die Arbeitgeber bei den Tarifverhandlungen vertritt. Das OMB, das auf Grundlage des Gesetzes vom 4. Mai 2004 über die Berufsausbildung und den sozialen Dialog gegründet wurde, wurde gemäß der Vereinbarung zum lebenslangen Lernen im Branchensektor, die am 8. Juli 2005 unterzeichnet wurde, organisiert. Ein Pilotausschuss legt unter der Beteiligung von Arbeitgebern und Gewerkschaften die Leitlinien für das OMB fest.

Kasten 6: Die Anerkennung früherer Lernerfahrungen in einem Großunternehmen: die Erfahrungen des *Club Méditerranée*

Der Urlaubsveranstalter *Club Méditerranée*, der weltweit Aufenthalte in „Club Resorts“ organisiert, hat seit Anfang der Nullerjahre eine Maßnahme für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen eingeführt. Der Konzern zählt an die Hundert Berufe, hauptsächlich aus dem Hotelgewerbe und der Animation, für eine im Wesentlichen jahresbedingte Aktivität. Ein Auslösefaktor für dieses Vorgehen war, dass man sich der Tatsache bewusst wurde, dass die erworbenen Berufserfahrungen der Beschäftigten im *Club Méditerranée* außerhalb des Unternehmens nicht anerkannt wurden. Die Gewerkschaft CGT-FO war für die Projektleitung zuständig. Da Maßnahmen zur Aktivierung von Know-how Teil der Unternehmenskultur sind, wurde das Projekt von der Geschäftsleitung und allen anderen Gewerkschaften positiv aufgenommen.

Die Gewerkschaftsvorsitzenden haben sich für die Projektplanung mit dem *Centre Académique de Validation des Acquis* (CAVA) in Creteil in der Pariser Region in Verbindung gesetzt, welche dem staatlichen Bildungsministerium untersteht. Diese Einrichtung hat eine Studie zu den 93 Berufen in dem Unternehmen durchgeführt, um die Anerkennungsmöglichkeiten in Bezug auf die staatlichen Bildungsabschlüsse zu identifizieren. Die Studie lief über mehrere Monate und bezog sich in erster Linie auf Personen ohne Qualifikationen, die seit mehreren Jahren im Unternehmen beschäftigt sind. Diese Arbeitskräfte verfügen über langjährige Erfahrung im Beruf und auch bei der Mobilität, da sie ihre Tätigkeiten meistens in Feriendörfern ausüben, die sich in verschiedenen Ländern befinden. Das Ziel der Maßnahme besteht darin, allen Beschäftigten der „Club Resorts“ weltweit und unabhängig von ihrem Vertragsverhältnis (feste oder befristete Verträge) eine Anerkennung durch das VAE-Verfahren zu ermöglichen, sofern sie französisch sprechen.

Zum Projektauftritt führten die Personalabteilungen und die Gewerkschaft CGT-FO Informationskampagnen für die Beschäftigten in den weltweiten Feriendörfern durch. Das VAE-Verfahren gestaltet sich überall gleich. Nach dieser Kampagne werden die an dem VAE-Verfahren interessierten Personen identifiziert und im Rahmen von Bewerbungsgesprächen ausgewählt, die in Form von Videokonferenzen von einer Stabsstelle organisiert werden. Letztere setzt sich aus Vertretern des Bildungsministeriums und der Personalabteilung des *Club Méditerranée* zusammen. Bei dem ersten Förderungsprojekt wurden 15 Personen identifiziert. Im Verlauf der Projektumsetzung hat der *Club Méditerranée* die *Association pour la Formation Professionnelle des Adultes* (AFPA) miteinbezogen. Auf diese Weise konnten die Anerkennung früherer Lernergebnisse auf Zertifizierungen und Berufsabschlüsse ausgeweitet und neben dem der Bildungsministerium weitere Lernpfade eingerichtet werden. Im Übrigen wurden die Hochschulen kontaktiert, um die Anerkennung eines Master-Abschlusses insbesondere für die Feriendorfleiter anbieten zu können.

Der *Club Méditerranée* fordert im Weiteren die Partner dazu auf, zusammen mit den Projektleitern entsprechend der Nachfrage und der Anzahl (mindestens 10 Personen) in die Club Resorts zu gehen. Vor Ort werden alle betroffenen Personen versammelt und jede Einrichtung stellt ihr Verfahren vor (Zulassungsvoraussetzungen für die Anerkennung früherer Lernergebnisse, Zusammenstellung eines Dossiers, die ihnen zur Verfügung gestellten Hilfen). Die Zusammenführung aller Akteure in den Feriendörfern vereinfacht das Verfahren. Beschäftigte können für einen Abschluss ausgewählt, eine Prüfung vor Ort durchgeführt und die Prüfungsdaten (6 Monate oder 1 Jahr) festgelegt werden.

Die Bewerber erhalten eine Einladung zur Prüfung, die für das französische Bildungsministerium in Frankreich stattfindet. Eine aus Berufspraktikern und Ausbildern bestehende Jury bestimmt über die Bewerbungsunterlagen, die die einzelnen Beschäftigten zusammengestellt haben. Die Validierung des Abschlusses kann vollständig oder auf Teilbereiche bezogen erfolgen, wobei im letzteren Fall ergänzende Module erworben werden können. Eine der größten Herausforderungen ist die Nachverfolgung von Personen, nach dem der Anerkennungsausschuss das Dorf verlassen hat und die Beschäftigten wieder ihren operativen Tätigkeiten nachgehen. Diesbezüglich werden von der Personalabteilung, den Gewerkschaftsmitgliedern oder auch dem Bildungsministerium Maßnahmen durchgeführt. Letzteres hat zudem eine Betreuung eingerichtet.

Beschäftigte, die die höchsten Qualifikationsstufen anstreben und ergänzende Fortbildungsmodule benötigen, können sich eingehend zu möglichen, insbesondere unternehmensinternen Fortbildungsmaßnahmen beraten lassen. Die Gewerkschaften unterstützen die Bewerbungen, um deren Finanzierung sicherzustellen und damit die Verantwortlichen die Teilnahme von Beschäftigten an der Anerkennung früherer Lernergebnisse vereinfachen. Die Beschäftigten müssen jedoch eventuell einen Beitrag aus eigenen Mitteln zur Finanzierung leisten. Die Zusatzmodule können für Personen im Ausland außerhalb der Saison oder in den Bildungseinrichtungen des Landes, in dem sich das Feriendorf befindet, erworben werden. Seit 2002 haben 400 Personen an diesem Anerkennungsverfahren teilgenommen. In den letzten Jahren beläuft sich die Anzahl auf rund 100 Beschäftigte jährlich.

Die Unternehmen sind nicht verpflichtet, die auf diesem Weg erworbenen Abschlüsse in Bezug auf Gehälter und Löhne anzuerkennen. Die Gewerkschaften dringen jedoch bei den Tarifverhandlungen auf diesen Punkt. Den Beschäftigten ist zudem die Möglichkeit gegeben, sich basierend auf den erworbenen Qualifikationen auf Stellen zu bewerben, wobei die Personalabteilung nicht zur Berücksichtigung dieser Bewerbungen verpflichtet ist.

Kasten 7: Der Ansatz des Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB)¹ zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens

Der Ansatz des EMB in Bezug auf nicht formales und informelles Lernen

Der EMB besteht auf bestimmten Grundsätzen:

- Wenn es sich um eine „lernende“ Arbeitsumgebung handelt, muss die Möglichkeit zur Anerkennung von Kompetenzen gegeben sein.
- Es muss zwischen Anerkennung und Validierung unterschieden werden: Unter Validierung ist die Bestätigung von durch Erfahrung erworbenen Kompetenzen durch einen Abschluss oder einen Titel zu verstehen.
- Die Anerkennung früherer Lernerfahrungen trägt zum Erhalt verschiedener Teilabschlüsse bei, die gegebenenfalls durch eine Fortbildung zu ergänzen sind.

Vor oder neben der Validierung kann eine Anerkennung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse im Rahmen von Verwaltungsmaßnahmen der Personalabteilungen erfolgen: Beschäftigungsmaßnahmen in Bezug auf Kompetenzen; Bewertungsgespräche, im Rahmen derer die erworbenen beruflichen Erfahrungen und die für einen Stellenwechsel noch zu entwickelnden Kompetenzen identifiziert werden; Zugang zu internen Schulungen, um die Lücken der Erstausbildung zu füllen.

Eine Antizipierung des Kompetenzbedarfs ist von entscheidender Bedeutung, insbesondere angesichts des drohenden Mangels an qualifizierten Arbeitskräften. Dem EMB zufolge ist eine Beschäftigungspolitik, die die Anerkennung der nicht formalen und informellen Bildung begünstigt, im Rahmen der Tarifverhandlungen zu unterstützen. De facto gestaltet sich die Debatte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften um die Anerkennung von Kompetenzen, den Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten und „lernenden“ Unternehmen auf europäischer Ebene als weniger komplex. Grund hierfür ist, dass die Debatte, wenn sie sich ausschließlich auf die Validierung bezieht, weniger von den Besonderheiten der landesspezifischen Systeme geprägt ist.

Die Anerkennung früherer Lernerfahrungen - ein Verhandlungspunkt in multinationalen Konzernen?

Der EMB nimmt an den Verhandlungen auf europäischer Ebene in den multinationalen Unternehmen teil. Der Gewerkschaftsbund steuert Verhandlungsgruppen, die sich aus Vertretern aus den Konzernen zusammensetzen. Auf diese Weise wurde die Antizipierung des Wandels und der beruflichen Entwicklung bei Thales verhandelt. Wenn die Unternehmen wie in Deutschland schonungslos mit dem demografischen Wandel, zu dessen Bewältigung die Beherrschung neuer Technologien erforderlich ist, konfrontiert sind, müssen für die Beschäftigten vorrangig Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden, damit diese mehr Qualifikationen erwerben können.

In den großen Konzernen stellt die Anerkennung früherer Lernerfahrungen eines der Instrumente dar, die zur Bewältigung dieser Herausforderungen mobilisiert werden können, „die einem jedoch nicht als erstes in den Sinn kommen“. In der Automobilbranche werden Kompetenzen hauptsächlich im Rahmen von Praktiken wie „on the job training“ entwickelt. Die relativ gute Bezahlung der Beschäftigten im Automobilssektor ist an begrenzte Erfordernisse in Bezug auf Ausbildungs- und Qualifikationsniveau gekoppelt. Der EMB hebt das Thema der ausdrücklichen Anerkennung von erworbenen Kompetenzen deutlich hervor.

1. Dieser Kasten stützt sich auf ein Gespräch mit dem Vorsitzenden des EMB.

4 Das Anerkennungsverfahren zur Zertifizierung von Kompetenzen

4.1 Die variable Einbindung von Sozialpartnern in den Validierungsprozess

Die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens erfordert die gemeinsame Mobilisierung der Sozialpartner und der öffentlichen Hand, um ein Validierungssystem zu konzipieren und zu aktivieren. Dabei nimmt die Mobilisierung entsprechend der landesspezifischen Gestaltung des sozialen Dialogs natürlich verschiedene Formen an.

In Finnland beispielsweise wird der Validierungsmechanismus gemeinsam von den staatlichen Behörden, den Sozialpartnern und den Berufsbildungszentren getragen. Diese dreiseitige Beteiligung schlägt sich nicht nur auf Ebene der Einrichtungen wieder, die das System steuern, sondern auch in den Sektorausschüssen und operativen Strukturen, die für die Validierung von Kompetenzen zuständig sind. In Dänemark gestaltet sich die Einbindung ähnlich. Die Sozialpartner hatten sich noch vor dem Gesetz zur Anerkennung von erworbenen Lernerfahrungen für die Einrichtung eines Validierungssystems ausgesprochen. Heute übertragen sie die Festlegung von Ausbildungs- und Validierungsinhalten für das nicht formale und informelle Lernen branchenspezifischen Sachverständigengruppen, die sie paritätisch verwalten.

In den Ländern, in denen die Validierungsmechanismen für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse weniger komplex oder dezentraler ausgerichtet sind, sind die Gewerkschaftsorganisationen trotzdem häufiger in die Institutionen eingebunden, die den Ausbau dieser Vorrichtungen leiten. Diese können von Region zu Region variieren, wenn die Initiative zunächst über die regionale Ebene läuft. In Italien haben z. B. die Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL die gemeinsame Bereitschaft bekundet, ein Anerkennungssystem für die nicht formale und informelle Bildung einzurichten. Verwandlungsgespräche wurden zu diesem Thema eröffnet. Aufgrund der Anzahl der an diesen Verhandlungen beteiligten Akteure und der Komplexität der zu behandelnden Problematiken konnte bisher jedoch keine formale Einigung erzielt werden. Bis zum heutigen Tage wurden lediglich sehr unterschiedlich organisierte regionale Verfahren eingerichtet, während einige Regionen noch nicht über Vorrichtungen zur Validierung der nicht formalen und informellen Lernergebnisse verfügen.

Zuweilen geht die Einbindung der Gewerkschaften über die Beteiligung der Institutionen und der Delegation an sachverständige Stellen hinaus. Die Gewerkschaften können somit operative Akteure des Systems werden, wenn sie Bildungszentren verwalten oder mitverwalten, die sich zur Validierung von erworbenen Kompetenzen verpflichten. Dies ist in Portugal und zum Teil auch in Rumänien der Fall. Die Gewerkschaften übernehmen Verantwortung und machen Erfahrungen, die ihre Konzeptionen und Strategien im Bereich Beschäftigung und Aus- und Weiterbildung beeinflussen.

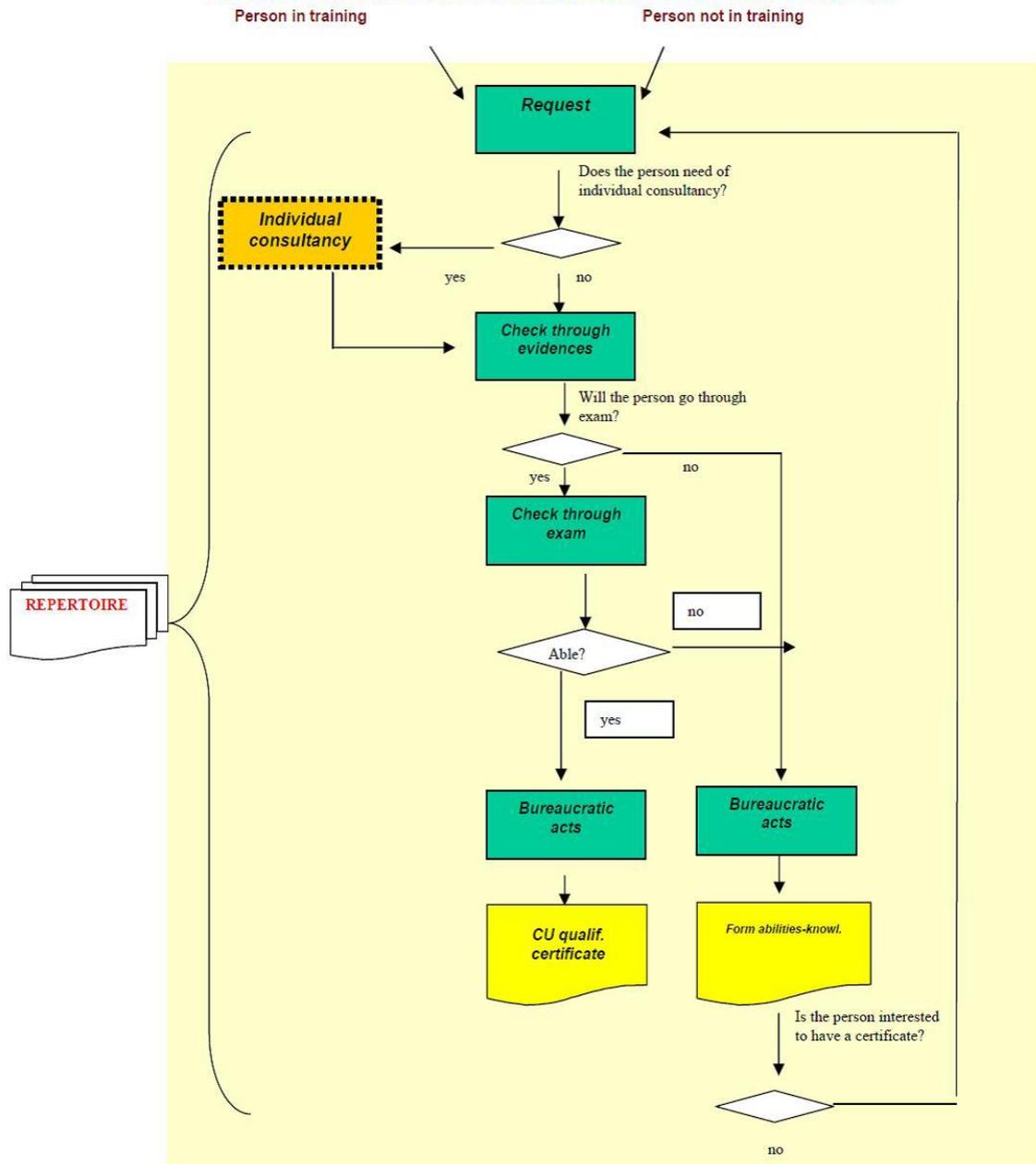
4.2 Die Formalisierung der Validierungsmethoden

Für die Länder, die über ein Validierungssystem für die nicht formale und informelle Bildung verfügen, wurden gleichwertige Validierungspläne erstellt: Information, Beratung und Orientierung in Bezug auf die Vorrichtung; Registrierung und Zusammenstellung von Erfahrungsnachweisen; Präsentation vor einer Jury zur Validierung; Erlangung der Zertifizierung oder dem Zugang zu einer Fortbildung (siehe Kasten 8).

Kasten 8: Bei Vorhandensein eines Validierungsmechanismus für nicht formales und informelles Lernen gestalten sich die diesbezüglichen Validierungsverfahren in allen Ländern ähnlich. Beispiele aus der italienischen Region Emilia-Romagna und Spanien (nächste Seite)

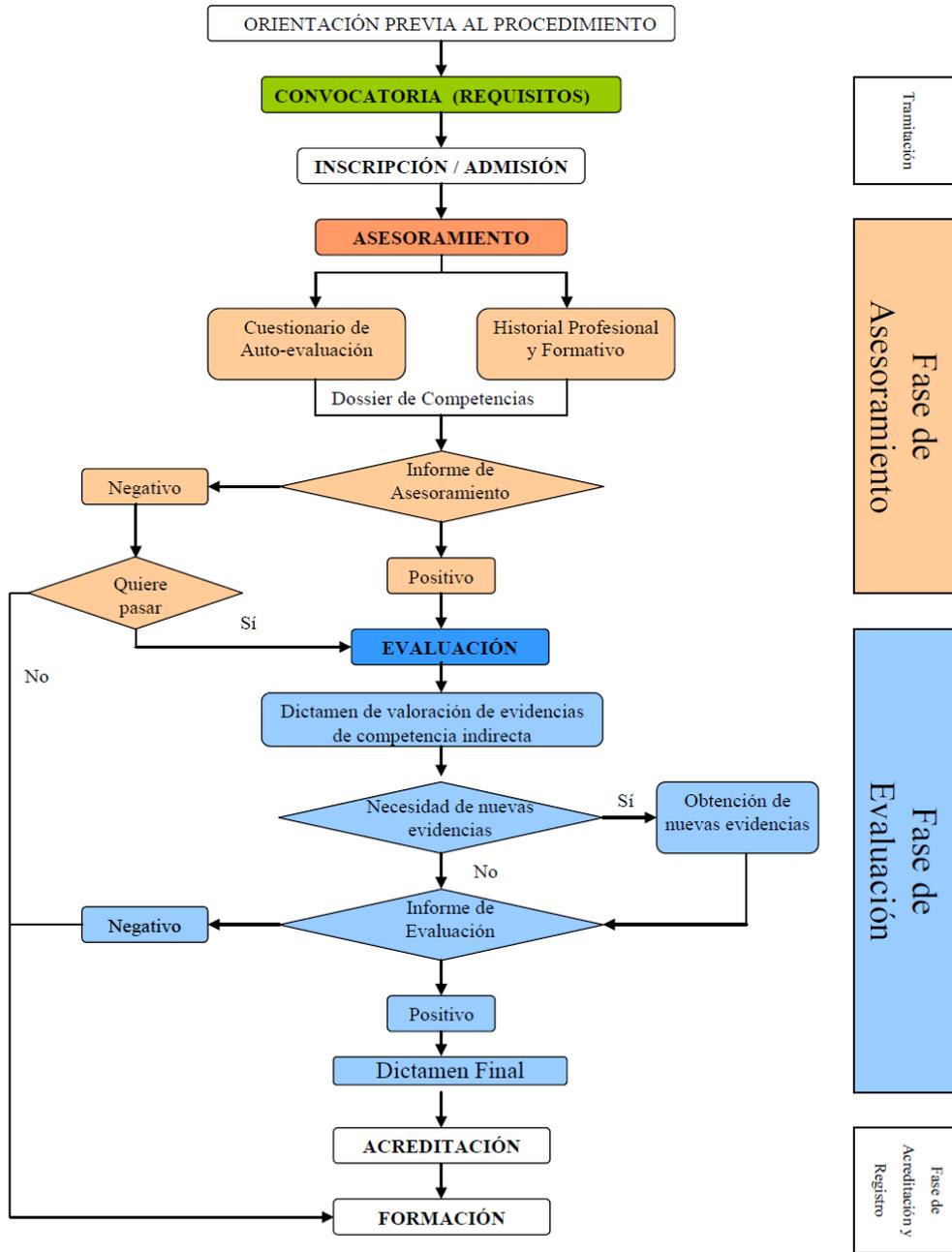


FORMALIZATION OF COMPETENCES CERTIFICATION PROCESS





APÉNDICE. DIAGRAMA DE FLUJO DEL CANDIDATO EN EL PROCEDIMIENTO



Diese verschiedenen Phasen erfordern eine spezifische Organisation und eigens zugewiesene Ressourcen. Sie werden speziell von Sachverständigen, Sozialpartnern und der öffentlichen Hand entwickelt, um den Zugang und den Ablauf für Bewerber zu vereinfachen: ein erleichterter Zugang zu Informationen; Bereitstellung von Orientierungshilfen; unkomplizierte Erbringung von Nachweisen für die Berufserfahrung; rascher Einsatz einer Jury, die eingehend mit den Prinzipien und Methoden zur Validierung der Berufserfahrung vertraut ist usw. In Ländern, die über ein tragfähiges Validierungssystem für das nicht formale und informelle Lernen verfügen, ist das Validierungsverfahren häufig formalisiert und kann durch spezifische Verordnungen oder Sondergesetze geregelt sein, im Rahmen derer entsprechend dem herkömmlichen formalen Zugangsverfahren zu einer Zertifizierung eine gleiche Behandlung der Bewerber gewährleistet ist. In den *Guidelines* des CEDEFOP (2009) sind präzise Empfehlungen für die einwandfreie Gestaltung des Validierungsverfahrens enthalten, die als Garant für dessen Qualität und Glaubwürdigkeit gelten.

Der grundlegende Validierungsprozess scheint technisch gesehen in den Ländern homogen zu sein. Der verordnungsrechtliche und legislative Rahmen für die Umsetzung des Verfahrens kann jedoch in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ausfallen. In Spanien ist die Anzahl der Personen, die eine Validierung anstreben können, im Voraus festgelegt und pro Berufssparte begrenzt. Um auf die Validierung seiner Kompetenzen hoffen zu können, muss der Bewerber somit über Erfahrungen in den Berufsbereichen verfügen, die jährlich durch die *convocatorias* bestimmt werden. In anderen Ländern stellt die Validierung ein individuelles Recht dar, das von jeder interessierten Person geltend gemacht werden kann und das a priori nicht durch quantitative Grenzwerte eingeschränkt wird. Dies ist beispielsweise der Fall in Dänemark, in Großbritannien, in Finnland und in Frankreich.

Unabhängig von den verordnungsrechtlichen oder legislativen Rahmenbedingungen für eine mögliche Validierung des nicht formalen und informellen Lernens handelt es sich bei den Validierungsverfahren um komplexe Vorgänge, so dass selbst innerhalb eines Landes Unterschiede in Bezug auf deren Ablauf bestehen können. In Portugal wurde Anfang der Nullerjahre eine bewährte und genormte Methode eingeführt. In Großbritannien kann auf eine Vielfalt möglicher Verfahrensmethoden zugegriffen werden. In Frankreich unterscheiden sich die Praktiken je nach dem Ministerium, das die Zertifizierung erteilt. Die einzureichenden Bewerbungsunterlagen, die zum Nachweis erworbener Kompetenzen beim französischen Bildungsministerium vorzulegen sind, sind zuweilen zum Erhalt von Abschlüssen sehr schulisch ausgerichtet. Diesbezüglich sind in gewählten und geeigneten Worten die Fähigkeiten zu formulieren und zu beschreiben, die der Bewerber in einer gegebenen Arbeitssituation erbringen kann. Bei den Zertifizierungen durch das Arbeitsministerium müssen die Bewerber ihre Kompetenzen in einem nachgestellten beruflichen Kontext unter Beweis stellen. Obwohl das Validierungsverfahren in Finnland teilweise als zu schwerfällig erachtet wird, ist eine Validierung von Kompetenzen am Arbeitsplatz möglich. Dieses Verfahren ist Arbeitnehmern zugänglicher, die zur Anerkennung ihrer Berufserfahrung nicht in einen schulischen Kontext zurückkehren wollen.

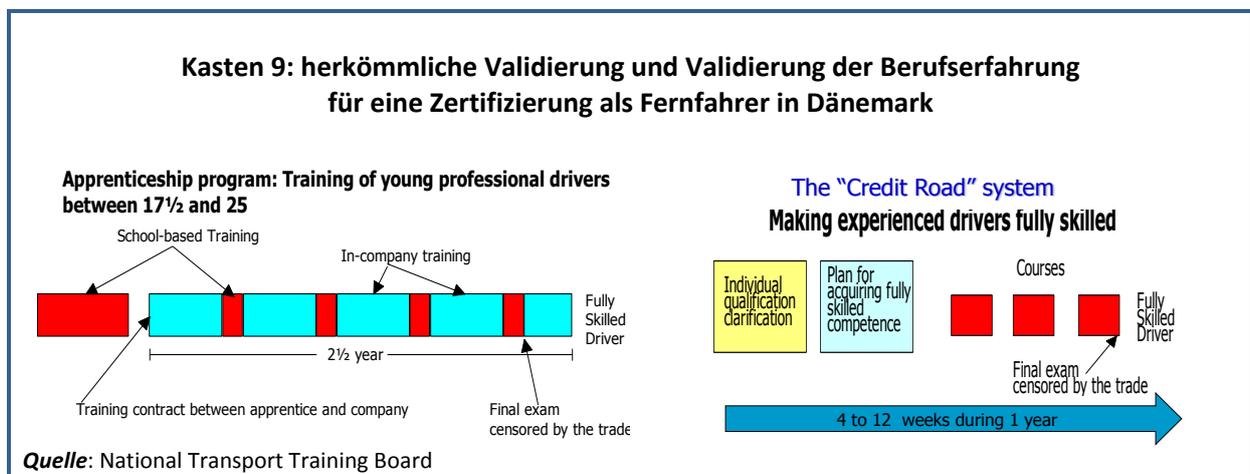
In allen Ländern wird die Komplexität des Systems regelmäßig aufgezeigt und nach Änderungen gesucht, um den Zugriff auf Validierungsverfahren und die Validierungsverfahren selbst zu vereinfachen.

In Bezug auf die Validierungsprozesse für das nicht formale und informelle Lernen, die sich auf ähnliche Ansätze stützen, stellt sich die komplexe Frage, wie die insbesondere am Arbeitsplatz erworbene Erfahrung aufgezeigt werden kann. Für den Nachweis von Erfahrungen ist die schriftliche oder orale Form nicht immer die geeignete Wahl. Auf dieses gemeinsame Problem gibt es verschiedene Lösungsansätze. Die *Guidelines* des CEDEFOP enthalten eine Bestandsaufnahme von verfügbaren Methoden. Ein diesbezüglicher Erfahrungsaustausch ist sowohl auf Landes- wie auf europäischer Ebene im Rahmen des sektoralen Dialogs zweckdienlich.

4.3 Auf dem Weg zu ergänzenden Ansätzen für die verschiedenen Validierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten?

Aus Sicht der Validierungssysteme für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse stellt sich der Status der Zertifizierungen in einem anderen Licht dar. Dabei sind Letztere nicht immer der erfolgreiche Abschluss eines langwierigen Ausbildungsverfahrens, sondern können auch den Nachweis für die erworbene und effektive Beherrschung eines Kompetenzkomplexes erbringen. Diese Qualifikationen können relativ kurzfristig im Rahmen eines spezifischen Lehrpfads oder teilweise in Verbindung mit einer klassischen Berufsausbildung erworben werden.

In Dänemark und Finnland kann eine berufliche Zertifizierung basierend auf Erfahrungen oder über die klassische Teilnahme an Schulungen erworben werden. Die beiden Lehrpfade stehen gleichzeitig zur Verfügung und geben Personen die Möglichkeit, die ihre Berufserfahrung in Teilen zu validieren und somit mittels Fortbildungen schrittweise eine volle Zertifizierung zu erhalten (siehe Kasten 9 für das dänische Beispiel).



In Frankreich können nur die staatlich anerkannten Zertifizierungen, die im nationalen Verzeichnis für berufliche Zertifizierungen eingetragen sind, über die *Anerkennung früherer Lernerfahrungen* (VAE) erworben werden. In Portugal ist die Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen in das berufliche Ausbildungssystem eingebettet. Die Einrichtungen *Novas Oportunidades* können als eine Schnittstelle der Lehrpfade für lebenslanges Lernen erachtet werden. Im Übrigen werden sie häufig gemeinsam mit den klassischen Bildungseinrichtungen verwaltet, was zu Synergien und Skaleneffekten, aber auch einer Bereicherung der Arbeit des Lehrpersonals führt. Diese Verbindung, die eine Schwierigkeit darstellen könnte, wird von den mit der Ausbildung und Validierung betrauten Berufspraktikern als Chance erachtet.

In jedem Fall ist zur Schaffung eines Übergangs zwischen klassischen Ausbildungsmöglichkeiten und der Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen eine Modularisierung des Ausbildungsangebots erforderlich, damit durch die Validierung Qualifikationen ergänzt und zu einer vollständigen Zertifizierung führen können. Auch wenn die Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen den formalen Bildungsweg, der zu einer Zertifizierung führt, ersetzen kann, kann sie den bestehenden Schulungsbedarf nicht beseitigen. Die beiden Bildungswege - formale Ausbildung und Zertifizierung *gegenüber* der Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen - können als gleichwertig angesehen werden, sofern umfassende Äquivalenzbedingungen in Bezug auf deren Ergebnisse festgelegt werden. Sie können sich zudem entsprechend der beruflichen Laufbahn des Bewerbers und dessen Berufserfahrung gegenseitig ergänzen. In diesem Sinne kann man von zwei komplementären Zugangsmöglichkeiten für die Zertifizierung sprechen.

Damit diese Komplementarität jedoch effektiv sein kann, müssen die Bildungseinrichtungen diesen beiden Möglichkeiten die gleiche Bedeutung beimessen. In Frankreich sind die beiden Bildungswege in Bezug auf Zertifizierungen, die nur erworben werden können, wenn die Fortbildungskurse besucht und validiert wurden, zwingend aneinander gekoppelt. Dies gilt insbesondere für einige Fachabschlüsse im Gesundheits- und Sozialbereich. Neben dieser klar festgelegten Auflage hat ein Teil des Lehrpersonals das VAE-System nur zögerlich angenommen, da insbesondere in Bezug auf die akademische Ausbildung die Befürchtung bestand, dass der Wert von Bildungsabschlüssen in Frage gestellt würde. In Dänemark gibt es ein anderes Hindernis zu bewältigen: Bildungseinrichtungen erhalten für die Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen eine geringere Vergütung als dies bei der Vermittlung von klassischen Aus- und Weiterbildungen der Fall ist. Aufgrund dieser Art von Situation besteht nur ein begrenztes Interesse daran, die Validierung von nicht formalen und informellen Lernergebnissen voranzutreiben.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass in den meisten Ländern weiter Handlungsbedarf besteht: Die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens muss im Rahmen von hochwertigen Verfahren als Zertifizierungsmöglichkeit für Qualifikationen legitimiert und anerkannt werden, welche in Bezug auf klassische und formale Lehrpfade als gleichwertig anzusehen sind.

5 Welche Auswirkungen hat die Validierung von NFIL auf dem Arbeitsmarkt?

Die Validierung von NFIL wirkt sich klar und positiv auf die persönliche und familiäre Entwicklung der Menschen aus, die von dieser Validierung betroffen sind, insbesondere wenn sie mit einer ergänzenden oder zusätzlichen Ausbildung assoziiert ist. Solche Einflüsse können kurz- und langfristig wirtschaftliche Folgen haben :

- Selbständigere, dynamischere und selbstbewusstere Arbeitnehmer.
- Mehr Progression unter den Generationen dank einer besseren erzieherischen Übertragung in den Familien.

Aber die volle Erfüllung dieser günstigen Effekte, insbesondere zur Verbesserung der Paarung zwischen Arbeitsplatzangeboten und –Nachfragen, hängt von der effektiven Miteinbeziehung der Unternehmen im Validierungsprozess NFIL ab. Diesbezüglich ist der aktuelle Stand in mehreren Ländern nicht zufriedenstellend und es ist notwendig wichtige Fortschritte voranzutreiben:

- Die Grossunternehmen entwickeln häufig ihre eigenen internen Abläufe zur Anerkennung und Entwicklung der Kenntnisse, ohne jedoch immer von ihrer Validierung motiviert zu sein: Die Validierung gibt den Arbeitnehmern Zertifizierungen, die sie auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des Unternehmens verwenden können, das die Abwanderung der Kompetenzen fürchtet.
- Die Mitwirkung der Klein- und Mikrounternehmen im Validierungsprozess bleibt schwierig aus einer Reihe von Gründen: Praktische, organisatorische und finanzielle Hindernisse; Sensibilitätsmangel der Manager gegenüber dem Einsatz; Entfernung zwischen diesen Kleinunternehmen und den Abläufen der Institutionen. Diese Schwierigkeit ist umso wichtiger in den Ländern, wo das wirtschaftliche und soziale Gewicht der sehr kleinen Unternehmen groß ist, wie Portugal und Polen, aber auch in den Ländern, wo das Bildungssystem sehr leistungsstark ist, wie Dänemark .

Diese Faktoren erklären wiederum, dass die NFIL-Praktiken so wie ein « *underground* »-Element wahrgenommen werden, ein wenig untergetaucht und wenig sichtbar, vom Erziehungs- und Bildungssystem, und das begrenzt den potentiell systemischen Einfluss der Verbreitung und Validierung dieser Praktiken. Das CEDEFOP ist sich des Problems wohl bewusst und das Einwirken der Gewerkschaften kann als ein Mittel betrachtet werden, um diese untergetauchten Praktiken¹⁰ zu enthüllen und zu formalisieren.

¹⁰ Es bietet sich hier die Gelegenheit, einen Punkt abzuklären, der häufig sprachlich missverstanden wird: die NFIL-Praktiken werden in der Regel von Unternehmen oder Vereinigungen verfolgt, die rechtlich gesehen, voll und ganz im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gewebe integriert sind; sie haben also keine Zwangsbildung zu der sogenannten informellen Wirtschaft („Schwarzarbeit“, untergetauchte Aktivitäten, sogar illegal, usw...). Selbstverständlich erwerben die Arbeitnehmer, die in dieser informellen oder Schattenwirtschaft arbeiten, Kompetenzen, die auch würdig sind, anerkannt zu werden: Die Anerkennung der Kompetenzen und die « Formalisierung » der untergetauchten Wirtschaft können also einher gehen.

Kasten 10 : Auszug aus Lernen bei der Arbeit, Erfolgsgeschichten aus dem betrieblichen Lernen in Europa¹
Learning while working, Success stories on workplace learning in Europe, CEDEFOP, 2011

« Es ist schwierig durch quantitative Erhebungen das nicht formale und informelle Lernen in den Betrieben zu erfassen, das häufig nicht als Bildung betrachtet wird und dessen Stundenanzahl und Teilnehmer also schwierig zu kontrollieren sind . Das Tutorat durch erfahrenere Kollegen ist ein gutes Beispiel, da die Unternehmen dazu tendieren, es nicht als Ausbildungsaktivität zu betrachten. Es kommt vor, dass die qualifizierten Mitarbeiter, welche die Rolle von Tutoren gegenüber anderer Kollegen spielen und neue Mitarbeiter im Betrieb ausbilden, sich selbst nicht als Ausbilder sehen»

« In einigen Ländern entwickelt sich eine neue Rolle für die gewerkschaftlichen Militanten, die operative Ratschläge im Laufe der Arbeit selber unterbreiten und mit den Arbeitgebern verhandeln, damit der Zugang zu Schulungsangeboten am Arbeitsplatz selber so breitgefächert wie möglich ist. In Österreich, in Dänemark, in Finnland, in Norwegen, in Schweden und im Vereinigten Königreich, handeln die gewerkschaftlichen Vertreter als "Ausbildungsbotschafter" und ermutigen die Arbeitnehmer sich in der Ausbildung zu engagieren und ihren Fachwissenmangel abzudecken, sowie sie die Unternehmen über ihren Ausbildungsbedarf beraten».

1. Freie Übersetzung aus dem Englischen unter der Verantwortung der Verfasser.

5.1 Die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt : Die darauffolgenden Etappen

Drei darauffolgenden Etappen sind denkbar, um über die Auswirkungen der Praktiken von NFIL und über seine Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt Bericht zu erstatten: Die Wirklichkeit kann natürlich komplexer sein, als diese logische Reihenfolge.

1. Das gewerkschaftliche Angebot an Dienstleistungen.

Dieses Angebot dient zur Verbesserung des Kräfteverhältnis zugunsten der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Die gewerkschaftliche Handlung, dank "beauftragten Militanten oder Ausbildungsbotschafter", bemüht sich die Arbeitnehmer für ihre Arbeitsmobilität in den Betrieben und außerhalb der Betriebe auszurüsten, und trägt zur Verbesserung ihrer effektiv bewegbaren Kapazitäten bei. Es ist eine tief verwurzelte Praxis bei einigen untersuchten Ländern (dem Vereinigten Königreich) oder im Kommen in anderen (Rumänien) : in diesen Ländern bilden die Gewerkschaften einige ihrer Mitglieder aus und trainieren sie, um aus ihnen Militanten zu machen, die eine Spezialisierung über die Ausbildungsfragen haben, die zur Unterrichtung und zur Orientierung der Arbeitnehmer beitragen. Im Vereinigten Königreich tragen diese Militanten zu einer wahren informellen Ausbildungsgemeinschaft am Arbeitsplatz bei: diese Militanten erbringen den Arbeitnehmern substantielle Dienstleistungen, ohne dass sie jedoch zu einer expliziten Validierung der Kompetenzen durch eine öffentliche Zertifizierung führen , auch wenn der modulare und pragmatische Ansatz der *National Vocational Qualifications* (NVQ) den Weg zu einer solchen Zertifizierung ebnet. Und die Arbeitgeber können mit diesem gewerkschaftlichen Engagement zufrieden sein, ohne sich wirklich für die Sache zu engagieren... Rumänien zeigt einen gewissen Dualismus zwischen diesem freiwilligen gewerkschaftlichem Eingriff und dem institutionellen System der NFIL-Validierung: beim ersten wird ein Angebot an Ausbildungsdienstleistungen für die Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit den Nichtregierungsorganisationen und wirtschaftlichen Akteuren unterbreitet; das zweite stützt sich auf einem Netz von Validierungszentren aber sucht immer noch seinen Gewichtsausgleich, seine Stabilität und seine volle Glaubwürdigkeit.

2. Die spezifischen und/oder reglementierte Segmente des Arbeitsmarktes.

Der Mangel an Facharbeitskräften betrifft spezifische Berufe, die zu spezifischen Segmenten des Arbeitsmarktes gehören in der Industrie und in den Dienstleistungen. Die Wahrnehmung dieses

Druckes ist ein starker Anreiz, die Validierung der in diesen Berufen gesammelten Erfahrung zu entwickeln, damit das effektive Angebot der Kompetenzen enthüllt wird. Ein weiterer Anreiz kommt aus den öffentlichen Bestimmungen, die obligatorische Zertifizierungen den Menschen auferlegen, die einen Beruf ausüben möchten. Das kann der Fall für sehr unterschiedliche Berufe sein: Pflege und Betreuungsberufe für Menschen und Bankberufe z.B.. Das Bindeglied ist häufig die professionelle Kontrolle der Risiken, die normalerweise mit der Ausübung eines Berufs verbunden sind. Diese Anreize aus dem Markt und aus der öffentlichen Hand führen die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände, einen Beitrag zum Validierungsprozess von NFIL zu leisten, dessen operative Verantwortung hauptsächlich bei den öffentlichen Institutionen oder bei beauftragten Stellen liegt. Der Erhalt der Abschlussvalidierung durch die Kandidaten führt häufig zu einem symbolischen kollektiven Festakt... In Spanien erzielen die jährlichen Prüfungseinladungen (*convocatorias*), die auf regionaler Ebene unter dem Hut von einem gleichmäßigen Nationalrahmen organisiert werden, spezifische Segmente vom Arbeitsmarkt, entsprechend dem abgeschätzten quantitativen Bedarf an Facharbeitskräften, den gesetzlichen Verpflichtungen und auch den finanziellen Auflagen. In einer Region wie Galizien wurde anfangs der Sektor der Pflege und Betreuung der Personen privilegiert aber die "*convocatorias*" von Galizien erstrecken sich nunmehr auf die Industrieberufe (Metallbau, Textil) und auf den Tertiärsektor (Tourismus), die typisch sind für das Rückgrat der Wirtschaft dieser Region. Diese Diversifizierung führt zum Schluss, dass die NFIL-Validierung nunmehr ihre Auswirkungen auf die Gesamtheit des regionalen Arbeitsmarktes erweitert.

3. Die Durchsetzung von einem Generalrahmen von Anerkennung und Validierung von NFIL, der zur Sicherung der Berufswege beiträgt.

Die dritte ehrgeizigere Etappe, dient zur Herstellung eines Rahmens zur Validierung von NFIL und zu seinem Zusammenspiel mit der beruflichen Weiterbildung auf einer breiten Palette von Berufen und Fähigkeiten. Einige Bedingungen sind notwendig, um dies zu erlangen. Die Mehrheit der Befragten bei der öffentlichen Umfrage über das NFIL (Europäische Kommission, 2012a) ist der Meinung, dass solche Rahmen auf nationaler, regionaler oder sektoraler Ebene existieren. Was fehlt ist aber die Kohärenz, den Bedarf voll und ganz abzudecken. Hierfür müssen gewisse Bedingungen erfüllt werden:

- **Ein politisches Abkommen über die Hauptzielsetzungen** von einem solchen Hauptrahmen ist zweifelsohne eine unabdingbare Voraussetzung . Damit dieser Rahmen effektiv ist, muss er eine starke politische Unterstützung durch die Sozialpartner haben und ihr Engagement in den Einrichtungen, die ihn verwirklichen sollen, einschließlich, eventuell, ihres operativen Beitrag zur Verwaltung des Ausbildungs- und Validierungsprozess. In Finnland, dem Land unter den zehn Befragten, die am besten die Validierungsprozesse von NFIL im Ausbildungs- und Zertifizierungssystem ergänzt hat, ist das soziale Engagement der Sozialpartner effektiv sowohl in den mit diesen Prozessen beauftragten Einrichtungen als auch in den praktischen Programmen zur Validierung der Kompetenzen: Dieses geteilte Engagement ist Konsensfaktor zwischen den Sozialpartnern über die Zielsetzungen und die Methoden.
- **Ein effizientes Netz von Ausbildungs- und Validierungszentren**, nach Berufen oder Sektoren spezialisiert, gut gelegen geographisch im Lande, ist notwendig für die gelungene Verwirklichung von öffentlichen Validierungsprogrammen von NFIL auf breiterer Ebene. Ein angemessener Indikator für die effektive Tragweite von diesen Programmen ist außerdem die Tatsache, dass die Frauen voll und ganz im Prozess involviert sind: es ist der Fall in Finnland und in Portugal. Der Zugang zu diesen Programmen ist aber nicht für alle gleich : es ist leichter für die bereits qualifizierten Mitarbeiter, um so mehr wenn die Handlung freiwillig von den Kandidaten ausgeht. Die Sozialakteure können mehr oder weniger direkt beim Umgang mit und der Animation in diesen Zentren oder in einigen davon involviert sein. Wenn dies der Fall ist (in Finnland, in

Portugal, in Rumänien...) bekommen sie eine Erfahrung und eine Legitimität, die ihnen erlaubt die allgemeinen Leitlinien zu beeinflussen.

Ein solcher allgemeiner Rahmen trägt zur Übertragbarkeit der validierten Kompetenzen, zwischen Unternehmen und Sektoren, und zur positiven Mobilität der Arbeitnehmer bei. Die individuelle Wirksamkeit der Kompetenzen, unabhängig davon, wie sie erworben wurden, kann dadurch verbessert werden, durch eine bessere Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, die ihre Karrieremöglichkeit und ihr Gehaltsniveau¹¹ verbessert. Es ist ein Weg, um ein Schlagwort von der Art *Make Skills Work, Make Skills Pay* (« Die Kompetenzen mobilisieren und bezahlen ») zu realisieren, d.h. um eine systemische Auswirkung auf dem Arbeitsmarktablauf zu haben. In Frankreich und in Portugal gehen einige staatlichen Programme in diese Richtung (*Validation des Acquis de l'Expérience* oder VAE in Frankreich, *Novas Oportunidades* in Portugal), aber ihre aktuellen Grenzen sind zu scharf, um die volle Verwirklichung dieses Ziels zu ermöglichen :

- Mangel an Anerkennung der beruflichen Kompetenzen in Portugal: Die Initiative *Novas Oportunidades* war erfolgreich im Hinblick auf die Anerkennung der grundlegenden Erziehungskompetenzen viel eher als für die Anerkennung der beruflichen Kompetenzen, nach Aussage der Sozialakteure selber .
- Quantitative Begrenzungen der VAE in Frankreich, im Vergleich zu der ursprünglichen Zielsetzung: Die VAE ist ein individuelles Recht, deren Aneignung durch die betroffenen Personen nicht immer einfach ist. Ein übertriebener Formalismus ist zum Teil daran schuld. Zudem herrscht nicht immer ein Konsens über die Zertifizierungen, die zu validieren sind. Die Arbeitgeber tendieren manchmal dazu im Validierungsprozess, die *Certificats de Qualification Professionnelle* (CQP) zu privilegieren, die eine auf eine Branche oder einen Sektor eingeschränkte Gültigkeit haben, und die nicht immer einem Ausbildungsniveau entsprechen. Die Gewerkschaften privilegieren den Erwerb von Zertifizierungen, die dem auf nationaler Ebene validierten Niveau entsprechen und welche die Mobilität unabhängig vom Zugehörigkeitssektor erleichtern.

5.2 Die staatlichen Anreize und die Tarifverhandlungen zu vereinen, um den Markt zu orientieren

Der Aufbau von einem operativen Validierungssystem von NFIL, durch diese darauffolgenden Etappen, ist nicht nur eine Frage von institutionellem Engineering sondern auch vom überzeugten Engagement der Sozialakteure im praktischen Leben von einem solchen System. Diesbezüglich spielen die Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften die Hauptrolle: vorgelagert tragen die Sektorausschüsse zur Definition der Berufsprofilen mit wichtigen Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Zertifizierungspraktiken bei; nachgelagert in den Sektoren und den Unternehmen haben die Verhandlungen von Tarifverträgen die Funktion, die Validierung von NFIL zu integrieren, in der Sicherung von Berufswegen, innerhalb und außerhalb der Unternehmen. Die Realistik zwingt uns anzuerkennen, dass die Tarifverhandlungen zur Zeit zur Zeit noch nicht diesem Anspruch gerecht wird, vor allem wenn man auf europäischer oder auf multinationaler Ebene verhandelt. Einige großen multinationalen Konzerne können

¹¹ Die individuellen und kollektiven Erträge der lebenslangen Ausbildung kennzeichnen die Vorteile, die jeweils für die Einzelnen und die Gesellschaft resultieren können. Es wäre angebracht, sich verstärkt mit diesen Erträgen zu beschäftigen, durch geeignete Studien. Wenn diese Erträge hoch sind, machen sie aus den privaten und staatlichen finanziellen Hilfen für das lebenslange Lernen, eine sozial rentable Investition. Im Falle von Finnland, zeigt eine Studie vor kurzem, dass die Erträge sehr relevant sind: Erkki Laukkanen, *Wage Returns to Training : Evidence from Finland*, Labour Institute for Economic Research, Studies 110, Helsinki 2010.

intern sehr ausgefeilte Abläufe zur Auffindung und Förderung von Kompetenzen und Talenten haben, aber das kann ausschließlich die Aufgabe von ihren Diensten für menschliche Ressourcen sein, ohne dass die Tarifverhandlungen wirklich hier eine Rolle zu spielen haben .

Wenn die staatlichen Anreize und die Tarifverhandlungen einher gehen, das ist der beste Nährboden, um die Validierung der Kompetenzen anzukurbeln und um sie in eine Perspektive von lebenslanger Ausbildung zu platzieren aber es handelt sich nicht um einen ruhigen Weg: das Beispiel des französischen Banksektors zeigt, dass einige deutlichen staatlichen Anreize und einige guten branchenbezogene Abkommen, um ihre Effekte ganz klar zu zeigen, aktive Tarifverhandlungen im Rahmen der Unternehmen voraussetzen (siehe Kasten 5). Natürlich kann der spezifische Hintergrund einiger Unternehmen fruchtbare Initiativenbedingungen schaffen, zum Beispiel in einigen französischen Unternehmen (Club Méditerranée, Orange), bei denen der Arbeitgeber und die Gewerkschaften über die Entwicklung eines kollektiven VAE-Prozesses abgestimmt haben. Im Falle von *Orange*, ist das Ziel, die Anerkennung von einer langen Erfahrung der Einsatztechnikern, "lignards" genannt, die im Mittelpunkt der historischen Aktivität der Telekommunikation stand. Im Falle vom *Club Méditerranée*, ist das Ziel, eine bessere Anerkennung zu erlauben, außerhalb des Unternehmens, der von den Arbeitnehmern gesammelten Erfahrung.

Diese guten Praktiken gehören jedoch nicht zum Alltag. Einige Vereinbarungsprotokolle zwischen den proaktiven Unternehmen und den Ausbildungs- und Validierungseinrichtungen können eine Lösung sein, um die eigenen Interessen der Unternehmen und die Konformität zu den staatlichen Standards und Kriterien, welche der Übertragbarkeit der anerkannten Kompetenzen hilft, zu versöhnen. In Portugal gibt es oft solche Vereinbarungsprotokolle zwischen den Unternehmen und einigen Stellen wie *Novas Oportunidades*, integriert in den Ausbildungszentren, die einen guten Ruf bei den Unternehmen genießen. In Spanien gibt es einige Piloterfahrungen, welche die Arbeitnehmer im Anerkennungsprozess der gesammelten Erfahrung integrieren, mit Zusatzausbildungen, im Rahmen von Vereinbarungen mit dem Bildungsministerium. In Dänemark sind einige Sektoren wie das Verkehrswesen federführend bei der NFIL-Anerkennung aber andere Berufe (Krankenhäuser, Elektriker) zeigen sich zurückhaltender, um die klassischen Zugangswege zu schützen.

Die Identifizierung, der Nachweis und die Validierung der Kompetenzen tragen dazu bei, die sogenannten Tiefe der Arbeitsmarktes zu vergrößern: das effektive Angebot der Kompetenzen durch die Arbeitnehmer wird dadurch transparenter . Die Nachfrage nach Ausbildung und Zertifizierung durch die Arbeitslosen, die Jugendlichen, die gegen die Schwierigkeiten der Arbeitsmarktes kämpfen, u.s.w. entwickeln sich auch . Ein Arbeitnehmer, bereits beschäftigt oder arbeitslos, kann sein komplettes Kompetenzen-Portfolio zeigen nach klar auf dem erweiterten Markt anerkannten Standards, deren Umfang über die Proximitätsbeziehungen hinausgeht, welche die angemessenen Mobilität einschränken¹² : Die « Flexicurity » bekommt einen Ausgleich in Richtung Sicherheit, und das befindet sich zu gutem Recht in der Unterstützung durch die Gewerkschaften zu den Validierungsmechanismen von NFIL im Geburtsort der Flexicurity, Daenemark. Die Verfügbarkeit von dieser Information ist auch ein Vorteil für die Arbeitgeber, auch wenn die Qualität der Paarung zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeitsstellen auch besser werden kann. Die gesicherte Übertragbarkeit außerhalb des Unternehmens, der anerkannten oder zertifizierten Kompetenzen, erleichtert die Mobilität.

¹² Das Nationale Reformprogramm, das von der rumänischen Regierung an die Europäische Kommission im April 2011 überreicht wurde, bringt, z.B. sehr klar diesen Wunsch zum Ausdruck: «das Portfolio sollte alle Schulabschlüsse, Zertifikate und andere Dokumente beinhalten, die durch die Evaluierung der Kompetenzen erhalten wurden, die im formalen, nicht formalen und informellen Lernen erfolgten. Aus diesem individuellen Portfolio sollte man folgende Angaben herausnehmen können: Bildungsweg, Interessenzentren, besondere Kompetenzen und Leistungen» (« The portfolio will include all diplomas, certificates and other documents obtained following the assessment of skills acquired in formal, non-formal and informal learning frameworks. Out this individual educational portfolio one should be able to extract the following data: student educational pathway, his/her inclinations and skills and particular performances»), *National Reform Program (2011-2013)*, Government of Romania, Bucharest, April 2011, pp 109-110).

Der aktuelle Trend zur Deregulierung der Arbeitsmärkte könnte diesen Fortschritt gefährden und dabei die Personen und die Arbeitsplätze abqualifizieren, um sie weniger zu bezahlen: das wird der Fall sein, wenn die Zertifizierungen, unabhängig von ihrem Ursprung, weniger von den Tarifabkommen anerkannt werden und wenn die Rolle der Berufskategorien durch diese Abkommen geschwächt wird. Für einen solchen deregulierenden Ansatz könnten die nationalen und europäischen Instrumente, wie die Zertifizierungs- Rahmen und –Kataloge als besonders “starr” betrachtet werden! Folgender Widerspruch sollte hervorgehoben werden: Die Europa-Politik versucht die Mobilität auf der Zertifizierung der Fähigkeiten und der Berufskompetenzen zu gründen. Paradoxaerweise könnte die übertriebene Deregulierung des Arbeitsmarktes gerade das Gegenteil bewirken. Wie eine portugiesische Gewerkschaftlerin es definiert, ist es “eine sehr umstrittene Phase” (« a very controversial moment »). Die Erweiterung der Kompetenzen der Menschen ist eine Bedingung, um die Krise zu überwinden mit der Anerkennung ihrer effektiven Kompetenzen, aber der blinde Umgang mit den Belastungen des Wettbewerbs und des Steuersystems gefährden diese Orientierung.

Diese Aussage betrifft nicht nur die Länder, wo die Reformen des Arbeitsmarktes zur Zeit im Gange sind unter dem Druck der Krise und der politischen Führung, sondern auch die Länder, deren wirtschaftliche und soziale Lage stabiler ist. Deutschland und Dänemark haben hocheffiziente Ausbildungssysteme, die aktiv von den Arbeitgebern und von den Gewerkschaften unterstützt werden, die wiederum tief verwurzelt in der Politik der menschlichen Ressourcen der Unternehmen sind, sich aber nur zögernd den Praktiken der NFIL-Validierung öffnen. Wenn die Anerkennung der formellen Qualifizierungen klar für die gut integrierten Arbeitskräften in den wettbewerbsfähigen Unternehmen sichergestellt wird, gibt es die Gefahr von einem wachsenden Dualismus: die Menschen, die aus mehreren Gründen den formellen Qualifizierungswegen entkommen, können eine periphere Wirtschaft von “kleinen Jobs” oder « *bad jobs* » fördern, schlecht bezahlt, die ihre Kompetenzen nicht erschöpfen und ohne Aussichten auf eine qualifizierende Karriere. In diesen Ländern wird ein besser gesicherter Platz der NFIL-Validierungsprozesse zur wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt beitragen, dank einer besseren Integration der Bestandteile der Arbeitskräfte (junge Leute, die vorzeitig die Schule abgebrochen haben, Migranten, u.s.w.), deren Beitrag zum Arbeitsangebot ein wichtiger Trumpf in einem Kontext von Verlangsamung und demographischer Alterung wird. Es ist auch eine Dimension, die in Finnland aktuell ist, obwohl dort die NFIL-Validierung wohl integriert im Ausbildungssystem ist.

Einige potentiellen Verbesserungsvorschläge, um die Paarung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, scheinen für alle Länder gemeinsam trotz ihren Unterschieden zu sein :

- Eine globale und lokale systematischere Vorwegnahme des Kompetenzenbedarfs, um die Prioritäten zu klären. Heute sind die Vorwegnahmebemühungen zu oberflächlich und unzulänglich.
- Ein Angebot an Ausbildungs- und Zertifizierungsdiensten, die sich gezielt an die internen und spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen orientieren, einschließlich der kleinen Unternehmen.
- Eine verbesserte und maßgeschneiderte Orientierung der Menschen vor dem Eingang in den Validierungs- und Ausbildungsprozess, ein verstärktes und maßgeschneidertes Follow-Up nach dem Prozessabschluss.

6 Europäische Perspektiven und praktische Empfehlungen

Die gegenwärtige Aufmerksamkeit gegenüber der Validierung des NFIL stützt sich auf den die Aufwertung der *Learning Outcomes* («Lernergebnisse») befürwortenden Leitgedanken, der sich in Europa im Laufe der letzten Jahre behauptet hat. Es handelt sich darum, der beruflichen Evolution, aber auch dem assoziativen Engagement eine wichtigere Rolle beim Erwerb und der Validierung der Kompetenzen zukommen zu lassen: Die Aufmerksamkeit muss sich mehr auf die Resultate der kontinuierlichen Lernprozesse der Individuen im Laufe ihres Berufslebens anstatt lediglich auf die für ihre Ausgangsbildung ausgestellten Diplome richten.

Die von der Europäischen Kommission am 18. April 2012 veröffentlichte Mitteilung *Vers une reprise génératrice d'emplois* («zu einem beschäftigungsschaffenden Aufschwung hin») (siehe vorstehender gerahmter Text 2) erinnert an und unterstreicht die Rolle, die die dokumentierte und zertifizierte Validierung der Kompetenzen in der Regelung eines auf europäischer Skala organisierten Arbeitsmarkts spielen muss. Wenn es sich auch um ein ehrgeiziges Ziel handelt und seine Verwirklichung noch in weiter Ferne liegt, regt seine Formulierung doch dazu an, die Beziehung zu den weiterhin ungleichen nationalen Realitäten zu klären.

6.1 Die europäischen Einrichtungen, Zwang oder Hebel?

Die europäischen Einrichtungen verfolgen eine ehrgeizige Zielsetzung: die freie Mobilität der Europäer sowohl beim Bildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt gleichzeitig zu fördern, indem das allgemeine Bildungssystem und die berufliche Ausbildung offen organisiert sowie die Grundausbildung und die kontinuierliche Ausbildung in einen vereinheitlichten Qualifikationsrahmen integriert werden. Der *Cadre Européen des Certifications* (CEC) («Europäischer Qualifikationsrahmen EQR») stellt ein „Esperanto“ dar, eine gemeinsame Sprache, die nützliche Prinzipien für die Anerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen liefert. Er bietet einen mobilisierbaren Vergleichswert in den Austauschmaßnahmen zwischen Regierung und Sozialpartnern, wenn die Ausarbeitung eines nationalen Rahmens sich noch in ihren ersten Etappen befindet, wie dies beispielsweise heute in Polen der Fall ist.

Jedoch werden die europäischen Instrumentarien nicht immer problemlos umgesetzt. Ihre Umsetzung sieht sich nationalen Konzepten und Praktiken gegenübergestellt, die in der Geschichte des Landes und den Traditionen ihrer sozialen Akteure verankert sind: Dies kann sowohl auf die Vorteile als auch auf die Nachteile der nationalen Systeme, deren Evolution zwangsläufig progressiver Art ist, zutreffen. Auch wenn man ihnen gute Absichten zuerkennt, können die europäischen Einrichtungen und Mittel manchmal zu abstrakt, zu sehr in einem «*topdown*»-Modus auferlegt, zu weit vom Nationalempfinden entfernt wirken, als dass man auf vertraute Weise mit ihnen umgehen könnte. Der EQR ist noch kein einsatzfähiges Werkzeug für die praktischen Äquivalenzen und die freie Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt: Er ist noch immer zu weit entfernt von den Ausdrucksformen und den seitens der nationalen Akteure vertretenen Aspekten. Somit ist die direkte Anwendung des EQR schwierig, wenn ein binäres System der Hochschulausbildung mit einer starken Unterscheidung zwischen beruflicher und akademischer Ausrichtung besteht. Das EG-gemeinschaftliche Vokabular selbst kann überraschen: In verschiedenen europäischen Ländern kommt es vor, dass selbst engagierte und informierte Akteure des Ausbildungssystems durch den Ausdruck «*Non formal and informal learning*» aus der Fassung gebracht werden.

Die europäischen Institutionen haben Orientierungshilfen zur Identifikation und Validierung des NFIL formuliert, die sich im Laufe der Zeit präzisiert haben. Der Europäische Rat hat im Jahr 2004 allgemeine Prinzipien zur Identifikation und Validierung des NFIL festgelegt: individuelle Rechte und angemessene Behandlung der Personen; Pflichten seitens der Interessenvertreter; Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und Rechtmäßigkeit der Verfahrensabläufe. Die vom CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsausbildung) im Jahr 2009 veröffentlichten *Guidelines* beziehen sich auf diese Prinzipien, ohne einen verordnungsrechtlichen Rahmen¹³ zu bilden: Sie bieten im Vergleich zwischen den einzelnen Ländern eine Gebrauchsanleitung für die verfügbaren europäischen Instrumente zur Glaubwürdigmachung und Konsolidierung des Identifikations- und Validierungsprozesses des NFIL. Sie bilden ein praktisches Bewertungsinstrument, das den mit dem NFIL befassten Akteuren zur Verfügung steht. Das von ihnen vorgestellte analytische und normbezogene Raster wurde von GHK zur Beschreibung und Auswertung der nationalen Praktiken im Rahmen der letzten europäischen Bestandsaufnahme des NFIL benutzt. Die Kenntnis und effektive Anwendung dieser *guidelines* seitens der nationalen Akteure ist nicht selbstverständlich, wie anhand der im Rahmen der nationalen Untersuchungen durchgeführten Gespräche festgestellt werden konnte.

Zurückhaltung gegenüber den gleichzeitig zu erschöpfenden und zu abstrakten europäischen Instrumenten wird häufig verzeichnet. In Deutschland beurteilen die Akteure den EQR als vom professionellen Standpunkt her nicht einsatzfähig genug: Das deutsche Konzept des *Berufs* besteht auf einer integrierten Annäherung der professionellen Fähigkeit anstatt einer modularen Annäherung der Kompetenzen; in Spanien beabsichtigen die institutionellen Akteure, die Ausarbeitung des nationalen Qualifikationsrahmens zu Ende zu bringen, bevor sie ihn an die allgemeinen Referenzen des EQR anpassen. Die Berücksichtigung der nationalen Realitäten regt zu einem gewissen Pragmatismus an, um den nationalen Akteuren Anlass zur Entwicklung der nationalen Qualifikationsrahmen und –kataloge und ihrer Einbindung in die Verfahren zur Validierung der Kompetenzen zu geben.

An dieser Stelle wird angeregt, die europäischen Einrichtungen mehr als Hebel zu einer progressiven Evolution und Zusammenführung der nationalen Praktiken anstatt als Zwänge, an die die nationalen Systeme schnellstmöglich angepasst werden müssten, zu betrachten. Diese Systeme weisen eine große Verschiedenartigkeit auf: So definieren sie auch den Begriff der Kompetenz nicht auf einheitliche Weise. Manche wie beispielsweise das britische System des NVQ (*National Vocational Qualifications*) (Nationale Berufsqualifikationen) achten vorrangig auf die "Feinheit" der Kompetenz nach dem Konzept der Fähigkeit, ein Gesamtgebilde von mit einem Arbeitsplatz verbundenen grundlegenden Aufgaben zu erfüllen; andere wie zum Beispiel Deutschland und Frankreich verfahren nach einem integrativeren Konzept der Kompetenz, die als Beherrschung gleichzeitig theoretischer und praktischer Kenntnisse verstanden wird. Es ist nicht ausreichend, über sorgfältig ausgearbeitete europäische Bezugsrahmen zu verfügen, um eine transparente Übereinstimmung zwischen den nationalen Systemen zu gewährleisten: Die konzeptuellen Differenzen zwischen diesen Systemen sind in den langen nationalen Gewohnheiten verwurzelt und materialisieren sich in der Funktion der Institutionen. Die europäischen Rahmen können im Zeichen gegenseitigen Vertrauens als Instrument zur Enthüllung der Differenzen und Spannungen, die zwischen den nationalen Ansätzen existieren, mobilisiert werden. Die Probleme, die diese Abweichungen zwischen einzelnen Ländern bewirken, bedürfen einer Lösung, ohne künstlich ausgeradiert zu werden.

Die deutlicher zum Ausdruck gebrachte Berücksichtigung der *Learning Outcomes* (Lernergebnisse) in den Referenzsystemen der Kompetenzen öffnet den Weg zur allgemeinen Validierung des NFIL. Sie übt eine stimulierende Wirkung auf die Bildungssysteme aus, die ausgestellten Diplome mehr nach den Kompetenzen, die sie bescheinigen (den Ergebnissen oder *outcomes*), anstatt nach den Wegen, die zu ihnen führen (den *inputs*) zu definieren, was – theoretisch – den nicht formellen Wegen des Erwerbs der Kompetenzen die Anerkennung nach im Übrigen gleichartigen Äquivalenten ermöglicht. Das Ziel ist nicht

¹³ *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, CEDEFOP, 2009.

unerreichbar: In einem Land wie Finnland, wo das Prinzip der Anerkennung der Kompetenzen unabhängig von der Art ihres Erwerbs im System des CBQ (*Competence-Based Qualifications System*) (auf den Kompetenzen basierendes Qualifikationssystem) einen zentralen Platz einnimmt, ist man auf dem besten Weg dazu, es zu realisieren.

Es gilt jedoch weiterhin, dass in vielen Ländern ein ziemlich umfassender Widerstand des Universitätssystems gegen die Anerkennung des NFIL als Zugangsweg zur Höheren Ausbildung spürbar ist. Zwar existieren vereinzelte Initiativen (die Universität Roma Tre in Italien, die Universität Jagellone in Krakau, die Universitäten für Angewandte Wissenschaften in Finnland...). Die Öffnung der Höheren Ausbildung gegenüber der Anerkennung des NFIL nach klar definierten Regeln, die die Gleichheit der Behandlung von Personen, die ihr Portfolio an Kompetenzen über anderweitige Wege erworben haben, garantieren, bleibt ein heikles Thema. In Deutschland, einem mit einer höchst wettbewerbsfähigen Wirtschaft und einem leistungsstarken Berufsausbildungssystem ausgestatteten Land, liegt der Motor der Bewegung in der Höheren Ausbildung: Die Universität als solche wird zum Berufsausbildungsort von sehr hohem Niveau, höher als das Abitur, nachdem man weiß, dass erfahrene Berufstätige ihre Erfahrung über den bewährten Weg der *externen Prüfung* zertifizieren lassen können, um anschließend Zugang zu Ausbildungskursen auf hohem Niveau zu erhalten.

Diese normalen Annäherungsdifferenzen zwischen den einzelnen Ländern dürften jedoch einen gemeinsamen Aspekt nicht verbergen: ***Es handelt sich nicht darum, dass die Validierung des NFIL «das Diplom der Armen» oder ein «low cost»-Zertifikat vermitteln soll***, mit dessen Hilfe eine minimale Beschäftigungsmöglichkeit auf unsicheren Arbeitsmärkten und in Wirtschaftssystemen mit schwacher Konkurrenzfähigkeit erzielt wird. ***Sie muss im Gegenteil in einen allgemeinen Prozess der Anhebung der Kompetenzen integriert werden, indem sie für Menschen ohne Ausgangsdiplom einen Einstieg in die lebensbegleitende Ausbildung verkörpert*** und es ihnen gestattet, von einem kumulativen Prozess der Anerkennung und Verbesserung der Kompetenzen zu profitieren. In mehreren der untersuchten Länder bewegen sich von den öffentlichen Stellen unter Beteiligung der Sozialpartner eingeleitete Programme in diese Richtung, auch wenn sie sich auf dem Weg zum gesetzten Ziel noch auf halber Strecke befinden. Es würde sich auf die Konkurrenzfähigkeit der europäischen Wirtschaftssysteme höchst schädigend auswirken, wenn diese Programme zu den ersten Opfern der Budget-Einsparungen gehören sollten.

6.2 Empfehlungen zur stufenweisen Realisierung

Dieser Teil zielt darauf ab, einen – noch unvollständigen und provisorischen – Empfehlungskatalog zu formulieren, der eine Antwort auf die hauptsächlich im Rahmen der ausgeführten Felduntersuchungen festgestellten Aspekte und die in dieser Synthese unterstrichenen Problematiken bietet. Diese Empfehlungen werden durch die Beiträge der Konferenz von Lissabon vom 26. und 27. Juni 2012 komplettiert und aktualisiert.

Die Anerkennung der nicht formellen und informellen Berufsausbildung erfordert es, in mehreren Richtungen zu handeln, damit der effektive Zugang der Personen zu den bereits existierenden Instrumenten im Rahmen der Sicherung ihres Berufswegs erweitert wird. Auch muss den noch wenig mobilisierten Ländern oder Regionen die Möglichkeit gegeben werden, sich auf entschlossenste Weise bei der Verwirklichung der Instrumente zur Validierung des NFIL zu engagieren.

Die nachstehenden Empfehlungen haben somit:

- einerseits **das qualitative Ziel, die dem Benutzer – Individuum und Unternehmen – gebotenen Dienstleistungen sowie die Effizienz der realisierten Einrichtungen zu verbessern;**
- andererseits **das eher quantitative Ziel der Ausweitung des Zugangs der Arbeitnehmer der großen und kleinen Betriebe sowie der Arbeitslosen zur Anerkennung und sogar Validierung des NFIL.**

Diese Empfehlungen kennzeichnen Achsen des Fortschritts und Aktionsebenen. Sie stützen sich auf die anhand der nationalen Studien realisierten und durch diesen synthetischen Bericht wieder aufgegriffenen Feststellungen; sie berücksichtigen die Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme und die unterschiedlichen Standpunkte; sie führen zum Gesamtgebilde des Validierungsprozesses und achten auf seine vorbereitenden (Information, Beratung, Orientierung ...) und nachfolgenden (Weiterverfolgung, Begleitung ...) Etappen; sie umreißen Vorschläge von Indikatoren und ermöglichen damit eine Steuerung und eine Auswertung der umzusetzenden Aktionen. Der zeitliche Horizont, in dem dieses Gesamtgebilde der Empfehlungen einzuordnen ist, beträgt 3 bis 4 Jahre, damit den Protagonisten die entsprechende Zeit zum Engagement für die angestrebten Aktionen sowie zu deren Realisierung und Auswertung gegeben wird.

→ **Bessere Koordination und Weiterverfolgung der Aktionen zur Anerkennung und Validierung des NFIL**

Die Validierungsprozesse des NFIL sind ihrer Definition nach Multi-Aktions-Prozesse, wobei die koordinierte Mobilisierung aller Beteiligten die Reichweite und das Gelingen dieser Prozesse beeinflusst: Auf jedem geografischen Niveau stellen die Konzertierung und die Partnerschaft zwischen den Akteuren Prioritäten dar. Insbesondere müssen die Unternehmen, in denen sehr oft über das berufliche Schicksal der Menschen entschieden wird, in vollem Umfang in diese Partnerschaften eingebunden sein. Klar ausgedrückte Absichtserklärungen zwischen den Unternehmen und den Ausbildungs- und Validierungsorganismen bilden einen Weg, um kollektive Prozesse zur Anerkennung und Validierung der mittels des NFIL erworbenen Kompetenzen in Konformität mit den öffentlichen Kriterien und Standards zu organisieren.

- **Bereicherung der Konzertierung und der Partnerschaften zwischen den Betroffenen auf territorialem Niveau**

Die Erbringer von Dienstleistungen zur Beratung, Orientierung und Ausbildung, die Finanzierer und die Zertifizierer sind die technischen Akteure, die in der Organisation und der Vorantreibung des Validierungsprozesses eine grundlegende Rolle spielen. Die effiziente Entfaltung ihres Wirkens in Richtung der betroffenen und ermittelten Personenkreise geht von engen Kontakten zu den wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Akteuren der Territorien bei den geeigneten Konzertierungsinstanzen aus. Es handelt sich nicht zwangsläufig darum, spezifische Instanzen anzugliedern, sondern dafür zu sorgen, dass die auf dem Gebiet der Beschäftigung und Ausbildung bereits existierenden Instanzen sich dem Aspekt der Anerkennung und Validierung des NFIL entsprechend annehmen.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- *Bestandsaufnahme der in die Validierung der Kompetenzen eingreifenden partnerschaftlichen Instanzen.*
- *Bestandsaufnahme der von diesen Instanzen durchgeführten Aktionen.*

- **Verbindung der kollektiven Aushandlung der Partnerschaftsprotokolle der Branchen und Unternehmen mit den Organismen für Ausbildung und Validierung der Kompetenzen.**

Die kollektive Aushandlung in den Branchen und Unternehmen könnte sich besser mit der Frage der Validierung der Kompetenzen befassen, wenn sich die Umsetzung der zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften getroffenen Vereinbarungen auf den vereinfachten Zugang zu Partnerschaftsprotokollen mit den Ausbildungs- und Zertifizierungsorganismen stützen könnte. Die Verbreitung von typischen

Protokollen würde eine bessere Wertschätzung der durch die Validierung der Kompetenzen geöffneten Perspektiven seitens der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter fördern. Je nach Gewerkschaftsoptionen und branchenbezogenen oder lokalen Situationen kann die Validierung der erworbenen Kompetenzen Gegenstand von gesonderten oder gut in ein umfassenderes Diskussionsgebiet integrierten Verhandlungen (Ausbildungspolitik, vorausschauende Steuerung des Arbeitswesens und der Kompetenzen ...) sein.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

– *Bestandsaufnahme der kollektiven Vereinbarungen, die zur Validierung der erworbenen Kompetenzen führen.*

- **Bereicherung der Beobachtung und Auswertung der individuellen Programme während und nach der Validierung**

Die Daten zu den Programmen helfen dabei, die Instrumente zur Validierung zu steuern und ihre Kosten und Vorteile auszuwerten. Gegenwärtig sind diese Daten schwer zusammenzustellen: Sie informieren nur teilweise über die NFIL-Aktivitäten. Eine bessere Verfügbarkeit folgender Informationen ist daher wünschenswert:

- zu den Ausbildungsverläufen der Nutznießer, um ihre Kompetenzen, die verschiedenen Etappen dieser Verläufe und die sie kennzeichnenden Ereignisse (Aufgabe, vollständiges oder teilweises Gelingen, Zugang zu ergänzenden Schulungen...) anerkannt und validiert zu sehen;
- zu den weiteren Berufswegen der Nutznießer nach Anerkennung und Validierung: Impact auf die Weiterverfolgung der Karriere, die professionelle Beweglichkeit, den Verdienst ?

Auf europäischer Skala existieren statistische Untersuchungen, insbesondere unter der Schirmherrschaft von Eurostat. Es wäre nützlich zu untersuchen, in welchem Maße sie mobilisierbare Informationen zum Thema, inwieweit die Personen von den Ausbildungs- und Validierungsprogrammen, in die sie eintreten, profitieren, bereits liefern oder liefern könnten. Auf der den Akteuren näher stehenden gebietsbezogenen Skala wäre eine Verstärkung ihrer Mittel beim Experimentieren mit der Bildung von Datenbasen zu den Validierungsprogrammen zu begrüßen. Diese Basen würden die Bildung von Grundtypen von Beschäftigten, die direkt zur Wahrnehmung ihres Programms und dessen Impact auf ihre berufliche Entwicklung befragt werden könnten, ermöglichen.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

– *Erfassung der Untersuchungspraktiken zu den Validierungsprogrammen*

– *Entwicklung von territorialen Übersichten mit Indikatoren zu den Validierungsprogrammen, zu den Resultaten im Sinne des Zugangs zu den Zertifizierungen, zur Auswirkung auf die Berufswege.*

→ **Information und Beratung der Beschäftigten über das NFIL, seine Anerkennung und seine Validierung**

- **Verbreitung einer auf breiter Basis zugänglichen und präzisen Information zu den Modalitäten der Anerkennung und Validierung des NFIL**

Bis heute existiert eine Vielfalt an Arten der gewerkschaftlichen Einbeziehung in die zur Anerkennung und Validierung der Kompetenzen führende informative Kommunikation und Beratung. Ohne diese Praktiken vereinheitlichen zu wollen, könnte indikativ ein Basissockel vorgeschlagen und im Rahmen des branchenbezogenen europäischen Sozialdialogs diskutiert werden:

- Förderung der Angleichung der Informationen, die potentiell interessierten Personen im Internet oder auf Papierträger durch die Sozialpartner und die zertifizierenden Organismen zur Verfügung gestellt werden: Es handelt sich darum, diese Personen bezüglich der Zugänglichkeit der Verfahrensweise rückzuversichern.
- Verbreitung dieser Informationsressourcen bei den verschiedenen Anlaufstellen und Mittelspersonen des Gebiets: Empfangs- und Orientierungszentren, Erbringer von Dienstleistungen und Finanzierer der Berufsausbildung, Zertifizierungsorganismen, Berufsbranchen ...
- Sensibilisierung und Professionalisierung dieser Mittelspersonen des Gebiets, insbesondere durch die regelmäßige Organisation von Informationsveranstaltungen zu den mobilisierbaren Instrumenten.
- Miteinbeziehung des Personalmanagements der großen Unternehmen in diese Informationsverbreitung; Sensibilisierung der Verantwortlichen der kleinen Unternehmen durch gezielte Aktionen.

In vielen Ländern befassen sich bestimmte für Ausbildungs- und Zertifizierungsfragen verantwortliche öffentliche Institutionen legitim damit, diese Kommunikationsbemühungen voranzutreiben und zu koordinieren. Um wirkungsvoll zu sein, muss sich diese Bemühung auf ein Netzwerk überzeugter Akteure und Mittelspersonen stützen.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- *Bestandsaufnahme der Informations- und Kommunikationsmittel.*
- *Bestandsaufnahme der Informations- und Sensibilisierungsaktionen.*

- **Anregung der Durchführung experimenteller Aktionen zur verstärkten Beratung gegenüber gezielten Personenkreisen und – nach Auswertung – Inangriffnahme ihrer Verbreitung.**

Insbesondere Personen ohne Aussicht auf eine Anstellung oder in unsicheren Situationen befindliche Personen (Langzeitarbeitssuchende, beruflich umgeschulte Arbeitnehmer, in sozialer und beruflicher Eingliederung befindliche Personen, unzureichend qualifizierte Arbeitnehmer, Einwanderer, deren Qualifikation nicht anerkannt wird...) haben Bedarf an entsprechenden Informationen und Ratschlägen.

Experimentelle Schritte der verstärkten Beratung dieser Personenkreise müssen in Angriff genommen werden: Das «Pflichtenheft» dieser Schritte könnte auf lokalem oder branchenbezogenem Niveau auf partnerschaftliche Weise ausgearbeitet werden. Es würde sich auf die Auswertung der ersten bedeutenden Erfahrungen, die gemacht wurden, stützen. Es würde besonderes Augenmerk auf die Identifikation der Kompetenzen, die Markierung und Behandlung der Hindernisse eines beruflichen Projekts (wie z.B. Analphabetismus) und die Möglichkeit, die Anerkennung der Kompetenzen mit einem realistischen beruflichen Projekt zu verbinden, richten.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- *Erfassung und Charakteristiken der von den experimentellen Aktionen berührten Personen.*
- *Auswertung des Inhalts, der Dauer, der Kosten und der Resultate dieser Aktionen.*
- *Weiterverfolgung der Verbreitung dieser Erfahrungen.*

- **Entwicklung der an die Arbeitnehmer in den Unternehmen gerichteten Information und Beratung,**

Anregung der Eingliederung der Validierung des NFIL in das Personalmanagement.

Der Zugang der Arbeitnehmer zur Validierung des NFIL erfolgt über ihre Sensibilisierung in den Unternehmen, insbesondere im Rahmen der Praktiken des Personalmanagements, sowie über die Nahbetreuungsarbeit der Personalvertreter. Das gemeinsame Wirken von Arbeitgebern und Gewerkschaften im Unternehmen ist entscheidend, um eine gute Inangriffnahme dieses Aspekts zu gewährleisten. Die Förderung dieses Prinzips der «Lernorganisation» setzt somit Folgendes voraus:

- Kapitalisierung der an die Unternehmen gerichteten Aktionen auf nationalem und europäischem Niveau.
- Förderung der Aktionen zur Verbreitung und Professionalisierung um die Instrumente zur Validierung des NFIL herum, unter Einbeziehung der Verantwortlichen des Personalmanagements und der Personalvertreter. Die Entfaltung dieser Aktionen könnte von den Gewerkschaften angefordert und betreut werden.

Außerdem könnte man Aktionen zur Förderung dieser Praktiken auf der Skala der großen europäischen Firmengruppen in Angriff nehmen, um ihre Verbreitung unabhängig vom Grad des Fortschritts und der Reife der nationalen Systeme im Hinblick auf die Validierung des NFIL zu gewährleisten.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- *Bestandsaufnahme der an die Unternehmen gerichteten Aktionen zur Verbreitung und Professionalisierung.*
- *Anzahl der betroffenen und effektiv berührten Unternehmen und Arbeitnehmer.*

→ **Begleitung der Arbeitskräfte bei der Anerkennung und Validierung der Kompetenzen**

Die Qualität der Begleitung, die sie genießen, spielt für den Erfolg des Berufswegs der Arbeitskräfte, die eine Validierung ihrer auf nicht formellem oder informellem Weg erworbenen Kompetenzen wünschen, eine grundlegende Rolle.

- **Verstärkung der Begleitung vor dem, während des und nach dem Validierungsprogramm**

Ein Modell des Pflichtenhefts der Begleitung könnte auf europäischem Niveau ausgearbeitet werden. Es würde als Referenzsockel für die Leistungserbringer und Finanzierer dieser Begleitung in den verschiedenen Ländern dienen, aber auch den Gewerkschaften nützlich sein, die ihren Beitrag zur Begleitung zu einer Komponente ihres Dienstleistungsangebots machen wollen.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- *Bestandsaufnahme der Pflichtenhefte und Chartas zur Begleitung auf nationalem und lokalem Niveau.*
- *Erfassung der Begleitungsaktionen.*

- **Anpassung der Begleitungsleistungen gegenüber den Personenkreisen und den Personen**

Die Begleitung muss den persönlichen Situationen entsprechen, besonders wenn es sich um Personen handelt, die sich mit erheblichen Schwierigkeiten der beruflichen Eingliederung oder Umschulung auseinandersetzen müssen.

Es sollte daher auf Folgendes geachtet werden:

- Anpassung der Begleitung an jeden Personenkreis.

- Überwachung der koordinierten Mobilisierung der verschiedenen Leistungserbringer für jeden Personenkreis, damit den Personen eine problemlos zugängliche Nahbegleitung zuteil wird.
- Entwicklung von spezifischen ergänzenden Leistungen zur Begleitung der in den schwierigsten Situationen befindlichen Personen (insbesondere Situationen von Analphabetismus und Behinderung).
- Verbindung der gewerkschaftlichen Organisationen mit der Weiterverfolgung der spezifischen Begleitungsaktionen.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- Erfassung der spezifischen begleiteten Personenkreise.
- Erfassung der spezifischen Begleitungsaktionen.

- **Garantie der Professionalisierung der Akteure der Begleitung**

Die Information und praktische Kenntnis der Pflichtenhefte oder Chartas der Begleitung sind für deren Qualität unverzichtbar. Es müssten an die Leistungserbringer der Begleitung gerichtete Professionalisierungsmaßnahmen ergriffen werden, wenn die vorhergehenden Aktionen zurückhaltend waren.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- Bestandsaufnahme der an die Begleiter gerichteten Professionalisierungsmaßnahmen.
- Erfassung der von diesen Maßnahmen profitierenden Leistungserbringer und Begleiter.

→ Förderung einer vollständigen Validierung der Kompetenzen durch Zugang zur Zertifizierung

- **Verstärkung der Kenntnis der Gründe für die Validierung des NFIL seitens der Mitglieder der Prüfungsausschüsse**

Die Wahrnehmung der Funktion als Mitglied eines Prüfungsausschusses zur Validierung appelliert an andere methodologische Bezugspunkte als diejenigen, die bei der gewöhnlichen Validierung der Ausbildungen mobilisiert werden: Es handelt sich darum, die praktischen Kompetenzen von Personen in ihrem beruflichen Kontext zu bewerten. Maßnahmen zur Entwicklung des Austauschs von Praktiken und zur Bündelung der Bewertungskriterien zwischen den Ausschussmitgliedern (verschiedener Länder oder Regionen) könnten vertieft oder ausgearbeitet werden.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- Bestandsaufnahme der Maßnahmen zum Austausch und zur Bündelung durch Mobilisierung der Mitglieder der Prüfungsausschüsse.

- **Garantie des Zugangs zu einem modularen Ausbildungsangebot zur Vervollständigung der teilweisen Validierung**

Im Laufe und am Ende des Validierungsprozesses benötigen bestimmte Kandidaten ergänzende Ausbildungen: Sei es, weil bestimmte Kompetenzen – schulischer oder beruflicher Art – schon bei ihrem

Eintritt in den Validierungsprozess klar fehlen, sei es, dass ihre Validierung am Ende des Prozesses scheitert. Der Zugang zu ergänzenden Ausbildungen muss also flexibel organisiert werden, was über eine geeignete Organisation in Modulen erfolgt. In den Ländern, in denen diese Modularisierung nicht besteht, könnte eine gemeinsame Überlegung in diesem Sinne zwischen Leistungserbringern der Ausbildung und Validierung, Finanzierern und Vertretern der betroffenen Gewerkschafts- und Berufsorganisationen eingeleitet werden.

Indikatoren der Weiterverfolgung:

- *Bestandsaufnahme des ergänzenden und modularen Ausbildungsangebots auf nationalem oder lokalem Niveau.*

Die vorstehenden teilweisen und provisorischen Empfehlungen haben eine klar umrissene Zielsetzung. Sie geben nicht vor, einen vollständigen Rahmen an Bestimmungen zur Validierung des NFIL zu bieten und konkurrieren in diesem Sinne nicht mit den vom CEDEFOP formulierten *Guidelines*. Sie zielen ganz einfach darauf ab, die Aufmerksamkeit auf bestimmte Schlüsselpunkte und auf die Notwendigkeit einer besseren Beobachtung der ergriffenen Maßnahmen zu lenken, damit der Anerkennung und Validierung des NFIL ein angemessener Platz im Bildungs- und Berufsausbildungssystem eingeräumt wird.

Bibliographie

Brockmann M., Clarke L. and Winch C. with Hanf G., Méhaut P. and Westerhuis A. (2011), *Knowledge, Skills and Competences in the European Labour Market: What's in a vocational qualification?*, Routledge.

BusinessEurope, CEEP, ETUC and UEAPME (2010), *Framework agreement on inclusive labour markets*, 25 March, <http://www.etuc.org/a/7076>

Carneiro R., editor (2011), *Accreditation of prior learning as a lever for lifelong learning, Lessons learnt from the New Opportunities Initiative*, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão portuguesa, MENON Network.

CEDEFOP (2008), *Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf

CEDEFOP (2009), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>

CEDEFOP (2010a), *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*, Publications Office of the European Union, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

CEDEFOP (2010b), *The skill matching challenge, Analysing skill mismatch & policy implications*, Publications Office of the European Union, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf

CEDEFOP (2011), *Learning while working, Success stories on workplace learning in Europe*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf

Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA (2010), *For a trade union version of the New Skills for New Jobs initiative*, Report for the ETUC, <http://www.etuc.org/a/8180>

ETUC (2009), *Resolution on initial and continuous vocational training for a European employment strategy*, <http://www.etuc.org/a/6079>

ETUC (2012), *More investment in lifelong learning for quality jobs*, <http://www.etuc.org/a/8068>

CES, UNICE/UEAPME and CEEP (2002), *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*, <http://www.etuc.org/a/1124>

European Commission (2010a), *The forthcoming European Skills, Competencies and Occupations taxonomy (ESCO)*, EMPL D-3/LK D(2009), January, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4654&langId=en>

European Commission (2010b), *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs*, February, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4508&langId=en>

European Commission (2010c), *Europe 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM(2010) 2020 final, 3 March, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010d), *A new impetus for European cooperation in Vocational Education and Training to support the Europe 2020 strategy*, COM(2010) 296 final, 9 June, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010e), *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, COM(2010) 682 final, 23 November, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010f), *Background note to accompany public consultation on the promotion and validation of non-formal and informal learning*, November, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/index_en.html

European Commission (2011a), *Adults in Formal Education: Lifelong Learning in Practice*, Eurydice Network, February, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/eu_press_release/128_EN_HI.pdf

European Commission (2011b), *Attitudes towards vocational education and training*, Special Eurobarometer 369 / Wave EB75.4 – TNS opinion & social, September, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_369_en.pdf

European Commission (2012a), *Report on the EU-wide public consultation concerning the promotion and validation of non-formal and informal learning*, February, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/vnfil_en.htm

European Commission (2012b), *Towards a job-rich recovery*, COM(2012) 173 final, 18 April, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=en>

Council of the European Union (2004), *Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, EDUC 118 SOC 253, 18 May, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_en.pdf

Fayolle J. (2011), "New Skills for New Jobs, an area for trade union involvement", in *Social Developments in the European Union 2010*, ed. by Degryse C. and Natali D., ETUI and OSE, Brussels.

Hawley J., Souto Otero M. and Duchemin C. (2010), *2010 update of the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning*, CEDEFOP, European Commission and GHK http://libserver.cedefop.europa.eu/F/?func=find-c&ccl_term=%28wjr=european%20and%20wjr=inventory%20and%20wjr=validation%29&local_base=ced01

Laukannen E. (2010), *Wage Returns to Training: Evidence From Finland*, Labour Institute for Economic Research, Studies 110, Helsinki.

Werquin P. (2010), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel. Résultats, politiques et pratiques*, OECD.

Anlagen

- NFIL and Validation of NFIL in **Denmark**, Synthesis of the study visit (February 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **France**, Synthesis of the study visit in France (January – February 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **German**, Synthesis of the study visit in Germany (16th January – 17th January 2012)
- Validation of NFIL in **Italy**: local experiences and trade-unions, Synthesis of the study visit in Italy (16th - 20th January 2012)
- Validation of NFIL: **Finnish** experience and trade union practices, Synthesis of the study visit in Finland (12th – 16th December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Poland**, Synthesis of the study visit to Poland (12th December – 15th December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Portugal**, Synthesis of the study visit in Portugal (23th January – 27th January 2012)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Romania**, Synthesis of the study visit in Romania (28th November – 6 December 2011)
- Actors and practices of vocational training and NFIL in **Spain**, Synthesis of the study visit in Spain (20th February – 24th February 2012)
- NFIL and Validation of NFIL in **UK**, Synthesis of the study visit (January 2012)