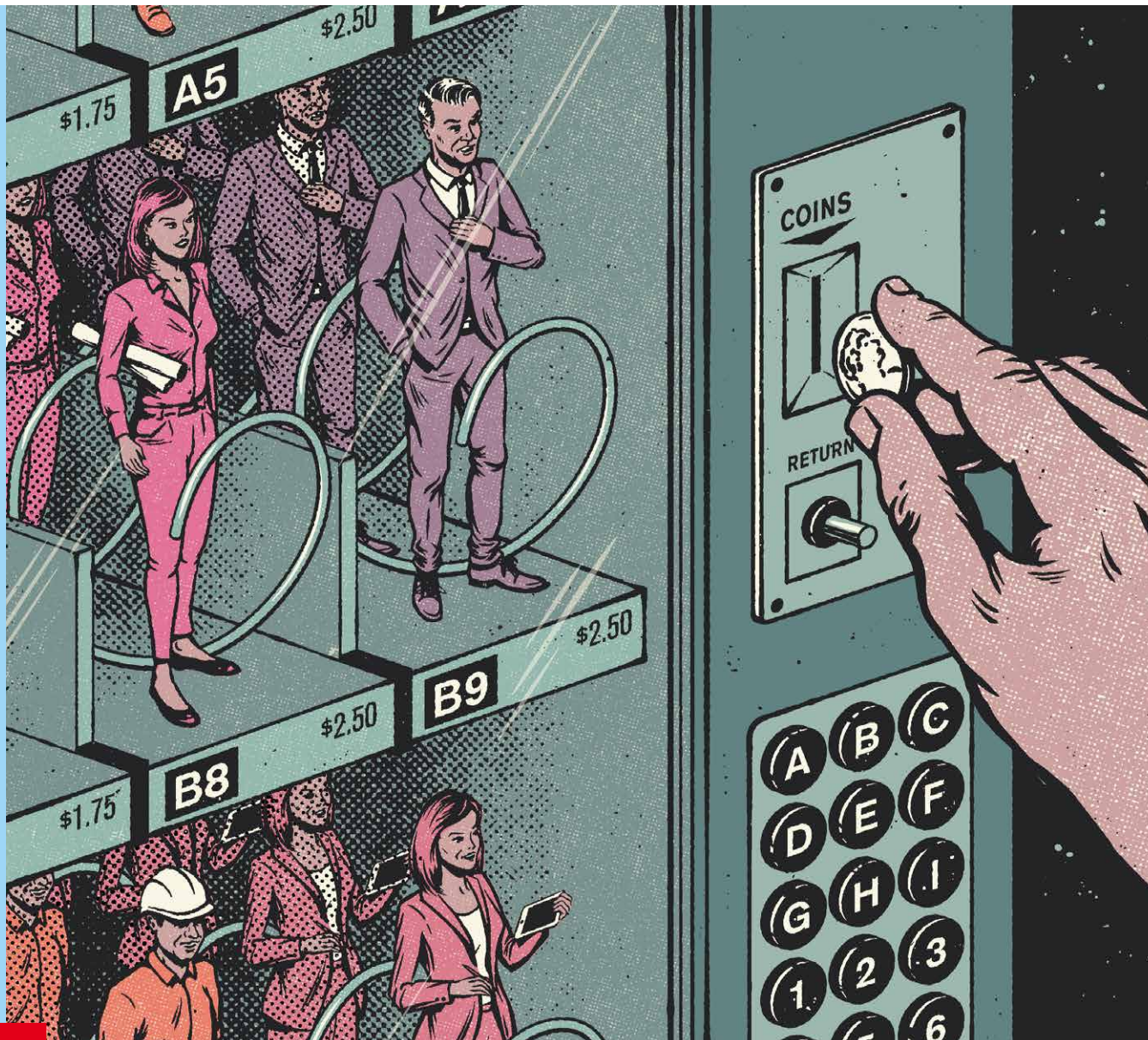




HANDREICHUNG

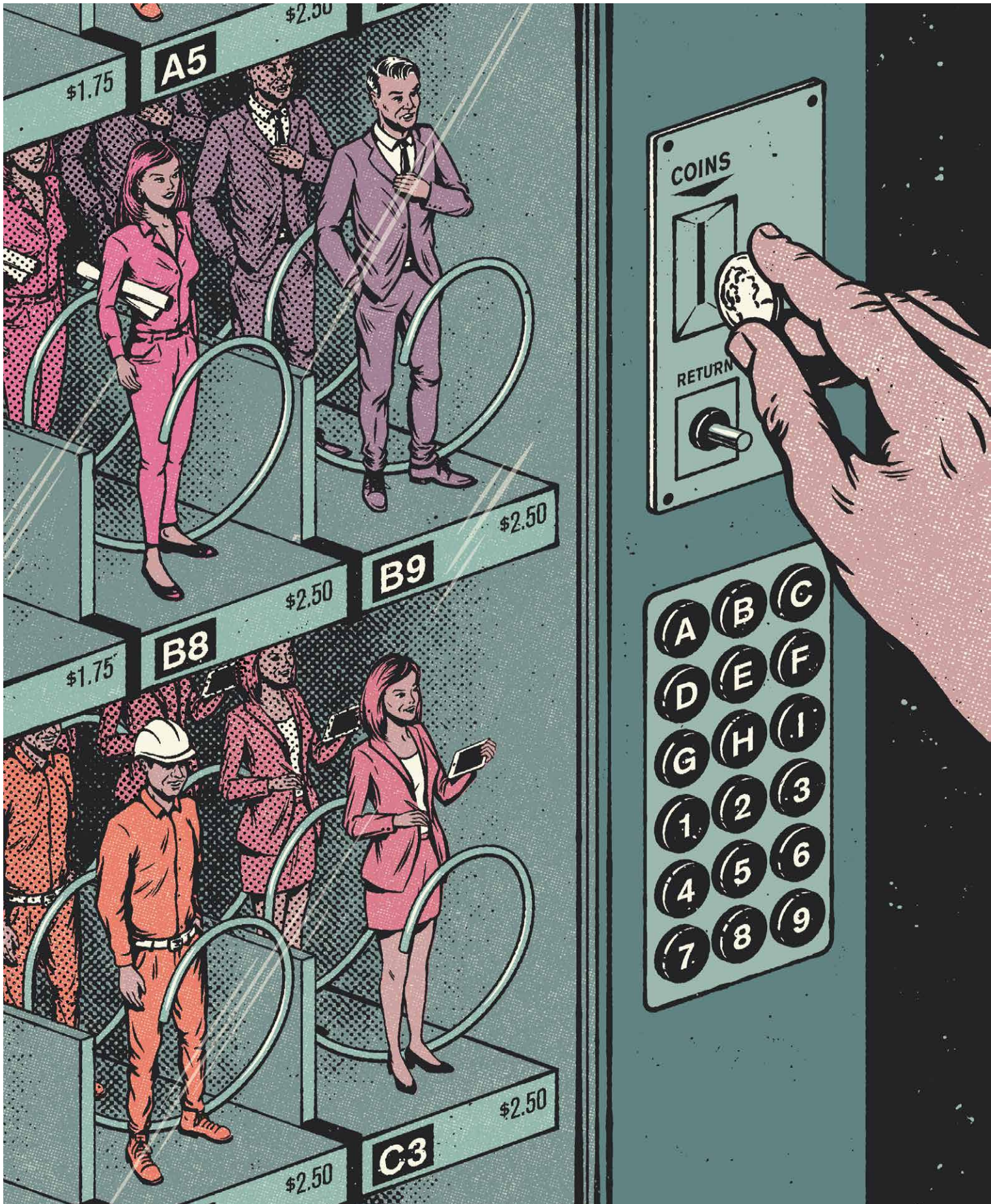
# Anerkennung: Non-formal & informell erworbene Kompetenzen



95.1

SCHRIFTENREIHE  
MIGRATION UND ARBEITSWELT

GEFÖRDERT VOM





## INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1. Hintergrund der Debatte um non-formale und informelle Kompetenzen</b>	<b>7</b>
1.1 Begriffe Begreifen – formal, non-formal, informell, anders	7
1.1.1 Referent_innenmaterial	8
1.1.2 Teilnehmendenmaterial	9
1.2 Gewerkschaftliche Positionen zur Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen	10
1.2.1 Referent_innenmaterial	11
1.3 Non-formales und informelles Lernen im Gefüge der Bildungspolitik	13
1.3.1 Referent_innenmaterial	14
1.3.2 Teilnehmendenmaterial	17
<b>2. Instrumente der Anerkennung</b>	<b>18</b>
2.1 AAA-Rating unserer Betriebe – Akzeptanz, Anerkennung & Aktivierung	18
2.1.1 Referent_innenmaterial	19
2.1.2 Teilnehmendenmaterial	20
2.2 Orientierung am Berufsbild – Valikom und Externenprüfung	21
2.2.1 Referent_innenmaterial	22
2.2.2 Teilnehmendenmaterial	23
2.3 Orientierung am persönlichen Profil – ProfilPASS, Europass & YouthPass	24
2.3.1 Referent_innenmaterial	25
2.3.2 Teilnehmendenmaterial	26
2.4 Branchen- und gruppenspezifische Kompetenzfeststellung – AIKomPass, GRETA, MySkills & European Qualifications Passport for Refugees	27
2.4.1 Referent_innenmaterial	28
2.4.2 Teilnehmendenmaterial	29
<b>3. Anerkennungskultur herstellen und unterstützen</b>	<b>30</b>
3.1 Themenfeld Anerkennung in die Gewerkschaftsarbeit einbringen	30
3.1.1 Referent_innenmaterial	31
3.1.2 Teilnehmendenmaterial	35
3.2 Anerkennungskultur auf die Tagesordnung setzen	36
3.2.1 Referent_innenmaterial	37
3.2.2 Teilnehmendenmaterial	38
3.3 Betriebsversammlung als Startschuss für die Anerkennungskultur	40
3.3.1 Referent_innenmaterial	41
3.3.2 Teilnehmendenmaterial	42
<b>4. Literatur</b>	<b>44</b>
<b>Notizen</b>	<b>48</b>
<b>Impressum</b>	<b>50</b>





## VORWORT

Das Projekt ANERKANNT begleitet Betriebe und Interessensvertreter\_innen bei der Etablierung einer Anerkennungskultur. Seit 2014 erarbeiten wir Bildungsangebote zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen. Ein Meilenstein war die Erarbeitung einer „Fachkraft ANERKANNT“. Eine wichtige, wiederkehrende Rückmeldung aus den Betrieben und Gewerkschaften war das verwandte Themenfeld der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. In gemeinsamen Veranstaltungen, von Leipzig über Hamburg bis München, mit Betriebsräten, Personalräten, Vertrauensleuten und Bildungswerken der Gewerkschaften haben wir im 2019/20 laufenden Projekt ANERKANNT hierzu Kompetenzen aufgebaut. Ziel dieser Erweiterung der Bildungsbausteine ist die Stärkung von Interessensvertreter\_innen und Aktiven im Betrieb zur eigenständigen Arbeit an Augenhöhe und Anerkennungskultur – und die Nutzbarmachung der Erfahrungen aus der Migrationsarbeit für die Gewerkschaftsarbeit allgemein.

Im Themenfeld spiegeln sich Fragen nach der Gerechtigkeit im Betrieb: Werde ich nach meiner Leistung und Erfahrung bezahlt oder nach dem, was auf meinem alten Zeugnis steht? Werden ich und meine Leistung im Kreis der Kolleginnen und Kollegen wertgeschätzt? Oder werde ich nach Zeugnis oder „Wert“ meines Hintergrunds – Feuerwehrhauptmann oder Familienmanager bewertet und verwertet?

Die Transformation in allen Bereichen, in allen Branchen hin zu Digitalisierung, hin zu ökologischer Wende und hin zur Migrationsgesellschaft ist Chance und Herausforderung für betriebliche Erschließung von schlummernden Kompetenzen und für gewerkschaftliche Anerkennungskultur der Person und ihrer Kompetenzen.

Über die Jahre konnte das Projekt ANERKANNT im DGB Bildungswerk BUND zum Themenfeld Anerkennung von ausländischen Berufsbildungsabschlüssen arbeiten, Bildungsarbeit anbieten und Interessensvertretungen beraten. Hier wurde uns immer wieder zurückgespiegelt, dass Instrumente wie die Kompetenzfeststellung und Werte wie die Anerkennungskultur weit über das Thema Migration und betriebliche Integration hinaus wirksam sind. Betriebsrät\_innen, Personalrät\_innen, Gewerkschaftssekretär\_innen und Vertrauensleute betonen immer wieder: Ein solidarischer Zugang zu lebenslangem Lernen und eine Anerkennungskultur gehen nur, wenn das ausländische Berufsbildungszeugnis, das Zertifikat aus dem Ehrenamt, die Erfahrung in der Familie und aus dem Hobby zusammengebracht und sichtbar gemacht werden.

Wir wollen diese Diskussion und die Bewegung für Anerkennungskultur in Betrieben und Gewerkschaften unterstützen. In diesem Band findet ihr Methoden und Ideen für Workshops, die diese Bewegung auf breitere Füße stellen können: Was ist non-formal, informell, anders, wenn es um Kompetenzen geht? Welche Akteurinnen und Akteure finden sich im Bereich der Anerkennung? Wie bringe ich meine Fragen und Ideen zur Anerkennungskultur in meinem Betriebsrat, in meiner Gewerkschaft, in meinem Betrieb ein?

Bochum im Juli 2020





# 1.

## HINTERGRUND DER DEBATTE UM NON-FORMALE UND INFORMELLE KOMPETENZEN

1.1



### Begriffe Begreifen – formal, non-formal, informell, anders

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen können die bildungspolitischen Unterscheidungen von Arten der Bildung und Bildungsvermittlung nachvollziehen. Sie können informell und non-formal erworbene Kompetenzen in Beziehung zu beruflichen Anforderungen setzen.

**Ablauf** Die Teamer\_innen geben einen sehr kurzen, mit Beispiel unterlegten, Einstieg. Die Teilnehmer\_innen sortieren das ausgelegte Material (Fotos, Dokumente) nach formal, non-formal und informell erworbener Kompetenz. Im zweiten Schritt tauschen sich die Teilnehmer\_innen über die Zuordnung aus. Im dritten Schritt wird stichpunktartig auf Moderationskarten festgehalten wie die jeweilige Kompetenz konkret formal, non-formal oder informell erworben werden kann. Die Teamer\_innen geben Raum zur Diskussion und Einordnung der Begriffe.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 60 Minuten:  
 ▪ 5 Minuten Einführung ▪ 10 Minuten Schritt 1 – Sortieren ▪ 10 Minuten Schritt 2 – Diskussion zur Zuordnung ▪ 15 Minuten Schritt 3 – Kartenübung ▪ 20 Minuten Diskussion und Einordnung

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum

**Material** Referent\_innenmaterial, Sammlung Fotos & Dokumente, Stifte, Moderationskarten, Fragen zur Diskussion

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 1.1.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 1.1.2

## 1.1.1



## REFERENT\_INNENMATERIAL

## FORMAL, NON-FORMAL, INFORMELL, ANDERS

Die Unterscheidung von Lernen nach Institution und Form stammt aus der Bildungsforschung, ist aber schon längst Teil der Bildungspolitik. Als Grundlage kann die „**Classification of Learning Activities**“ (CLA) der Europäischen Union angenommen werden. Auf den Definitionen basieren auch die Erhebungen der deutschen Institute von BIBB bis DIE sowie die Bildungspolitik des DGB und der Bundesregierung.

Statt von Bildung als sehr umfassendem Begriff wird hier von Lernaktivitäten gesprochen, die bewusst (intentional) und zielgerichtet (organisiert) sind. Die CLA versteht unter formalem Lernen quasi schulische Bildung im weiteren Rahmen: Öffentlich-rechtlich organisierte Lernabschnitte mit festgelegten Lehr- und Lernmethoden, die vom privaten Sektor akzeptiert werden. Strukturierte Bildungs- und Ausbildungsprogramme von mindestens sechs Monaten, die das Bildungssystem von Schule bis Hochschule bilden, gelten als formal vermittelte Bildung. Die CLA versteht unter non-formalem Lernen nicht-schulisch organisierte Bildung: Geplante und strukturierte, durch Bildungseinrichtungen angebotene Lernmöglichkeiten unter Anwendung von Lehr- und Lernmethoden, die formales Lernen ergänzen, sind vom einzelnen Kurs bis zum mehrmonatigen Programm der Bereich der non-formalen Bildung. Die hier erworbenen Zertifikate müssen rechtlich nicht anerkannt werden und begründen keinen Anspruch, etwa auf Anstellung oder staatliche Fortbildung. Die CLA versteht unter informellem Lernen bewusstes (intentionales), jedoch weniger strukturiertes aktives Lernen. Informelle Bildung findet, ohne bestimmte notwendige Lehr- und Lernmethoden, im Familienkreis, selbstgesteuert oder im sozialen Umfeld statt. Abgegrenzt von diesen drei Arten des Lernens ist das nicht-intentionale, nicht-geplante Lernen im Alltag. Dieses nicht-intentionale Lernen kann unbewusst sein, wie etwa Entwicklung des Orientierungssinns in einer neuen Stadt. Es kann aber auch bewusstes, aber nicht aktiv herbeigeführtes, Lernen und Begreifen sein, etwa Begreifen der Eigenschaften und Eigenheiten von neuen Kolleginnen und Kollegen.

Es ist wichtig für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, sich diese drei Arten der Bildung vor Augen zu führen. Im oft transportierten Bild des Hoesch-Arbeiters der 1970er Jahre fand Bildung in der „Kinderstube“ und in der „Lehre“ statt. In der Realität war dieser Hoesch-Arbeiter jedoch auch Mitglied einer Familie, einer Gewerkschaft, vielleicht einer Partei oder eines Kulturvereins der (nichtdeutschen) Herkunftsregion. Das „Berufsbild“ und die „vollständige Handlung“ vereinheitlicht viel Lern-, Übungs- und Erfahrungswissen, macht aber die vielfältige Herkunft von Wissen und Können nicht immer sichtbar. Wenn die verschiedenen Herkunftsebenen von Bildung sichtbar werden, werden wir untereinander sensibler für unsere Lebensläufe und Bildungswege, die uns an denselben Arbeitsplatz geführt haben. Das reduziert den Konflikt untereinander. Gleichzeitig werden wir sensibler für die Erfahrung und das Wissen, das unabhängig vom Zeugnis fehlt oder vorhanden ist, durch formale Bildung vermittelt werden sollte oder durch Quereinstieg oder Umweg erreicht wurde. Das stärkt die Gemeinsamkeiten in der Belegschaft.





1.1.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

## IDEEN FÜR FOTOS & DOKUMENTE ZU SCHLÜSSELKOMPETENZEN

Pünktlichkeit >> Wecker  
 Exaktheit >> Lineal  
 Kontaktfähigkeit >> Telefon  
 Konfliktlösung >> Streit  
 Arbeitssystematik >> Papierstapel  
 Ausdauer >> Marathon  
 Koordinierung >> Familienausflug  
 interkulturelle Orientierung >> Teamfoto  
 Fachkompetenzen Handwerk >> Werkzeug  
 Maschinenbedienung >> Führerhaus  
 IT >> Computer  
 Hygiene >> Hände waschen  
 Reinigen >> Wischmopp  
 Pflegen >> Krankenbettsituation  
 Hauswirtschaft >> Küche

Pflanzen >> Garten  
 Reparieren >> Nähmaschine  
 Messen >> Wasserwaage  
 räumliche Orientierung >> Landkarte  
 Verkaufen >> Warenpräsentation  
 Bewirten >> Serviersituation  
 Mathematik >> Formeln  
 Recherche >> Medienstapel  
 Finanzen >> Geld  
 Rechtskenntnisse >> Gesetzbuch  
 Logistik >> Menschenschlange  
 Beratung >> BR-Sprechstunde  
 Vermittlung >> Stuhlkreis  
 Gestaltung >> Zeichnung

## IDEEN FÜR FOTOS & DOKUMENTE ZU NON-FORMALEN KOMPETENZEN

Schulung >> Unterweisungsbestätigung  
 Fortbildung >> Bildungsträgerzeugnis  
 Weiterbildung >> Bildungsurlaubs-  
 bestätigung  
 Sprachkenntnisse >> Wörterbuch  
 Erwachsenenbildung >> Volkshochschul-  
 zertifikat  
 Bildung im Ehrenamt >> THW-Einsatz

politische Bildung >> gewerkschaftliches  
 Bildungszentrum  
 kulturelle Bildung >> Stadtführung  
 betriebliche Weiterbildung >> Hersteller-  
 Teilnahmebescheinigung  
 gesundheitliche Bildung >> Gruppensport-  
 situation

## IDEEN FÜR FOTOS & DOKUMENTE ZU FORMALEN KOMPETENZEN

Allgemeinbildung >> Schulzeugnis  
 Ausbildung >> Gesellenbrief  
 Grundwehrdienst >> Uniform  
 Fortbildung >> Kammerurkunde  
 Externenprüfung >> Einladungsschreiben

2. Bildungsweg >> Abendschulsituation  
 Hochschulbildung >> Hörsaal  
 Weiterbildungsstudium >> Betriebsräte-  
 akademie der Ruhr-Universität Bochum

## FRAGEN ZUR DISKUSSION

- ▶ Welches Können, auf das es ankommt, fehlt hier? ▶ Welchen Sinn macht es, Kompetenzen nach der Form der Vermittlung aufzuteilen? ▶ Welches Gewicht und welche Wertschätzung haben formal, non-formal und informell erworbene Kompetenzen in eurem Betrieb?
- ▶ Welche Kompetenzen sind im Betrieb wichtig, aber eigentlich unsichtbar?



# 1.2

1.2



## Gewerkschaftliche Positionen zur Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen wissen im Überblick, welche Einschätzungen und Forderungen zur Anerkennung von non-formalen und informellem Lernen vom DGB vertreten werden. Sie können diese Positionen und dazu gehörende Hintergrundmaterialien eigenständig finden und in Gruppen zur Diskussion stellen.

**Ablauf** Die Teamer\_innen stellen das Themenfeld bildungspolitische Positionen der Gewerkschaften und des DGB vor. Sie führen in die Methoden Blitzrecherche und Kleingruppenuisualisierung ein. Die Blitzrecherche zu den Einschätzungen, Forderungen und Hintergrundmaterialien der gewerkschaftlichen Akteur\_innen (Mitgliedsgewerkschaften, DGB, Europäisches Gewerkschaftsinstitut ETUI, evtl. Publikationen, Stiftungen und Institute wie Gegenblende, Hans-Böckler-Stiftung oder PECO-Institut) wird von 1-2 Teilnehmer\_innen online durchgeführt. Wichtige Dokumente mit ihren zentralen Inhalten werden auf Moderationskarten stichpunktartig festgehalten. Die Ergebnisse werden in Kleingruppen von 3-4 Teilnehmer\_innen nach Übereinstimmungen und branchen- und organisationsbezogenen Besonderheiten zusammengefasst (geclustert) und auf einer Moderationswand zusammengestellt. Die Wände können im Anschluss als Galerie der Anerkennung stehen gelassen werden.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 45 Minuten:  
 ▪ 5 Minuten Einführung ▪ 20 Minuten Blitzrecherche ▪ 20 Minuten Kleingruppenarbeit

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum

**Material** Stifte und Moderationskarten, Moderationswände, onlinefähige Endgeräte

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 1.2.1

**Teilnehmendenmaterial:**

**Fragen zur Recherche:** ▶ Welche von gewerkschaftlichen Akteur\_innen betriebenen Webseiten kennt ihr?  
 ▶ Hinter welchen Begriffen und Suchwörtern könnten sich Positionen zu informellem und non-formalen Lernen verbergen?

**Fragen zur Kleingruppenarbeit:** ▶ Was sind die grundlegenden gemeinsamen Positionen der gewerkschaftlichen Akteur\_innen? ▶ Welche Besonderheiten sind bei bestimmten Berufen, Branchen und gewerkschaftlichen Traditionen zu bedenken? ▶ Lassen sich einzelne Positionen in Oberbegriffen zusammenfassen?





## REFERENT\_INNENMATERIAL

### THEMENFELD BILDUNGSPOLITISCHE POSITIONEN DER GEWERKSCHAFTEN UND DES DGB

„Bildung und berufliche Bildung sind zentrale Politikfelder des DGB und seiner Mitgliedsge-  
werkschaften. Gute Bildung prägt noch immer die Lebens- und Berufsperspektiven der Men-  
schen. Die soziale Herkunft bestimmt allzu oft den Bildungserfolg. Die Zahl der Jugendlichen  
ohne Schul- und Berufsabschluss ist erschreckend hoch. Es mangelt an guten Angeboten zur  
Weiterbildung. Gleichzeitig steigt mit dem stetigen Wandel der Arbeitswelt der Bedarf an  
guten, umfassenden Qualifikationen. Wir engagieren uns im Interesse unserer Mitglieder  
und ihrer Kinder für ein modernes Bildungssystem von der Kindertagesstätte bis zur Weiter-  
bildung, das Chancengleichheit garantiert, leistungsfähig ist und allen Menschen Teilhabe  
an unserer Gesellschaft ermöglicht.“ **So stellt Elke Hannack den Bereich Bildung  
des DGB vor.** Die Gewerkschaften sind eng mit der Berufsbildung verzahnt – lokal als  
Prüfer\_innen und in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern, auf der Ebene der Län-  
der, des Bundes und der EU als Interessensvertreter und als Fachverbände für die Gestaltung  
der Aus- und Fortbildungen, ihrer Verbindung zwischen beruflicher und hochschulischer Bil-  
dung und ihrer gegenseitigen Anerkennung zwischen den EU-Mitgliedsstaaten und darüber  
hinaus. In Betriebsräten, Personalräten, JAVen und MAVen sind Gewerkschafter\_innen en-  
gagiert für Bildung, Bildungsbedarfsplanung und Zukunft ihrer Branchen. Aus Betrieb und  
Dienststelle tragen sie ihre Erfahrungen und Kompetenzen in die ehrenamtlich bestimmten  
Strukturen der Gewerkschaften. In den gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen Einrichtun-  
gen mit den Arbeitgeberverbänden sind die Gewerkschaften engagiert für gute Ausbildung  
und Ausbildungsbedingungen – ob im Ausbildungszentrum oder Agenturen für Qualifizie-  
rung und Weiterbildung. Die Gewerkschaften verknüpfen so die lokale und politische Ebene,  
die Perspektive der Arbeitnehmenden, der Prüfer\_innen und, nicht zuletzt, der Teilnehme-  
nden in Aus- und Fortbildung. Der DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften und als  
ihr gesellschaftspolitischer Arm transportiert die Erfahrung und die Meinungsbildung aus  
den Gewerkschaften in die Politik und die Gesetzgebung. Eine besondere Herausforderung  
für die Gewerkschaften und den DGB ist die Interessenvertretung der un- und angelernten  
Beschäftigten und Arbeitsuchenden. Ein Teil dieser Kolleg\_innen sind als von Dequalifizie-  
rung Betroffene mit Migrationsgeschichten so stark organisiert, dass in vielen Städten und  
in einigen Gewerkschaften eigene Migrationsausschüsse gewerkschaftliche Interessenver-  
tretung und gegenseitige Integrationsarbeit verschränken: Ihr Engagement hat beispielswei-

se den notwendigen Druck miterzeugt, dass berufliche Bil-  
dung aus dem Ausland seit 2012 anerkannt und mit  
Kammerstempel bestätigt werden kann, wenn die fachlichen  
Voraussetzungen erfüllt sind. Ein anderer Teil der Kolleg\_in-  
nen, mit und ohne Migrationsgeschichten, die als Querein-  
steiger\_innen oder in sogenannten einfacheren Tätigkeiten  
beschäftigt sind, haben dagegen keine eigenen Ausschüsse.  
Seitdem es aber auch in den prekären – von Un- und Ange-  
lernten geprägten Branchen von Zeitarbeit und Einzelhandel  
über Nahrungsmittelindustrie bis Gebäudereinigung und  
Landwirtschaft – vermehrt Betriebsräte und gewerkschaftliche  
Strukturen gibt, kommt es auch zu Bewegung in den Ge-



werkschaften. Neben der Orientierung an vollständiger Ausbildung, dualem System der Ausbildung und hoher Qualität der Qualifizierung tritt Dank dem Engagement ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen auch die Frage nach Anerkennung, Nachqualifizierung und Anpassungsqualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden, die ohne Berufsabschluss arbeiten: Das kann die junge Witwe ohne Ausbildung sein, das kann der gelernte oder studierte Facharbeiter sein, dessen Beruf in der Transformation technisch unter die Räder gekommen ist. Hier setzt die Arbeit der Gewerkschaften und des DGB zur Anerkennung von non-formal und informell erworbener Bildung an.

### BLITZRECHERCHE

---

Mit einer Blitzrecherche soll ein rasches, aktivierendes Arbeiten an Begriffen erreicht werden. In einer Bücherei, in einer Broschürensammlung oder im Internet sollen wichtige Stichwörter und Thesen zu einem nicht zu eng definierten Thema gesammelt werden. Ganz im Gegenteil zur klassischen Recherche für einen rechtssicheren Betriebsratsbeschluss oder für ein Infoblatt geht es in der Blitzrecherche nicht um Vollständigkeit oder Genauigkeit. Beim Durchblättern von Broschüren oder Querlesen von Webseiten sollen aus Überschriften, Einleitungen, Schlussteilen von Artikeln, Bildunterschriften und ähnlichen Fundstellen zentrale, hervorstechende Informationen identifiziert werden und zusammengefasst werden. Die Ergebnisse der Blitzrecherche können auf Moderationskarten stichpunktartig dargestellt werden oder, etwas einfacher für die Teilnehmer\_innen aber herausfordernder für das gemeinsame Verstehen, als Fundstelle gesammelt werden (Ausdruck, Screenshot, Link in einem Online-Dokument, Ausriss aus einer Broschüre, Handyfoto). Sollte das Thema etwas komplizierter sein, können die Teamer\_innen unterstützen, indem Büchereiregale oder Broschürenstapel vorausgewählt werden oder für die Online-Blitzrecherche Suchwörter und Internetportale als Einstiege vorgegeben werden. Wichtiger Teil der Blitzrecherche ist die parallele und anschließende Paar- oder Gruppenarbeit, um Fakten plausibel zu machen und fragwürdige Informationen zumindest mit einem Fragezeichen zu kennzeichnen.

### KLEINGRUPPENVISUALISIERUNG

---

Die Teilnehmer\_innen können für ein Thema weiter aktiviert werden, wenn sie auch selbst-gesteuerte und selbst-moderierte Kleingruppenarbeit nutzen, um sich das Thema anzueignen, neudeutsch ownership und commitment erzeugen. Die Teilnehmer\_innen bereiten ihre Fragen, Informationen und Thesen in Stichpunkte auf einseitig beschriftete Moderationskarten auf. Dabei darf ein Punkt nicht mehr als eine Karte beanspruchen. An einer Moderationswand werden die individuellen Punkte zu einem gemeinsamen Netz. Übereinstimmende oder sehr ähnliche Punkte können in einer neuen, nun gemeinsam formulierten Karte zusammengeführt werden. Verbindungen können durch Nähe der Karten (Cluster), Pfeile und Linien dargestellt werden. Trennstriche oder räumliche Entfernung können Widersprüche und Gegenüberstellungen deutlich machen. Üblicherweise verlaufen kurze Kleingruppenvisualisierungen in Selbst-moderation konfliktarm ab, daher sollten Fragezeichen (für Unklarheiten) oder Blitze (für Dissens) sehr sparsam verwendet werden. Beide können aber sinnvolle Ergänzungen sein, um komplexe, in sich widersprüchliche Fragen darzustellen. Die fertige Wand ist keine vollständige grafische Darstellung eines kompletten Themenfelds, sondern ein Zwischenschritt der Erarbeitung. Die Wand hilft bei der Zuordnung von Begriffen und Abhängigkeiten der Begriffe untereinander. Hinten im Raum aufgestellt oder als Handyfoto in der Tasche kann sie als Wegmarkierung im weiteren Verlauf der Veranstaltung dienen.



# 1.3

## 1.3



### Non-formales und informelles Lernen im Gefüge der Bildungspolitik

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen können im Themenfeld der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens allgemeinen Konsens, mögliche Koalitionen der bildungspolitischen Akteur\_innen und denkbare Konfliktlinien nachvollziehen. Die Teilnehmer\_innen können das Themenfeld im Handlungsrahmen von Interessensvertretung verorten.

**Ablauf** Die Teamer\_innen stellen die Methode Konferenzsimulation kurz vor. Die Teilnehmer\_innen werden aufgeteilt in ihre Rollen in der Konferenzsimulation und schlüpfen in ihre Rollen als Delegierte. Im ersten Schritt haben sie Gelegenheit zur Recherche und Positionsfindung in ihrer Rolle. Aus Sicht der jeweiligen bildungspolitischen Akteur\_innen soll das Wie der Anerkennung von non-formalen und informellen Lernen in der beruflichen Bildung kurz skizziert werden. Die zentralen Forderungen der Delegationen können auf einem Handzettel zusammengefasst werden. Im zweiten Schritt kommen die Teilnehmer\_innen in ihren Rollen in einem Konferenzraum zusammen. Die Teamer\_innen übernehmen die Rolle von Bundesminister\_innen für Arbeit, für Bildung und für Wirtschaft. Die Teilnehmer\_innen in ihrer Rolle als Delegierte der verschiedenen Akteur\_innen versuchen, eine Resolution mit drei konkreten Gesetzesforderungen mit der Mehrheit der anwesenden Delegationen zu verabschieden. Dafür stehen zwei Plenumsrunden für allgemeine Debatte und zwei Pausen für die Suche nach Kompromissen und Koalitionspartner\_innen zur Verfügung. Nach der vorher festgelegten Zeit wird die Konferenzsimulation mit oder ohne Ergebnis beendet. Die Teilnehmer\_innen diskutieren die Forderungen in Hinsicht auf ihre Konsensfähigkeit. Die Teamer\_innen visualisieren die Diskussion und fassen Positionen und Forderungen nach den wechselnden Koalitionen – Arbeitgeber und Gewerkschaften, Gewerkschaften und Kammern, ... – zusammen.

#### Rahmenbedingungen

**Dauer** 90 Minuten:

- 10 Minuten Einführung durch die Teamer\_innen
- 15 Minuten Delegiertenvorbereitung ▪ 10 Minuten Lobbypause I ▪ 15 Minuten Konferenzplenum I
- 10 Minuten Lobbypause II ▪ 15 Minuten Konferenzplenum II ▪ 15 Minuten Diskussion zur Reflexion

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum, ausreichend Raum in Seminarräumen, Flur und Lobby für Delegiertentreffen

**Material** Stifte und Moderationskarten, Moderationswände, Notizblöcke, onlinefähige Endgeräte

#### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 1.3.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 1.3.2



1.3.1

## REFERENT\_INNENMATERIAL

---

### THEMENFELD ANERKENNUNG VON NON-FORMALEM UND INFORMELLEM LERNEN

---

Die grobe Richtung hin zu mehr und flexibleren Instrumenten der Anerkennung, der Validierung und der Kompetenzfeststellung wird unter anderem von der Europäischen Kommission unterstützt. Sie wird im Kern von keinem der größeren Akteur\_innen infrage gestellt. Im Rahmen des Programms EU Skills Validation sollen im letzten Schritt Wissen, Fähigkeiten und Kenntnisse vom angelernten Schweißer bis zum Niveau der wissenschaftlichen Promotion entsprechend dem Europäischen Qualifizierungsrahmen für Quer- und Seiteneinstiege geöffnet werden. Als wichtige Trägerinnen der beruflichen Bildung und ihrer Zertifizierung haben die Kammern und weitere zuständige Stellen Projekte aufgelegt, die die klassischen Instrumente, etwa die Externenprüfung für Ausbildungsberufe, modernisieren sollen. In den letzten Jahren hat der Instrumentenkasten aus dem Bereich der Anerkennung von ausländischen beruflichen Qualifikationen vermehrt Aufmerksamkeit gefunden: So wird in Projekten wie Prototyping Transfer und Valikom getestet, wie das Kompetenzfeststellungsverfahren als Alternative zu Prüfung und Abschluss eine Gleichwertigkeitsbescheinigung möglich macht. Mit einem solchen Bescheid über Gleichwertigkeit können Arbeitnehmende und Personalverantwortliche eine fachliche Eingruppierung vornehmen. Die Hochschulen öffnen sich



einerseits hin zur Weiterbildung auch für gelernte Fachkräfte, andererseits werden die Aufnahmekriterien flexibler. Beispielsweise werden erfolgreich absolvierte Kammerfortbildungen, etwa zum Betriebswirt oder Meister, als Fachsemester im entsprechenden Bachelorstudiengang anerkannt. In nicht formalisierten Berufsfeldern, von IT bis Bildungsarbeit, ist die Anerkennung von non-formal und informell erworbener Bildung sogar Teil des Regelsystems. Seminarbescheinigungen von Oracle oder Microsoft sind für Datenbankadministrator\_innen genauso wichtig wie Kammer- oder Hochschulabschlüsse. Im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung wird hier sogar auf einen formalen Bildungsabschluss verzichtet. Im Bildungsbereich, aber auch im Vertrieb oder in der Beratung, gilt Berufserfahrung begleitet von non-formalen Bildungsangeboten als regulärer Einstieg neben formalen Qualifikationen. Im Bereich Bildung dient etwa das Kooperationsprojekt GRETA des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung als Pfad hin zu verlässlicher Qualitätssicherung der Qualifizierung. Im Finanzvertrieb beispielsweise bietet die IHK eine aus Anerkennung und Qualifizierung bestehende Paketlösung als Versicherungsfachfrau/-mann an.

Nichtsdestotrotz: Gleichzeitig ist die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen Teil der Debatte zum Beispiel um die Bedeutung und Stärkung des dualen Systems der deutschen beruflichen Bildung. Gewerkschaften und Kammern sind sich im Grundsatz einig, dass hier einer der Grundsteine hochwertiger Qualifikation und sicherer Arbeitsplätze liegt: Wer mehr kann als nur einige Handgriffe, hat Chancen auch jenseits eines einzigen Arbeitgebers. Auf der anderen Seite wird in den Kammern über 2-jährige Stufenausbildungen diskutiert, über Anerkennung von Teilqualifikationen und Zertifikate für Helfertätigkeiten, bei denen die Gewerkschaften sehr skeptisch sind, ob die positiven Effekte für Ungelernte und Kolleg\_innen mit abgebrochener Ausbildung nicht auch vermindert werden durch die Aufweichung des vollständigen Berufsbilds und des Facharbeiter-Ecklohns. Parallel läuft der Wettbewerb zwischen den Kammern und anderen zuständigen Stellen der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit privaten Akademien und Herstellern: Wenn Softwareschulungen oder Zertifikate zur Maschinenbedienung wichtiger werden im Vergleich zum Gesellenbrief oder zur Kauffrauenausbildung, gefährdet das auch die Rolle der Kammern als Garantinnen von Qualität. Wenn Hochschulen, Bildungsstätten, Vereine und Kammern im Wettbewerb stehen für die Anerkennung von Lebenslangem Lernen, für die Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen, haben immer auch Fragen von Bedeutung der Institution, ihrer Rolle, Ansehen und Geld großes Gewicht. Bis heute wird die Debatte, trotz aller Wettbewerbsorientierung, vor allem an berufspädagogischen und berufsfachlichen Leitlinien entlang diskutiert und die Akteur\_innen sind auf eine produktive Öffnung der Qualifizierungsstrukturen für non-formal und informell erworbene Bildung bedacht. Für die Gewerkschaften und den DGB ist es dabei aber auch immer hilfreich, die weitergehenden Interessen der Diskussionspartner\_innen mitzudenken,

#### KONFERENZSIMULATION

---

Die Simulation, entstanden aus dem klassischen Planspiel und bis heute weiterentwickelt zu ganzen Model United Nation- und Model Council of Elrond-Großveranstaltungen, verbindet grundlegende Funktionen von Rollenspiel & Lerntheater mit gewerkschaftlichem Erfahrungslernen. Die vergleichsweise zügige Vorbereitungszeit dient den Teilnehmer\_innen, in die Rolle zu schlüpfen. Hier geht es weniger um möglichst abgewogene, realistische Übernahme der tatsächlichen Positionen der gespielten Akteur\_innen sondern um die Wahrnehmung von Interessensvertretung (auch) als Rolle im demokratischen, möglichst produktiv

ausgetragenen, Konflikt. Die übernommene Rolle hilft, aus der rein sachbezogenen, positiven Position herauszukommen und auch strukturelle Interessen und die Abhängigkeit des sogenannten eigentlichen Themas von sachfremden Fragen wahrzunehmen. Die Teilnehmer\_innen können ermuntert werden, für ihre Delegiertenvorbereitung sowohl eine Blitzrecherche zu ihren Akteur\_innen durchzuführen, als auch ein Brainstorming zu prinzipiellen und systematischen Interessen ihrer Akteur\_in zu Papier zu bringen. Mögliche Wissenslücken fallen wenig ins Gewicht, auch auf realen politischen Konferenzen nehmen noch nicht ganz eingearbeitete Delegierte teil. Der zweite Schritt der Konferenz mit Pausen und Plena sollte mit Wecker exakt zeitlich getaktet werden. Das heißt auch, dass Gespräche oder Abstimmungen unterbrochen werden sollten. In den Konferenzpausen und im Plenum können die Delegierten ermutigt werden, auch Zettelpost und Hinterzimmergespräche zu nutzen, um Deals und Abmachungen zwischen Akteur\_innen zu ermöglichen. Der Wechsel von Lobbygesprächen in der Pause und Verhandlung im Plenum der Konferenz ermöglicht die Erfahrung des Wechselspiels zwischen dem Vieraugengespräch und der öffentlichen Rede. Simulationsziel der Konferenz ist das erfolgreiche oder gescheiterte Papier mit drei konkreten Forderungen an die Bundesregierung. Das heißt, dass nicht einzelne Forderungen mit wechselnden Mehrheiten beschlossen werden können, sondern dass drei unterschiedliche Forderungen eine gemeinsame Mehrheit von Ja-Stimmen der Konferenz benötigen. Das erhöht die Notwendigkeit von Gesprächen und Kompromissuche zwischen den unterschiedlichen Akteur\_innen. Nach dem letzten Abschlusswecker in der 75. Minute ist die gescheiterte Resolution gleichwertig mit dem Erfolg. Für die Diskussion zur Reflexion sind die Teilnehmer\_innen aus ihren Rollen entlassen und können wieder als sie selbst über die Simulationserfahrung und ihre gespielte Rolle diskutieren.

### DELEGIERTENROLLEN

---

Es bietet sich an, dass die Teamer\_innen im Vorfeld Moderationskarten mit den wichtigsten Akteur\_innen vorbereiten. Je nach Erfahrung und Vorwissen der Teilnehmer\_innen mag es ausreichend sein, den Titel der Rolle zu notieren oder zusätzlich Fingerzeige für die Recherchearbeit anzubieten. Das können Links zu beispielhaften Stellungnahmen sein, für die Zwecke dieses Bildungsbausteins mag es jedoch zielführender sein, auf der Rückseite der Karte Diskussionsfragen als Hilfestellung zu formulieren: Was ist das Hauptthema meiner Gruppe/meiner Institution? Welche politischen und wirtschaftlichen Interessen habe ich im Bereich (berufliche) Bildung? Welche Macht oder welchen Einfluss habe ich im Themenfeld und in der Bildungspolitik allgemein?

### MÖGLICHKEIT FÜR MEHRTEILIGE BILDUNGSVERANSTALTUNGEN

---

Die Teilnehmenden können auf Moderationskarten oder in einem Seminartagebuch ihre Eindrücke und Reflexionen festhalten und nach der Pause oder zu Beginn des folgenden Seminartags nochmals in Form eines Blitzlichtfeedbacks austauschen.





1.3.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

## KARTEN MIT DELEGIERTENROLLEN



## STICHPUNKTE ZUR DELEGIERTENVORBEREITUNG

► Was ist für die Gesellschaft bei der besseren Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen wichtig? ► Welche Bedeutung und Auswirkung hat diese Anerkennung für meine Rolle? ► Wo lauern Gefahren für meine Interessensgruppe? ► Wo gibt es Risiken für die zukünftige Bedeutung meiner Institution oder meines Arbeitslebens?

## FRAGEN ZUR REFLEXION

► Was ist die wichtigste Forderung, für die es Konsens gibt? ► Welche Positionen aus gewerkschaftlicher Sicht haben einen schweren Stand? ► Wo wird es wahrscheinlich die breitesten Kompromisse geben? ► Sind unüberbrückbare Konflikte sichtbar? ► Können die Interessen der Personen- und Berufsgruppen unter einen Hut gebracht werden?



# 2.

## INSTRUMENTE DER ANERKENNUNG

### 2.1

#### AAA-Rating unserer Betriebe – Akzeptanz, Anerkennung & Aktivierung

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen können die betriebsorganisatorischen Dimensionen der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in ihrem Betrieb einschätzen. Sie werden für das Querschnittsthema Anerkennungskultur im Betrieb sensibilisiert.

**Ablauf** Die Teamer\_innen führen in die Fragestellung mit Beispielen und Anekdoten zu betrieblichen Regelungen, Üblichkeiten und Ritualen für bessere Akzeptanz von non-formalen und informellen Kompetenzen, berufs- und tätigkeitsbezogene Anerkennung dieses Wissens und dieser Kompetenzen sowie zur Aktivierung dieser für die Arbeit im Betrieb. In Kleingruppen (1-4) identifizieren die Teilnehmer\_innen jeweils eine Maßnahme, Regelung oder Besonderheit aus ihrer betrieblichen Erfahrung, wie die Betriebsleitung oder der Betrieb als Ganzes positiv auf Formen von non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen eingeht. Das ausgewählte Beispiel für Anerkennungskultur wird an einer Moderationswand in Stichpunkten dargestellt, dabei wird unten auf der Wand Platz gelassen für eine Tabelle mit den Spalten „Akzeptanz“, „Anerkennung“ und „Aktivierung“. Im nächsten Schritt stellen die Gruppen ihr Beispiel kurz vor. Die Teilnehmer\_innen benoten im Anschluss die Beispiele mit 1 (ausbaufähig) bis 3 (sehr gut) in den drei AAA-Kategorien, indem sie ein bis drei Punkte pro Tabellenspalte für die auf den Wänden dargestellten Beispiele für Anerkennungskultur vergeben. Eine Blitzlichtrunde zum Abschluss gibt den Teilnehmer\_innen Gelegenheit, einen Satz zu den Beispielen, möglichen Ideen oder Irritationen in die Runde zu geben.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 60 Minuten:  
 ▪ 5 Minuten Einführung ▪ 15 Minuten Kleingruppenarbeit ▪ 20 Minuten Vorstellung der Beispiele ▪ 10 Minuten Verteilung der Punkte  
 ▪ 10 Minuten Blitzlicht zum Abschluss

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum

**Material** Stifte und Moderationskarten, Moderationswände, Klebepunkte

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.1.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.1.2





## REFERENT\_INNENMATERIAL

### AKZEPTANZ, ANERKENNUNG & AKTIVIERUNG

Die Dimensionen Akzeptanz und Anerkennung kommen aus der Toleranztheorie, hier Anna Elisabetta Galeotti: Statt als Arbeitgeber nur zu „Ertragen“, dass Beschäftigte mehr wissen und können als auf dem Zeugnis steht, wird aktive Akzeptanz der Person eingefordert. Diese aktive Haltung fördert Wertschätzung im Betrieb. Die Dimension Anerkennung geht noch weiter und beschreibt, wie Können im Betrieb festgestellt wird: Stillschweigend, Fragebogen, formale Tests und so weiter. So kommt einerseits die gesamte Person ins Blickfeld und andererseits verbreitert sich so das sichtbare Profil von Angelegerten, Fach- und Führungskräften: Auch wenn bisherige Aufgaben sich wandeln oder wegfallen, hat die Kollegin oder der Kollege mehr zu bieten als seine formale Stellenbeschreibung. Mit der Dimension Aktivierung geht der Betrieb weg vom Denken in Lücken (Was fehlt im Kompetenzprofil einer Person?) hin zum Denken in aktiven Fähigkeiten (Was bringt die Person als Mosaik der verschiedensten Kompetenzen alles für den Betrieb mit?) Ob ein ausländisches Berufsbildungszeugnis oder ein Puzzle von Lebens- und Arbeitserfahrung: Wenn der Betrieb mit Aktivierung auf die non-formal und informell erworbenen Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen zugeht, erhöht dies die Handlungsfähigkeit und Flexibilität im Betrieb. In der Coronakrise von 2020 zeigte es sich, wie wichtig es ist, dass Betriebe rasch zum Beispiel medizinisch Notwendiges herstellen können oder fachfremde Aufgaben von Verwaltung bis Kinderbetreuung mit koordinieren müssen. So werden non-formal und informell erworbene Kompetenzen als Gewinn für die Belegschaft und für das Unternehmen sichtbar. (Was sind wir als Betrieb, als soziale Organisation in der Lage zu leisten? Was können wir leisten oder herstellen, um als Betrieb Arbeitsplätze zu sichern und weiter zu entwickeln?) Daran schließt sich dann die große Diskussion an: Wie können wir im Betrieb das Wachsen der Qualifikationen, mit Zertifikat oder ohne, fördern.

### KLEINGRUPPENARBEIT ZU EXEMPLARISCHEN REGELUNGEN

Diese Herangehensweise ist weniger eng strukturiert und dient der Herausarbeitung von konkreten, verständlichen Regelungen oder Eigenheiten aus den Betrieben. Wenn sich die Kleingruppen auf jeweils ein Beispiel einigen sollen, fallen natürlich weitere Beispiele weg. Üblicherweise sind Interessenvertreter durch Brainstorming und Aushandlungen in Betrieb und Seminar soweit daran gewöhnt, dass es hier nicht zu Problemen kommt. Ist die Gruppe

relativ neu zusammengesetzt oder kommt es zu Unstimmigkeiten, können die Teamer\_innen eingreifen und auf konstruierte Beispiele orientieren: Vielleicht kann sich die Kleingruppe eine ausgedachte Regelung vorstellen, die realistische Elemente aus den jeweils eigenen Betrieben enthält. Unter Zeitdruck und beieinander unbekanntem Teilnehmer\_innen hat sich die alternative Methode Think-Pair-Share bewährt, die im umgedrehten Schneeballsystem rasch zu einem Ergebnis führt. (Die Methodenbeschreibung findet sich unter anderem bei der [Bundeszentrale für Politische Bildung](#).)



## 2.1.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL



## FRAGEN ZUR KLEINGRUPPENARBEIT

- ▶ Welchen Stellenwert haben Kompetenzen der Beschäftigten im betrieblichen Alltag?
- ▶ Gibt es reguläre Erfassung von Kompetenzen und Wissen der Beschäftigten durch Fragebögen oder Ähnliches? ▶ Gibt es traditionelle Verbindungen des Betriebs zum Ehrenamt von Feuerwehr bis Chaos Computer Club? ▶ Gibt es Arbeitsbefreiungen oder Belohnungen für Weiterbildung? ▶ Werden Erfahrungen als Mutter oder Fußballtrainerin bei der Verteilung von Aufgaben berücksichtigt? ▶ Erhalten Zertifikate, Fotos, Pokale oder Erzählungen von persönlichen (Lern-)Erfahrungen der Beschäftigten Raum und Aufmerksamkeit im Betrieb? ▶ Gibt es Hinweise auf non-formal und informell erworbene Kompetenzen, von Fremdsprache bis Ersthelfer, im Intranet oder am Werkstatt- bzw. Büroschild? ▶ Werden eingebrachte Kompetenzen, auch ohne Kammerzertifikat, bei der Eingruppierung und Gehaltsgestaltung berücksichtigt? ▶ Gibt es besondere Würdigungen für aus Familie, Ehrenamt oder Weiterbildung eingebrachte Fähigkeiten, etwa in der Ansprache zur Weihnachtsfeier?

## FRAGEN ZUM AAA-RATING

- ▶ Ist dieses Beispiel ein gutes Mittel, Sichtbarkeit und Akzeptanz von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen und Wissen im Betrieb zu unterstützen? ▶ Ist es hilfreich, um Wertschätzung, materielle und ideelle Vergütung und Anerkennung für non-formal und informelle Bildung zu verbessern? ▶ Ist das Beispiel dazu gedacht, dass die Beschäftigten ihre non-formal und informell erworbenen Kompetenzen besser in den Betrieb einbringen können und dass Aktivierung von Bildung stattfindet?

## FRAGEN ZUM BLITZLICHT

- ▶ Ist euch in der Diskussion ein Licht aufgegangen? ▶ Nehmt ihr etwas aus dieser Runde in den Betrieb mit? ▶ Habt ihr aus der Runde neue Fragen für die Zukunft gefunden? ▶ Hat euch ein Punkt irritiert?





# 2.2

## 2.2

### Orientierung am Berufsbild – Valikom und Externenprüfung

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen kennen das Projekt Valikom und die Externenprüfung der Kammern. Sie können grundlegende Informationen zu den berufsbildbezogenen Kompetenzfeststellungen in ihrem Betrieb weitergeben.

**Ablauf** Die Teamer\_innen führen kurz in die Aufgabenstellung ein. In Gruppen (2-4 Teilnehmer\_innen) werden jeweils eine Kurzbeschreibung und eine existierende Präsentation oder Übersicht zum Projekt Valikom und zur Externenprüfung online gesucht. In einer moderierten Runde der Teilnehmer\_innen halten die Teamer\_innen auf Zuruf die wichtigsten Stichwörter zu Valikom und Externenprüfung fest. Im Anschluss erstellen die Teilnehmer\_innen in Einzel- oder Paararbeit jeweils eine Präsentation mit den wichtigsten Stichpunkten zum Thema für ihre nächste Betriebs- oder Personalversammlung. Die Präsentation enthält die Kerninformationen und eine Anlaufstelle für weitere Beratung zum Thema, die für den jeweiligen Betrieb relevant ist. Alternativ kann statt einer Präsentation ein gegliedertes Handout erstellt werden. Optional kann in der Abschlussrunde ein Termin verabredet werden, bis zu dem alle Teilnehmer\_innen eine Chance hatten, ihre Präsentation vor ihren Kolleginnen und Kollegen zu halten.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 60 Minuten:

- 5 Minuten Einführung in die Aufgabenstellung
- 15 Minuten Onlinerecherche der Materialien
- 10 Minuten Sammlung der Stichwörter
- 30 Minuten Arbeit an der Präsentation oder dem Handout

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum oder Computerraum

**Material** Moderationswand, Stifte, Papier, PCs oder Laptops für mindestens die Hälfte der Teilnehmer\_innen

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.2.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.2.2



# REFERENT\_INNENMATERIAL

---

## VALIKOM

---

Im BMBF-geförderten Projekt „**ValiKom**“ (Laufzeit 01.11.2015 bis 31.10.2018) wurde ein standardisiertes Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, mit dem Berufskompetenzen, die außerhalb des formalen Berufsbildungssystems erworben wurden, in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewertet und zertifiziert werden können. Vier Handwerkskammern und vier Industrie- und Handelskammern haben das Verfahren entwickelt und mit 164 Teilnehmenden erprobt. Mit dem Folgeprojekt „ValiKom Transfer“ werden für ausgewählte duale Ausbildungsabschlüsse bundesweit weitere Kammerstandorte aufgebaut, an denen Validierungsverfahren durchgeführt werden sollen. Neben Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern sind auch Landwirtschaftskammern am Projekt beteiligt. Damit wird ein flächendeckendes Angebot errichtet, damit Personen, die an der Validierung ihrer Berufskompetenzen in dualen Berufen interessiert sind, in zumutbarer Entfernung eine Kammer als zuständige Validierungsstelle vorfinden. Ziel ist es, für insgesamt 32 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft Validierungsverfahren vorzubereiten und anzubieten.

---

## EXTERNENPRÜFUNG

---

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) erlauben in bestimmten Fällen, die fehlende Berufsausbildung durch mehrjährige Berufspraxis zu ersetzen. Wenn die betreffenden Personen also nachweisen können, dass sie über entsprechende Berufserfahrung bzw. Fachkenntnisse verfügen, können sie an der beruflichen Abschlussprüfung teilnehmen und so einen anerkannten Berufsabschluss erwerben. Der mit ihr erworbene Abschluss ist in jeder Beziehung absolut gleich- und vollwertig. Die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung gelten bundesweit einheitlich, allerdings nur für solche Berufe, deren Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) bzw. der Handwerkskammer (HWK) abgelegt wird. Auf andere Berufsfelder, z. B. Erziehung oder Pflege, sind diese Regeln über die Externenprüfung nicht ohne Weiteres anwendbar. Die Berufsausbildung in diesen Bereichen ist Angelegenheit der Bundesländer, eine bundesweit einheitliche gesetzliche Regelung entsprechend BBiG oder HwO existiert hier nicht.

---

## BEGLEITUNG DER EINZEL- ODER PAARARBEIT

---

Die Erstellung einer (vorläufigen) Präsentation, etwa mit MS PowerPoint, OpenOffice, Prezi oder Google Slides, dient der Aktivierung der Teilnehmer\_innen und knüpft an ihre Rolle als Vermittler\_innen und Interessensvertreter\_innen in Betrieb und Dienststelle an. Falls die Handhabung der Software ungewohnt ist, werden wohl auch im Betrieb Slides & Präsentationen unüblich sein. Hier kann stattdessen ein strukturiertes, einfach gehaltenes Handout, etwa mit MS Word, OpenOffice, LibreOffice oder Google Docs, erstellt werden. Zur Hilfestellung kann die Moderationswand aus der Stichwortsammlung geclustert und grob vorstrukturiert werden, um als Gliederungshilfe zu dienen. Die Teamer\_innen sollten im Raum präsent sein, ansprechbar sein und bei Fragen der Recherche oder der Softwarebedienung kurze, reproduzierbare direkte Hilfestellungen geben.



## TEILNEHMENDENMATERIAL



### FRAGEN ZUR ONLINERECHERCHE

▶ Was sind die wichtigsten Suchbegriffe zum Thema? ▶ Welche Einrichtung hat wahrscheinlich eine Zusammenfassung, Präsentation oder einen Überblick zum Thema auf ihrer Website? ▶ Werden Präsentationen oder Übersichtsgraphiken auch über die Bildersuche angezeigt?

### FRAGEN ZUR STICHWORTSAMMLUNG

▶ Wer ist Träger\_in? ▶ Wer ist die Zielgruppe? ▶ Was wird durch Absolvieren von Valikom oder Externenprüfung erreicht? ▶ Wo kann ich meine Kolleginnen und Kollegen für weitere Information und Beratung hinschicken? ▶ Gibt es einen festen Ablauf von Erstberatung bis Valikom-Gleichwertigkeitsfeststellung bzw. Abschluss der Externenprüfung? ▶ Was sind die Hürden und Probleme?

### FRAGEN ZUR ARBEIT AN DER PRÄSENTATION BZW. AM HANDOUT

▶ Kann ich die Texte so aus dem Internet kopieren? ▶ Was muss dazu geschrieben werden, damit man das versteht? ▶ Was kann weg? ▶ Wo ist das Thema relevant in meinem Betrieb, für welche Zielgruppe? ▶ Wen kann man bundesweit oder vor Ort anrufen, um ein Verfahren anzustoßen?



# 2.3

## 2.3



### Orientierung am persönlichen Profil – ProfilPASS, Europass & YouthPass

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen kennen die Instrumente ProfilPASS, Europass und YouthPass. Sie können diese entsprechend ihren betrieblichen Bedingungen einordnen und zielgruppenorientiert kommunizieren.

**Ablauf** In drei Gruppen wird jeweils ein Musterpass einer der drei Instrumente per Beamer studiert und aus Perspektive der vertretenen Betriebe diskutiert. Wichtige Eigenschaften und Besonderheiten des Instruments werden auf grünen Moderationskarten in Stichpunkten festgehalten. Knackpunkte für erwartete Hürden in der betrieblichen Praxis werden auf roten Karten festgehalten. In einer gemeinsamen Runde stellen Sprecher\_innen der drei Gruppen ihren Pass vor. Anschließend formulieren Gruppen aus 3-5 Teilnehmer\_innen einen Teaser (Anrisstext) aus 4-6 Sätzen über einen der Pässe im Stil des jeweiligen Newsletters, der Facebook-Page, der jeweiligen Website der Interessensvertretung oder des Schwarzen Bretts. Optional kann verabredet werden, sich zwei Wochen nach dem Seminar per E-Mail oder über ein Onlineformular, etwa Google Docs oder EtherPad, darüber auszutauschen, wie viele Klicks oder Likes der Teaser jeweils erhalten hat.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 45 Minuten:  
 ▪ 15 Minuten Gruppenarbeit zur Diskussion des Musterpasses ▪ 15 Minuten Kurzvorstellung der Pässe ▪ 15 Minuten Gruppenarbeit zur Formulierung des Teasers

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum oder Computerraum

**Material** Moderationswand, grüne & rote Moderationskarten, Stifte, Papier, PCs oder Laptops für mindestens ein Drittel der Teilnehmer\_innen

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.3.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.3.2





# REFERENT\_INNENMATERIAL

---

## PROFILPASS

---

Der **ProfilPASS** dient der Ermittlung und Dokumentation von Kompetenzen, die während der Ausbildung, im Ehrenamt, während der Erwerbstätigkeit oder Erwerbslosigkeit, in der Freizeit und in der Familientätigkeit erworben wurden. Der ProfilPASS wurde vom DIE – Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und ies – Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung entwickelt und wissenschaftlich erprobt. Das **Workbook** ist eine Anleitung zum Ausfüllen. Es steht auch in **einfacher** Sprache zur Verfügung, in dieser Version wird auch auf die Besonderheiten von Neuzugewanderten eingegangen.

---

## EUROPASS

---

Der **EuroPass** soll den Lebenslauf mit Schwerpunkt auf Kompetenzen aus allen Lebensbereichen darstellbar machen. Während Lebenslauf und SprachPass eigenständig ausgefüllt werden können, dienen Mobilitätspass, Diploma Supplement und Zeugniserläuterungen als Rahmen für Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen, die vermittelten formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen einheitlich sichtbar zu machen. Der EuroPass wurde von CEDEFOP – dem Europäischen Institut für die Förderung der Berufsbildung entwickelt und wird von der Kommission der EU unterstützt. **Der Lebenslauf kann online in den EU-Sprachen ausgefüllt werden.**

---

## YOUTHPASS

---

Der YouthPass ist für alle Teilnehmer\_innen, die an einem Mobilitätsprojekt aus Erasmus+ JUGEND IN AKTION teilnehmen. Der YouthPass wurde für Jugendbegegnungen, den Europäischen Freiwilligendienst, für Mobilitätsmaßnahmen für Fachkräfte, Strategische Partnerschaften und Transnationale Jugendinitiativen sowie für Projekte des EU-Jugenddialogs eingeführt. Der YouthPass beschreibt und bestätigt nicht-formale Lernergebnisse. Als Anerkennungsinstrument des EU-Programms Erasmus+ ist er europaweit einsetzbar. Die **YouthPass-Beispiele** reichen von politischer Bildung bis zu ausbildungsintegrierten Auslandsaufenthalten.

---

## TEASER IN GRUPPENARBEIT

---

Die Teilnehmer\_innen sind Erfahrungsexpert\_innen für ihre Betriebe und Dienststellen. Ihre jeweilige Sprache, ob Polizeisprech, Baustellendeutsch oder Pädagog\_innenausdrucksweise, übersetzt die fachlichen Informationen in den Kontext der Zielgruppen. Stoßen die Arbeitsgruppen an Hürden bei der schriftlichen Formulierungsarbeit kann es hilfreich sein, wenn ein\_e Teilnehmer\_in im Ankündigungsstil frei mündlich formuliert, die anderen mit-schreiben und dann den Anrissstext weiter verfeinern. Die Ursprungstexte zu den Instrumenten enthalten bereits oft Anrissabsätze, die teilweise übernommen werden können. Auch sind Onlinehilfsmittel wie etwa Infoseiten zu Teasern und W-Fragen oder Online-Wörterbücher und Synonymsuchen wie **Woxikon** verwendbar.



## TEILNEHMENDENMATERIAL



### FRAGEN ZUR DISKUSSION DES MUSTERPASSES

▶ Was ist anders oder zusätzlich dargestellt zu im Betrieb bei Bewerbungen üblichen Lebensläufen? ▶ Wie werden non-formale und informelle Erfahrungen und Kompetenzen ohne Zeugnis oder Zertifikat abgebildet? ▶ Würde der eigene Lebenslauf eine Zeile in allen Abschnitten des Passes hergeben? ▶ Wo fehlt etwas? ▶ Wo wird es unübersichtlich oder überflüssig? ▶ Würden ich und die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb mit dem Ausfüllen zurechtkommen? ▶ Könnte unsere Geschäftsführung oder Personalabteilung diesen Pass nutzen können für Einstellungen, Kompetenzfeststellung oder Bildungsbedarfsplanung?

### FRAGEN ZUR VORSTELLUNG DER INSTRUMENTE

▶ Was macht dieses Instrument besonders passend für unsere Branche und unseren Betrieb? ▶ Was fehlt auf jeden Fall? ▶ Wo müssten Abschnitte gestrichen oder ersetzt werden?

### FRAGEN ZUR FORMULIERUNG DES TEASERS

▶ Was ist dieser Pass? ▶ Was ist am Pass wichtig für unsere Kolleginnen und Kollegen? ▶ Wieviel Aufwand macht das Ausfüllen des Passes? ▶ Sind die Sätze kurz, klar und verständlich?





# 2.4

## 2.4



### Branchen- und gruppenspezifische Kompetenzfeststellung – AIKomPass, GRETA, MySkills & European Qualifications Passport for Refugees

#### Ziel

Die Teilnehmer\_innen kennen die Instrumente AIKomPass, GRETA, MySkills und European Qualifications Passport for Refugees. Sie können diese entsprechend ihren betrieblichen Bedingungen einordnen und zielgruppenorientiert kommunizieren.

#### Ablauf

In einer kurzen Einführung stellen die Teamer\_innen die zwei branchenspezifischen Instrumente AIKomPass und GRETA sowie die gruppenspezifischen Instrumente MySkills und European Qualifications Passport for Refugees vor. In vier Gruppen recherchieren die Teilnehmer\_innen die Träger, Zielsetzung und die wichtigsten Inhalte der Instrumente. In Paar- bzw. Kleingruppenarbeit von 2-3 Teilnehmer\_innen werden Fragen zu den Instrumenten erarbeitet, die im eigenen Betrieb relevant sind. Im Anschluss wird mit Smartphone, Kamera oder Diktiergerät eine Interviewsituation aufgenommen, in dem sich das jeweilige Paar bzw. die Kleingruppe sich anhand der erarbeiteten Fragen über das Instrument austauschen. Die Aufnahme kann als Übung für sich stehen oder im Anschluss an das Seminar als Teil der Medien- und Social Media-Arbeit im eigenen Betrieb verbreitet werden.

#### Rahmenbedingungen

- Dauer** 60 Minuten:
- 15 Minuten Einführung in die Instrumente
  - 20 Minuten Recherche der Instrumente
  - 10 Minuten Fragenentwicklung ▪ 15 Minuten Interviewaufnahme
- Raum** ausreichend großer Seminarraum oder Computerraum
- Material** Papier oder Notizblöcke, Stifte, Laptops oder PCs für mindestens die Hälfte der Teilnehmer\_innen, Smartphones, Aufnahmegeräte für Ton-, evtl. auch Videoaufnahme wie etwa Diktafon, Camcorder oder Smartphone für mindestens die Hälfte der Teilnehmer\_innen

#### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.4.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.4.2

## 2.4.1



## REFERENT\_INNENMATERIAL

---

### AIKOMPASS

---

Der **AIKomPass** ist ein Instrument zur Sichtbarmachung und Dokumentation von Kompetenzen für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie. Über einen Online-Fragebogen werden Lebenslauf, branchenspezifische fachliche Kompetenzen und überfachliche Kompetenzen abgefragt. Die Kompetenzen sind an die Berufsbilder in der Branche angelehnt, dabei aber in die einzelnen Teilschritte aufgeschlüsselt. Der AIKomPass wurde als Projekt der **Agentur Q** in Kooperation mit dem Karlsruher Institut für Technologie – KIT entwickelt. Die Agentur Q ist eine gemeinsame Einrichtung der IG Metall Baden-Württemberg und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall.

---

### GRETA

---

**GRETA** ist ein Bündel von Instrumenten zur Dokumentierung und Anerkennung, Validierung, von Kompetenzen in der Bildungsarbeit. Möglich ist z.B. die Nutzung eines **Reflexionsbogens** erwachsenenpädagogischer Kompetenzen bis hin zu einer vollständigen Validierung der Kompetenzen. Reflexionsbogen, Portfolio und Mapping wurden in einem Projekt in Kooperation mit den Trägereinrichtungen der Erwachsenenbildung vom **Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – DIE** entwickelt.

---

### MYSKILLS

---

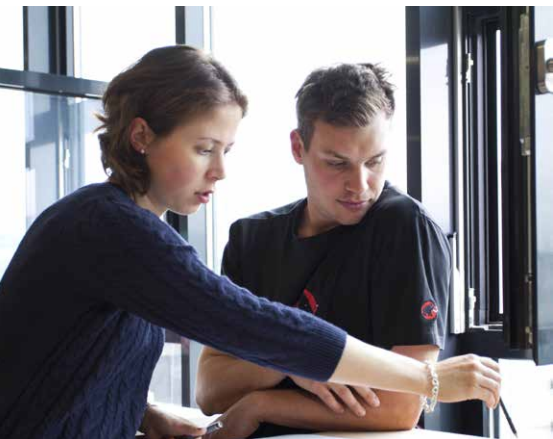
**MySkills** ist ein Angebot der **Bundesagentur für Arbeit** und der Jobcenter. Die Testteilnehmerinnen und Teilnehmer beantworten am Computer komplexe Fragen. Diese Fragen beziehen sich auf alltägliche Situationen in einem von 30 Ausbildungsberufen. Sie werden durch Bilder und Videos ergänzt. Das Instrument, im Kern gedacht für Termine mit der Vermittlungsfachkraft für Erwerbslose, soll berufliches Handlungswissen und damit non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen. Das Instrument wurde in einem gemeinsamen Projekt der BA und der arbeitgeberorientierten **Bertelsmann-Stiftung** in Kooperation mit dem wirtschaftsnahen Institut f-bb und weiteren Partner\_innen entwickelt.

---

### EUROPEAN QUALIFICATIONS PASSPORT FOR REFUGEES

---

Der **Europäische Qualifikationspass für Geflüchtete** ist ein Angebot des Europarats, unterstützt und angepasst übernommen von der Geflüchtetenhilfe der Vereinten Nationen. Der **Fragebogen** (englisch) soll auf freiwilliger Grundlage Berater\_innen der Geflüchtetenhilfe helfen, auch ohne Ausbildungszeugnisse die Bildung und Kompetenzen ihrer Teilnehmer\_innen zu dokumentieren. Der Pass wurde vom **Europarat** in Kooperation mit europäischen Bildungseinrichtungen und Ministerien von Armenien bis Norwegen entwickelt.



2.4.2

### KLEINGRUPPENRECHERCHE

Die Recherche gilt einem ersten Überblick, es sollte jeweils ein Instrument herausgearbeitet werden, beispielsweise eine Berufsgruppe von MySkills. Wenn die Gruppe der Teilnehmer\_innen aus sehr verschiedenen Kontexten kommt oder ungeübt bei der Informationszusammenstellung aus Online-Quellen ist, können Fragebögen und Beispielprofile ausgedruckt an die Teilnehmer\_innen verteilt werden. In der Gruppen- und Paarzusammenstellung sollte darauf geachtet werden, dass im Fall des European Qualifications Passport for Refugees Englischkenntnisse vorhanden sind.

### INTERVIEW

Das Interview soll der Rekapitulation und Reproduktion der Inhalte des jeweiligen Instruments in alltagsnaher Form dienen. Es ist nicht nötig, eine vollständige Vorstellung der Fragen, Felder und Details der Instrumente zu liefern: Das Format Interview unterstützt die Teilnehmer\_innen dabei, ihr Verstehen zu festigen, indem in eigenen Worten das Instrument grundsätzlich vorgestellt wird, seine Anwendbarkeit (oder, bei branchenfremden Instrumenten) Beispielhaftigkeit kritisch dargestellt wird und Hinweise gegeben werden, wie man Zugang und Beratung zum jeweiligen Instrument findet. Mit diesem Format wird weiter eingeübt, wie Informationen gesammelt und in Form von Verweisberatung im Betrieb weitergegeben werden können. Die Idee ist, das aufgenommene Interview als Seminartransfer im Betrieb – etwa auf der Intranetseite, als Podcast oder auf Facebook – zu verbreiten. Dennoch steht hier die Übung im Vordergrund, die Teilnehmer\_innen sind frei, die Aufnahme zu löschen oder eben nicht weiter zu verbreiten.

## TEILNEHMENDENMATERIAL

### FRAGEN ZUR RECHERCHE

- ▶ Wer steht hinter dem Instrument zur Kompetenzfeststellung? ▶ Wer ist die Zielgruppe des Instruments? ▶ Wie werden non-formale und informelle Erfahrungen und Kompetenzen ohne Zeugnis oder Zertifikat abgebildet? ▶ Wie lange dauert das Ausfüllen? ▶ Wird Beratung oder Hilfestellung benötigt, damit Kolleg\_innen im Betrieb das ausfüllen können? ▶ Steht man auf dem Papier nachher breiter und besser da, als wenn nur ein üblicher Lebenslauf vorliegt?



### HILFSFRAGEN ZUR ENTWICKLUNG DER INTERVIEWFRAGEN

- ▶ Geht es um Anwendung im Betrieb oder um Vorstellung eines Beispiels aus einer anderen Branche? ▶ Gibt es Diskussionen oder Probleme im Betrieb, an die dieses Instrument anschließen könnte? ▶ Mit welchen W-Fragen könnte man den Inhalt und Ablauf des Instruments gut herausarbeiten? ▶ Mit welchem Schlusssatz oder Statement könnte man im Betrieb zum Nachdenken anregen?

# 3.

## ANERKENNUNGSKULTUR HERSTELLEN UND UNTERSTÜTZEN

### 3.1

#### Themenfeld Anerkennung in die Gewerkschaftsarbeit einbringen

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen können das Themenfeld Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gegenüber ihren Betriebsgruppen und Gewerkschaftsgremien vertreten und für seine Bedeutung werben.

**Ablauf** Zum Einstieg zeigen die Teamer\_innen den Kurzfilm „Anträge, die uns wichtig sind“ der IG Metall zum Gewerkschaftstag 2019. In einem Blitzlicht können 3-5 Stichwörter von den Teilnehmer\_innen gesammelt werden: Was macht ein Argument oder eine Idee zu einem Gewerkschaftsargument? Die Teilnehmer\_innen werden in die drei Gruppen „Betriebsgruppe“, „Branchenversammlung des Gewerkschaftsbezirks“ und „DGB Zukunftsdialog“ aufgeteilt. In den Gruppen recherchieren die Teilnehmer\_innen jeweils zwei Ansatzpunkte aus Beschlüssen und Programmatik von Gewerkschaft oder DGB und zwei Ansatzpunkte aus den betrieblichen, wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Problemlagen für verstärkte Beschäftigung mit der

Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Die vier Ansatzpunkte pro Gruppe werden mit jeweils 3-4 zentralen Informationen oder Quellen auf einer Moderationswand festgehalten. Im zweiten Schritt beraten die Teilnehmer\_innen in Form einer Antrags- oder Vorschlagsvorbereitung über ein konkretes Anliegen oder eine Maßnahme, die im jeweiligen Kontext der drei Gruppen den Stellenwert des Themenfelds stärkt. In einer kurzen Abschlussrunde werden die drei Anträge bzw. Vorschläge in wenigen Sätzen durch Vertreter\_innen der Gruppen vorgestellt. Optional kann verabredet werden, dass die Teamer\_innen ein Jahr später per E-Mail-Abfrage mögliche Ergeb-





nisse und Erfahrungen zum tatsächlich erfolgten Transport der Anerkennungskultur in die Gewerkschaftsarbeit der Teilnehmer\_innen sammeln und als Übersicht zur Verfügung stellen.

#### Rahmenbedingungen

- Dauer** 90 Minuten:
- 10 Minuten Einführung und Einstimmungsfilm
  - 20 Minuten Recherche Beschlüsse & Programmatik
  - 20 Minuten Recherche Problemlagen
  - 30 Minuten Antragsvorbereitung
  - 10 Minuten Vorstellungsrunde der Ergebnisse
- Raum** Ausreichend großer Seminarraum beziehungsweise Computerraum
- Material** Papier oder Notizblöcke, Stifte, Laptops oder PCs für mindestens ein Drittel der Teilnehmer\_innen, Moderationswände und -karten, Beamer oder ausreichend großer Bildschirm

#### Arbeitsmaterialien

- Referent\_innenmaterial:** siehe 3.1.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 3.1.2

### 3.1.1

## REFERENT\_INNENMATERIAL

### MEINUNGSBILDUNG IN DEN GEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften sind demokratische Organisationen, ihre Existenz hat Verfassungsrang. Die demokratische Binnenorganisation und Meinungsbildung ist in den Satzungen und der über 150jährigen Tradition der Arbeiter\_innenbewegung verankert. Positionen zu betrieblichen, aber auch gesellschaftspolitischen Fragen entstehen in der solidarischen Diskussion unter den Mitgliedern der Gewerkschaften. Um einer Idee, einer Forderung oder einer Haltung Gewicht zu verleihen, wird sie jeweils in die Form eines Beschlusses gebracht und auf der jeweiligen Ebene, vom Ortsbezirk bis zum Bundeskongress, zur Abstimmung gestellt. Beschlüsse binden die Gewerkschaft nach innen, aber auch nach außen gegenüber dem DGB, in den Betrieben, in Tarif- und Lobbyarbeit, bis hin zu Großdemonstrationen oder der internationalen Arbeit.

Der Sinn dieses Bildungsmoduls ist es, die Teilnehmer\_innen anzuregen, ihr Nachdenken und ihre Positionen in die Gewerkschaft einzubringen. Die Teamer\_innen haben deutlich zu machen, dass es nicht ihre Aufgabe ist, die Teilnehmer\_innen von den Inhalten des Seminars zu überzeugen oder in die Meinungsbildung der Gewerkschaften einzugreifen. Anhand des Themenfelds Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen soll der Handlungsraum Gewerkschaft sichtbar gemacht werden und Handwerkszeug zur Formulierung von Anträgen geliefert werden. Es ist jedoch nachdrücklich nicht das Ziel dieses Moduls, die Teilnehmer\_innen zu überzeugen, ausgerechnet dieses Themenfeld und Inhalte aus dieser Modulsammlung auf Versammlungen und Konferenzen 1:1 einzubringen.



### KURZFILM ZUR EINFÜHRUNG

---

Der Kurzfilm „**Anträge, die uns wichtig sind**“ der IG Metall zum Gewerkschaftstag 2019, abrufbar unter YouTube [ <https://youtu.be/joqM8PlmnxY> ] ist ein mögliches Beispiel, einen Eindruck zu gewerkschaftlicher Argumentation und die Bandbreite der Themen in den Gewerkschaften nachvollziehen zu können. Die IG Metall als Beispiel einer Mitgliedsgewerkschaft im DGB wurde nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Ein alternatives Video mit breitem Überblick zu gewerkschaftlichen Themen gibt es von der **IG Bergbau Chemie Energie** auf YouTube [ <https://youtu.be/Zx2YeL3Vdal> ]. Der Kurzfilm ist ersetzbar durch weitere Videos der Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Eine weitere Möglichkeit für den Kurzfilm ist ein im Vorfeld selbstgedrehtes **Barfußvideo**, in dem Statements von Gewerkschafter\_innen bei einem Gang durchs Gewerkschaftshaus oder eine über eine Konferenz gesammelt werden.

### „BETRIEBSGRUPPE“, „BRANCHENVERSAMMLUNG DES GEWERKSCHAFTSBEZIRKS“ UND „DGB ZUKUNFTSDIALOG“

---

„Betriebsgruppe“ steht stellvertretend für die vielfältigen Formen von Gewerkschaft im Betrieb. Die Aktiven im Betrieb können am informellen Ende der Möglichkeiten der GEW-Stammtisch oder das Pausentreffen der IG BAU-Mitglieder im Sozialraum sein oder das Florgespräch der engagierten GdP-Mitglieder in einer Dienststelle. In anderen Branchen können das vereinsförmige, regelmäßige Treffen der interessierten ver.di- oder EVG-Mitglieder im Besprechungsraum des Unternehmens oder einer Einrichtung sein. Auch gemeinsame Branchenabende der in der NGG aktiven Beschäftigten oder Klausuren der thematisch engagierten IG BCE-Mitglieder können als „Betriebsgruppe“ in Erscheinung treten. In Großbetrieben ist die Entsprechung der Betriebsgruppe sogar eine satzungsmäßige Struktur, teilweise sogar mit teilweise freigestellten Vertrauensleuten der IG Metall. Als „Branchenversammlung des Gewerkschaftsbezirks“ können die etwas formaleren Konferenzen, von Textilindustrie eines IG Metall-Landesbezirks über Fachgruppentreffen Baustoffindustrie der IG BAU bis zur Klausur Erwachsenenbildung der GEW gelten. Diese Ebene bringt Kolleg\_innen mehrerer Betriebe auf gemeinsamer berufsfachlicher Grundlage zusammen. Der „DGB Zukunftsdialog“ ist ein 2019-2021 laufendes Beteiligungs- und Meinungsbildungsformat, das aus der Mitgliedschaft und aus den Reihen des gewerkschaftlichen Ehrenamts Themen und Ideen online und in lokalen Veranstaltungen bündeln soll und Vorschläge zeitnah zwischen Aktiven und Bundesebene kommunizieren soll.

### RECHERCHE BESCHLÜSSE & PROGRAMMATIK

---

Ein klassischer Zugang in der politischen Arbeit ist das Anknüpfen an existierende Beschlusslagen: Gibt es bereits einen Konsens beispielsweise zur Bedeutung von Lebenslangem Lernen von der örtlichen Delegiertenversammlung, einer Branchen- oder Personen-Gruppe, vom Gewerkschaftstag oder von einer der Ebenen des DGB, kann das Thema Anerkennungskultur hier als natürliche Erweiterung des bereits abgestimmten Themas präsentiert werden. Beschlüsse finden sich als Dokumentation oder in zusammengefasster Form als Pressemitteilung auf den Websites der Gewerkschaften. Beschlüsse auf Landes- und Bundesebene finden sich im Intranet, in der Mitglieder-App der jeweiligen Gewerkschaft und werden oft von den Medien aufgegriffen. Die Beschlüsse des Bundeskongresses des DGB und verwandte Papiere, etwa der Bundesfrauenkonferenz, sind auf der Website des





DGB eingestellt. Ein verwandtes, starkes Argument für die Aufnahme neuer Positionen ist, wenn ein Beschluss die Grundsätze einer Organisation aktualisiert und auf ein spezifisches Themenfeld anwendet. Wenn etwa die Satzung einer Gewerkschaft oder das Programm des DGB die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet, ist es möglich, beispielsweise die Qualifikationen von Frauen aus unbezahlter Sorgearbeit und Familienmanagement auf die gesellschafts- und tarifpolitische Tagesordnung zu setzen. Das Gleiche gilt für den Abbau von Diskriminierungen und Rassismus und für die Anerkennung von nichtdeutschen Bildungsbiografien. Die Satzungen der Gewerkschaften, des DGB und verwandte zentrale Dokumente, wie beispielsweise die Bundesjugendrichtlinie des DGB, finden sich auf den jeweiligen Webseiten. Eine mögliche Hilfestellung für die Teilnehmer\_innen ist ein Handapparat mit den jeweiligen Unterlagen in Papierform. Soll der Rechercheanteil in den Hintergrund treten, ist es eine Möglichkeit, zentrale Textpassagen, Abschnitte und Paragraphen aus den Beschlüssen und Satzungen von Gewerkschaften und DGB auf Karteikarten oder Papierblättern zur Verfügung zu stellen.

#### RECHERCHE PROBLEMLAGEN

Die Gewerkschaften und der DGB spielen viele Rollen im Betrieb, in der lokalen und der bundesweiten Politik, von Selbstverwaltung der Sozialversicherungen über Gesetzesvorbereitungen bis zur Großdemonstration. Eine wichtige Querschnittsaufgabe ist in fast allen Bereichen gewerkschaftlicher Arbeit, solidarische und machbare Antworten auf Problemlagen zu formulieren: Ein gefährdeter Betrieb im Ort, die Entwicklung der Renten, die Mietenkrise oder die Arbeits- und Menschenrechte von Beschäftigten in Deutschland und weltweit sind alles Beispiele für Engagement und politische Stellungnahmen der Gewerkschaften und des DGB. Aus den Gesprächen in den Betrieben, aus Verlautbarungen von Arbeitgebern und staatlichen Stellen genauso wie aus den Medien sammeln Aktive in den Gewerkschaften und im DGB, was die Menschen umtreibt und wo neue Herausforderungen warten. So

kann beispielsweise eine Diskussion um den Fachkräftemangel in den örtlichen Betrieben ein Anlass sein, über die Anerkennung von noch unsichtbaren Fachkräften mit non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu sprechen und Akteur\_innen von Arbeitsagentur bis Handwerkskammer zur gemeinsamen Lösungssuche aufzurufen. Der „Tag des Ehrenamts“ oder ein Jubiläum der Nachbarschaftshilfe kann genauso Anlass sein wie ein Fest der Freiwilligen Feuerwehr, über die Anerkennungskultur für Aktive im Ort und im Betrieb zu sprechen, indem bei-



spielsweise technische Fortbildungen fürs Ehrenamt anrechenbar gemacht werden können für betriebliches Weiterkommen. Für die Zwecke dieser Übung reicht ein Brainstorming, angereichert durch Stichwortsuchen auf den Webseiten von lokalen oder bundesweiten Medien. Die Stichwortsuche kann durch Begriffe der sogenannten Megatrends angereichert werden, beispielsweise aus der entsprechenden **Handreichung der Bundeszentrale für politische Bildung**. Eine Alternative zur Reduzierung des Rechercheranteils ist die Zusammenstellung einer Liste von Links bzw. einer Sammlung von Ausdrücken zu passenden Presseartikeln oder Pressemitteilungen von Akteur\_innen des Arbeitsmarkts, von Branchenmagazin über IHK bis zur örtlichen Agentur für Arbeit.

### ANTRAGSVORBEREITUNG

Anträge zur Beschlussfassung sind vergleichsweise formelle Texte. Der Antragssteller benennt den beschließenden Körper, formuliert knapp das Anliegen in Vorformulierung eines Beschlusses und fügt eine Begründung als ergänzendes, aber nicht zu beschließendes Material an. Das Schema unterscheidet sich nach Satzung und Üblichkeiten der jeweiligen Organisation, für die Zwecke dieses Moduls genügt die vereinfachte Fassung: (1) Antragssteller X, (2) die Versammlung Y möge beschließen: (3) Anliegen. (4) Begründung.

Beschlüsse können einen konkreten Handlungsauftrag für die jeweilige Gliederung bedeuten: „Der Bezirk Musterstadt der Gewerkschaft ABC führt innerhalb der nächsten 12 Monate eine Umfrage bei den Betriebsräten zum Thema Kommunikations- und Teamkompetenz von ehrenamtlich aktiven Beschäftigten durch.“ Beschlüsse können aber auch eine politische Zielvorstellung beinhalten: „Der Bezirksmigrationsausschuss Musterstadt setzt sich für den Dialog zwischen Entscheidungsträger\_innen, Einrichtungen, Lehrenden und Lernenden der allgemeinen Erwachsenenbildung und der beruflichen Umschulung und Weiterbildung ein. Inhaltlich entsprechende Anträge sollen an den Gewerkschaftstag, den DGB und gesellschaftliche Bündnisse gestellt werden.“

Ziel dieses Teils der Übung ist, eine Position zur Formulierung zu bringen. Die Ausgestaltung und Anpassung an die jeweilige Gliederung oder den entsprechenden Ausschuss ist abhängig von der Erfahrung der Teilnehmer\_innen. In Runden mit vergleichsweise wenig Wissen zur formalen Arbeit mit Anträgen und Konferenzen können Textbeispiele, etwa aus den Antragsbüchern der Gewerkschaften von **ver.di** bis **GdP**, als Handreichung ausgeteilt oder als Linksammlung bereit gestellt werden.





## TEILNEHMENDENMATERIAL

### FRAGEN ZUR RECHERCHE NACH BESCHLÜSSEN & PROGRAMMATIK

► Welche Oberbegriffe können zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gebildet werden? ► Welche Suchbegriffe sind für die Textsuche in Dokumenten hilfreich? ► Gibt es bei der jeweiligen Gewerkschaftsgliederung oder beim DGB lokal oder bundesweit Artikel, Beschlüsse, Referate oder Ähnliches aus den Bereichen Bildung, Integration, Personalpolitik, Respektkultur usw., die eine Brücke zum Themenfeld Anerkennungskultur schlagen? ► Gibt es Ansatzpunkte in den Satzungen der Gewerkschaften, in den Beschlüssen des Gewerkschaftstages, in der DGB-Satzung beziehungsweise in den Beschlüssen des DGB-Bundeskongresses, mit denen sich die Beschäftigung mit dem Themenfeld Anerkennungskultur begründen lässt?

### FRAGEN ZUR RECHERCHE NACH PROBLEMLAGEN

► Gibt es ein Missverhältnis im Betrieb, in der Stadt oder in der Gesellschaft zwischen ehrenamtlichen Fähigkeiten und eher begrenzten Aufgaben im Beruf? ► Gibt es ein Missverhältnis zwischen qualifizierten Erwerbslosen und Fachkräftemangel? ► Gibt es im Betrieb oder in der Branche benötigte Fähigkeiten, die non-formal oder informell erworben werden? ► Gibt es Befürchtungen, dass unregelmäßige Kurse von Privatanbietern oder Assessment Center das duale System der Berufsbildung schwächen? ► Drängen sich Agenturen für Qualifizierung oder Fachkräfteevaluierung in die Branche auf Kosten von Kammern und Mitbestimmung? ► Gibt es grundsätzliche Fragen zu Gerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft? ► Ist die Anerkennungspraxis für Qualifikationen geschlechtergerecht? ► Wird Lernen – vom Bildungsurlaub über familiäres Krisenmanagement während Corona bis zur Lebenserfahrung – anerkannt? ► Passt die Anerkennungskultur im Betrieb, in der Branche und in den gesellschaftlichen Strukturen zur digitalen und ökologischen Transformation?

### FRAGEN ZUR ANTRAGS- ODER VORSCHLAGSVORBEREITUNG

► Was ist für die Rolle und Gruppe innerhalb eines Jahres machbar oder glaubwürdig zu transportieren? ► Was kann für bessere Information und Aufmerksamkeit getan werden? ► Wie begründen wir mit Beispielen oder programmatischen Positionen den „Aufwand“ unserer Idee oder unseres Vorschlags?



# 3.2

3.2

## Anerkennungskultur auf die Tagesordnung setzen

### Ziel

Die Teilnehmer\_innen können Argumente aus dem Themenfeld Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen auf die Aufgaben des Betriebsrats nach Betriebsverfassungsgesetz anwenden.

### Ablauf

Zur Einstimmung führen die Teamer\_innen eine Blitzlichtrunde durch, in der die Teilnehmer\_innen jeweils stichpunktartig ein Beispiel nennen, in dem sie selbst non-formal oder informell Wissen und Kompetenzen erworben haben. Im zweiten Schritt bilden sich Kleingruppen (1-3 Teilnehmer\_innen) die anhand von vorbereiteten Karten mit Paragraphen zu Aufgaben des Betriebsrats Argumente sammeln, wie Anerkennungskultur im genannten Paragraphen aufgenommen werden kann. Die Argumente zur Anerkennungskultur im Rahmen der jeweiligen Betriebsratsaufgabe werden auf Moderationskarten stichpunktartig notiert. Im dritten Schritt werden die Gruppen neu gemischt und Paare bzw. Kleingruppen (2-3 Teilnehmer\_innen) gebildet. Diese tauschen sich über die Stichhaltigkeit und Anwendbarkeit der jeweilig entwickelten Argumente aus. Schwerpunkt ist die Verbindung des Arguments mit den rechtlich festgelegten Aufgaben des Betriebsrats. Optional kann der Austausch als Rollenspiel gestaltet werden: Ein\_e Teilnehmer\_in übernimmt die Rolle der BR-Vorsitzenden, das Gegenüber die Rolle eines Arbeitnehmenden, welches das Thema Anerkennungskultur im Konsens, ohne auf BetrVG § 86a zurückgreifen zu müssen, auf die Tagesordnung der kommenden Betriebsratssitzung setzen lassen möchte.



### Rahmenbedingungen

- Dauer** 60 Minuten
- 10 Minuten Blitzlichtrunde
  - 30 Minuten Argumente Sammeln
  - 20 Minuten Austausch zur Stichhaltigkeit
- Raum** Ausreichend großer Seminarraum
- Material** Stift und Papier, Moderationskarten

### Arbeitsmaterialien

- Referent\_innenmaterial:** siehe 3.2.1
- Teilnehmendenmaterial:** siehe 3.2.2



## REFERENT\_INNENMATERIAL

### BLITZLICHTRUNDE

Die Blitzlichtrunde zielt auf eine rasche Einstimmung ins Themenfeld ab, in dem ein Stichwort reihum in die Runde geworfen wird: Kettensägeschein, Zertifikat Gewerkschaftsgeschichte, Selbstlernen für Grafiksoftware oder Krisenmanagement in der Großfamilie. Zum Schnellstart können die Teamer\_innen mit eigenen non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen beginnen.

### ARGUMENTE SAMMELN

Die im Arbeitsmaterial genannten Paragraphen mit Erklärung können auf Karten übertragen oder gedruckt werden. Sie dienen als Anregung, die reale Frage nach Anerkennungskultur mit der rechtlichen Sprache des Betriebsrats zu verknüpfen. In kleineren Gruppen oder in Gruppen mit noch nicht abgeschlossener Weiterbildung als Betriebsrat bietet es sich an, sich auf die Karten zu § 80 BetrVG oder §§ 80-87 BetrVG zu beschränken. Dieser Teil des Moduls dient der Einübung von Transferfähigkeiten unter vereinfachten Bedingungen. Auch kreativere Ideen – etwa die Verknüpfung des betrieblichen Umweltschutzes mit freiwilligen „Umweltscouts“ die ihre Kompetenzen etwa aus der Naturfreundearbeit einbringen möchten – können als Anregung stehen gelassen werden. Selbst komplexere Ideen – etwa eine Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Rückkehrer\_innen aus der Familienzeit als Einrichtung der betrieblichen Berufsbildung – sind für die Zwecke der Übung herzlich willkommen. In Gruppen mit geübteren Teilnehmer\_innen kann es sich anbieten, Basiskommentare zum Betriebsverfassungsgesetz als Handapparat vorzuhalten (beispielsweise Klebe/ Ratayczak/ Heilmann/ Spoo, Betriebsverfassungsgesetz BASISKOMMENTAR, verfügbar in Ausgaben für den BUND Verlag, C. H. Beck, Bildungswerk Steinbach e.V. und weitere). Der Schwerpunkt liegt jedoch auf dem Transfer von Idee zu Argumenten, die ein Betriebsratsmitglied im ersten Schritt für plausibel oder ausbaufähig halten kann.

### AUSTAUSCH ZUR STICHHALTIGKEIT

Die Teilnehmer\_innen agieren in den Kleingruppen zum Austausch als Expert\_innen in eigener Sache. Unter Kolleg\_innen tauschen sie sich über die Form von Argumenten aus, die ein Anliegen oder Interesse mit einem rechtsförmigen Baustein der Betriebsverfassung verknüpfen. Der Prüfstein ist, ob ein Argument so oder so ähnlich ins Betriebsratsgremium eingebracht werden kann. Es geht noch nicht um eine beschlussfähige Vorlage. Eine mögliche Erweiterung wäre, eine Ansprechperson oder Einrichtung zu notieren, die zur jeweiligen Frage das Gremium beraten kann.



## TEILNEHMENDENMATERIAL

### KARTEN ZU AUFGABEN DES BETRIEBSRATS



- BetrVG § 80 (1) 1. \_\_\_ Wachen über die Durchführung von zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetzen, Verordnungen, ... Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- § 80 (1) 2a. I \_\_\_ Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung
- § 80 (1) 2a. II \_\_\_ Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Beschäftigung
- § 80 (1) 2a. III \_\_\_ Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- § 80 (1) 2a. IV \_\_\_ Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere beim beruflichen Aufstieg
- § 80 (1) 2b. \_\_\_ Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- § 80 (1) 4. \_\_\_ Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen
- § 80 (1) 6. \_\_\_ Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb
- § 80 (1) 7. I \_\_\_ Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb
- § 80 (1) 7. II \_\_\_ Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern
- § 80 (1) 7. III \_\_\_ Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
- § 80 (1) 8. / § 92a (1) \_\_\_ Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb
- § 80 (1) 9. I \_\_\_ Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- § 80 (1) 9. II \_\_\_ Förderung von Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes
- § 87 (1) 5. I \_\_\_ Mitbestimmung bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans
- § 87 (1) 5. I \_\_\_ Mitbestimmung bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer bei fehlendem Einverständnis
- § 87 (1) 7. \_\_\_ Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- § 87 (1) 8. \_\_\_ Mitbestimmung bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen des Betriebs, des Unternehmens oder des Konzerns
- § 87 (1) 10. \_\_\_ Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung
- § 87 (1) 11. \_\_\_ Mitbestimmung bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte
- § 90 (1) 2. \_\_\_ Beratungsrecht bei der Planung von technischen Anlagen
- § 90 (1) 3. \_\_\_ Beratungsrecht bei der Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen
- § 92 (1) I \_\_\_ Beratungsrecht zu personellen Maßnahmen, die sich aus der Personalplanung ergeben
- § 92 (1) II/ § 96 (1) I \_\_\_ Förderung & Beratungsrecht zu Maßnahmen der Berufsbildung, die sich aus der Personalplanung ergeben



- § 92 (2) \_\_\_\_\_ Vorschlagsrecht zu Einführung und Durchführung einer Personalplanung
- § 94 (1) \_\_\_\_\_ Zustimmungsrecht zu Inhalten von Personalfragebögen
- § 94 (2) \_\_\_\_\_ Zustimmungsrecht zu Inhalten von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen
- § 95 (1) I \_\_\_\_\_ Zustimmungsrecht zu Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen und Kündigungen
- § 95 (1) II / § 95 (2) \_\_\_\_\_ Zustimmungsrecht zu Richtlinien über Versetzungen und Umgruppierungen & bei Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern zu entsprechenden Richtlinien zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen
- § 96 (1) II \_\_\_\_\_ Verlangen und Vorschläge zur Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs
- § 96 (2) \_\_\_\_\_ Ermöglichung der Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung für Arbeitnehmer
- § 97 (1) \_\_\_\_\_ Beratung zu Einrichtungen und Maßnahmen von sowie Teilnahme an betrieblicher Berufsbildung
- § 97(2) \_\_\_\_\_ Mitbestimmung bei Berufsbildungsdefiziten nach Änderung von Tätigkeiten
- § 111 4. \_\_\_\_\_ Beratung bei grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen
- § 111 5. \_\_\_\_\_ Beratung bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren
- § 112 (1) \_\_\_\_\_ Aufstellung eines Sozialplans zu Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für Arbeitnehmer durch eine Betriebsänderung)

#### FRAGEN ZUM SAMMELN DER ARGUMENTE

► Berührt die Regelung die Qualifizierung, das Wissen oder die Fertigkeiten von Beschäftigten? ► Gibt es besondere Gruppen von non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen, die relevant für diese Regelung sind? ► Gibt es Gruppen von Beschäftigten, die einen Vorteil erlangen, wenn ihre non-formal und informell erworbenen Kenntnisse akzeptiert, anerkannt und aktiviert werden? ► Gibt diese Regelung Raum um informell und non-formal erworbene Kompetenzen in den Betrieb einbringen zu können? ► Ist es möglich, Formen der betrieblichen Anerkennung von Kompetenzen als Teilbereich der jeweiligen Regelung zu interpretieren?

#### FRAGEN ZUR STICHHALTIGKEIT

► Passt das Argument zum Inhalt der Regelung? ► Passt das Argument besser zu anderen Regelungen? ► Ist das Argument ausreichend glaubwürdig, dass ich das in mein Gremium mitnehmen kann?



# 3.3

## 3.3

### Betriebsversammlung als Startschuss für die Anerkennungskultur

#### Ziel

Die Teilnehmer\_innen können zielgruppengerecht das Themenfeld Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in die Belegschaft tragen und Prozesse im Betrieb anstoßen.

#### Ablauf

Die Teilnehmer\_innen führen kurz in das Format Planspiel ein.

Teil 1: Die Teilnehmer\_innen erarbeiten sich in den vier Gruppen (1) „Ratsuchende für Anerkennung“, (2) „Betriebsrat“, (3) „Geschäftsführung & Personalabteilung“ und (4) „Belegschaft“. Die Teamer\_innen schlüpfen in die Rolle „Gewerkschaftssekretär\_innen“ und stehen im Hintergrund für Fragen und Hilfestellungen zur Verfügung. Die Gruppe (1) sammelt Fragen an Betriebsrat und Geschäftsführung zu Lücken der Anerkennung ihrer eigenen non-formal und informell erworbenen Qualifikationen. Die Gruppe (2) erarbeitet sich die möglichen Inhalte hinsichtlich von Fragen der Anerkennung von Kompetenzen, die grundsätzliche Struktur und die möglichen Ergebnisse von Betriebsversammlungen nach §§ 42 – 46 BetrVG. Gruppe (3) erarbeitet grundsätzliche Positionen oder auch konkrete Ideen hinsichtlich unsichtbarer und ungenutzter Kompetenzen im Betrieb aus Sicht des Arbeitgebers. Gruppe (4) sammelt mögliche Kritik an einer „übertriebenen“ Anerkennungskultur und Risiken einer sehr breiten Öffnung des Betriebes hin zu non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Die Ergebnisse können stichpunktartig digital oder auf Schreibblöcken festgehalten werden.

Teil 2: Während einer Mittagspause oder des Abends im Bildungszentrum sammelt Gruppe (2) „Betriebsrat“ die Anliegen von (1) „Ratsuchenden“ ein und fühlt bei Gruppe (3) „Geschäftsführung & Personalabteilung“ vor, welche Haltungen zum Themenfeld grundsätzlich vorliegen. (2) Betriebsrat berät sich und entwickelt eine Tagesordnung.

Teil 3: Nach der Mittagspause bzw. am nächsten Morgen wird die Betriebsversammlung einberufen. Der Tätigkeitsbericht von Betriebsrat und die Informationen der Geschäftsführung können hier übersprungen werden oder als Einleitung für das Themenfeld genutzt werden. Die Gruppen vertreten ihre Fragen und Positionen aus dem ersten Arbeitsschritt. Der „Betriebsrat“ moderiert mit dem Ziel, eine konkrete Maßnahme oder Idee aus der Betriebsversammlung zwischen Ratsuchenden, übriger Belegschaft und Geschäftsführung herauszufiltern und in Form von Modera-







tionskarten zu visualisieren. In einer Abschlussrunde verlassen die Teilnehmer\_innen die jeweilige Rolle ihrer Gruppe und sammeln Eindrücke, welche Erfahrungen aus dem Planspiel hilfreich sind zur Vorbereitung und Durchführung einer eigenen Betriebsversammlung zum Themenfeld. Die Teamer\_innen halten die Eindrücke stichwortartig schriftlich fest, clustern und stellen die so entstehende Moderationswand als Foto-Protokoll den Teilnehmer\_innen zur Verfügung.

#### Rahmenbedingungen)

- Dauer** 45 + 60 Minuten
- Teil 1
- 15 Minuten Einführung in das Format
  - 30 Minuten Gruppenarbeit
- Teil 2
- Pausen- oder Abendrunde der Gruppe „Betriebsrat“
- Teil 3
- 45 Minuten Durchführung der Betriebsversammlung
  - 15 Minuten Abschlussrunde und Visualisierung
- Raum** Ausreichend großer Seminarraum und Arbeitsbereiche für die vier Gruppen
- Material** Schreibblöcke oder Laptops/ Notebooks, Moderationskarten, Stifte und Moderationswände

#### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 3.3.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 3.3.2

## REFERENT\_INNENMATERIAL

### PLANSPIEL

Das Planspiel ist hier vereinfachend in Richtung Simulation angewandt. Statt grundsätzlicher Reflektion des sozialen Raums Betrieb und Betriebsversammlung steht das Themenfeld und seine Bedeutungssteigerung im Betrieb, Dissemination, im Vordergrund. In der Einführung stellen die Teamer\_innen den Prozess in den drei Teilen Gruppenvorbereitung, Vorbereitungsgespräche des Betriebsrats und Durchführung der Betriebsversammlung vor. Um den Bogen über die zeitlich getrennten Hälften Gruppenarbeit und Betriebsversammlung aufrechtzuerhalten kann der Gesamttablauf als Zeitstrahl oder als „Reiseweg“ an der Moderationswand visualisiert werden. In der Verteilung der Teilnehmer\_innen auf die vier Gruppen kann vom Zufallsprinzip, bspw. Abzählen Lassen, abgewichen werden und beispiels-



weise erfahrenere Teilnehmer\_innen den Gruppen (2) „Betriebsrat“ und (3) „Geschäftsführung & Personalabteilung“ zugewiesen werden. Bei großen Gruppen bietet es sich an, die unterstützenden Fragen aus den Arbeitsmaterialien auf Karten oder an der Moderationswand für die Gruppen sichtbar zu machen, um den Prozess behutsam zu strukturieren. Während der Gruppenarbeiten und im Teil 2, in der die Gruppe (2) Betriebsrat aktiv ist, stehen die Teamer\_innen in ihrer Rolle als „Gewerkschaftssekretär\_innen“ im Hintergrund zur Verfügung, können aber auch mit Nachfragen die Themensortierung und Struktur der Tagesordnung zuspitzen. Die Betriebsversammlung in Teil 3 sollte von Gruppe (2) „Betriebsrat“ eigenständig moderiert werden, die Teamer\_innen können hier zur Ergebnissicherung und Visualisierung im Hintergrund unterstützen, sollten sich aber aus ihrer „erklärenden“ Rolle als „Gewerkschaftssekretär\_innen“ zurückziehen. In der Abschluss- und Auswertungsrolle übernehmen sie wieder die Moderation und Gestaltung der Runde.

## TEILNEHMENDENMATERIAL

### BASISKOMMENTARE ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

Basiskommentare zum Betriebsverfassungsgesetz als Handapparat für Gruppe (2) Betriebsrat (beispielsweise Klebe/ Ratayczak/ Heilmann/ Spoo, Betriebsverfassungsgesetz BASISKOMMENTAR, verfügbar in Ausgaben für den BUND Verlag, C. H. Beck, Bildungswerk Steinbach e.V. und weitere),

### FRAGEN FÜR DIE GRUPPENARBEIT (1) „RATSUCHE FÜR ANERKENNUNG“

► Was können wir, welche Kompetenzen haben wir aus Kursen, Ehrenamt, Lebenserfahrung, Familie usw., die wir im Betrieb anwenden oder anwenden könnten? ► Wie könnte der Arbeitgeber besser mit unseren non-formal und informell erworbenen Kompetenzen umgehen? ► Wie könnte die Betriebsfamilie besser auf non-formale und informelle Kompetenzen von Kolleg\_innen und Bewerber\_innen reagieren? ► Was müsste mal auf einer Betriebsversammlung auf den Tisch? ► Haben wir einen konkreten Antrag an den Betriebsrat?

### FRAGEN FÜR DIE GRUPPENARBEIT (2) „BETRIEBSRAT“

► Welche Inhalte sind nach Betriebsverfassungsgesetz auf einer Betriebsversammlung möglich? ► Welche Rolle haben Betriebsrat und Geschäftsführung auf der Betriebsversammlung? ► Welche Instrumente gibt es für Ergebnisse der Betriebsversammlung?





### FRAGEN FÜR DIE GRUPPENARBEIT (3) „GESCHÄFTSFÜHRUNG & PERSONALABTEILUNG“

---

▶ Wo verlassen wir uns auf Können der Belegschaft, die so in der Form eigentlich nicht Teil ihrer ursprünglichen Berufsausbildung oder ihres Studiums waren? ▶ Haben wir ein besonderes Interesse an bestimmten Qualifikationen, die man nicht in der formalen Bildung erwirbt? ▶ Können wir an einem bestimmten Punkt attraktiver werden für Fach- und Führungskräfte durch Anerkennungskultur? ▶ Was kommt auf uns zu als Personalabteilung und Geschäftsführung, wenn wir mit Kompetenzfeststellungsmaßnahmen oder Ähnlichem beginnen? ▶ Welcher Unfrieden und welche Probleme kriegt der Betrieb durch Öffnung der Kompetenzfeststellung über die Zeugnisse hinaus? ▶ Was lösen wir damit an Forderungen in der Belegschaft, im Betriebsrat und bei der Gewerkschaft aus?

### FRAGEN FÜR DIE GRUPPENARBEIT (4) „BELEGSCHAFT“

---

▶ Wie willkürlich wird es durch Anerkennungskultur für nicht im Zeugnis festgehaltene Kompetenzen? ▶ Was kann das für Beförderungen und Arbeitsplatzsicherheit bedeuten? ▶ Was bedeutet das für die Gemeinschaft im Betrieb? ▶ Wer wird benachteiligt, wenn nicht-vorgeschriebene Kompetenzen wichtiger werden? ▶ Haben wir einen konkreten Antrag an den Betriebsrat?

### FRAGEN ZUR VORBEREITUNG DER BETRIEBSVERSAMMLUNG IN TEIL 2

---

▶ Welche Inhalte und Themen bringen wir in 45 Minuten unter? ▶ Wie verbinden wir die Inhalte und Themen mit den Voraussetzungen des § 45 BetrVG? ▶ Ist es denkbar, dass die Betriebsversammlung Anträge nach § 45 S. 2 an den Betriebsrat formulieren wird? ▶ Welches Repertoire haben wir, Diskussionen und Ergebnisse der Betriebsversammlung weiter in den Betrieb, an die Geschäftsführung, an die Gewerkschaft oder gar weiter in die Branche oder die Stadt zu tragen? ▶ Wie gliedern wir unsere Erwartungen als Tagesordnung?

### FRAGEN FÜR DEN BETRIEBSRAT ALS VERSAMMLUNGSLEITUNG IN TEIL 3

---

▶ Achten wir als Versammlung darauf, beim Themenfeld zu bleiben? ▶ Schaffen wir es, Übereinstimmung zwischen Ratsuchenden und übriger Belegschaft herzustellen? ▶ Spielt die Geschäftsführung eine ausreichende oder zu große Rolle auf der Versammlung? ▶ Erreichen wir in der Diskussion ein konkretes Anliegen?

### FRAGEN ZUR ABSCHLUSSRUNDE

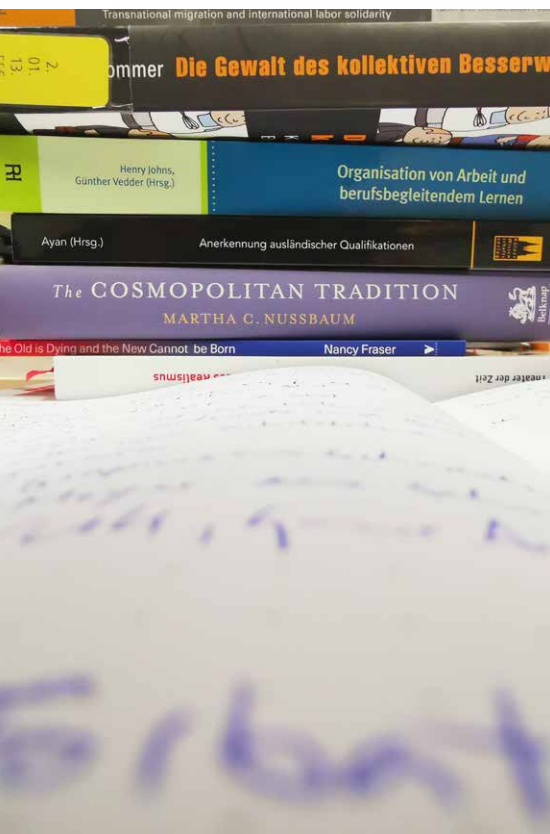
---

▶ Welches Argument war neu? ▶ Welche gemeinsamen oder gegenläufige Interessen wurden im Planspiel sichtbar? ▶ Welche Ideen und Themen könnten zuhause im Betrieb weitergedacht werden?



# 4.

## LITERATUR



**Axmacher, Dirk:** Erwachsenenbildung im Kapitalismus. Ein Beitrag zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors in der BRD, Frankfurt am Main 1974

**Behrens, Julia:** Informell und non-formal erworbene Kompetenzen anerkennen: Das BQFG als Ansatzpunkt, in Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Forschungsergebnisse und Praxisbeispiele, hrsg. von Türkan Ayan, Köln 2015: 39-51

**Bilger, Frauke, et al. (Hrsg.):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung, Bielefeld 2017

[https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/erwachsenenbildung/shop/detail/name/\\_/0/1/85---0016/facet/85---0016////////nb/0/category/170.html](https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/erwachsenenbildung/shop/detail/name/_/0/1/85---0016/facet/85---0016////////nb/0/category/170.html)

**Bosche, Brigitte et al.:** GRETA-Anerkennungsverfahren. adaptiv statt one-fits all. Kompetenzvalidierung von Lehrenden zwischen diversen Ansprüchen und Nutzenvorstellungen, in Magazin erwachsenenbildung.at 37, 2019

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>

**Böttcher, Inge:** Die Arbeit im Betriebsratsgremium. Handlungshilfe für Betriebsräte zu §§ 26ff. BetrVG, hrsg. von ver.di, 3. überarbeitete Auflage, Berlin 2018

**Bozay, Kemal:** Ungleichwertigkeitsideologien in der Migrationsgesellschaft, in Antifaschistische Pädagogik, hrsg. von Merlin Wolf, 2. korrigierte Auflage, Aschaffenburg 2019

**Brinkmann, Ulrich et al.:** Solidarität und Skepsis. Flucht, Migration, arbeitsweltliche Umbrüche und politische Entwurzelung, Hamburg 2020

**Brock, Adolf et al.:** Arbeiterbildung. Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in Theorie, Kritik und Praxis, Reinbek bei Hamburg 1978

**Bürgin, Julika:** Gewerkschaftliche Bildung unter Bedingungen indirekter Arbeitssteuerung. Zweckbildung ohne Gewähr, Münster 2013

**Charta der Vielfalt e.V. (Hrsg.):** Vielfalt fair gestalten. Diversity Management für betriebliche Interessenvertretungen, Berlin 2019

[https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Charta\\_der\\_Vielfalt-ANV-Brosch-WEB-RZ01-barrierefrei.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Charta_der_Vielfalt-ANV-Brosch-WEB-RZ01-barrierefrei.pdf)

**Dälken, Michaela:** Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis, Hans-Böckler-Stiftung Kurzauswertungen, Düsseldorf 2015

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=7361](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7361)

**Dälken, Michaela:** Managing Diversity. Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen., Hans-Böckler-Stiftung Kurzauswertungen, Düsseldorf 2012

[https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=6447](https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=6447)



**Dath, Dietmar:** Klassenkampf im Dunkeln. Zehn zeitgemäße sozialistische Übungen, konkret texte 65, Hamburg 2014

**Deutscher Gewerkschaftsbund:** Beschlüsse des 21. Ordentlichen Bundeskongresses. 21. Parlament der Arbeit, Berlin 2018

<https://www.dgb.de/themen/++co++8e9b655c-787a-11e8-b1aa-52540088cada>

**DGB Bildungswerk BUND (Hrsg.):** Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft Anerkennung. Handreichung. Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt Nr. 95, Düsseldorf 2015

<https://www.dgb-bildungswerk.de/ausbildung-zur-betrieblichen-fachkraft-anerkennung>

**DGB Bildungswerk BUND (Hrsg.):** Die betriebliche Praxis der Anerkennung. Erfolg, Hürden und Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Dokumentation. Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt Nr. 96, Düsseldorf 2015

<https://www.dgb-bildungswerk.de/die-betriebliche-praxis-der-anerkennung>

**Eckelt, Marcus:** Zur sozialen Praxis der Berufsbildungspolitik. Theoretische Schlüsse aus der Rekonstruktion der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens, Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Dissertationen/Habilitationen 38, Bielefeld 2016

**Europäische Union (Hrsg.):** Classification of learning activities (CLA). MANUAL 2016 edition, Luxembourg 2016

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723>

**Galeotti, Abba Elisabeta:** Toleration as recognition, Cambridge et al., 2005

**Gerlmaier, Anja & Erich Latniak:** Lebensphasenorientiertes Personalmanagement im betrieblichen Spannungsfeld von Diversität und Gerechtigkeit, in Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft 10, Augsburg & München 2018: 249-271

**Gessner, Susann:** Politische Ideen und Theorien. Chancen für politische Bildung, in Politische Ideen und politische Bildung, hrsg. von Ingo Juchler, Wiesbaden 2018: 101-116

**Goeke, Simon:** „Wir sind alle Fremdarbeiter!“ Gewerkschaften, migrantische Kämpfe und soziale Bewegungen in Westdeutschland 1960-1980. Studien zur historischen Migrationsforschung 36, Paderborn 2020

**Graefe, Stefanie:** Resilienz im Krisenkapitalismus. Wider das Lob der Anpassungsfähigkeit, Bielefeld 2019

**Gronewold, Julia K.:** Kompetenz- und Organisationsentwicklung in der wissensintensiven Arbeit – Reflexion als Bindeglied!?, in Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft 10, Augsburg & München 2018: 126-146

**Hard, Sigrid et al. (Hrsg.):** Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung, Bielefeld 2010

## 4.

**Haug, Frigga:** Kritik der Rollentheorie und ihrer Anwendung in der bürgerlichen deutschen Soziologie, Frankfurt am Main 1973

**Heidemann, Winfried:** Trendbericht Betriebliche Weiterbildung, I.M.U. Mitbestimmungspraxis 24, Düsseldorf 2019

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8493](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8493)

**International Young Naturefriends (Hrsg.):** The e-manual on e-activism. Tools and techniques to make e-activism more successful, Prag 2016

<http://www.iynf.org/publications/e-activism-manual/>

**Jenkins, Henry:** Convergence Culture. When old and new media collide, New York & London 2006

**Jin, Yang:** Recognition, validation, and accreditation of non-formal and informal learning in UNESCO member states, Hamburg 2015

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232656>

**Klebe, Thomas et al.:** Betriebsverfassungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung, 18. überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main 2014

**Kluge, Norbert, et al.:** Digitalisierung – Zukunft wird jetzt ausgehandelt. Monitor Digitalisierung in Betriebsvereinbarungen. I.M.U. Mitbestimmungsreport 54, Düsseldorf 2019

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8615](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8615)

**Kreft, Jesco:** Gewerkschaften und Spitzenverbände der Wirtschaft als bildungspolitische Akteure. Positionen, Strategien und Allianzen, Wiesbaden 2006

**Küpper, Beate & Simon Goeke:** Migrationsland Deutschland. Steinbacher Forum der IG BAU 3, Frankfurt am Main 2017

**Lipp, Ulrich und Hermann Will:** Das große Workshop-Buch. Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren, 8. überarbeitete und erweiterte Auflage, Weinheim und Basel 2008

**Maaß, Carsten:** Wie wir in Zukunft Bildungsarbeit gemacht haben werden – eine Antizipation zur Bedeutung regionaler Bildungsarbeit, in Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung. Praxishandbuch, hrsg. von Irene Schulz, Frankfurt am Main 2019: 54-66

**Meise, Stephan:** Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis, Wiesbaden 2014

**Negt, Oskar:** Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung, 4. Auflage, Frankfurt am Main & Köln 1974

**Öztürk, Nihat & Oliver Trede:** Migrations- und Integrationsarbeit – wie „Gastarbeiter“ gleichberechtigte Kolleg\*innen wurden, in Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft, hrsg. von Jörg Hofmann & Christiane Benner, Frankfurt 2020: 465-484



**Petanovitsch, Alexander & Kurt Schmid:** Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext, in Magazin erwachsenenbildung.at 37, 2019

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>

**Petrik, Andreas & Stefan Rappenglück (Hrsg.):** Handbuch Planspiele in der politischen Bildung. Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung 10083, Bonn 2017

**Pielorz, Mona/Werquin, Patrick:** Lost in Validation. Analysis of the French and German Systems, in Magazin erwachsenenbildung.at 37, 2019

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>

**Projektträger im DLR e.V. (Hrsg.):** Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung, Arbeitstitel Praxis 5, Bielefeld 2013

**Richter, Horst E.:** Lernziel Solidarität, Reinbek bei Hamburg 1974

**Rodermund, Paul:** Bildung. Privileg oder Menschenrecht?, in Eine Welt zu gewinnen. Marx, der Kapitalismus von heute und was wir tun können, hrsg. von Lena Kreyman & Paul Rodermund. Neue Kleine Bibliothek 259, Köln 2018: 68-78

**Ruschel, Adalbert:** Die Ausbildereignungsprüfung. Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung, 6. Auflage, Herne 2014

**Seifried, Jürgen, et al.:** Beruf, Beruflichkeit, Employability, Wirtschaft – Beruf – Ethik 35, Bielefeld 2019

**Sommer, Ilka:** Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Gesellschaft der Unterschiede 30, Bielefeld 2015

**Schnelle, Wolfgang & Inga Stoltz:** Interaktionelles Lernen. Leitfaden für die Moderation lernender Gruppen, 6. Auflage, Quickborn 1989

**Trede, Oliver:** Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren. Studien zur historischen Migrationsforschung 28, Paderborn 2015

**Vester, Michael:** Die Entstehung des Proletariats als Lernprozeß. Zur Soziologie und Geschichte der Arbeiterbewegung, 2. Auflage, Frankfurt am Main 1972

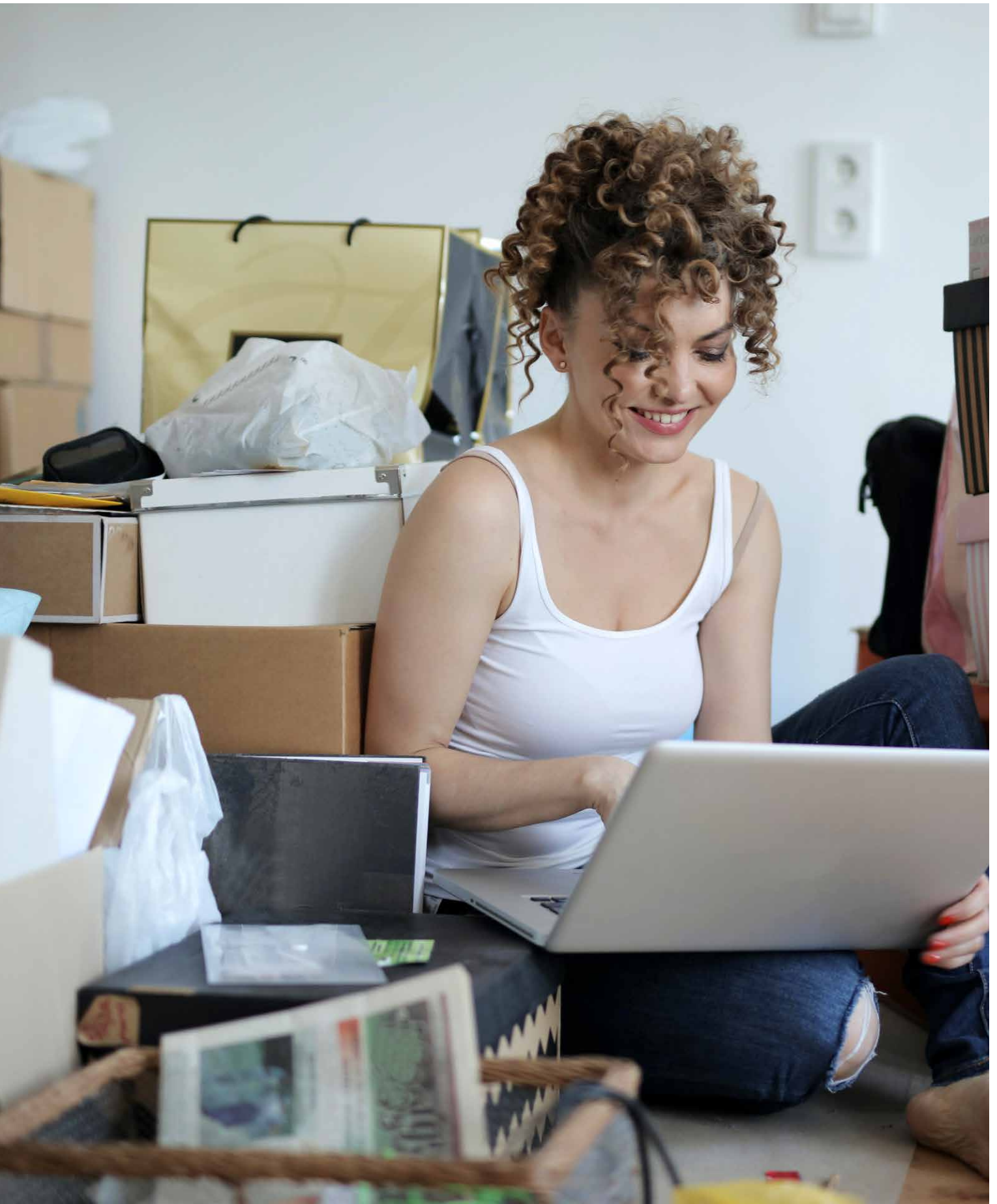
**Waldherr, Franz & Claudia Walter:** didaktisch und praktisch. Ideen und Methoden für die Hochschullehre, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart 2014

[http://content.schweitzer-online.de/static/catalog\\_manager/live/media\\_files/representation/zd\\_std\\_orig\\_zd\\_schw\\_orig/018/749/711/9783799267489\\_content\\_pdf\\_1.pdf](http://content.schweitzer-online.de/static/catalog_manager/live/media_files/representation/zd_std_orig_zd_schw_orig/018/749/711/9783799267489_content_pdf_1.pdf)









## Impressum

### Herausgeber

DGB Bildungswerk BUND e.V.

### Vorsitzende

Elke Hannack

### Geschäftsführerin

Claudia Meyer

### Verantwortlich

Daniel Weber

### Text

Falko Blumenthal

### Zuschriften / Kontakt

DGB Bildungswerk Bund e.V.  
Migration & Gleichberechtigung  
Franz-Rennefeld-Weg 5  
40472 Düsseldorf  
Telefon: 0211 4301-151  
[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)  
[migration@dgb-bildungswerk.de](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)

ISBN  
978-3-942631-19-8

Juli 2020

Die Handreichung wurde erstellt im Rahmen  
des Projektes Anerkannt

Weitere Infos zum Thema Anerkennung:  
[www.dgb-bildungswerk.de/anerkannt](http://www.dgb-bildungswerk.de/anerkannt)  
[www.fb.com/anerkannt.dgb](https://www.fb.com/anerkannt.dgb)

### Gestaltung und Reinzeichnung

Pauline Denecke, Düsseldorf

### Fotos

Titelmotiv: © Andrew Fairclough, S. 4: © DGB Bildungswerk BUND, S. 6: © Hanseatic Help e.V. – CC-BY-SA, S. 7: © DGB Jugend – DBJR, S. 8: © Stiefi – Fotolia, S. 9: © Timo Klostermeier – Pixelio, S. 10: © Andrea Piacquadio – Pexels, S. 11: © TMC-Fotografie.de – Stock.adobe, S. 13: © CandyBox Images – Stock.adobe, S. 14: © shurkin\_son – Stock.adobe, S. 17: © PxHere – CC0, S. 18: © rock\_the\_stock – Stock.adobe, S. 19: © Robert Kneschke – Stock.adobe, S. 20-21: © auremar – Fotolia, S. 23: © Pixabay – Pexels – CC0, S. 24: © cobaltstock – Fotolia, S. 25: © Retha Ferguson – Pexels, S. 26: © PxHere – CC0, S. 27: © blende11.photo – Stock.adobe, S. 28: © PxHere – CC0, S. 29: © Barbara Schmidt – CC-BY-SA 3.0, S. 30: © IG Metall Regensburg – CC-BY 2.0, S. 31: © Monkey Business – Stock.adobe, S. 32: © DGB Bildungswerk BUND, S. 33: © autofocus67 – Stock.adobe, S. 34-35: © rawpixel.com – PxHere – CC0, S. 36: © OceanProd – Stock.adobe, S. 37: © Chevanon Photography – Pexels, S. 39: © Karolina Grabowska – Pexels, S. 40: © contrastwerkstatt – Fotolia, S. 41: © PxHere – CC0, S. 41: © Tim Gouw – PxHere – CC0, S. 42-43: © PxHere – CC0, S. 43: © Farknot Architect – Stock.adobe, S. 44: © DGB Bildungswerk BUND, S. 47: © DGB Bildungswerk BUND, S. 49: © Andrea Piacquadio – Pexels, Rückseite: © DGB Bildungswerk BUND

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



