

Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit im Kontext der Externenprüfung

KURZFASSUNG: Durch die Externenprüfung gemäß BBiG/HwO können Personen zu einer Abschlussprüfung zugelassen werden, ohne an der Ausbildung teilgenommen zu haben. Ein Teil dieser Zulassungen erfolgt dabei durch die so genannte ‚Glaubhaftmachung‘ der prüfungsnotwendigen beruflichen Handlungsfähigkeit. Wie diese Glaubhaftmachung konkret abläuft, ist bislang allerdings weitgehend unklar. Der Beitrag geht dieser Fragestellung nach. Dabei stellt er zunächst den Forschungsstand zur Externenprüfung und ein idealtypisches Modell eines Validierungsverfahren dar. Anschließend werden die Ergebnisse einer Studie über verschiedene Verfahren zur Glaubhaftmachung der beruflichen Handlungsfähigkeit vorgestellt. Als zentrales Problem zeigt sich dabei die Glaubhaftmachung, die nicht als eine Art zusätzlicher Abschlussprüfung misszuverstehen ist. Ziel ist es daher, Möglichkeiten, Chancen und Grenzen der Zulassungsverfahren aufzuzeigen sowie Forschungs- und Handlungsdesiderate für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik zu identifizieren.

ABSTRACT: Based on BBiG/HwO, the external examination allows attending the final exam for those who have not completed the dual course of vocational education and training. Admission procedures can be based on so-called „Glaubhaftmachung“, when the applicant has to credibly demonstrate that he or she has acquired the necessary skills. It is still not clear how the procedure of „Glaubhaftmachung“ is structured and which methods are used.

The following contribution will pursue this matter. First, we will illustrate the current state of research regarding the external examination as well as an ideal model of a validation procedure. Subsequently, we will present the results of a survey on procedures of „Glaubhaftmachung“. Here „Glaubhaftmachung“ is pointed out as the key problem since it is not to be misunderstood as some kind of additional final exam. The overall aim of this contribution is to reveal opportunities and limits of admission procedures and to identify research desiderata for the academic field of vocational education and training.

Einleitung

Das deutsche Berufsbildungssystem ist durch eine hohe Formalisierung gekennzeichnet. Anerkennung und Zertifizierung erhalten mehrheitlich Kompetenzen bzw. Qualifikationen, die in formalen Bildungsgängen erworben wurden; die Anrechnung und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen, z.B. bei der Zulassung zu Prüfungen oder bei der Verkürzung von Ausbildungszeiten, ist die Ausnahme (vgl. GNAHS 2003; GUTSCHOW 2010).¹ Als eine solche Ausnahme kann die Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen nach §45 (2) BBiG und §37 (2) HwO (so genannte Externenprüfung) angesehen werden.

Der Begriff *Externenprüfung*² bezieht sich dabei auf die Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, wenn die für die Prüfungszulassung notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nicht im Rahmen einer Ausbildung

1 Zur Abgrenzung der Begriffe informelles und non-formales Lernen vgl. Abschnitt 3.

2 Der Begriff ‚Externenprüfung‘ existiert rechtlich nicht, sondern es wird im BBiG und in der HwO lediglich von der „Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen“ gesprochen. Der Begriff ‚Externenprüfung‘ wird hier der Einfachheit halber dennoch genutzt.

im entsprechenden Beruf erworben wurden. Während in diesen Fällen also die Prüfung selbst identisch ist mit jener für alle regulären Auszubildenden, gilt dies nicht für den Weg bis zur Prüfungszulassung. Dieser kann außerhalb formaler Lernprozesse bzw. Bildungsgänge im In- und Ausland erfolgt sein. *Wie* die berufliche Handlungsfähigkeit erworben wurde, ist bei dieser Art der Zulassung nicht relevant. Demnach kann diese Regelung als Instrument zur Anrechnung und Anerkennung informellen und non-formalen Lernens mit dem Ziel der Zulassung zu einer Prüfung im formalen Berufsbildungssystem gelten. Die Anrechnung und Anerkennung im Sinne einer Wertschätzung informellen und non-formalen Lernens erfolgen hierbei durch das Zulassungsverfahren, das in der Regel von den zuständigen Stellen vorgenommen wird. Die formale Anerkennung der Lernergebnisse erfolgt durch die Abschlussprüfung (vgl. SCHREIBER 2010).

Bisher gibt es nur wenige Erkenntnisse darüber, wie der Prozess der Anerkennung der außerhalb formaler Bildungswege erworbenen Kompetenzen und damit der Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit abläuft (vgl. GELDERMANN et al. 2009; SCHREIBER et al. 2010). Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen im nationalen, europäischen und internationalen Kontext (vgl. z.B. BMBF 2008; EUROPEAN COMMISSION 2010) erscheint eine Auseinandersetzung mit der Thematik allerdings dringlich – nicht zuletzt mit Blick auf die noch unklare Rolle des informellen und non-formalen Lernens im Deutschen Qualifikationsrahmen und auf den aktuellen Gesetzesentwurf zur verbesserten Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen (vgl. DIE BUNDESREGIERUNG 2009).

Vor diesem Hintergrund basiert der folgende Beitrag auf einer Untersuchung der Verfahren zur Glaubhaftmachung der beruflichen Handlungsfähigkeit für die Zulassung zur Externenprüfung. Konkret wurden dabei verschiedene Verfahren untersucht, die im Rahmen des von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) durchgeführten Projekts (vgl. Abschnitt 4) als Kompetenzfeststellungsverfahren bezeichnet wurden und die gezielt eingesetzt werden, wenn Antragsteller nicht über die für die Prüfungszulassung ausreichende Beschäftigungszeit im jeweiligen Beruf verfügen und die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit anderweitig glaubhaft machen müssen. Dazu wird zunächst der Forschungsstand zur Externenprüfung aufgearbeitet (Abschnitt 2). Danach wird der idealtypische Ablauf eines Verfahrens zur Validierung von Kompetenzen aufgezeigt und auf die Schritte der Glaubhaftmachung im Rahmen der Externenprüfung übertragen (Abschnitt 3), bevor auf die Ergebnisse der Untersuchung zur Anwendung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung eingegangen wird (Abschnitt 4). Abschließend werden Möglichkeiten, Chancen und Grenzen der Zulassungsverfahren aufgezeigt sowie Forschungs- und Handlungsdesiderate für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik identifiziert (Abschnitt 5).

2. Externenprüfung und Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit

Die Externenprüfung war bereits im Berufsbildungsgesetz von 1969 (§40) vorgesehen und wurde durch die Reform des BBiG 2005 modifiziert, indem nun auch die Tätigkeit in einem anderen einschlägigen Beruf anerkannt wird (vormals nur die Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll) und die Mindest-

dauer der Tätigkeit von der zweifachen Ausbildungszeit auf das Anderthalbfache der Ausbildungszeit reduziert wurde. Zudem wurde der Zusatz angefügt, dass auch Tätigkeitszeiten im Ausland sowie ausländische Bildungsabschlüsse bei der Zulassung zu berücksichtigen sind. Weiterhin ist zur Abschlussprüfung eines anerkannten Ausbildungsberufs zuzulassen, wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Bildungseinrichtung ausgebildet worden ist (§43 BBiG 2005, §40 BBiG 1969). Gemäß der Regelung zur Externenprüfung (§45 BBiG; §37 HwO) kann demnach zur Abschlussprüfung eines anerkannten Ausbildungsberufes zugelassen werden,

- wer das Anderthalbfache der Ausbildungszeit im jeweiligen oder in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf tätig war oder
- durch Zeugnisse oder
- auf andere Weise glaubhaft machen kann, dass er die entsprechende berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.

Die berufliche Handlungsfähigkeit bzw. -kompetenz gilt heute für die durch BBiG/HwO geregelten Berufe als Ziel beruflicher Bildung (§1 (3) BBiG; KMK 2007: 10). Dabei werden unter beruflicher Handlungsfähigkeit berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden. In der Abschlussprüfung einer Ausbildung ist darüber hinaus die Beherrschung des in der Berufsschule zu vermittelnden Lehrstoffs zu überprüfen (vgl. §38 BBiG). Gemäß §38 BBiG ist in der Abschlussprüfung festzustellen, „[...] ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat“. Demgegenüber ist bei der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenprüfung glaubhaft zu machen, dass der Bewerber „[...] die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt“ (§45 (2) BBiG).

Die Zulassung wird von den zuständigen Stellen durchgeführt. Dabei lag im Jahr 2008 der Anteil der Externenprüfungen an allen Abschlussprüfungen in den alten Ländern bei 17.007 (4,3%) und in den neuen Ländern bei 11.916 (10,7%) (vgl. BIBB 2010: 171). In Industrie und Handel wurden mit 20.998 die meisten Externenprüfungen durchgeführt (6,9%); im Handwerk lediglich 2.013 (1,5%). Im Durchschnitt liegen die Erfolgsraten bei den Externenprüfungen bei ca. 78%, bei den regulären Prüfungen liegen sie im Schnitt bei 86% (vgl. BIBB 2010: 168ff.).

In der Berufsbildungsstatistik wird bei der Externenprüfung nach der Zulassung nach Berufstätigkeit sowie der Zulassung nach Absolvieren eines schulischen oder sonstigen Berufsbildungsgangs differenziert. In über 80% der Externenprüfungen erfolgte die Zulassung aufgrund einer ausreichenden Berufstätigkeit; 15 bis 20% wurden nach einer Ausbildung in einer beruflichen Schule oder sonstigen Bildungseinrichtung zugelassen (vgl. BIBB 2009: 149). Antragstellungen, bei denen die ‚Glaubhaftmachung‘ beruflicher Handlungsfähigkeit erfolgt, bilden also die Ausnahme. Ein möglicher Grund für die geringe Zahl der Fälle mit Zulassung durch Glaubhaftmachung ist, dass die Erfolgswahrscheinlichkeit ohne ausreichende berufliche Vorkenntnisse zu gering ist. Zudem ist unklar, ob und in welcher Form die zuständigen Stellen auf mögliche, aber nicht notwendige Nachqualifizierungsmaßnahmen hinweisen, in welcher Form dabei mit Trägern der Nachqualifizierung kooperiert wird sowie welche Kosten durch die ‚Glaubhaftmachung‘ entstehen.

Ein weiterer möglicher Grund für die geringe Zahl an Zulassungen aufgrund der Glaubhaftmachung ‚auf andere Weise‘ ist, dass die vage juristische Formulierung bzw. die Glaubhaftmachung für Antragstellende und für die zuständigen Stellen eine Hürde darstellt. Der Begriff der ‚Glaubhaftmachung‘ ist ein juristischer Begriff aus dem Zivilrecht, der eine besondere Form des Beweisverfahrens bei rechtlich

begründeten Entscheidungen darstellt. Im Vergleich zum Vollbeweis erfolgt bei der Glaubhaftmachung eine Absenkung des Beweismaßes und es genügt der Nachweis der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. BRINKMANN 2005: 53). Im Falle der Externenprüfung bedeutet dies, dass ein Bewerber zur Abschlussprüfung zugelassen werden sollte, wenn wahrscheinlich ist, dass er die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit besitzt. Im Sinne des §294 der Zivilprozessordnung reicht die Glaubhaftmachung nur dann als Beweisgrad aus, wenn dies in einem Gesetz ausdrücklich festgelegt wurde (vgl. RÜSSMANN in AK-ZPO, §294 Rdn. 1). Im Kontext der Zulassung zur Externenprüfung regelt dies das BBiG.

Weiterhin sind zum einen die (Bewertungs-) Kriterien einer ‚entsprechenden beruflichen Handlungsfähigkeit‘ unklar; zum anderen ist zu klären, wie die Glaubhaftmachung durchgeführt werden kann, d.h. welche Methoden dafür eingesetzt werden können. Die Glaubhaftmachung der beruflichen Handlungsfähigkeit darf keine umfassende Überprüfung dieser Handlungsfähigkeit sein; die eigentliche Prüfung erfolgt erst mit der Abschlussprüfung. Daher ist fraglich, inwiefern Prüfungsinstrumente, die in Abschlussprüfungen eingesetzt werden, hier verwendet werden können. Zudem ist die Beurteilung der festgestellten Handlungsfähigkeit problematisch, da durch die ‚Glaubhaftmachung‘ eben keine Prüfung und Bewertung der Handlungsfähigkeit vorgenommen werden soll und hier nicht ein so hohes Maß an beruflicher Handlungsfähigkeit wie in der Abschlussprüfung erwartet werden darf. Die ‚Glaubhaftmachung‘ kann sich also auf einzelne Aspekte beruflicher Handlungsfähigkeit beziehen, auf deren Basis die Zulassung zur Prüfung gerechtfertigt werden kann.

Gesichert sind diese genannten Annahmen jedoch nicht, da es bisher nur wenige empirisch fundierte Erkenntnisse darüber gibt, wie der Anerkennungsprozess bei der Externenprüfung abläuft (vgl. SCHREIBER 2010; SCHREIBER et al. 2010).

3. Validierung und Externenprüfung

Während mit dem Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit ein jeweils berufsspezifisches Bündel an Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten bezeichnet wird, werden mit dem Leitziel der beruflichen Handlungskompetenz auch berufsübergreifende Inhalte angesprochen. Zur Entwicklung von (beruflicher Handlungs-) Kompetenz tragen neben formalen Lernprozessen, wie sie bspw. in der Berufsausbildung stattfinden, non-formale und informelle Lernprozesse bei, die außerhalb formalisierter Bildungswege stattfinden (vgl. bspw. BOHLINGER 2008; GILLEN 2006; SEVERING 2009). Die Differenzierung zwischen informellem, non-formalem und formalem Lernen wird vor allem im bildungspolitischen Kontext genutzt. Insbesondere die von der EUROPÄISCHEN KOMMISSION (2000: 9f.) vorgeschlagene Definition der drei Lernformen hat weite Verbreitung gefunden:

- formales Lernen findet in Bildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen;
- non-formales Lernen findet außerhalb der Hauptsysteme der Bildung statt und führt nicht unbedingt zu einem formalen Abschluss; mit Blick auf die Zulassung zur Externenprüfung ist hier relevant, dass der Arbeitsplatz als Beispiel für Kontexte des non-formalen Lernens genannt wird;

- informelles Lernen wird als Begleiterscheinung des Alltags definiert, das nicht immer intentional ist und nicht immer bewusst wahrgenommen wird.

Im vorliegenden Beitrag wird dieser Differenzierung einerseits deshalb gefolgt, weil sie eine weite Verbreitung gefunden hat und weil die zu beschreibende Untersuchung im Kontext eines bildungspolitischen Programms (dem BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“) verortet ist. Andererseits schließen wir uns dieser Differenzierung an, da in ihr explizit der Arbeitsplatz als Lernkontext genannt wird. Da es bei der Externenprüfung um die Anrechnung und Anerkennung von in der beruflichen Tätigkeit, also von am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen geht, erscheint diese Differenzierung hier zweckmäßig.

Bildungstheoretisch wird dagegen lediglich zwischen formalem und informellem Lernen unterschieden und deren Relation untersucht; die Kategorie des non-formalen Lernens wird hier nicht verwendet (vgl. BOHLINGER 2009: 160). Im Gegenteil wird dafür plädiert, die Kategorie des non-formalen Lernens aufzugeben, da sie ohnehin nicht eindeutig von der des informellen Lernens abzugrenzen sei. Überdies seien auch informelle und formale Lernprozesse nicht eindeutig voneinander abzugrenzen, vielmehr enthielten alle Lernprozesse Aspekte formalen und informellen Lernens (vgl. COLLEY et al. 2003). Die Begrifflichkeiten der bildungstheoretischen Diskussion – formales vs. informelles Lernen – stammen aus der Debatte über unterschiedliche Wertigkeiten von Lernprozessen (vgl. BOHLINGER 2009: 160).

Um die Ergebnisse von Lernprozessen, die außerhalb formalisierter Bildungswege stattfinden, für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen, müssen diese Lernergebnisse identifiziert, bewertet und anerkannt werden. Dieser Prozess der Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von Gelerntem – unabhängig davon, wie und wo es erworben wurde – wird als Validierung bezeichnet. Es existieren dabei gleichwertige Begriffe wie ‚Validierung von Kompetenzen‘, Validierung, Anerkennung von ‚Lernergebnissen‘, Validierung von ‚vorgängig Gelerntem‘³, ‚Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens‘ etc. Ihnen allen ist gemeinsam, dass das Lernen außerhalb institutionalisierter Lernprozesse anerkannt und zertifiziert werden soll, um es für den Arbeitsmarkt zu nutzen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Zudem kann eine Validierung für den Zugang zu Prüfungen aus dem formalen (Berufs-) Bildungssystem (wie im Falle der Externenprüfung) oder zu Bildungsgängen im (Berufs-) Bildungssystem genutzt werden. So wird in Deutschland bspw. der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte diskutiert (vgl. RAUNER 2010; WANKEN et al. 2010). Hierzu bestehen bereits rechtliche Regelungen (vgl. KMK 2010, 2009, 2008). Darüber hinaus wurden im so genannten ANKOM-Projekt („Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“), an dem bundesweit mehrere Hochschulen teilnahmen, konkrete Möglichkeiten der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen erprobt (vgl. bspw. den Sammelband von BUHR et al. 2008).

Die Möglichkeit zur Validierung ist international unterschiedlich geregelt. Neben der Möglichkeit, aufgrund informellen Lernens zur formalen Abschlussprüfung einer Ausbildung zugelassen zu werden (wie im Falle der hier besprochenen Externenprüfung oder der norwegischen ‚Practice Candidate Scheme‘ bzw. ‚Experience based Trade Certification‘; vgl. WERQUIN 2010; HØST 2008), kann es auch möglich sein, aufgrund des Nachweises und der Beurteilung der Ergebnisse informellen Lernens

3 Als wörtliche Übersetzung von ‚validation of prior learning‘.

einen Ausbildungsabschluss zu erhalten, ohne an der Prüfung aus dem (Berufs-) Bildungssystem teilzunehmen (wie bspw. in der Schweiz; vgl. BBT 2010). Abbildung 1 zeigt schematisch den Ablauf eines idealtypischen Validierungsprozesses mit fünf Ablaufschritten, der nicht nur für den Kontext eines berufsbildenden Abschlusses auf der Sekundarstufe II gültig ist, sondern bildungsbereichsübergreifend auf die Erfassung und Anerkennung von Kompetenzen bezogen ist. Diese Schritte ergeben sich auch aus einer Reihe von Untersuchungen von Validierungsverfahren im nationalen und internationalen Kontext (PIELORZ/SEIDEL 2009; BOHLINGER 2009; CALONDER GERSTER 2007; BJØRNÅVOLD/COLARDYN 2004). Da der Fokus des vorliegenden Beitrags auf der ‚Glaubhaftmachung‘ im Rahmen der Externenprüfung – also auf einem bestimmten Validierungsverfahren – liegt, wird hier auf den Forschungsstand zu Validierungsverfahren im Allgemeinen nicht näher eingegangen.

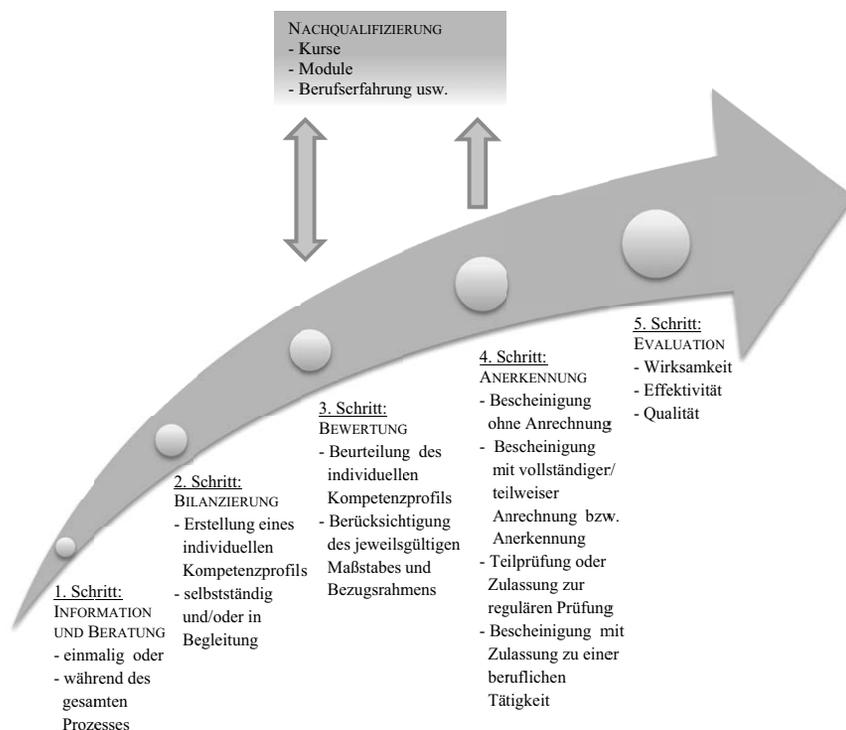


Abbildung 1: Schematische Darstellung eines idealtypischen Validierungsprozesses

Als grundlegend lassen sich folgende Schritte erkennen: Voraussetzung für eine Validierung ist meist eine existierende Rechtsgrundlage, im vorliegenden Fall die Regelung zur Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen durch das BBiG bzw. die HwO. Im ersten Schritt erfolgt die *Information und Beratung* der möglichen Teilnehmenden, die bei der Externenprüfung meist durch die zuständigen Stellen erfolgt. Diese Beratung kann im Idealfall während des gesamten Prozesses immer

wieder in Anspruch genommen werden. Den eigentlichen Kern eines Validierungsprozesses bilden die *Bilanzierung*, also die Erfassung der vorhandenen Kompetenzen (zweiter Schritt), die *Bewertung* der erfassten Kompetenzen (dritter Schritt) sowie unterschiedliche Formen der *Anerkennung* (vierter Schritt), d.h.

- Bescheinigung ohne Anrechnung,
- Bescheinigung mit vollständiger/teilweiser Anrechnung bzw. Anerkennung,
- Teilprüfung oder Zulassung zur regulären Prüfung,
- Bescheinigung mit Zulassung zu einer beruflichen Tätigkeit.

Dieser Kern eines idealtypischen Validierungsprozesses lässt sich auch bei der Externenprüfung finden: Die Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit bedarf zunächst einer Bilanzierung von erworbenen Kompetenzen, die dann von den Verantwortlichen bei den zuständigen Stellen bewertet werden. Werden die erworbenen Kompetenzen als für die Prüfungszulassung ausreichend bewertet, erfolgen die Zulassung und die Teilnahme an der Prüfung, durch die die Kompetenzen bzw. die berufliche Handlungsfähigkeit bestätigt und zertifiziert, also anerkannt werden.

Werden bei der Bilanzierung vor dem Hintergrund des jeweiligen qualifikatorischen Bezugsrahmens (also bspw. Ausbildungsordnung, Prüfungsordnung eines Studiengangs) Lücken im individuellen Kompetenzprofil festgestellt, so können diese durch eine Nachqualifizierung geschlossen werden (vgl. Abbildung 1). Als Nachqualifizierung können formale Bildungsmaßnahmen dienen, aber auch bspw. das Sammeln weiterer Berufserfahrung.

Auch wenn sich die einzelnen Schritte eines idealtypischen Validierungsverfahrens im Kontext der Externenprüfung identifizieren lassen, ist weitgehend unklar, wie die Glaubhaftmachung, d.h., wie der Validierungsprozess konkret erfolgt.

4. Glaubhaftmachung in der beruflichen Nachqualifizierung

Die lückenhafte Erkenntnislage über die Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit bei der Zulassung zur Externenprüfung bildete die Ausgangslage einer Untersuchung zur Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit.⁴ Dabei wurde die konkrete Vorgehensweise der den Kammern nachgeordneten Bildungsträger analysiert, die die bisher erworbene berufliche Handlungsfähigkeit von Antragstellern erfassen und bewerten. Erfolgt mit dieser Bewertung die Glaubhaftmachung der entsprechenden Handlungsfähigkeit, wird der Antragsteller durch die Kammern zur Abschlussprüfung zugelassen. Ist die berufliche Handlungsfähigkeit in noch nicht ausreichendem Maße gegeben, kann eine Nachqualifizierung bei den Bildungsträgern erfolgen. Bei den regionalen Bildungsträgern handelt es sich sowohl um die Kammern selbst als auch um Vereine, GmbHs etc., die hier unter dem Stichwort ‚Bildungsträger‘ bzw. ‚Träger‘ zusammengefasst werden. Der Fokus der Untersuchung lag auf der Identifizierung von Instrumenten für die Zulassung zur

4 Die Untersuchung wurde an der Universität Osnabrück im Zeitraum von Dezember 2009 bis November 2010 durchgeführt und war Teil des von der ZWH durchgeführten Projekts „Unterstützung regionaler Projekte zur Nachqualifizierung zu Fragen der Zulassung zur Externenprüfung“, das wiederum Teil des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ war. Letzteres hat die Schaffung von Strukturen der modularen Nachqualifizierung (u.a. als Vorbereitung auf die Externenprüfung) zum Ziel, um den Anteil Un- und Angelernter zu senken.

Externenprüfung, i.e. für die Unterstützung der Glaubhaftmachung in den Fällen, in denen die Antragsteller nicht über das Anderthalbfache der Ausbildungszeit verfügen und keine Zeugnisse vorliegen.

Im Rahmen der Untersuchung wurden mehrere Erhebungen durchgeführt: Zunächst wurden alle 22 am BMBF-Programm beteiligten Projektträger zu den von ihnen eingesetzten Kompetenzfeststellungsverfahren mit Hilfe eines weitgehend standardisierten Fragebogens befragt (Rücklauf: 18 Fragebögen). In einer zweiten Erhebung wurden alle Projektträger aufgefordert, zusätzliche Unterlagen zu den von ihnen eingesetzten Verfahren einzureichen. Ziel der zweiten Erhebung war es, Erkenntnisse über die Entwicklung und den Einsatz der von den Trägern entwickelten Instrumente zu erhalten (Rücklauf: 12 Unterlagen). In einer dritten Erhebungswelle wurde bei Bedarf mit den Trägern telefonisch bzw. persönlich Kontakt aufgenommen, um Unklarheiten in den Dokumenten bzw. Fragebögen zu klären.

Aufgrund der geringen Fallzahl von letztlich nur neun auswertbaren Trägerunterlagen wurde keine quantitative, sondern eine qualitative Auswertung durchgeführt. Dabei sollte zunächst eine erste Standortbestimmung vorgenommen werden, anhand derer Kriterien entwickelt wurden, mit denen in Zukunft die Praxis der Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit im Kontext der Externenprüfung genauer untersucht werden kann. Zur Exploration des Gegenstandsbereichs folgte die Untersuchung also einem qualitativen Forschungsdesign, das auf dem für die qualitative Sozialforschung zentralen Prinzip der Offenheit basierte (vgl. LAMNEK 2005). Die Auswertung erfolgte zunächst anhand eines groben Rasters mit den Kriterien *Ziel/Zielgruppe*, *Vorgehen (Methodik)*, *Transparenz der Bewertungskriterien*, *Dokumentation* sowie *besondere Kompetenz der Validierenden*.

Die *Zielsetzung*, mit der die jeweiligen Kompetenzfeststellungsverfahren von den Bildungsträgern eingesetzt werden, beinhaltet neben der Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit bei der Zulassung zur Externenprüfung auch die Erfassung formal oder informell erworbener Kompetenzen in der Qualifizierungsberatung und -planung. Bei einem Verfahren steht explizit nicht die Zulassung zur Externenprüfung im Vordergrund, sondern die Bedarfsermittlung für die Nachqualifizierung. Dieses Verfahren zielt auf eine umfassende Kompetenzerfassung und nicht auf die Erfassung beruflicher Handlungsfähigkeit. Demzufolge unterscheidet es sich auch dadurch von den anderen Verfahren, dass es sich nicht primär an den Inhalten von Ausbildungsordnungen orientiert, sondern dass hier eine stärkere Fokussierung auf Kompetenz anstatt auf Fachkompetenz bzw. Fachwissen erfolgt.

Die *Zielgruppen* des Einsatzes der Verfahren lassen sich generell als un- und angelernt Beschäftigte, Arbeitslose ohne Berufsabschluss und Personen mit Migrationshintergrund definieren. Allerdings bieten nicht alle Träger die Verfahren für alle Zielgruppen an. Ein Träger richtet sein Angebot zudem auch an Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehende, ein weiterer richtet sein Angebot an Arbeitgeber.

Zur *Vorgehensweise* machen die Bildungsträger teilweise sehr detaillierte Angaben. Es finden v.a. Fremdbewertungen und Kombinationen von Fremd- und Selbstbewertung statt. Als *Methoden* kommen eigenständige und begleitete Beschreibungen der Kompetenzen anhand von Checklisten oder Rastern, Interviews, Beobachtungen, mündliche Befragungen und Fachgespräche, schriftliche Aufgaben, standardisierte Tests, Testformen am PC oder online, Arbeitsproben, Simulationen, und Assessment-Center-Verfahren zum Einsatz.

Beim Vorgehen der Träger nehmen weiterhin die Selbsteinschätzung und die Dokumentenprüfung besondere Stellenwerte ein. Beide gelten im engeren Sinne nicht als Methoden zur Erfassung von Kompetenzen, sind aber zentraler Bestandteil fast aller Verfahren. Bei der Selbsteinschätzung sollte im Idealfall eine Begleitung stattfinden, sofern der Antragsteller dies wünscht. Dadurch können Verständnisfragen geklärt werden und es kann vermieden werden, dass der Antragssteller nicht ausreichend genug (oder zu ausschweifend) auf einzelne Fragen eingeht. Die Begleitung bietet sich zudem gerade bei Personen mit unzureichenden Sprachkenntnissen oder Schreibschwächen an. Die Dokumentenprüfung erweist sich hingegen als einer der unklarsten Aspekte in den Verfahren der Bildungsträger. So ist nicht erkennbar, wie z.B. Arbeitszeugnisse oder Referenzschreiben von ausländischen Arbeitgebern geprüft werden und wie der Vergleich mit den Inhalten und Zielen des angestrebten Ausbildungsberufs gewährleistet werden kann.

Bei der Untersuchung finden sich hinsichtlich der eingesetzten Methoden insbesondere zwei Beispiele guter Praxis. Beide Verfahren kombinieren verschiedene Methoden zur Feststellung theoretischer Kenntnisse und praktischer Fertigkeiten. Zudem kombinieren sie Fremd- und Selbsteinschätzung von Kompetenzen. Diese Kombination von Methoden und Fremd- und Selbsteinschätzung ist generell wünschenswert, um valide Ergebnisse zu erhalten und die Teilnehmenden aktiv einzubeziehen.

Die teilweise sehr ausführlichen Angaben zur Vorgehensweise der Träger sind bezüglich der konkreten *Bewertungskriterien* intransparent. Aus den von den Bildungsträgern zur Verfügung gestellten Unterlagen geht mehrheitlich nicht hervor, welche konkreten Maßstäbe bei der Bewertung zu Grunde gelegt werden. Lediglich ein Verfahren bildet hier die Ausnahme und macht Angaben zu detailliert ausgearbeiteten Bewertungskriterien. Diese können auch als Hilfestellung für den Bewertungsprozess und die Validierenden selbst fungieren.

Auffällig ist insgesamt, dass keine ausreichende *Dokumentation* bei der Durchführung der Zulassungsverfahren erfolgt. Obwohl einige der Träger mündlich darauf hingewiesen hatten, dass ihre Verfahren wissenschaftlich fundiert seien, liegen keine konkreten Angaben dazu vor. Wie die konkreten Methoden der Kompetenzfeststellung entwickelt wurden, wie sie eingesetzt und vor allem ausgewertet werden, bleibt daher weitgehend unklar. Zudem ist die Operationalisierung und Bewertung von Kompetenz diffus.

Hinzu kommt, dass es sich de jure bei der Kompetenzfeststellung im Rahmen der Glaubhaftmachung nicht um eine der Abschlussprüfung vorgeschaltete Prüfung handeln darf; de facto entsteht bei einigen Verfahren allerdings der Eindruck, dass hier eine der Abschlussprüfung weitgehend ähnliche Prüfung durchgeführt wird – sei dies aus Mangel an Zeugnissen und Referenzen, die für die Glaubhaftmachung vorgelegt werden, oder sei dies aus Mangel an zuverlässigen Validierungsmethoden. Zugleich wurde in der dritten Erhebungswelle mehrfach darauf hingewiesen, dass im Zweifelsfall die Zulassung grundsätzlich im Sinne der Antragstellenden entschieden würde, so dass auch hier der Eindruck entsteht, dass die Entscheidung – gleichwohl wohlwollend – eher auf Einschätzungen, Vermutungen und pragmatischen Begründungen als auf wissenschaftlichen und diagnostischen Ergebnissen beruht.

Bezüglich der Vorbereitung bzw. der Voraussetzungen der *Validierenden* nannten die Träger mehrheitlich fachliche und pädagogische Kenntnisse. Teilweise wurden zur Vorbereitung auch Beobachter- und Interviewerschulungen durchgeführt. Zumeist

blieb allerdings unklar, wie die Validierenden konkret auf ihre Bewertungsaufgabe vorbereitet werden. Hier ist zu konstatieren, dass eine langjährige einschlägige Berufserfahrung nicht ausreicht, um im Zuge der Glaubhaftmachung Kompetenzfeststellungsverfahren durchzuführen. Über die Berufserfahrung hinaus sind gezielte Weiterbildungen notwendig, die auf die Durchführung und Bewertung von bspw. Beobachtungen, Fachgesprächen oder Simulationen vorbereiten. Einen besonderen Stellenwert nehmen bei der Glaubhaftmachung und Bewertung ausländische Qualifikationen und im Ausland erworbene Berufserfahrungen ein, da die Validierenden hier ein grundlegendes Verständnis vom jeweiligen ausländischen Arbeitsmarkt bzw. Bildungssystem haben sollten, um die vorhandenen Kompetenzen adäquat einschätzen zu können.

5. Fazit und Desiderata

Ziel der Abschlussprüfung in beruflichen Ausbildungen ist der Nachweis über das Vorhandensein der für einen Beruf notwendigen beruflichen Handlungsfähigkeit bzw. -kompetenz. Dementsprechend muss es Ziel der Zulassung zur Abschlussprüfung sein, zu überprüfen, ob eine Person die für die Prüfung notwendige berufliche Handlungsfähigkeit bereits besitzt, allerdings ohne dabei eine weitere bzw. vorgeschaltete Abschlussprüfung durchzuführen – eine Aufgabe, die der Gesetzgeber unter dem Stichwort ‚Glaubhaftmachung‘ an die zuständigen Stellen delegiert. Damit herrschen hier eine zweifache Unsicherheit und Unklarheit: Neben der Frage danach, wie Kompetenz bzw. Handlungsfähigkeit am besten erfasst und bewertet werden kann, wird hier zusätzlich die Frage aufgeworfen, wie Kompetenz bzw. Handlungsfähigkeit am besten glaubhaft gemacht werden kann. Obgleich eine Prüfung hier nicht vorgesehen ist, muss eine Bewertung zumindest in dem Maße stattfinden, in dem eine Aussage darüber getroffen werden kann, ob die berufliche Handlungsfähigkeit ausreichend erworben wurde, um die Prüfungszulassung zu rechtfertigen.

In der dem vorliegenden Beitrag zugrunde liegenden Untersuchung wurde deutlich, dass die Kriterien der Bewertung beruflicher Handlungsfähigkeit und -kompetenz bei der Glaubhaftmachung im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung weitgehend unklar sind. Auch die genaue Operationalisierung des Kompetenz- bzw. Fähigkeitskonstrukts bleibt undeutlich; hier lässt sich erkennen, dass die zuständigen Stellen mehr oder minder pragmatische Lösungen für dieses Aufgabenfeld suchen. Diese Pragmatik zeigt sich in der unzureichenden Dokumenten- und Datenlage zur Externenprüfung, aber auch in den eigens entwickelten und eingesetzten Instrumenten zur Glaubhaftmachung (Kompetenzfeststellungsverfahren). Diese Pragmatik mag darin begründet sein, dass eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik bislang aufgrund der geringen Fallzahlen der Externenprüfungen mit Zulassung durch Glaubhaftmachung weitgehend ausblieb. Sie erscheint aber im Zuge massiver Veränderungen in der deutschen (Berufs-) Bildungslandschaft aus mehreren Gründen von gravierender Bedeutung. Zunächst könnten in der Praxis bereits eingesetzte Verfahren auf ihre wissenschaftliche Fundierung hin und insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung testtheoretischer Gütekriterien untersucht und weiterentwickelt werden. Weiterhin könnten so Verfahren für eine (verbesserte) Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt werden. Darüber hinaus liefert eine berufs- und wirtschaftspädagogisch

fundierte Diskussion über Validierungsansätze und -praktiken wiederum Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der Diskussion um die Erfassung und Bewertung von Kompetenzen im Rahmen der regulären beruflichen (Aus-) Bildung. Und nicht zuletzt liefert eine berufs- und wirtschaftspädagogisch orientierte Debatte über die Erfassung beruflicher Handlungskompetenz, die nicht durch formales Lernen erworben wurde, entscheidende Hinweise auf den Stellenwert informellen Lernens bei der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens.

Einen Ansatzpunkt für die anstehende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Glaubhaftmachung im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung bieten die bereits eingesetzten Verfahren, die anhand folgender Kriterien untersucht werden können (vgl. Abbildung 2).



Abbildung 2: Kriterien zur Untersuchung von Kompetenzfeststellungsverfahren

Dabei stammen die unter „Kompetenzerfassung“ genannten Kriterien (Selbstbewertung und/oder Fremdbewertung etc.) aus der berufs- und wirtschaftspädagogischen Debatte zur Kompetenzerfassung (vgl. GILLEN 2006; KAUFHOLD 2006). Eine Kompetenzerfassung im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung sollte sowohl anforderungs- als auch entwicklungsorientiert sein, da zum einen der Bezug zum jeweiligen Ausbildungsberuf gewährleistet werden muss, zum anderen aber ggf.

auch Lücken aufgezeigt werden müssen, die vor einer Prüfungsteilnahme durch eine Nachqualifizierung geschlossen werden sollten. Die Kombination von Fremd- und Selbstbewertung ist im Rahmen der Glaubhaftmachung sinnvoll, um einerseits Objektivität und Sachkenntnis zu sichern und um andererseits das Individuum möglichst weitgehend in den Validierungsprozess miteinzubeziehen.

Die weiterhin in Abbildung 2 genannten Kriterien sind speziell auf die bereits eingesetzten Verfahren der Glaubhaftmachung anzuwenden. So wäre zunächst das jeweilige Verständnis von Kompetenz bzw. Handlungsfähigkeit zu klären. Für eine Weiterentwicklung der Verfahren sollten Erfahrungen mit dem Verfahren evaluiert werden. Die Untersuchung der Kosten-Nutzen-Relation kann Aufschluss über einen möglichen bundesweiten Einsatz der Verfahren geben. Als Bezugsrahmen gelten die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne; hier sind die angewendeten Bewertungskriterien offenzulegen.

Die grundlegende Voraussetzung für eine valide Kompetenzerfassung bildet aber eine eindeutige Definition von beruflicher Handlungsfähigkeit und Handlungskompetenz. Diese müsste zu einer Operationalisierung dieser Konstrukte führen, um zu definieren, was überhaupt erfasst werden soll. Das bedeutet, dass hier einheitliche und transparente Kriterien der Erfassung sowie Standards der Bewertung geschaffen werden müssen, um die hier stattfindende Validierung informellen und non-formalen Lernens transparent zu gestalten. Die nach wie vor ausstehende Operationalisierung beruflicher Handlungsfähigkeit und -kompetenz ist vor allem deshalb als fundamentales Desiderat der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung zu verstehen, da berufliche Handlungsfähigkeit und -kompetenz seit langem die Leitziele beruflicher Bildung sind.

Literatur

- BBT – BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE (2010) (Hrsg.): Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung. Bern.
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn.
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BJØRNÅVOLD, J./COLARDYN, D. (2004): Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU member states. In: *European Journal of Education*, 39 (2004) 1, pp. 69-89.
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2008): Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal learning“. Berlin, Bonn.
- BOHLINGER, S. (2009): Bildungspolitische Implikationen informellen Lernens. In: *Bildungsforschung* 6 (2009) 1, S.1-14. <http://www.bildungsforschung.org> (Stand: 11.01.2011).
- BOHLINGER, S. (2008): Kompetenzentwicklung für Europa. Wirksamkeit europäischer Politikstrategien zur Förderung von Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Opladen, Farmington Hills.
- BRINKMANN, M. (2005): Das Beweismaß im Zivilprozess aus rechtsvergleichender Sicht. *Prozeßrechtliche Abhandlungen* Heft 121. Köln, Berlin, München.
- BUHR, R./FREITAG, W./HARTMANN, E.A./LOROFF, C./MINKS, K.-H./MUCKE, K./STAMM-RIEMER, I. (Hrsg.) (2008): *Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung*. Münster.
- CALONDER GERSTER, A. E. (2007): Das CH-Q Kompetenz-Management-Modell. In: ERPENBECK, J./ROSENSTIEL, L. v. (Hrsg.): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und*

- bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart, S. 719-736.
- COLLEY, H./HODKINSON, P./MALCOM, J. (2003): Informality and formality in learning. A report for the Learning and Skills Research Centre. Leeds. http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/concept/lsrc_informality_formality_learning.pdf (Stand: 08.01.2011).
- DIE BUNDESREGIERUNG (2009): Eckpunkte der Bundesregierung. „Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“. Stand 09.12.2009. Berlin. http://www.bmbf.de/pub/eckpunkte_anerkennung_berufsabschluesse.pdf (Stand: 07.02.2011).
- EUROPEAN COMMISSION (2010): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. COM(2010) 682 final. Strasbourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2000): Memorandum on lifelong learning. Brussels.
- GELDERMANN, B./SEIDEL, S./SEVERING, E. (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld.
- GILLEN, J. (2006): Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Eine Konzeption zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Bielefeld.
- GNAHS, D. (2003): Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. In: REPORT 4, S. 88-96.
- GUTSCHOW, K. (2010): Anerkennung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen. Wissenschaftliche Diskussionspapier des BIBB, Heft 118. Bonn.
- HØST, H. (2008): Inclusion of adults in VET. In: Høst, H. (Hrsg.): Continuity and Change in Norwegian Vocational Education and Training (VET). Oslo. http://www.udir.no/upload/Rapporter/Fagopplaring/nifu_engelsk.pdf (Stand 08.02.2011).
- KAUFHOLD, M. (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden.
- KMK – SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (2010): Vereinbarung über die Prüfung für den Hochschulzugang von besonders befähigten Berufstätigen. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1982/1982_05_28-Pruefung-Hochschulzugang_bes_befaeihg_Berufstaetige.pdf (Stand 08.02.2011).
- KMK – SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (2009): Studium über berufliche Bildung. Wege und Berechtigungen. http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2009/09-09-Hochschulzugang_Berufliche_Bildung.pdf (Stand 08.02.2011).
- KMK – SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (2008): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II). http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_09_18-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-2.pdf (Stand 08.02.2011).
- KMK – SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (2007): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn.
- LAMNEK, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel.
- PIELORZ, M./SEIDEL, S. (2009): Anerkennung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen in Deutschland. Jahrestagung der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“, Bonn. http://www.na-bibb.de/uploads/dokumentationen/jahrestagung09_pielorz.pdf (Stand: 11.01.2011).
- RAUNER, F. (2010): Berufliche Wege zum Hochschulstudium. In: *berufsbildung*, Heft 125, S. 40-42.
- RÜSSMANN, H. (1987): Vor §§ 284-294. Allgemeine Vorschriften des Beweisrechts. In: *Alternativkommentar zur ZPO*. Neuwied, Darmstadt.
- SCHREIBER, D. (2010): Ist die Externenprüfung eine Form der Anerkennung informellen Lernens? In: *berufsbildung*, Heft 125, S. 18-19.
- SCHREIBER, D./GUTSCHOW, K./MORAAL, D./ROTHE, C./WEBER-HÖLLER, R. (2010): Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung. Zwischenbericht zum Forschungsprojekt 4.3.301 (JFP 2009) des BIBB. Bonn.

- SEVERING, E. (2009): Zertifizierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen. In: MÜNK, D./SEVERING, E. (Hrsg.): Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb. Bielefeld, S. 45-55.
- WANKEN, S./SCHLEIFF, A./KREUTZ, M (2010): Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer (Weiter-) Bildung. Die Paradoxie von Anspruch und Wirklichkeit aus steuerungstheoretischer Perspektive. In: bwp@ Nr. 19. http://www.bwpat.de/ausgabe19/wanken_etal_bwpat19.pdf (Stand 07.02.2011).
- WERQUIN, P. (2010): Recognition of Non-Formal and Informal Learning. Country Practices. OECD. Paris. <http://www.oecd.org/dataoecd/22/12/44600408.pdf> (Stand: 07.02.2011).

Anschriften der Autorinnen: Kristina Beinke, Universität Osnabrück, Institut für Erziehungswissenschaft, Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Postfach 4469, 49069 Osnabrück, kristina.beinke@uos.de
Prof. Dr. Sandra Bohlinger, Universität Osnabrück. Institut für Erziehungswissenschaft, Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Postfach 4469, 49069 Osnabrück, sandra.bohlinger@uos.de
Sonja Splittstößer, Universität Osnabrück, Institut für Erziehungswissenschaft, Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Postfach 4469, 49069 Osnabrück, sonja.splittstoesser@uos.de