



Perspektive
Validierung
Entwicklung
Weiterbildung

Grüne Kompetenzen

189

AMS report

Petra Ziegler, Seema Akbar

Validierung von grünen Kompetenzen

Entwicklungen und Perspektiven
für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Petra Ziegler, Seema Akbar

Validierung von grünen Kompetenzen

**Entwicklungen und Perspektiven
für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt**

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43 • April 2026 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2026

ISBN 978-3-85495-818-8

Inhalt

Executive Summary	7
Methodik und zeitlicher Ablauf	7
Validierung und Green Skills: Definitionen, Modelle, Verfahren	8
Grüne Initiativen und Validierung in Österreich: Praxis und Synergien	10
Good-Practice-Beispiele zur Validierung von Green Skills	13
Nutzen und Wirkungsweisen der Validierung: Ein strategischer Hebel	17
Gemeinsame Erfolgsfaktoren	18
Handlungsempfehlungen für das AMS Österreich: Validierung als Motor der Green Transition	21
1 Einleitung	24
1.1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie	24
1.2 Methodik und Aufbau der Studie	25
2 Validierung und Green Skills: Definitionen, Modelle, Verfahren	27
2.1 Validierung	29
2.1.1 Abgrenzung zur Anerkennung formaler Qualifikationen	30
2.1.2 Modelle und Verfahren der Validierung	32
2.1.2.1 Formative und summative Validierung	33
2.1.2.2 Kompetenzen der Validierungsfachleute	36
2.1.3 Kompetenzfeststellungsverfahren	37
2.2 Green Skills und Jobs	38
2.2.1 Definitionen: Green Skills bzw. grüne Kompetenzen	38
2.2.1.1 Fachliche (Technische) grüne Kompetenzen:	40
2.2.1.2 Überfachliche (Transversale) grüne Kompetenzen:	40
2.2.2 Definitionen: Green Jobs und Greening (of) Jobs	41
2.3 Verbindung von Validierung und Green Skills	44
2.3.1 Verwertungsperspektiven und Nutzung am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem	45

3 Grüne Initiativen und Validierungsangebote in Österreich – ein Überblick ...	47
3.1 Grüne Initiativen in Österreich	47
3.1.1 Nationale Initiativen und Förderungen	48
3.1.2 Regionale Initiativen und Förderungen	52
3.2 Validierungsangebote in Österreich	58
3.2.1 Dauerhafte Validierungsangebote	60
3.2.1.1 Validierungsverfahren zur Erlangung einer Berufsausbildung	60
3.2.1.2 Validierungsverfahren zur Identifizierung von Qualifizierungspotenzialen	66
3.2.1.3 Validierungsverfahren zur praktischen Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund	68
3.2.2 Validierungsangebote in Erprobung	71
3.2.3 Erste Verbindungen von Validierung und Green Skills	73
3.2.3.1 Höhere Berufliche Bildung (HBB)	73
4 Aus der Praxis: Good-Practice-Beispiele zur Validierung von Green Skills	77
4.1 Kriterien zur Auswahl von Good-Practice-Beispielen	78
4.2 Irland: Nationale Strategien und die Rolle dezentraler Bildungseinrichtungen	79
4.2.1 Einleitung	79
4.2.2 Irlands Strategie für grüne Kompetenzen: »Green Skills 2030« und die Rolle der ETBs	81
4.2.3 »Skills to Advance«: Eine strategische Antwort auf den irischen Arbeitsmarktwandel	87
4.2.4 Lernerzentriertes RPEL-Modell des ETB Limerick and Clare	95
4.2.5 Intreo: Kurze Einordnung der Aktivitäten des irischen PES rund um Green Skills und Validierung	101
4.2.6 Conclusio und Einordnung	103
4.3 Deutschland: Systemischer Ansatz durch gesetzliche Verankerung	105
4.3.1 Einleitung	105
4.3.2 Der Weg zur bundesweiten Validierung: Von ValiKom zum Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)	107
4.3.2.1 ValiKom-Projekte	107
4.3.3 Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)	109
4.3.4 Servicestelle Validierung	116
4.3.5 Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit rund um Green Skills und Validierung	124
4.3.6 Conclusio und Einordnung	131
4.4 Vereinigtes Königreich: Pragmatische Ansätze zwischen Regierung und Industrie ...	133
4.4.1 Einleitung	133
4.4.2 LCL Awards: Gebäudetechnik und erneuerbare Energie	134
4.4.3 Energy Skills Passport: Just Transition im britischen und schottischen Energiesektor	141
4.4.4 Construction Industry Training Board (CITB) & Construction Skills Certification Scheme (CSCS): Ein duales System als Erfolgsmodell	146

4.4.5	Jobcentre Plus: Kurze Einordnung der Aktivitäten des britischen PES rund um Green Skills und Validierung	154
4.4.6	Conclusio und Einordnung	156
4.5	Weitere Good-Practice-Beispiele aus Belgien und Schweden	158
4.5.1	Validierung von Kompetenzen in der Föderation Wallonie-Brüssel: Consortium de Validation des Compétences, CVDC	158
4.5.2	Validierung von Kompetenzen in Schweden: Branchenvalidierung	169
4.5.2.1	MYH – Die zentrale Instanz für Qualifikationen und Validierung	172
4.5.2.2	Branchenvalidierung	177
	Validierung als Motor der Transformation	182
5	Validierung als Motor der Green Transition: Synthese und Ausblick	185
5.1	Die grüne Transformation als Kompetenzherausforderung: Eine Synthese internationaler Validierungsmodelle	185
5.2	Nutzen und Wirkungsweisen der Validierung	189
5.3	Übergreifende Erfolgsfaktoren	191
5.4	Konkrete Handlungsempfehlungen für das AMS Österreich	196
6	Literaturverzeichnis	201
	Anhang: Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	207
	Abbildungsverzeichnis	207
	Tabellenverzeichnis	207

Executive Summary

Die europäische Wirtschaft durchläuft einen tiefgreifenden Wandel hin zur Klimaneutralität. Diese Transformation lässt die Nachfrage nach Green Jobs massiv ansteigen und stellt die Fachkräftesicherung vor Herausforderungen. Um diesen Übergang erfolgreich zu gestalten, greifen klassische Aus- und Weiterbildungsangebote allein zu kurz.

Ein zentraler strategischer Hebel liegt in der Validierung grüner Kompetenzen. Indem sie fachliche Potenziale sichtbar macht, die oft informell oder non-formal erworben wurden, unterstützt sie Betriebe gezielt dabei, ihren Fachkräftebedarf zu decken und ermöglicht qualifizierte Umstiege in nachhaltige Berufsfelder. Die vorliegende Studie analysiert hierfür den Status quo in Österreich sowie europäische Good-Practice-Beispiele, um fundierte Handlungsempfehlungen für den heimischen Arbeitsmarkt – insbesondere für das AMS – abzuleiten.

Methodik und zeitlicher Ablauf

Die Untersuchung, die im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ durchgeführt und mit März 2026 abgeschlossen wurde, basiert auf folgendem Forschungsdesign:

- **Theoretische Fundierung:** systematische Literaturanalyse zur Abgrenzung von Green Skills (fachspezifisch versus transversal) und zur Bewertung bestehender Validierungsmodelle.
- **Empirische Erhebung:**
 - **Status quo Österreich:** Desktop-Analyse nationaler Initiativen zu Validierung und Weiterbildungsangeboten rund um Green Skills. Die Erhebungsphase zur österreichischen Situation wurde mit August 2025 abgeschlossen.
 - **Europäische Analyse:** Identifikation internationaler Good Practices anhand von Kriterien wie Effektivität, Nachhaltigkeit und formaler Anerkennung.

¹ www.wiab.at.

- **ExpertInnen-Interviews:** Ein zentrales Element bildeten zehn leitfadengestützte Interviews mit Fachleuten aus Forschung und Praxis. Diese wurden im Zeitraum von November 2025 bis Februar 2026 durchgeführt, um Einblicke in die operative Umsetzung und notwendige Netzwerke zu gewinnen.

In der finalen Phase wurden die Erkenntnisse verdichtet, um übergreifende Erfolgsfaktoren zu identifizieren. Die Ergebnisse münden in anwendungsorientierte Empfehlungen, die darauf abzielen, die Instrumente der Kompetenzvalidierung besser auf die Erfordernisse der Green Economy auszurichten. Der Bericht führt strukturiert von den theoretischen Grundlagen über die Praxisanalysen bis hin zu den strategischen Schlussfolgerungen für eine mögliche Umsetzung in Österreich.

Validierung und Green Skills: Definitionen, Modelle, Verfahren

In einer globalisierten Arbeitswelt, die durch demographischen Wandel und intensiven Wettbewerb geprägt ist, wird die Nutzung aller verfügbaren Kompetenzen – unabhängig von ihrem Erwerbort – zum entscheidenden Erfolgsfaktor.² Da ein Großteil des Lernens außerhalb formaler Institutionen stattfindet (z.B. am Arbeitsplatz oder im Ehrenamt), ist die Sichtbarmachung dieser Potenziale essenziell, um den Fachkräftebedarf zu decken.³ Parallel dazu erfordert die ökologische Transformation spezifische Green Skills, die über alle Wirtschaftssektoren hinweg an Bedeutung gewinnen.⁴ Die Validierung dieser Kompetenzen beschleunigt den grünen Wandel und sichert die Beschäftigungsfähigkeit.⁵

Validierung

Die vorliegende Studie nutzt die Definition der EU-Ratsempfehlung von 2012: Validierung ist demnach der Prozess der Bestätigung von Lernergebnissen (Wissen, Fähigkeiten), die, anhand relevanter Standards, in non-formalen oder informellen Umgebungen erworben wurden.⁶ Dabei werden folgende Lernformen unterschieden:

² Cedefop 2008.

³ <https://wba.or.at/de/fachinfo/definition-validierung.php> [2025-07-15].

⁴ <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Green+skills> [2025-07-15].

⁵ <https://prism.sustainability-directory.com/area/green-skills-validation> [2025-07-15].

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [2024-07-19]; Cedefop 2023, Seite 9.

- Informelles Lernen: unstrukturiertes Lernen durch Erfahrung im Alltag (Arbeitsplatz, Familie, Freizeit).
- Non-formales Lernen: geplantes, intentionales Lernen außerhalb des formalen Systems (Workshops, Kurse).
- Formales Lernen: hochgradig strukturierte Prozesse in Schulen oder Universitäten.⁷

Validierungsverfahren folgen meist einem strukturierten Prozess, der laut europäischen Leitlinien und nationalen Strategien in vier Phasen gegliedert ist, die in der Praxis oft ineinander übergehen:

- Identifikation: Sichtbarmachung von Kompetenzen durch Beratung.
- Dokumentation: systematische Sammlung von Nachweisen (z. B. Portfolio).
- Assessment: Messung an Standards (z. B. Tests, Simulationen).
- Zertifizierung: formale Bestätigung (Zertifikat).⁸

Man unterscheidet zudem zwischen formativer Validierung (Reflexion und Motivation ohne festen Standard, z. B. Wiener Qualifikationspass) und summativer Validierung (verwertungs- und abschlussorientiert, z. B. Kompetenz mit System).⁹

Green Skills und Green Jobs

Es existieren viele verschiedene Definitionen von Green Skills. Zumeist umfassen grüne Kompetenzen das Wissen und die Einstellungen, die für eine ressourceneffiziente Gesellschaft nötig sind.¹⁰ Viele Definitionen nehmen zudem eine Differenzierung in zwei Hauptkategorien vor:

- **Fachlich-technische Kompetenzen:** spezifisches Wissen für grüne Technologien (z. B. Installation von Photovoltaik, erneuerbare Energien, Abwasserbehandlung).¹¹
- **Überfachliche (transversale) Kompetenzen:** nachhaltiges Denken, Anpassungsfähigkeit und Umweltbewusstsein, die branchenübergreifend wirken.¹²

7 www.cedefop.europa.eu/de/tools/vet-glossary [2025-07-15]; Baumbast et al. 2014.

8 Cedefop 2023, Seite 14 ff.

9 BMB / BMWFW 2017, Seite 13.

10 »Green skills are the knowledge, abilities, values and attitudes needed to live in, develop and support a sustainable and resource-efficient society.« www.unido.org/stories/what-are-green-skills [2023-05-07]. Übersetzung aus: <https://marie.wko.at/nachhaltigkeit/wo-green-skills-besonders-gefragt-sind.html> [2024-07-22].

11 Pavlova 2018; Cedefop Glossary: www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=G [2026-02-05].

12 European Commission – JRC 2022; Pavlova 2018, Seite 6; UNESCO 2017.

Auch zu Green Jobs gibt es keine universell anerkannte Definition, jedoch konsistente Ansätze von öffentlichen Einrichtungen wie z.B. UNEP oder ILO, die Green Jobs als Arbeitsplätze definieren, die Ökosysteme schützen, CO₂-Emissionen senken oder Abfall minimieren.¹³ Das österreichische Klimaschutzministerium definiert sie als Arbeitsplätze im Umweltsektor.¹⁴

Zudem wird der Begriff »Greening of Jobs« verwendet und beschreibt die ökologische Transformation bestehender Berufe.¹⁵ Ein Beispiel ist der / die InstallateurIn, dessen / deren Profil sich hin zu Wärmepumpen und Biomasse wandelt.

Grüne Initiativen und Validierung in Österreich: Praxis und Synergien

Österreich verfügt über ein dichtes Netz an innovativen Programmen, um klimarelevante Kompetenzen in der Arbeitswelt zu verankern. Die Untersuchung zeigt, dass das Land zudem auf einer soliden Expertise im Validierungswesen aufbauen kann, um neue Wege an der Schnittstelle zu den Green Skills zu beschreiten.

Struktur der grünen Initiativen

Die praktischen Maßnahmen zur Förderung ökologischer Kompetenzen sind zweigeteilt:

- **Nationale Ebene:** Hier werden durch Ministerien (v.a. das BMLUK) strategische Rahmenbedingungen wie der Masterplan green jobs oder der Aktionsplan »Just Transition« gesetzt.
- **Regionale Ebene:** In den Bundesländern zeigt sich eine heterogene, aber innovative Landschaft aus unternehmens- und forschungsgestützten Clusternetzwerken und spezifischen Weiterbildungsakademien.

Die folgenden regionalen grünen Initiativen werden im vorliegenden Bericht jeweils kurz vorgestellt.

¹³ UNEP et al. 2008, Seite 3; www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm [2024-07-22].

¹⁴ www.bmluk.gv.at/themen/klima-und-umwelt/nachhaltigkeit/green-economy-und-green-finance/greenjobs.html [2026-02-05].

¹⁵ Janser 2018.

Tabelle 0-1: Überblick zu den regionalen grünen Initiativen in Österreich

	Name	Bundesland	Link
Cluster / Netzwerk / Informations- plattform	Green Tech Valley	Steiermark, Kärnten, Burgenland	www.greentech.at
	Green Jobs for you	Niederösterreich	www.greenjobs-noe.at/de
	ecoplus-Cluster	Niederösterreich	www.ecoplus.at
	Circular Economy Vorarlberg	Vorarlberg	www.wisto.at/services/innovationsnetzwerk
	Cleantech-Cluster	Oberösterreich	www.cleantech-cluster.at
Aus- und Weiterbildungs- angebot / -plattform	Green Transformation Academy Austria (GreetA)	Steiermark, Kärnten, Burgenland	https://greentransformation.academy/
	GoGreenSkills	Steiermark	www.gogreenskills.at
	eNu-Akademie	Niederösterreich	www.enu.at/akademie
	Green Campus	Vorarlberg	www.digitalcampusvorarlberg.at/green-campus
	Öko-Booster	Wien	www.waff.at/oeko-booster
	Energy Academy	Oberösterreich	www.cleantechcluster-energie.at/alle-veranstaltungen/veranstaltungen/energy-academy
Förder- programme / Initiativen	Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie	Tirol	www.tirol.gv.at/landesentwicklung/nachhaltigkeits-und-klimakoordination/tiroler-nachhaltigkeits-und-klimastrategie
	Arbeitsbündnis Green Jobs	Steiermark	https://greenjobs-steiermark.ams.at/home.html#green-jobs-für-die-steiermark
	Energie- und Umweltagentur	Niederösterreich	www.enu.at
	Bildungskonto für Digitali- sierung und Klimaschutz	Wien	www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/das-bildungskonto-fuer-digitalisierung-klimaschutz
	Impuls-Qualifizierungsverbund	Oberösterreich	www.upperwork.at/foerderprogramm/impuls-qualifizierungsverbund

Quellen: siehe angeführte Links [2025-07-30].

Die österreichische Validierungslandschaft

In der österreichischen Bildungslandschaft dient die systematische Validierung von Kompetenzen als Ausgangspunkt, um berufliche Perspektiven zu eröffnen oder individuelle Bildungswege zu planen. Die vorliegende Studie bündelt diese Maßnahmen unter dem Begriff »Validierungsangebote« und strukturiert sie nach ihrer Verfügbarkeit (dauerhaft versus befristet) sowie ihrer Zielsetzung (z. B. Erlangung von Berufsabschlüssen oder Identifikation von Weiterbildungsbe-

darfen). Dabei werden sowohl aktuell etablierte Formate als auch methodisch relevante, bereits abgeschlossene Pilotprojekte analysiert, um ein fundiertes Bild der praktischen Umsetzung zu zeichnen.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die dauerhaften Validierungsangebote in Österreich, die im vorliegenden Bericht kurz präsentiert werden:

Tabelle o-2: Überblick zu den Validierungsangeboten in Österreich

Ziel	Bezeichnung	Methode	Link
Erlangung einer Berufsausbildung	Außerordentliche Lehrabschlussprüfung	Praktische und theoretische Fachprüfung durch ExpertInnen	www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333305
	FacharbeiterInnen-Intensivausbildung	Clearinggespräch und Eignungstest sowie praktische und theoretische Abschlussprüfung durch ExpertInnen	www.waff.at/fachkraeftezentrum/blog/facharbeiterinnen-intensivausbildung-fia
	Du kannst was!	Kompetenzfeststellung durch praktische Arbeitsproben und Selbsteinschätzung	https://sbg.arbeiterkammer.at/dukannstwas https://vbg.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/zweiterbildungsweg/Folder_Dukannstwas.pdf
	Meine Chance – Ich kann das!	Selbsteinschätzung in Begleitung von ExpertInnen und Kompetenzfeststellungsverfahren	www.zib-training.at/kurs/wiener-erkennungssystem-lap
	Qualifikationspass Wien	Erstellung eines Portfolios	www.wien.gv.at/arbeit/waff/qualifikationspass.html
	Kompetenz mit System	Kompetenzfeststellung, -bewertung und Validierung, praktische und theoretische Überprüfung durch ExpertInnen	www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system
	FiT – Technische Vorqualifizierung Burgenland	Gespräch (Clearing) und Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/fit-vorquali-bglid
Identifizierung möglicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	BBE Chance 2025	Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/bbe_chance_2025
	Fokus Zukunft	Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/fokus-zukunft
	Wiedereinstieg mit Zukunft	Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/wiedereinstieg-mit-zukunft-scheibbs
Praktische Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund	BBE Kompetenzzentrum	Persönlichkeitstest, Potenzialanalyse, theoretische und fachpraktische kompetenzorientierte Assessments	www.oejab.at/bildung-integration/bpi/qualifikationscheck/kompetenzzentrum
	MANA	Kompetenzbilanzierung	https://mana.bpi.ac.at/index.php/de
	KomIn	Biographische Methode und Identifizierung der Kompetenzen mittels Kompetenzkarten	https://migrare.at/a/komin

Quellen: siehe angeführte Links [2025-07-30].

Ausblick Österreich: Höhere Berufliche Bildung (HBB)

Erste Schnittstellen zwischen Green Skills und Validierung zeigen sich besonders im Bereich der Höheren Beruflichen Bildung (HBB). Seit 2024 ermöglicht dieser Weg, ökologische Expertise (z. B. »HBQ Technische Beratung für Energieeffizienz«¹⁶) auf NQR-Niveau 5 bis 7 formal validieren zu lassen.¹⁷ Dies sichert eine effiziente Deckung des Fachkräftebedarfes für die grüne Transformation, indem direkt am Arbeitsplatz erworbene Kompetenzen zertifiziert werden. Zukünftig sind weitere HBB-Qualifikationen in den Berufsfeldern Handel, Installation, Elektrotechnik, Heizungstechnik, Kraftfahrzeugtechnik und Industrie geplant, z. B. Qualifikationen zu Green Technology, Smart Home, E-Mobility oder zu Wasserstoffstrategien.¹⁸

Good-Practice-Beispiele zur Validierung von Green Skills

Im vorliegenden Bericht werden innovative Modelle analysiert, die ökologische Nachhaltigkeit und berufliche Anerkennung wirksam verknüpfen. Die Beispiele wurden anhand ihrer Übertragbarkeit, Innovationskraft und systemischen Verankerung ausgewählt.¹⁹

Die Untersuchung beleuchtet unterschiedliche Ansätze, die als Vorbilder für die Integration von Green Skills dienen können:

- **Irland** (Strategische Flexibilität): Mit der Strategie »Green Skills 2030« verfolgt Irland einen dezentralen Weg. Ein starkes Netzwerk von Bildungsinstitutionen setzt nationale Klimaziele operativ um und gewährleistet so eine hohe Flexibilität bei der Anpassung an regionale Arbeitsmarktbedarfe.
- **Deutschland** (Systemische Rechtsgrundlage): Durch das 2025 in Kraft getretene Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) hat Deutschland einen systemischen Meilenstein gesetzt. Es schafft erstmals einen bundesweiten Rechtsanspruch auf die Validierung beruflicher Handlungsfähigkeit und bietet damit eine hochgradig standardisierte Struktur.
- **Vereinigtes Königreich** (Pragmatische Industriekooperation): Das britische Modell zeichnet sich durch eine enge Verzahnung von Regierung und Wirtschaft aus. Instrumente wie der Energy Skills Passport ermöglichen Fachkräften einen schnellen, unbürokratischen Kompetenztransfer in grüne Sektoren.

16 https://ris.bka.gv.at/Dokumente/PruefGewO/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_.pdfsig [2025-10-03].

17 www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/HBB-Gesetz.html [2026-03-18].

18 www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:4ab55cda-1f59-4412-8cbd-2b1f9896261e/241205_HBB-status-quo_hoelbl.pdf [2025-10-03].

19 Maynard 2006.

- **Belgien und Schweden** (Qualität und Koordination): Diese Länder dienen als europäische Referenz für Qualitätssicherung. Durch zentrale Koordinationsstrukturen und innovative Spezialisierungen in der Branchenvalidierung erzielen sie eine besonders hohe Akzeptanz der Zertifikate am freien Markt.

Im vorliegenden Bericht werden folgende Good-Practice-Beispiele präsentiert:

- **Irland:** »Green Skills 2030« und die Rolle der Education and Training Boards (ETBs), »Skills to Advance« sowie das lernerzentrierte RPEL-Modell des ETB Limerick and Clare.
- **Deutschland:** Bundesvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) sowie die Servicestelle Validierung.
- **United Kingdom (UK):** LCL Awards, Energy Skills Passport sowie CITB und CSCS.
- **Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel):** Consortium de Validation des Compétences (CVDC).
- **Schweden:** Nationale Agentur für Höhere Berufsbildung (MYH) sowie Branchenvalidierung.

Die folgende Tabelle bietet einen vergleichenden Überblick über die Steuerungsmodelle, Schwerpunkte und Methoden in den Ländern der ausgewählten Good-Practice-Beispiele:

Tabelle 0-3: Überblick zu den Good-Practice-Beispielen: Green Skills und Validierung

Land	Steuerungsmodell	Kernfokus Green Skills	Validierungsmethode	Besonderheit
Irland	Dezentral über 16 ETBs, staatlich gefördert	Mikroqualifikationen; Fokus auf KMU und Nachhaltigkeit	LernerInnenorientierung, Portfolios und Coaching	Vollständige Kostenübernahme für Niveaus 4/5
Deutschland	Gesetzlich via Kammern (IHK / HWK / LWK) mit Unterstützung der Validierungsstelle	Handwerkliche Umweltberufe	Gleichwertigkeitsprüfung durch ExpertInnen	Rechtsanspruch auf Validierung seit 2025
UK	Branchengesteuert, regulatorisch durch Ofqual	Sektorale Tiefe (PV, Wärme, Offshore-Wind)	Portfolios, Fachgespräche und On-Site Assessments	Energy Skills Passport für Sektorwechsel
Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel)	Zentrales Steuerungsorgan (CVDC)	Berücksichtigung von grünen transversalen Kompetenzen bei allen Berufen	Realistische Arbeitssimulationen	Verknüpfung mit Gehaltsanreizen im öffentlichen Dienst
Schweden	Staatliche Förderung und zentrale Koordinierung (MYH), starke Branchenautonomie	Fokus auf industrielle Transformation und Recycling	SeQR-basierte Lernergebnisbewertung	Langjährige Validierungserfahrungen, breites Validierungsangebot

Quelle: eigene Darstellung.

Wie die Tabelle verdeutlicht, gibt es keinen Einheitsweg. Die Modelle lassen sich jedoch entlang mehrerer zentraler Differenzierungsmerkmale analysieren:

Steuerung: Staatliche Rahmensetzung versus Branchenspezifikation

Ein wesentlicher Unterschied liegt im Grad der Zentralisierung von Validierungsstandards. Während Deutschland und Belgien auf starke gesetzliche Rahmenbedingungen setzen, um landesweit einheitliche Validierungsstandards zu garantieren, werden in Schweden für jede Branche eigene Validierungsmodelle entwickelt, die an die jeweiligen Bedürfnisse der Branche angepasst sind; auch das Vereinigte Königreich vertraut auf die Agilität der Branchen und die Industrieverbände definieren selbst, welche Green Skills aktuell benötigt werden.

Dies führt zu einer hohen Reaktionsgeschwindigkeit auf technologische Neuerungen, wie etwa im Bereich der Wärmepumpentechnik oder der Offshore-Windkraft.

Methodik: Von der Simulation zur Portfolio-Prüfung

Die Tabelle zeigt eine enorme Bandbreite an Prüfungsmethoden:

- **Belgien:** Belgien sticht durch reale Arbeitssimulationen hervor. Dies ist besonders niederschwellig, da keine umfangreiche schriftliche Dokumentation durch die Teilnehmenden nötig ist. Auch in UK werden On-Site Assessments eingesetzt.
- **Irland und United Kingdom (UK):** Irland und UK nutzen zudem Portfolio-Ansätze. Hier wird die berufliche Biographie systematisch aufgearbeitet, was die Reflexionsfähigkeit der Lernenden stärkt.
- **Deutschland:** Deutschland fokussiert auf die Gleichwertigkeitsprüfung, um sicherzustellen, dass non-formale und informelle Kompetenzen exakt dem hohen Standard des dualen Ausbildungssystems entsprechen.
- **Schweden:** Schweden setzt zumeist auf eine Kombination aus theoretischer und praktischer Überprüfung, wobei dies je nach Branche unterschiedlich ausgestaltet sein kann. Beispielsweise kann die praktische Prüfung in Unternehmen oder in Validierungszentren stattfinden.

Strategische Verknüpfung mit Green Skills

Besonders hervorzuheben ist die Integration der grünen Dimension. Irland nutzt Mikroqualifikationen als flexible Bausteine für v. a. KMU-Mitarbeitende.

Im Gegensatz dazu verfolgen die Good-Practice-Beispiele aus UK einen zertifikatszentrierten Weg, bei dem die Validierung als Eintrittskarte für spezifische Märkte dient.

Belgien wählt den integrativen Weg: Grüne transversale Kompetenzen werden in allen Validierungsverfahren mit erhoben.

Validierung als Instrument der Just Transition

Ein zentraler Aspekt der untersuchten Good-Practice-Beispiele ist die soziale Komponente. Validierung verhindert, dass erfahrene Fachkräfte in einer sich wandelnden Wirtschaft abgehängt werden.

Ein Beispiel dafür ist der britische Energy Skills Passport. Er fungiert als Übersetzungsdienst für das Know-how von Beschäftigten aus dem fossilen Öl- und Gassektor, um dieses für erneuerbare Energien nutzbar zu machen.

In Irland und Belgien steht zudem der Abbau von Barrieren im Vordergrund: Die Kostenfreiheit der Verfahren (bis zu einem bestimmten NQR-Niveau in Irland bzw. generell in Belgien) stellt sicher, dass Validierung als Motor für sozialen Aufstieg funktioniert.

Qualitätssicherung und Marktakzeptanz

Damit die Anerkennung grüner Kompetenzen Wirkung entfaltet, müssen die Zertifikate am Arbeitsmarkt eine hohe Glaubwürdigkeit besitzen.

In Deutschland garantiert die gesetzliche Basis, dass ein Validierungszertifikat denselben Wert hat wie ein klassischer Abschluss.

Auch in UK setzt man darauf, dass die Anforderungen für eine Validierung identisch mit jenen einer klassischen Ausbildung sind, wodurch für Unternehmen der Wert dieser Zertifikate klar ersichtlich ist.

In Schweden sorgt die langjährige Erfahrung mit dem Qualifikationsrahmen (SeQR) sowie dem sozialpartnerschaftlichen Austausch bei der Erstellung von Validierungsstandards für das Vertrauen der Wirtschaft in validierte Lernergebnisse.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kombination aus flexiblen Lernwegen (wie Mikroqualifikationen) und robusten, qualitativ hochwertigen Validierungsverfahren das Rückgrat einer klimaneutralen Wirtschaft bilden könnte. Die Good-Practice-Beispiele zeigen, dass ein erfolgreiches System vier Bedingungen erfüllen muss:

- **Niederschwelligkeit:** regionale Nähe, Coaching und Kostenfreiheit für (formal) gering- bis mittelqualifizierte Personen (Beispiel: Irland).
- **Rechtssicherheit:** eine klare gesetzliche Basis und Gleichwertigkeit zu formalen Abschlüssen (Beispiel: Deutschland).
- **Agilität:** schnelle Reaktion auf technologische Änderungen durch Branchenbeteiligung (Beispiel: UK).
- **Anreizsysteme:** Verknüpfung mit Gehaltsvorteilen oder Karrierewegen (Beispiel Belgien).

Indem die individuelle Lebensleistung wertgeschätzt und gleichzeitig der Bedarf der Wirtschaft an Green Skills effizient gedeckt wird, kann die Validierung vom Nischenprodukt zum zentralen Motor der Beschäftigungspolitik aufsteigen.

Nutzen und Wirkungsweisen der Validierung: Ein strategischer Hebel

Die Auswertung theoretischer Grundlagen und internationaler Praxisbeispiele macht deutlich: Validierung ist weit mehr als ein administratives Ersatzinstrument für formale Schulabschlüsse. Sie fungiert als strategischer Motor für die wirtschaftliche Transformation, indem sie non-formal und informell erworbenes Wissen in offiziell anerkannte und am Markt verwertbare Kompetenznachweise verwandelt. Ihr Nutzen entfaltet sich auf drei Ebenen: individuell, betrieblich und gesamtwirtschaftlich.

Der Nutzen für das Individuum: Sichtbarkeit und Empowerment

Der Kern der Validierung liegt in der Transformation von unsichtbarer Praxiserfahrung in offiziell anerkannte Belege beruflicher Handlungsfähigkeit.

- **Karrieremobilität und rechtliche Gleichstellung:** Die Identifikation vorhandener Kompetenzen erlaubt fundierte Laufbahnentscheidungen. Ein wichtiges Beispiel bietet Deutschland: Wird eine vollständige Vergleichbarkeit festgestellt, ist die Person rechtlich mit formalen AbsolventInnen gleichgestellt. Dies öffnet Türen zu höheren Fortbildungen (z. B. Bachelor Professional) oder erteilt die gesetzliche Lehrlingsausbildungsbefugnis – ohne dass jemals eine klassische Lehre absolviert wurde.
- **Vermeidung redundanter Lernschleifen:** Validierung verkürzt Ausbildungszeiten massiv. Besonders in der Green Transition ist dies ein kritischer Erfolgsfaktor. Für Personen über 40 Jahre mit familiären Verpflichtungen wird der Umstieg auf einen Green Job oft erst dadurch finanziell und zeitlich machbar, dass bereits vorhandenes Wissen angerechnet wird, statt bei null anzufangen.
- **Psychologische Stärkung:** Die formale Zertifizierung steigert das Selbstbewusstsein und die Verhandlungsposition in Bewerbungsprozessen. Da Validierung oft Teil einer Kette aus Coaching und Nachqualifizierung ist, wirkt sie als Katalysator für lebenslanges Lernen.

Der betriebliche Nutzen: Personalentwicklung und Bindung

Für Unternehmen ist die Validierung ein Präventionswerkzeug gegen den Fachkräftemangel und ein Instrument zur Hebung interner Potenziale.

- **Präzise Personalentwicklung:** Betriebe nutzen Validierungsverfahren als Diagnosetool, um den Ist-Stand der Kompetenzen der Belegschaft zu ermitteln. Auf dieser Basis können gezielte Up- und Reskilling-Strategien entwickelt werden, die exakt an den Kompetenzlücken ansetzen.
- **Mitarbeiterbindung durch Wertschätzung:** Entgegen der Befürchtung, zertifizierte Fachkräfte könnten das Unternehmen schneller verlassen, zeigt die Praxis das Gegenteil: Die Investition in die Zertifizierung der MitarbeiterInnen wird als hohe Wertschätzung wahrgenommen, was die Betriebstreue und die Motivation steigert.

- **Wettbewerbsvorteile in der Green Economy:** In Sektoren wie den erneuerbaren Energien sind zertifizierte Qualitätsstandards oft Voraussetzung für staatliche Förderungen oder die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen. Personal mit validierten grünen Kompetenzen sichert hier den Marktzugang.

Nutzen für die Arbeitsmarktverwaltung (PES) und Gesellschaft

Für öffentliche Institutionen erweist sich Validierung als ein effizientes Instrument mit vielen Vorteilen, etwa zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt und zur gezielten Nutzung vorhandener Kompetenzen.

- **Messbare Beschäftigungseffekte:** Daten aus Belgien (CVDC) belegen, dass über 50 Prozent der arbeitslosen TeilnehmerInnen nach einer Validierung eine signifikante Verbesserung ihrer Arbeitsmarktsituation erfahren – sei es durch direkte Einstellung oder den Einstieg in verkürzte Fachausbildungen.
- **Effizienzsteigerung in der Vermittlung:** Validierung kann als Clearingtool dienen. Anstatt Arbeitsuchende in Standardkurse zu schicken, erkennt die Arbeitsmarktverwaltung schneller, welche spezifische Nachqualifizierung tatsächlich notwendig ist. Dies spart öffentliche Ressourcen und verkürzt die Dauer der Arbeitslosigkeit.
- **Strukturwandel moderieren:** Validierung ermöglicht den hocheffizienten Transfer von Fachkräften aus schrumpfenden Industrien (z.B. fossile Brennstoffe) in grüne Zukunftssektoren (z.B. Windenergie).

Herausforderungen in der Praxis

Trotz der hohen Wirksamkeit bestehen Barrieren. Sprachhürden erschweren den Zugang für MigrantInnen, während ein robuster Arbeitsmarkt paradoxerweise den Anreiz senken kann: Wenn Personen auch ohne Zertifikat sofort Arbeit finden, sinkt die Bereitschaft, aufwendige Validierungsverfahren zu durchlaufen.

Weiters ist es wichtig, dass die Informationen über die Möglichkeiten der Validierung bei allen relevanten Stakeholdern, also Unternehmen, Einzelpersonen oder PES, ankommen. Die Analysen ergaben, dass dies insbesondere dann besser funktioniert, wenn es eine zentrale Anlaufstelle für Validierung gibt (wie in Schweden, Belgien und Deutschland).

Gemeinsame Erfolgsfaktoren

Die Analyse der Good-Practice-Beispiele in Irland, Deutschland, Großbritannien, Belgien und Schweden zeigt, dass eine wirksame Validierung im Kontext der Green Transition auf vier zentralen Säulen basiert.

- **Strategische Verankerung:** Klimaziele müssen direkt mit dem Bildungssystem gekoppelt sein. Während Irland Klimapläne in Weiterbildungsaufträge übersetzt, sichert Deutschland durch das BVaDiG einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Validierung.
- **Agilität durch Modularisierung (Stackability):** Angesichts des schnellen technologischen Wandels sind stapelbare Mikroqualifikationen bzw. Micro-Credentials effizienter als komplette Berufsabschlüsse. Belgien und Irland zeigen, wie Teilzertifikate die unmittelbare Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.
- **Branchenhoheit und Marktnähe:** Die Akzeptanz steigt, wenn die Wirtschaft die Standards mitdefiniert. In Schweden, Deutschland und Belgien bestimmen Sozialpartner die Inhalte; UK nutzt digitale Kompetenzpässe (Energy Skills Passport) für den Sektorwechsel.
- **Barrierefreiheit:** Der Abbau finanzieller und bürokratischer Hürden ist essenziell. Belgien bietet kostenlose Verfahren an, während in UK die Kompetenzen direkt am Arbeitsplatz (On-Site Assessments) festgestellt werden können.

Vergleich der Ansätze und Impulse für das AMS

Die folgende Tabelle verdeutlicht die spezifischen Stärken der untersuchten Länder bzw. deren Good-Practice-Beispiele und leitet konkrete Impulse für die österreichische Praxis ab:

Tabelle o-4: Überblick zu den unterschiedlichen Ansätzen der analysierten Länder bzw. zu den Good-Practice-Beispielen

Land	Zentraler Ansatz	Stärken für die Green Transition	Übertragbarkeit / Impulse für das AMS
Irland	Strategisch-flexibel	Enge Verzahnung von Klimazielen (»Green Skills 2030«) mit Bildungsangeboten. Fokus auf kurze, zertifizierte Mikroqualifikationen	Modulares Lernen: Einführung von stapelbaren grünen Minizertifikaten in bestehende AMS-Maßnahmen
Deutschland	Systemisch-gesetzlich	Rechtsanspruch auf Validierung für über-25-jährige Personen (BVaDiG), auch für grüne duale Berufe (z. B. Umweltechnologie)	Standardisierung: Schaffung klarer, rechtssicherer Bewertungsraster für ökologische Kompetenzen in Facharbeiterberufen
Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel)	Institutionell-zentralisiert	Zentrale Steuerung (CVDC). Grüne Kompetenzen werden als verpflichtende transversale Kriterien in fast alle Berufe eingebettet (z. B. Abfallvermeidung in der Gastronomie)	Transversale Integration: ökologische Mindeststandards als fixer Bestandteil jeder Kompetenzfeststellung, nicht nur in grünen Berufen
UK	Pragmatisch-industrienah	Energy Skills Passport für den schnellen Wechsel zwischen Branchen (z. B. von Öl zu Windkraft). On-Site Assessments zur Validierung direkt am Arbeitsplatz	Branchenmobilität: digitale Kompetenzpässe zur Sichtbarmachung übertragbarer Fähigkeiten für QuereinsteigerInnen in die Green Economy
Schweden	Dezentrale Branchen-validierung	Sozialpartner (Gewerkschaften, Arbeitgeber) definieren Standards für grüne Berufe gemeinsam. Hohe Marktakzeptanz durch starke Praxisorientierung	Sozialpartner-Dialog: verstärkte Einbindung der Fachverbände bei der Entwicklung von Validierungsangeboten zu Green Skills für den österreichischen Arbeitsmarkt

Quelle: eigene Darstellung.

Notwendige Transformationsschritte für Österreich

- **Abkehr von der Vollabschluss-Fixierung:** Österreich könnte verstärkt auf verwertbare Teilergebnisse setzen. Diese ermöglichen es insbesondere (formal) Geringqualifizierten, zeitnah Erfolge am Arbeitsmarkt zu erzielen, ohne sofort die Hürde einer z. B. umfassenden Lehrabschlussprüfung nehmen zu müssen.
- **Prozessintegrierte Diagnostik:** Validierung sollte weg vom schulischen Prüfsetting hin zum Arbeitsplatz. Digitale Tools (z. B. Apps zur Selbsteinschätzung) können den Dokumentationsaufwand reduzieren und während betrieblicher Praktika als begleitendes Diagnoseinstrument dienen.
- **Sichtbarmachung transversaler Skills:** Ökologische Grundhaltungen (Umweltbewusstsein, Nachhaltigkeit) sollten als obligatorische Bestandteile in alle Validierungsstandards aufgenommen und auf Zertifikaten explizit ausgewiesen werden.
- **Einbindung der Sozialpartner:** Die Entwicklung grüner Validierungsraaster darf kein rein administrativer Prozess sein. Branchenverbände sollten konsequent in die Erstellung der Standards eingebunden werden, um die Marktrelevanz und -akzeptanz zu sichern.

Potenziale und Barrieren

Für die Kernzielgruppe der (formal) gering- bis mittelqualifizierten Personen bietet die Validierung enorme Aufstiegschancen. Sie macht jahrelange Praxiserfahrung sichtbar und wirkt als psychologischer Türöffner. Durch die Anrechnung von Vorkenntnissen werden Ausbildungszeiten verkürzt, was eine Umqualifizierung neben familiären Verpflichtungen erst möglich macht.

Dennoch bestehen erhebliche Barrieren:

- **Methodische Hürden:** Hohe Anforderungen an Schriftlichkeit und Reflexion (Portfolios) können abschreckend wirken.
- **Finanzielle Hürden:** Ohne vollständige Kostenübernahme bleibt die soziale Selektivität bestehen.
- **Sprachliche Hürden:** Fachsprachliche Anforderungen in theoretischen Assessments führen oft zum Scheitern trotz praktischer Exzellenz.

Validierung wird nur dann zum echten Motor der Fachkräftesicherung, wenn sie niederschwellig, finanziell abgesichert und durch Mentoring flankiert wird. Sie kann dadurch als barrierefreier Übersetzungsdienst zwischen individueller Lebensleistung und den Anforderungen der Green Economy fungieren.

Handlungsempfehlungen für das AMS Österreich: Validierung als Motor der Green Transition

Die ökologische Transformation der Arbeitswelt bietet Österreich die Chance, die Kompetenzvalidierung zu einem flächendeckenden Gesamtsystem weiterzuentwickeln. Um die EU-Ratsempfehlungen zur Validierung umzusetzen und die Klimaziele zu erreichen, sollte die Anerkennung non-formal und informell erworbener Green Skills rechtssicher und praxisnah gestaltet werden. Ein zentraler Ansatzpunkt könnte hierbei das neue Gesetz zur Höheren Beruflichen Bildung (HBB) sein, das grüne Kompetenzen in seinen Validierungsverfahren verankert.

Strategische Steuerung: Die Bundesebene als Anker

Um die Validierung optimal auszurichten, bedarf es einer verstärkten strategischen Steuerung auf Bundesebene. Empfohlen wird die Einrichtung einer bundesweiten Taskforce für Validierung. Diese Kompetenzstelle könnte:

- **Qualitätsstandards sichern:** einheitliche Kriterien entwickeln, um das Vertrauen der Wirtschaft in Validierungszertifikate (insbesondere für Green Skills) zu stärken.
- **Stakeholder vernetzen:** den Dialog zwischen Ministerien, Sozialpartnern und dem AMS moderieren.
- **Sichtbarkeit schaffen:** Informationskampagnen steuern, die das Instrument bei Betrieben, Beschäftigten und Arbeitsuchenden bekannt machen.

Integration grüner Kriterien in bestehende Instrumente

Das AMS könnte seine etablierten Programme nutzen, um ökologische Kompetenzen sichtbar zu machen:

- **Erweiterung von Kompetenz mit System (KMS):** Integration grüner Teilmodule in bestehende Matrizen, damit AbsolventInnen ihre Befähigung z. B. für Ressourceneffizienz oder nachhaltige Produktion explizit ausgewiesen bekommen.
- **»Green Skills Check« im Clearing:** Vor der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA) könnten non-formal und informell erworbene grüne Kompetenzen identifiziert werden, um Ausbildungspfade individuell zu verkürzen.
- **Ökologisierung des Qualifikationspasses:** Transversale Kompetenzen wie systemisches Denken oder Abfallvermeidung könnten standardisiert dokumentiert werden.

Förderung modularer Qualifizierungspfade (Micro-Credentials)

In Anlehnung an das irische Modell könnte das AMS auf kurze, zertifizierte Einheiten setzen:

- **Stapelbare Zertifikate (Stackable Credentials):** Gemeinsam mit Instituten wie WIFI oder BFI könnten modulare Kurzqualifizierungen entwickelt werden, die schrittweise zum formalen Abschluss führen.
- **Branchenkooperation:** Die Module könnten in enger Abstimmung mit Betrieben bzw. Branchenverbänden entwickelt werden, um unmittelbare Marktrelevanz zu garantieren.
- **Transversale Einheiten:** Förderung branchenübergreifender Module, z. B. zu Nachhaltigkeit oder Kreislaufwirtschaft, als Zusatzqualifikation für bestehende AMS-Maßnahmen.

Stärkung der Beratungskompetenz und Diagnostik

AMS-BeraterInnen (einschließlich BIZ-BeraterInnen) können als NavigatorInnen der Transformation fungieren:

- **Schulungen zur Identifizierung von übertragbaren Kompetenzen:** Methodenkompetenz, um Fähigkeiten aus schrumpfenden Sektoren (z. B. Kfz-Verbrenner) für Zukunftsfelder (E-Mobilität, Windkraft) nutzbar zu machen.
- **Digitale Selbsteinschätzung:** Einsatz von Online-Tools, die KundInnen helfen, ihre impliziten grünen Kompetenzen vor dem Beratungsgespräch zu entdecken.
- **Informationsdrehscheibe:** gezielte Aufklärung für Einzelpersonen über Validierungs- und Zertifizierungswege (z. B. via HBB-Gesetz) und für Unternehmen zur Identifikation interner Potenziale.

Vernetzung mit bestehenden Clustern und der Wirtschaft

Validierung ist nur erfolgreich, wenn die Ergebnisse von Arbeitgebern als Einstellungskriterium wertgeschätzt werden.

- **Cluster als Architekten für Validierungsstandards:** Netzwerke wie das Green Tech Valley oder der Cleantech-Cluster könnten gemeinsam mit dem AMS entsprechende Validierungsstandards definieren, die auf technologische Trends in der jeweiligen Region oder Branche zugeschnitten sind.
- **Synergien mit regionalen Akademien:** Validierungsstellen könnten direkt an regionale Hubs, wie z. B. GreetA (Green Transformation Academy), angedockt werden, um individuelle Lernpfade vorab zu straffen.
- **Pilotprojekte und On-Site Assessments:** Validierung könnte verstärkt im realen Arbeitsprozess (z. B. während Placement-Stiftungen) stattfinden. Die Beobachtung am Arbeitsplatz reduziert Prüfungsängste und ist für Betriebe unmittelbar nachvollziehbar.
- **Regionale Kompetenzlandkarten:** Erstellung von »Green Skills Maps« für BeraterInnen, um KundInnen gezielt in regionale Zukunftsfelder zu vermitteln.

Ausblick

Die Validierung non-formaler und informeller Kompetenzen ist weit mehr als eine administrative Ergänzung. Sie ist ein strategischer Hebel, um den Green Skills Gap proaktiv zu schließen. In einer Welt, in der technologische Zyklen schneller ablaufen als formale Lehrpläne angepasst werden können, wird die Fähigkeit, Praxiserfahrung rechtssicher in anerkannte Qualifikationen zu transformieren, zum entscheidenden Standortfaktor. Das AMS kann hier als Brückenbauer zwischen individuellen Biographien und einer klimaneutralen Zukunft agieren.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Die europäische Wirtschaft befindet sich in einer tiefgreifenden Transformation hin zur Klimaneutralität. Dieser Wandel manifestiert sich am Arbeitsmarkt durch eine rasant steigende Nachfrage nach Green Jobs. Um diesen Übergang erfolgreich zu gestalten, ist es essenziell, dass ArbeitnehmerInnen über die notwendigen ökologischen Kompetenzen verfügen. In diesem Kontext gewinnt die Validierung von grünen Kompetenzen massiv an Bedeutung: Sie stellt sicher, dass vorhandene Fähigkeiten den Anforderungen nachhaltiger Berufsbilder entsprechen, und macht Fachkräftepotenziale sichtbar, die über informelle oder non-formale Wege erworben wurden.

Besonders angesichts des Fachkräftemangels im Umwelt- und Klimaschutzsektor bietet die Validierung einen innovativen Qualifizierungsweg. Sie ermöglicht es, Kompetenzen anzuerkennen, die außerhalb klassischer Bildungseinrichtungen erworben wurden, und erleichtert so den Umstieg in verwandte oder neue grüne Berufsfelder. Österreichische Validierungsmodelle wie Kompetenz mit System oder Du kannst was! verdeutlichen bereits heute, dass solche Verfahren eine gleichwertige Ergänzung zur traditionellen Berufsausbildung darstellen können.

Die vorliegende Studie verfolgt das Ziel, aktuelle und innovative Zugänge zur Validierung von grünen Kompetenzen zu präsentieren. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Untersuchung der Situation in Österreich sowie der Analyse europäischer Good-Practice-Beispiele. Die vorliegende Untersuchung strebt an:

- Eine fundierte Darstellung der Begrifflichkeiten und Verfahren rund um Validierung, Green Skills sowie Green und Greening Jobs zu liefern.
- Innovative Umsetzungsmodelle (Good-Practice-Beispiele) zu Validierung und Green Skills aus ausgewählten europäischen Ländern vorzustellen.
- Konkrete, anwendungsorientierte Handlungsempfehlungen für den österreichischen Arbeitsmarktcontext abzuleiten, um den künftigen Anforderungen der Green Economy gerecht zu werden.

1.2 Methodik und Aufbau der Studie

Um eine fundierte und praxisnahe Datenbasis für die Zielsetzungen dieser Studie zu schaffen, wurde ein mehrstufiges, komplementäres Forschungsdesign gewählt. Die methodische Umsetzung gliedert sich in drei zentrale Säulen: die theoretische Fundierung, die empirische Fallanalyse (europäisch und national) und die abschließende Synthese.

Theoretische Fundierung und Begriffsabgrenzung

Den Ausgangspunkt der Untersuchung bilden umfassende Desktop-Recherchen und Literaturanalysen. In dieser Phase werden nationale und internationale Fachliteratur, Strategiepapiere sowie aktuelle Forschungsberichte systematisch ausgewertet. Ziel ist es, ein präzises Begriffsraster zu erstellen, das die Termini wie Green Skills, Green Jobs und Greening Jobs klar voneinander abgrenzt. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Unterscheidung zwischen rein fachspezifischen grünen Kompetenzen und transversalen, überfachlichen Kompetenzen. Parallel dazu werden bestehende Validierungsmodelle und Kompetenzfeststellungsverfahren hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile sowie ihrer Verwertungsperspektiven am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem analysiert.

Empirische Erhebung und Good-Practice-Analyse

Auf Basis der theoretischen Vorarbeiten erfolgt im nächsten Schritt die Identifikation und Analyse europäischer Umsetzungsbeispiele. Der Fokus liegt hierbei auf innovativen Ansätzen zur Schließung des Green Skills Gap. Dieser empirische Teil gliedert sich in zwei Ebenen:

1. **Status quo in Österreich:** Nach der Klärung der Grundlagen widmet sich die Studie der praktischen Umsetzung in Österreich. Hierbei wird untersucht, wie die Transformation hin zu einer grünen Wirtschaft durch bestehende Projekte unterstützt wird.
 - Initiativen und Bildungsangebote: Vorstellung nationaler und regionaler Programme, die klimarelevante Kompetenzen in der Arbeitswelt verankern.
 - Die österreichische Validierungslandschaft: Analyse von Angeboten, die von formalen Berufsabschlüssen über die Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen bis hin zur praktischen Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund reichen.

Diese Erhebungsphase wurde mit August 2025 abgeschlossen.

2. **Europäische Good-Practice-Analyse:** Mittels definierter Auswahlkriterien – wie etwa der Effektivität der Verfahren, ihrer Nachhaltigkeit und der formalen Anerkennung der Ergebnisse – werden Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen europäischen Ländern ausgewählt.

ExpertInnen-Interviews

Ein zentrales Element der Datenerhebung bilden zehn leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews, die im Zeitraum von November 2025 bis Februar 2026 geführt wurden. Die GesprächspartnerInnen setzten sich aus VertreterInnen der untersuchten Praxisbeispiele, ArbeitsmarktextpertInnen sowie Fachleuten aus der Validierungs- und Bildungsforschung zusammen. Die Interviews dienen dazu, wertvolle Einblicke in die operative Umsetzung zu gewinnen, u. a. zu den folgenden Fragen:

- Wie werden non-formal und informell erworbene grüne Kompetenzen konkret sichtbar gemacht?
- Welche Akteure müssen für eine erfolgreiche Validierung zusammenarbeiten?
- Inwieweit finden transversale grüne Kompetenzen in den Verfahren Berücksichtigung?

Synthese und Ableitung von Handlungsempfehlungen

In der finalen Phase der Studie werden die Erkenntnisse aus der Desktop-Recherche, Literaturanalyse und den ExpertInnen-Interviews zusammengeführt und verdichtet. Dieser Prozess der Ergebnissynthese dient dazu, übergreifende Erfolgsfaktoren für die Validierung grüner Kompetenzen zu identifizieren. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Phase ist die Transformation der Forschungsergebnisse in anwendungsorientierte Anregungen. Diese münden in konkrete Empfehlungen für das AMS Österreich, um die Instrumente der Kompetenzfeststellung und -validierung auf die Erfordernisse der ökologischen Transformation auszurichten.

Der Aufbau des vorliegenden Berichts spiegelt dieses Vorgehen wider: Nach der Klärung der theoretischen Grundlagen (Kapitel 2) und der Analyse der österreichischen Praxis (Kapitel 3) folgt die detaillierte Vorstellung der europäischen Good-Practice-Beispiele (Kapitel 4), bevor abschließend die strategischen Schlussfolgerungen für den österreichischen Kontext präsentiert werden (Kapitel 5).

2 Validierung und Green Skills: Definitionen, Modelle, Verfahren

In einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt, die von demographischen Verschiebungen und einem verstärkten globalen Wettbewerb geprägt ist, gewinnt die effektive Nutzung aller verfügbaren Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen – unabhängig davon, wo und wie sie erworben wurden – entscheidend an Bedeutung.²⁰ Ein erheblicher Teil des Lernens findet außerhalb formaler Bildungseinrichtungen statt, sei es am Arbeitsplatz, in der Freizeit oder durch ehrenamtliches Engagement. Die Sichtbarmachung und formale Anerkennung dieser non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ist von großer Relevanz, um individuelle Potenziale zu erschließen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.²¹

Parallel dazu erfordert der globale Übergang zu einer nachhaltigen und kohlenstoffarmen Wirtschaft die Entwicklung und Anpassung spezifischer Fähigkeiten, die als Green Skills bezeichnet werden.²² Diese Kompetenzen sind nicht nur in explizit grünen Sektoren relevant, sondern in der gesamten Wirtschaft, da Unternehmen und Regierungen zunehmend Nachhaltigkeitsziele verfolgen (müssen) und strengere Umweltauflagen einführen. Die Validierung dieser grünen Kompetenzen ist somit ein entscheidender Faktor, um die grüne Transformation zu beschleunigen, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu steigern und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften in einer sich wandelnden Wirtschaft zu sichern.²³

In den letzten 20 Jahren wurde die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen wiederholt in der Bildungspolitik in Europa thematisiert. In einigen Ländern gab es bereits frühere Initiativen, die diese Konzepte vorbereiteten. Im französischsprachigen Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel) begannen erste Entwicklungen bereits 1991 in der Erwachsenenbildung und 2001 wurde auf föderaler Ebene festgelegt, dass jede/r ArbeitnehmerIn in ganz Belgien ein Anrecht auf eine Kompetenzfeststellung (Bilan de compétences) hat. 2003 wurde ein Kooperationsabkommen von der Föderation Wallonie-Brüssel unterzeichnet, um Mechanismen zur Anerkennung von Alltags- und Berufserfahrung zu schaffen; dieses wurde

20 Cedefop 2008.

21 <https://wba.or.at/de/fachinfo/definition-validierung.php> [2025-07-15].

22 <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=Green+skills> [2025-07-15].

23 <https://prism.sustainability-directory.com/area/green-skills-validation> [2025-07-15].

2019 erneuert und bekräftigt die politische Unterstützung sowie die Weiterentwicklung des Systems.²⁴

In Irland umfasst die Anerkennung von Lernergebnissen (Recognition of Prior Learning, kurz: RPL) alle Formen des Lernens (formal, informell und non-formal) und ermöglicht den Zugang zu oder den Erwerb von Qualifikationen auf den Stufen 1–10 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR). Es gibt eine gesetzliche Grundlage, die auf den Qualifications Act von 1999 zurückgeht. Die Umsetzung erfolgt durch eine langjährige Kooperation zwischen staatlichen Stellen und autonomen Bildungseinrichtungen. Obwohl die Regierung seit 2016 die Entwicklung einer einheitlichen nationalen RPL-Strategie anstrebt, ist diese noch nicht final eingeführt. Das Vorhaben bleibt jedoch fester Bestandteil der aktuellen Regierungsgagenda.²⁵

Schweden hat das System zur Validierung in den letzten Jahren grundlegend reformiert, um es als zentrales Werkzeug für das lebenslange Lernen und die Fachkräftesicherung zu nutzen. Was in den 1990er-Jahren als lokale Initiative begann, hat sich zu einer nationalen Struktur entwickelt. Meilensteine waren zwei Nationale Delegationen für Validierung (Valideringsdelegationen; 2004 und 2015) sowie die zentrale Koordinationsrolle der Nationalen Agentur für Höhere Berufsbildung (MYH) seit 2009. Validierung dient seit einigen Jahren primär der beruflichen Umorientierung (Reskilling) und Höherqualifizierung (Upskilling) der gesamten Erwerbsbevölkerung.²⁶

In England, wo die Berufsausbildung weniger reguliert ist, wurde das National Vocational Qualification (NVQ)-System entwickelt, das Lernprozesse bewertet und zertifiziert. Später wurde dieses System durch den Qualifications and Credit Framework (QCF) ersetzt, das vorsieht, Lerneinheiten mit Leistungspunkten zu versehen, die zu Qualifikationen führen; in diesem Zusammenhang wurde die Bezeichnung Recognition of Prior Learning eingeführt.²⁷

Die Entwicklung und Verbreitung von Validierungsverfahren in verschiedenen Ländern zeigen, wie vielfältig und komplex dieses Thema ist. Diese Heterogenität resultiert nicht nur aus länderspezifischen Unterschieden, sondern auch aus vielen anderen Faktoren. Dazu gehören unterschiedliche Ziele und Zielgruppen, regionale und bildungspolitische Besonderheiten, der Wert der ausgestellten Zertifikate, verschiedene gesetzliche Grundlagen, die Zusammensetzung der Akteure, methodisch verschiedene Verfahren zur Kompetenzfeststellung und -bewertung sowie der unterschiedliche Professionalisierungsgrad der Beteiligten. Diese Aspekte erschweren einen einheitlichen Diskurs und ein gemeinsames Verständnis von Validierung, trotz europaweiter Bemühungen, einheitliche Begriffe und Standards zu formulieren.²⁸

24 Antoine 2024.

25 Hawley-Woodall 2024, Seite 4f.

26 Persson 2024.

27 Schmid 2023, Seite 15.

28 Ebenda.

2.1 Validierung

Die Definition der Validierung, die im Rahmen dieses Berichts verwendet wird, ist jene der Empfehlung des Rates von 2012²⁹ zur Validierung des non-formalen und informellen Lernens. Validierung bezeichnet im Wesentlichen den Prozess der Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsinstitutionen erworben wurden. Das Hauptziel besteht darin, diese oft unsichtbaren Lernergebnisse sichtbar und auf dem Arbeitsmarkt oder im Bildungssystem verwertbar zu machen.³⁰ Gemäß Cedefop³¹ ist Validierung ein Prozess, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass Lernergebnisse wie Wissen, Sachkenntnis, Fähigkeiten und Kompetenzen, die in non-formalen oder informellen Umgebungen erworben wurden, anhand relevanter Standards bewertet werden.³² Die Unterscheidung zwischen den Lernformen ist hierbei grundlegend:

- **Informelles Lernen:** Informelles Lernen findet im Alltag statt, also beispielsweise am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit. Es ist unstrukturiert, nicht organisiert hinsichtlich von Lernzielen oder Lernzeiten und aus Sicht der Lernenden nicht beabsichtigt. Es wird oft als Lernen durch Erfahrung bezeichnet.
- **Non-formales Lernen:** Non-formales Lernen ist in planvolle Tätigkeiten eingebettet, die nicht ausdrücklich als formales Lernen bezeichnet werden. Es beinhaltet jedoch ein ausgeprägtes Lernelement und erfolgt aus Sicht der Lernenden intentional, oft mit strukturierten Lernzielen, Lernzeiten und Lernförderung. Beispiele hierfür sind Kurse oder Workshops außerhalb des formalen Bildungssystems.
- **Formales Lernen:** Formales Lernen hingegen findet in hochgradig formalisierten Bildungsprozessen in spezialisierten Einrichtungen wie Schulen oder Universitäten statt.³³

Die Validierung von Kompetenzen findet in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern Anwendung, insbesondere im Bildungssektor, auf dem Arbeitsmarkt sowie im Bereich des Ehrenamts:

- **Bildungssektor:** Seit den 1980er-Jahren haben viele europäische Staaten Strategien entwickelt, um berufliche Erfahrungen auf formale Qualifikationen oder Bildungsmodule anzurechnen. In Österreich bildet die 2017 verabschiedete Strategie die Grundlage; ihr Fokus liegt explizit auf der Anerkennung von Kompetenzen, die durch non-formale oder informelle Lernprozesse erworben wurden.³⁴
- **Arbeitsmarkt und HR:** Im betrieblichen Umfeld sind die Erfassung und die Dokumentation von Fähigkeiten ein zentrales Element des Personalmanagements. Auch wenn der Begriff »Validierung« hier seltener fällt, kommen dabei identische Instrumente wie Inter-

29 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [2024-07-19].

30 <https://wba.or.at/de/fachinfo/definition-validierung.php> [2025-07-15].

31 Cedefop ist das Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (www.cedefop.europa.eu).

32 Cedefop 2023, Seite 9.

33 www.cedefop.europa.eu/de/tools/vet-glossary [2025-07-15]; Baumbast et al. 2014.

34 BMB / BMWF 2017.

views, Tests oder Kompetenz-Assessments zum Einsatz. Ein Nachteil unternehmensinterner Verfahren ist jedoch ihre begrenzte Übertragbarkeit: Da sie oft stark auf spezifische Anforderungen eines Betriebs zugeschnitten sind, lassen sie sich nur schwer mit anderen Unternehmen vergleichen. Parallel dazu nutzen auch öffentliche Arbeitsmarktverwaltungen (wie das AMS in Österreich) die Kompetenzfeststellung, um das praktische Know-how von Arbeitssuchenden ohne formalen Abschluss sichtbar zu machen.

- **Freiwilligenarbeit:** Auch im Ehrenamt dient die Validierung dazu, durch Erfahrung gewonnenes Wissen greifbar zu machen. Freiwilligenorganisationen nutzen hierfür häufig eigene (analoge oder digitale) Zertifikate und Badges. Methodisch steht hier meist die formative Validierung im Vordergrund: Ziel ist primär die Selbstreflexion der Freiwilligen und die Bewusstmachung der eigenen Fähigkeiten.³⁵

2.1.1 Abgrenzung zur Anerkennung formaler Qualifikationen

Im Gegensatz zur Validierung, die sich auf die Bewertung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen konzentriert, bezieht sich Anerkennung im Kontext ausländischer Qualifikationen auf die rechtliche Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation mit einer nationalen Berufsqualifikation. Die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen wird folgendermaßen definiert: »Verfahren der offiziellen Anerkennung der Wertgleichheit von Qualifikationen (Zeugnissen, Diplomen oder Titeln), die in einem oder mehreren anderen Ländern oder Organisationen verliehen wurden, durch ein oder mehrere Länder oder Organisationen, einschließlich der damit verbundenen Rechte und Pflichten.

Kommentar: Die gegenseitige Anerkennung kann bilateral (zwischen zwei Ländern oder Organisationen) oder multilateral (zwischen den Ländern der Europäischen Union oder zwischen Unternehmen derselben Branche) erfolgen.

Die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen sieht drei Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen vor:

- die automatische Anerkennung für Berufe, deren Mindestausbildungsvoraussetzungen auf europäischer Ebene teilweise harmonisiert sind: ÄrztInnen, KrankenpflegerInnen für die allgemeine Pflege, ZahnärztInnen, TierärztInnen, Hebammen, ApothekerInnen und ArchitektInnen (reglementierte Berufe);
- die automatische Anerkennung für bestimmte Berufe auf Grundlage der Berufserfahrung: Fachkräfte in Handwerk, Gewerbe und Industrie;
- das allgemeine System für die oben genannten Berufe, die nicht unter das System der automatischen Anerkennung fallen, basiert auf dem Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen.

³⁵ Cedefop 2023, Seite 20 f.

Mit dieser Richtlinie wurde der Grundsatz des partiellen Zuganges zu »(...) einem Beruf eingeführt, wenn die von einem reglementierten Beruf abgedeckten Tätigkeiten von Land zu Land unterschiedlich sind.«³⁶

Anerkennungsverfahren sind insbesondere für reglementierte Berufe (z. B. im Gesundheitswesen) zwingend notwendig und basieren auf dem Vergleich von Abschlusszeugnissen, Berufserfahrung und weiteren Qualifikationen mit einem nationalen Referenzberuf.³⁷

Die Unterscheidung zwischen Validierung und Anerkennung ist nicht nur eine Frage der Terminologie, sondern hat praktische Auswirkungen auf die Zugänglichkeit und Verwertbarkeit von Kompetenzen. Diese begriffliche Trennung ist entscheidend, da sie unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen, erforderliche Dokumentationen und institutionelle Zuständigkeiten impliziert. Beispielsweise profitieren Personen ohne formale Abschlüsse, aber mit umfassender Berufserfahrung, primär von der Validierung ihrer non-formalen und informellen Kompetenzen, während MigrantInnen mit formalen ausländischen Abschlüssen vorrangig die Anerkennung ihrer Qualifikationen anstreben.³⁸

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Unterschiede zusammen:

Tabelle 2-1: Validierung versus Anerkennung

Merkmal	Validierung von Kompetenzen (non-formal / informell)	Anerkennung von Qualifikationen (formal / ausländisch)
Fokus	Erworbene Lernergebnisse (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen) außerhalb formaler Bildungseinrichtungen (Arbeitsplatz, Freizeit, Ehrenamt)	Formale Bildungs- oder Berufsabschlüsse, meist aus dem Ausland, die mit nationalen Referenzqualifikationen verglichen werden
Ziel	Sichtbarmachung, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen, um diese verwertbar zu machen und Zugang zu Bildung / Arbeitsmarkt zu erleichtern	Feststellung der rechtlichen Gleichwertigkeit einer ausländischen Qualifikation mit einer nationalen Qualifikation
Ergebnis	Zertifikat, Bescheid über vollständige / überwiegende Vergleichbarkeit der beruflichen Handlungsfähigkeit, Leistungspunkte	Offizieller Bescheid über die Anerkennung (volle oder teilweise Gleichwertigkeit)
Zielgruppe	Personen mit langjähriger Berufserfahrung ohne formalen Abschluss, Um-/QuereinsteigerInnen, Ehrenamtliche	Personen mit ausländischen Berufs- oder Hochschulabschlüssen, die im jeweiligen Land arbeiten möchten
Rechtliche Basis	Nationale Gesetze und EU-Empfehlungen (z. B. Rat der EU 2012)	Anerkennungsgesetz, EU-Empfehlungen, Lissabonner Anerkennungsübereinkommen
Beispiele	Du kannst was!, Kompetenz mit System (Beispiele aus Österreich)	Anerkennung eines ausländischen Arztabschlusses

Quellen: <https://wba.or.at/de/fachinfo/definition-validierung.php>; www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20188 [2025-07-15].

³⁶ www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/mutual-recognition-qualifications#:~:text=and%20training%20policy,-,VET%20Glossary%20menu,of%20mutual%20recognition%20of%20qualifications [2026-02-26] (eigene Übersetzung).

³⁷ www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/allgemeines-zur-erkennung.html#:~:text=Anerkennung%20einer%20ausl%C3%A4ndischen%20Bildungsqualifikation%20bedeutet,akademische%20Zwecke%20ben%C3%B6tigt%20werden%20kann [2025-07-15].

³⁸ Gutschow / Böse 2025.

Zudem wird – wenn über Validierung gesprochen wird, wie z.B. im Rahmen der Cedefop-Berichte zur Validierung von non-formalem und informellem Lernen – auch der Begriff der Anerkennung früherer Lernleistungen (Recognition of Prior Learning, kurz: RPL) verwendet: Dabei handelt es sich um einen Begriff für verschiedene Verfahren zur formellen Anerkennung vorhandener Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person, unabhängig vom Kontext ihres Erwerbs. Dieses Prinzip umfasst die Anerkennung formaler, non-formaler sowie informeller Kompetenzen. In verschiedenen nationalen Kontexten existieren unter diesem Oberbegriff mehrere verwandte Akronyme und Verfahren, darunter die Bewertung vorheriger erfahrungsbasierter Lernleistungen (Assessment of Prior Experiential Learning (APEL)) und die Bewertung vorheriger Lernleistungen (Assessment of Prior Learning (APL)).³⁹ So verwendet z.B. der irische Bericht für das European Inventory on validation of non-formal and informal learning von 2023 durchwegs den Begriff RPL und nicht den Begriff »Validierung« (dies zeigt sich auch in den Good-Practice-Beispielen in Irland, siehe Kapitel 4.2.4, wo ebenfalls der Begriff RP(E)L und nicht Validierung verwendet wird). Interessanterweise wird RPL im Cedefop-Glossar nicht als eigener Begriff geführt, hier findet sich nur der Terminus »Recognition of Learning Outcomes«.⁴⁰

2.1.2 Modelle und Verfahren der Validierung

Validierungsverfahren sind darauf ausgelegt, die Vielfalt des Lernens außerhalb formaler Wege zu erfassen und zu bewerten. Sie folgen dabei in der Regel einem strukturierten Prozess, der in mehreren Phasen abläuft. Die europäischen Leitlinien für die Validierung sowie nationale Strategien, beispielsweise in Österreich, definieren vier idealtypische Phasen, die in der Praxis fließend ineinander übergehen können und als Standard gelten:

1. Identifikation von Kompetenzen

In dieser ersten Phase werden die Kompetenzen der Person erhoben und sichtbar gemacht. Dies kann durch persönliche Beratung, die Einreichung relevanter Unterlagen oder durch biographie- und ressourcenorientierte Interviewverfahren geschehen. Ziel ist es, ein umfassendes Bild der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu gewinnen.

2. Dokumentation

Die identifizierten Kompetenzen werden systematisch dokumentiert, oft in Form eines Portfolios. Dieses Portfolio dient als Nachweis der erworbenen Lernergebnisse und kann auch für

³⁹ www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/validatie-van-niet-formeel-en-informeel-leren [2025-10-28].

⁴⁰ www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=R [2025-10-28].

zukünftige Stellenbewerbungen oder den Zugang zu weiteren Bildungsangeboten genutzt werden. Nachweisdokumente können qualifizierte Arbeitszeugnisse, Referenzen von Fachpersonal oder Dokumentationen von Arbeitsergebnissen sein.

3. Assessment/Überprüfung

Die individuell festgestellten Kompetenzen werden an einem vorab definierten Standard gemessen, beispielsweise einem vorgegebenen Curriculum oder Berufsprofil. Diese Bewertung kann durch verschiedene Methoden erfolgen, darunter Prüfungen (schriftlich, mündlich), Assessment-Center, praktische Demonstrationen, Simulationen oder die Analyse von Arbeitsergebnissen. Die Auswahl der Bewertungsinstrumente sollte deren Reliabilität und Validität berücksichtigen.

4. Zertifizierung

Der letzte Schritt ist die formale Bestätigung der Ergebnisse der Überprüfung. Hier wird abgeglichen, ob die geforderten Kompetenzen vorliegen, was durch ein Zertifikat, ein Zeugnis oder Leistungspunkte bestätigt wird. Das Ergebnis kann ein Zeugnis über die vollständige oder überwiegende Vergleichbarkeit der beruflichen Handlungsfähigkeit mit einem Referenzberuf sein.⁴¹

Tabelle 2-2: Phasen der Validierung

Phase	Beschreibung
1. Identifikation	Erhebung und Sichtbarmachung von Kompetenzen durch Beratung, Unterlagenprüfung oder Interviews
2. Dokumentation	Systematische Sammlung und Aufbereitung von Nachweisen der Kompetenzen (oft in einem Portfolio)
3. Assessment/ Bewertung	Messung der Kompetenzen anhand eines Standards (z. B. Curriculum, Berufsprofil) mittels Prüfungen, praktischen Aufgaben oder Simulationen
4. Zertifizierung	Formale Bestätigung der vorhandenen Kompetenzen durch ein Zertifikat, Zeugnis oder Leistungspunkte

Quelle: <https://wba.orat.de/fachinfo/definition-validierung.php> [2025-07-15].

2.1.2.1 Formative und summative Validierung

Validierung wird in formative und summative Validierung unterteilt:

⁴¹ Cedefop 2023, Seite 14 ff.

Formative Validierung

Die formative Validierung umfasst einen Reflexionsprozess über die Kompetenzen einer Person mit dem primären Ziel der Motivation und der Förderung des Lernens. Das Beschreiben und Sichtbarmachen der Kompetenzen erfolgt unabhängig von definierten Standards des Qualifikationssystems. Dazu werden u. a. die folgenden Ansätze verwendet:

- Qualitative Methoden, wie z. B. deklarative Methoden, Interviews, Diskussionen, Portfolios, Beobachtungen.
- Self-Assessment, das entweder selbständig oder mittels professioneller Begleitung durchgeführt wird.
- Feedback zum Lernprozess oder zur Lernlaufbahn ermöglichen die Reflexion über eigene Ressourcen, die individuelle Standortbestimmung, Orientierung und Weiterentwicklung.⁴²

Weiters orientieren sich diese Verfahren an den Kompetenzen der jeweiligen Person und nicht an definierten Standards der formalen oder non-formalen Aus- und Weiterbildung; somit werden Kompetenzen dokumentiert, die keinem Berufsbild oder einer Qualifikation zugeordnet sind. Formative Validierung führt nicht zum Erwerb einer Qualifikation im Sinne des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), sondern zu einem individuellen Kompetenznachweis (z. B. Portfolio, Kompetenzprofil, Europass-CV), der z. B. im Rahmen von Bewerbungsprozessen, zur Planung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen oder zur Vorbereitung auf summative Verfahrensschritte verwendet werden kann.⁴³ Ein Beispiel ist der Qualifikationspass in Wien.⁴⁴

Summative Validierung

Die summative Validierung bezieht sich auf Anforderungen und Standards und führt zum Erwerb einer Qualifikation oder Teilqualifikation. Sie umfasst v. a. die Schritte Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung sowie oft auch Elemente der formativen Validierung. Dabei werden u. a. die folgenden Ansätze verwendet:

- Geeignete Methoden der Bewertung, wie z. B. Arbeitsproben, Simulationen, Tests, Prüfungen.
- Instrumente, die auch im Aus- und Weiterbildungssystem zum Erwerb der Qualifikation führen und prüfen, ob die Kompetenzen einer Einzelperson jenen der angestrebten Qualifikation bzw. definierten Standards entsprechen.
- Zudem wird die summative Validierung von einer bewertenden und Zertifikate ausstellenden Stelle oder Behörde durchgeführt. Sie ist verwertungs- bzw. abschlussorientiert, zielt meist auf die Zertifizierung von Lernergebnissen ab und wird durch Schritte der Identifi-

⁴² BMB / BMWF 2017, Seite 13.

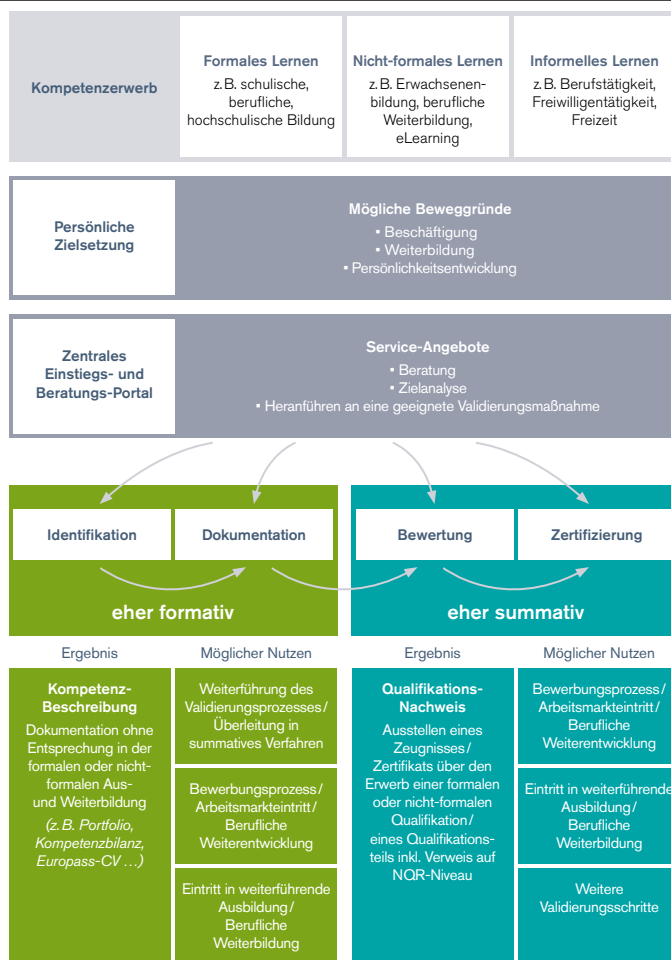
⁴³ Ebenda.

⁴⁴ www.wien.gv.at/arbeit/waff/qualifikationspass.html [2026-02-05].

kation und Dokumentation vorbereitet. Ziel ist eine Anwendung am Arbeitsmarkt oder im formalen Bildungssystem.⁴⁵

Beispiele für summative Validierungsverfahren sind u. a. Du kannst was!⁴⁶ oder Kompetenz mit System.⁴⁷

Abbildung 2-1: Formative und summative Validierung im Überblick



Quelle: BMB/ BMWFW 2017, Seite 14.

45 BMB/ BMWFW 2017, Seite 15.

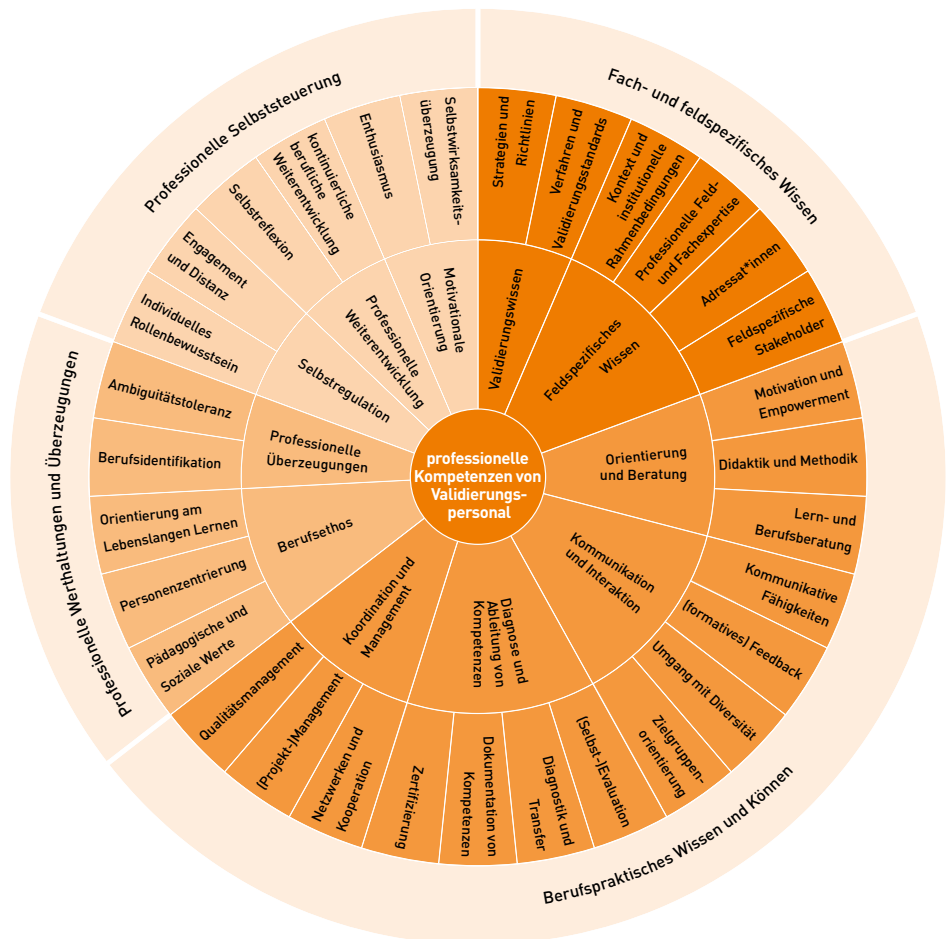
46 www.favooe.at [2026-02-05].

47 www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system#wien [2026-02-05].

2.1.2.2 Kompetenzen der Validierungsfachleute

Das Vertrauen in Validierung hängt stark mit der Kompetenz des Validierungspersonals zusammen, die direkt mit den KandidatInnen arbeiten. Unterschiedliche Projekte haben sich damit beschäftigt, welche Kompetenzen ValidierungspraktikerInnen jedenfalls mitbringen sollen, um u. a. die Kompetenzfeststellungsverfahren objektiv und qualifiziert durchführen zu können. Das Projekt PROVE – Professionalization of Validation Experts hat einen eigenen Kompetenzrahmen entwickelt, um Kompetenzstandards für Validierungsbeauftragte vorzuschlagen. Diese Reihe von Schlüsselkompetenzen ist für alle Fachleute im Bereich der Validierung anwendbar, da der spezifische fachliche Kontext, in dem diese Fachleute arbeiten, abstrahiert wird.

Abbildung 2-2: PROVE-Kompetenzmodell



Quelle: www.prove-ltk.eu/rc.php [2024-07-23].

Das PROVE-Kompetenzmodell bietet eine flexible Struktur für Kompetenzstandards, die von verschiedenen Ländern und Organisationen an ihre spezifischen Anforderungen angepasst werden können.

2.1.3 Kompetenzfeststellungsverfahren

Petanovitsch und Schmid (2019) haben basierend auf Simosko (2012) eine Übersicht zu Kompetenzfeststellungsverfahren erstellt, die zentrale Methoden zur Kompetenzfeststellung überblicksmäßig hinsichtlich ihrer jeweiligen Vor- und Nachteile präsentiert:

Tabelle 2-3: Kompetenzfeststellungsverfahren: Vor- und Nachteile im Überblick

Verfahren	Vorteile	Nachteile
Selbsteinschätzung, Selbst-Assessment	<ul style="list-style-type: none"> • Relativ einfach umzusetzen • Bietet TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich die eigenen Fähigkeiten bewusst zu machen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse sind sehr subjektiv und daher eventuell unzulässig
Schriftliche Testung / Erfassung	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht es, das Wissen und die Entscheidungs-, Denk- und Problemlösungsprozesse der TeilnehmerInnen relativ objektiv zu erfassen • Erlaubt unmittelbares Feedback für die KandidatInnen in Form einer erreichten Punktzahl bzw. eines Scores 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche oder schriftliche Fähigkeiten / Defizite können das Ergebnis beeinflussen • Entwicklung und Umsetzung eines soliden Messinstruments ist relativ aufwendig und anspruchsvoll (z. B., wenn Tests von SpezialistInnen ausgewertet werden müssen)
Interviews, Befragungen, Fachgespräche	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt neben der fachlichen Testung eine unmittelbare persönliche Einschätzung der TeilnehmerInnen durch die InterviewerInnen • Ermöglicht den TeilnehmerInnen, sich umfassend zu präsentieren • Großer Spielraum bei der inhaltlichen Ausgestaltung: von stark strukturierten bis sehr offenen Gesprächssettings 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt an die InterviewerInnen sehr hohe fachliche und persönliche Anforderungen; entsprechendes Personal sollte daher intensiv geschult sein bzw. bereits über viel einschlägige Praxiserfahrung verfügen • InterviewerInnen können in ihrem Urteil durch persönliche Meinungen, Eindrücke etc. beeinflusst werden • Entwicklung und Umsetzung ist relativ aufwendig • Problematisch für TeilnehmerInnen, die sprachliche Schwierigkeiten haben oder dabei, sich zu präsentieren
Arbeitsplatzsimulationen, Arbeitsplatzbeobachtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubt als einziges Verfahren, konkrete Arbeitstätigkeiten und die Interaktion der TeilnehmerInnen mit anderen Personen zu beobachten und zu erfassen • Dadurch können Art, Ausmaß und Aktualität der tatsächlichen beruflichen Kompetenzen und Fertigkeiten ermittelt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung, Umsetzung und Ergebnisauswertung sind überaus zeitaufwendig und kostenintensiv • Stellt an Assessment-Personal sehr hohe fachliche und persönliche Anforderungen
Portfolios	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglicht den ErstellerInnen eine tiefgehende und umfassende Reflexion und Aufbereitung ihrer (Erwerbs-) Biographie (formale, informelle Lernprozesse) und der eigenen Stärken und Schwächen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt hohe Anforderungen an das Reflexions- und Organisationsvermögen sowie an die schriftliche Ausdrucksfähigkeit • Häufig sind für TeilnehmerInnen vorbereitende Einführungskurse zur Erstellung eines Portfolios notwendig

Quelle: Petanovitsch / Schmid 2019, Seite 13–6.

Die Vielfalt der Validierungsmodelle und Kompetenzfeststellungsverfahren spiegelt den Versuch wider, die Komplexität und Heterogenität informellen und non-formalen Lernens

umfassend abzubilden. Diese methodische Vielfalt, obwohl sie notwendig ist, um die unterschiedlichen Wege des Kompetenzerwerbs zu erfassen, birgt jedoch auch Herausforderungen hinsichtlich der Standardisierung und Akzeptanz. Es besteht die Gefahr, dass eine zu große Methodenvielfalt zu einem Mangel an Standards führt, was die Verbreitung und Anerkennung der Validierungsergebnisse bei Arbeitgebern oder Arbeitsvermittlungen erschweren kann.⁴⁸ Dies schafft eine Spannung zwischen der notwendigen Flexibilität, um vielfältiges Lernen zu erfassen, und der Notwendigkeit von Standardisierung, um Glaubwürdigkeit und Übertragbarkeit zu gewährleisten. Die Aufgabe für Politik und Praxis besteht darin, Rahmenwerke zu entwickeln, die robust und standardisiert genug sind, um Glaubwürdigkeit und Vergleichbarkeit zu sichern, während sie gleichzeitig flexibel genug bleiben, um die einzigartigen und oft impliziten Lernergebnisse aus verschiedenen informellen und non-formalen Kontexten authentisch zu erfassen. Das 2025 in Deutschland in Kraft getretene Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) ist ein Beispiel für den Versuch, einen solchen standardisierten rechtlichen Rahmen für die Validierung beruflicher Erfahrung zu schaffen (siehe dazu auch Kapitel 4.3.3).⁴⁹

2.2 Green Skills und Jobs

Der Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft erfordert nicht nur neue Technologien und Prozesse, sondern auch eine entsprechende Anpassung der Arbeitskräftekompetenzen. Hierbei spielen Green Skills und die Konzepte von Green Jobs und Greening Jobs eine zentrale Rolle.

2.2.1 Definitionen: Green Skills bzw. grüne Kompetenzen

Das Konzept der Green Skills oder grünen Kompetenzen ist vielschichtig und wird von verschiedenen Organisationen und Forschenden unterschiedlich definiert, wobei sich ein Konsens über die Notwendigkeit von sowohl technischen (fachlichen) als auch transversalen (überfachlichen) Fähigkeiten abzeichnet.

Die United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) bietet eine sehr breite Definition: »Green Skills sind die Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in einer nachhaltigen und ressourceneffizienten Gesellschaft zu leben, sie zu entwickeln und zu unterstützen.«⁵⁰

48 www.ueberaus.de/wws/kompetenzfeststellungsverfahren.php [2025-07-15].

49 Gutschow/Böse 2025.

50 »Green skills are the knowledge, abilities, values and attitudes needed to live in, develop and support a sustainable and resource-efficient society.« www.unido.org/stories/what-are-green-skills [2023-05-07]. Übersetzung aus: <https://marie.wko.at/nachhaltigkeit/wo-green-skills-besonders-gefragt-sind.html> [2024-07-22].

Anwendungsorientierte Ansätze finden sich bei der European Training Foundation (ETF) und Cedefop. Die ETF unterscheidet zwischen:

- **Technischen Kenntnissen und Fähigkeiten**, die den Einsatz grüner Technologien und Prozesse ermöglichen (z.B. Ressourceneffizienz, Abfallreduzierung, Minimierung von Umweltauswirkungen).
- **Transversalen Fähigkeiten** sowie Wissen, Werten und Einstellungen, die umweltfreundliche Entscheidungen im Berufs- und Privatleben fördern.⁵¹

Cedefop definiert »Skills for the green economy« allgemein als »Wissen, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in Volkswirtschaften und Gesellschaften zu leben, zu arbeiten und zu handeln, die versuchen, die Auswirkungen menschlicher Aktivitäten auf die Umwelt zu verringern.«⁵²

Ergänzend werden drei Arten von Skills unterschieden:

- **Querschnittskompetenzen** für nachhaltiges Denken und Handeln, relevant für alle Sektoren.
- **Spezifische Fertigkeiten** zur Anpassung und Umsetzung von Standards und Verfahren zum Schutz von Ökosystemen und zur Reduzierung von Verbrauch.
- **Hochspezialisierte Fertigkeiten** für die Entwicklung und Implementierung grüner Technologien (z.B. erneuerbare Energien, Abwasserbehandlung).⁵³

Pavlova (2018) definiert Green Skills umfassend und differenziert diese in ihrem Klassifikationsmodell als: »Fertigkeiten im Zusammenhang mit der Verringerung der Umweltauswirkungen und der Unterstützung der wirtschaftlichen Umstrukturierung mit dem Ziel, eine sauberere, klimaresistentere und effizientere Wirtschaft zu verwirklichen, die die ökologische Nachhaltigkeit bewahrt und sozial abgesicherte Arbeitsbedingungen bietet.«⁵⁴ Sie unterteilt weiter in:

- **Allgemeine grüne Kompetenzen** (Generic Green Skills): umfassen universelle Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Werte für nachhaltige Entwicklung in jedem Beruf. Dazu gehören:
 - **Kognitive Kompetenzen** (z.B. Umweltbewusstsein, System- und Risikoanalyse, Innovationsfähigkeit).
 - **Technologische Fähigkeiten** (z. B. Quantifizierung und Überwachung von Abfall, Energie, Wasser; Management-systeme; Folgenabschätzung).
 - **Interpersonelle Fähigkeiten** (z.B. Koordination, Management, Kommunikation, Verhandlung).

51 ETF 2023, Seite 5.

52 www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=S [2026-02-05] (eigene Übersetzung).

53 www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=S [2026-02-05] (eigene Übersetzung).

54 Pavlova 2018, Seite 4 (eigene Übersetzung).

- **Intrapersonelle Kompetenzen** (z. B. Anpassungsfähigkeit, unternehmerische Fähigkeiten zur Nutzung neuer Technologien).
- **Fachspezifische / berufsspezifische grüne Kompetenzen** (Specialised / Occupation-specific Green Skills): werden in ihrem Modell zwar genannt, aber nicht weiter detailliert.⁵⁵

Zusammenfassend lassen sich grüne Kompetenzen somit in fachliche (technische) und überfachliche (transversale oder Soft Skills) Kategorien unterteilen, die beide für eine erfolgreiche grüne Transformation unerlässlich sind.

2.2.1.1 Fachliche (Technische) grüne Kompetenzen:

Diese Kompetenzen beziehen sich auf spezifisches Wissen und Fertigkeiten, die für die Entwicklung, Implementierung und Aufrechterhaltung nachhaltiger Umweltpraktiken und Technologien erforderlich sind. Sie sind oft domänenspezifisch und ermöglichen es Fachleuten, grüne Technologien und Prozesse effektiv zu nutzen, die Ressourcen effizient einzusetzen, Abfall zu reduzieren und die Umweltauswirkungen menschlicher Handlungen zu minimieren. Beispiele sind:

- Installation und Wartung erneuerbarer Energiequellen (z. B. Solarmodule, Windturbinen).
- Energieeffizienz: Fähigkeit, Energieaudits durchzuführen und Energiespartechnologien zu implementieren.
- Grüne Architektur und Bauwesen: Entwurf und Bau nachhaltiger Gebäude.
- Kreislaufwirtschaft: z. B. effizientes Abfallmanagement und Recycling.
- Spezialisierte MINT-Fähigkeiten (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Technologie), die für die Entwicklung und Implementierung grüner Innovationen und Technologien entscheidend sind.⁵⁶

2.2.1.2 Überfachliche (Transversale) grüne Kompetenzen:

Diese Kompetenzen sind generischer und nicht an eine spezifische Branche oder Technologie gebunden. Sie sind jedoch entscheidend für die Anwendung fachlicher Kompetenzen in einem nachhaltigen Kontext und für die Anpassung an sich ändernde Umweltaforderungen. Sie fördern nachhaltiges Denken und Handeln in allen Wirtschaftsbereichen und Berufen. Beispiele sind:

⁵⁵ Pavlova 2018, Seite 6.

⁵⁶ Pavlova 2018, Cedefop Glossary: www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=G [2026-02-05].

- **Problemlösung:** die Fähigkeit, Umweltprobleme auf kreative und effektive Weise zu erkennen und zu lösen. Dies umfasst auch die Fähigkeit zur kritischen Analyse und zum vernetzten Denken.
- **Teamarbeit und Kommunikation:** effektive Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb nachhaltiger Projekte, da Umweltprobleme oft komplexe, interdisziplinäre Lösungen erfordern.
- **Kritisches Denken und Anpassungsfähigkeit:** die Fähigkeit, Informationen zu bewerten, komplexe Situationen zu analysieren und sich an neue Herausforderungen und unvorhergesehene Entwicklungen anzupassen.
- **Systemisches Denken:** das Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Systemen.
- **Resilienz und kognitive Anpassungsfähigkeit:** wichtige generische Fähigkeiten in der grünen Wirtschaft, die es ermöglichen, mit Unsicherheiten und sich ständig ändernden Bedingungen umzugehen.⁵⁷

Die Förderung sowohl fachlicher als auch überfachlicher Kompetenzen wird als gleichwertige Aufgabe der Bildung wahrgenommen. Gute Lernaufgaben sollten beide Kompetenztypen fördern, und überfachliche Kompetenzen sollten nach dem Spiralprinzip über die gesamte Bildungszeit hinweg wiederholt und vertieft werden. Die Anwendung überfachlicher Kompetenzen durch Lernende sollte systematisch in verschiedenen Lernsituationen beobachtet und an überprüfbaren Indikatoren gemessen werden.

Die Bedeutung dieser Differenzierung für die Validierung liegt darin, dass Validierungsverfahren in der Lage sein müssen, sowohl spezifisches technisches Wissen als auch die oft subtileren, kontextübergreifenden überfachlichen Kompetenzen zu erfassen und zu bewerten.

Während technische Fähigkeiten oft durch praktische Demonstrationen oder spezifische Prüfungen gemessen werden können, erfordern überfachliche Kompetenzen komplexere, oft handlungsorientierte oder dialogische Verfahren, die die Fähigkeit zur Problemlösung, Zusammenarbeit und Anpassung in realen oder simulierten Kontexten beurteilen. Eine effektive Validierung grüner Kompetenzen muss daher eine ausgewogene Kombination von Bewertungsmethoden nutzen, die der dualen Natur dieser Fähigkeiten gerecht wird.

2.2.2 Definitionen: Green Jobs und Greening (of) Jobs

Ähnlich wie bei den Green Skills gibt es auch für Green Jobs keine universell anerkannte Definition. Verschiedene Organisationen und Studien nähern sich dem Konzept aus unter-

⁵⁷ UNESCO 2017, European Commission, JRC 2022.

schiedlichen Blickwinkeln, wobei sich ein Kernverständnis des Beitrags zum Umweltschutz herauskristallisiert.

Green Jobs sind Arbeitsplätze, die wesentlich zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Umweltqualität beitragen. Sie können in traditionellen Sektoren oder in neuen, aufkommenden grünen Branchen angesiedelt sein:

- **UNEP-Definition (Umweltprogramm der Vereinten Nationen)**

Green Jobs umfasst »Arbeit in der Landwirtschaft, im produzierenden Bereich, in Forschung und Entwicklung (F&E) und im Dienstleistungsbereich, die wesentlich zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Umweltqualität beiträgt.«⁵⁸

Damit gemeint sind insbesondere Tätigkeiten, die Ökosysteme und biologische Vielfalt schützen, Energie-, Material- und Wasserverbrauch reduzieren, die Wirtschaft dekarbonisieren und Abfall sowie Schadstoffausstoß minimieren oder vermeiden.⁵⁹

- **ILO-Definition (International Labour Organization)**

»Grüne Berufe sind sozialrechtlich abgesicherte Berufe, die zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Umwelt beitragen, sei es in traditionellen Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe oder in neuen, sich entwickelnden grünen Sektoren wie den erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz.«⁶⁰ Sie tragen zur Verbesserung der Energie- und Rohstoffeffizienz bei, begrenzen Treibhausgasemissionen, vermeiden Abfall und Schadstoffausstoß, schützen und stellen Ökosysteme wieder her und unterstützen die Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels. Die ILO-Definition integriert auch die Dimension »Decent Jobs«, was auf sozioökonomische Aspekte verweist.⁶¹

- **Österreichisches Ministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft**

Das Ministerium versteht Green Jobs als Arbeitsplätze im Umweltsektor. Die Definition der Europäischen Union wird zitiert: »Arbeitsplätze in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen erhalten.«⁶² Diese Arbeitsplätze finden sich in vielfältigen Sparten wie erneuerbaren

58 UNEP et al. 2008, Seite 3.

59 Ebenda.

60 www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm [2024-07-22] (eigene Übersetzung). Im Original: »Green jobs are decent jobs that contribute to preserve or restore the environment, be they in traditional sectors such as manufacturing and construction, or in new, emerging green sectors such as renewable energy and energy efficiency. Green jobs help: 1) Improve energy and raw materials efficiency, 2) Limit greenhouse gas emissions, 3) Minimize waste and pollution, 4) Protect and restore ecosystems, 5) Support adaptation to the effects of climate change.«

61 Ebenda.

62 www.bmluk.gv.at/themen/klima-und-umwelt/nachhaltigkeit/green-economy-und-green-finance/greenjobs.html [2026-02-05].

Energien, nachhaltigem Bauen und Sanieren sowie Wasser- und Abwassermanagement. Ihr Hauptzweck ist der Beitrag zum Umweltschutz, weshalb sie in allen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen vorkommen können. Dabei können sich auch bestehende Berufsbilder zu Green Jobs wandeln.⁶³

- **Klassifizierung nach Bock-Schappelwein et al. (2023)**

Diese Studie unterscheidet drei Kategorien von Berufen im Kontext der Ökologisierung der Wirtschaft:

- **Green Increased Demand Occupations:** Die Ökologisierung führt zu einer steigenden Nachfrage in bestehenden Berufen, ohne wesentliche Änderungen der Arbeitsanforderungen.
- **Green Enhanced Skills Occupations:** Die Ökologisierung verändert die Arbeitsanforderungen in bestehenden Berufen, was nicht unbedingt eine höhere Nachfrage bedeutet.
- **Green New and Emerging Occupations:** Durch die Ökologisierung entstehen gänzlich neue Berufe oder entwickeln sich aus bestehenden heraus.⁶⁴

Von den o.a. »Green Enhanced Skills Occupations« ist es nur ein kurzer Weg zu den Greening Jobs. Das Konzept des »Greening (of) Jobs« beschreibt die Veränderung von Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen bestehender Berufe oder von Berufsprofilen im Zuge des Wandels hin zu einer ökologischen Wirtschafts- und Produktionsweise.⁶⁵ Es handelt sich um eine verhältnismäßig neue, aber zunehmend wichtige Auseinandersetzung in der Berufs- und Bildungsforschung:

- **Definition von grünen Tätigkeiten (Green Tasks) nach Janser (2018)**

Als Ausgangspunkt für das »Greening of Jobs« werden grüne Tätigkeiten definiert als »(...) die explizit umweltfreundlichen beruflichen Anforderungen, die mit der Produktion von Gütern und Dienstleistungen (Output) sowie allen anderen organisatorischen Prozessen in Verbindung stehen.«⁶⁶ Diese Anforderungen können sich auf alle Schritte der Wertschöpfungskette beziehen und umfassen Wissensgebiete, Technologien und Praktiken zur Reduzierung des fossilen Brennstoffverbrauchs, der Umweltverschmutzung und der Treibhausgasemissionen, zur Steigerung der Energie- und Materialeffizienz, zum Materialrecycling, zur Entwicklung und Einführung erneuerbarer Energien sowie zum Schutz und zur Förderung der Biodiversität.⁶⁷

63 Ebenda.

64 Bock-Schappelwein et al. 2023, Seite 19.

65 Im Original: »Most studies on green jobs in general still use an output-based definition of green jobs, i.e., employment in the environmental goods and services sector (EGSS)« (Janser 2018, Seite 159). »Only a few studies use the task-based approach, usually at the occupational level« (ebenda, Seite 161).

66 Janser 2018, Seite 107 (eigene Übersetzung).

67 Ebenda, Seite 107.

- **Greenness-of-Jobs Index (GOJI)**

Auf Basis von Jansers Definition wurde der GOJI entwickelt, um das Verhältnis grüner Anforderungen zur Gesamtzahl aller Anforderungen eines Berufs zu messen. Dies ermöglicht es, die »Greenness« von Berufen über die Zeit zu verfolgen. Allerdings kann die Datenbasis Einschränkungen aufweisen, da die grünen Aspekte einer Tätigkeit explizit in der Tätigkeitsbezeichnung ausgedrückt sein müssen, was dazu führen kann, dass an sich grüne Tätigkeiten, deren Bezeichnungen sich nicht geändert haben, ausgeschlossen werden.⁶⁸

- **Praxisbeispiel InstallateurIn**

Ein typisches Beispiel für das Greening of Jobs ist der / die InstallateurIn. Die beruflichen Tätigkeiten haben sich weiterentwickelt und umfassen heute die Beratung von KundInnen über energiesparende und umweltfreundliche Heiztechniken, die Umrüstung auf alternative Energieträger (z.B. Wärmepumpen, Biomasseheizungen) oder die Installation von Solarkollektoren. InstallateurInnen können sich auf grüne Bereiche wie Ökoenergie, Energietechnik oder Bioenergieanlagen spezialisieren.⁶⁹

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl Green Jobs als auch das Greening (of) Jobs zentrale Konzepte im Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft sind. Während Green Jobs neue oder bestehende Arbeitsplätze mit direktem Umweltnutzen bezeichnen, fokussiert Greening (of) Jobs auf die Transformation und Anpassung bestehender Berufe an ökologische Anforderungen.

2.3 Verbindung von Validierung und Green Skills

Die Synergie zwischen der Validierung von Kompetenzen und der Entwicklung von Green Skills ist für eine erfolgreiche grüne Transformation von entscheidender Bedeutung. Sie ermöglicht es, vorhandenes Potenzial zu nutzen und die Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen zu stärken.

Die Validierung kann aus mehreren Gründen eine entscheidende Rolle bei der Förderung und Nutzung grüner Kompetenzen spielen:

- **Sichtbarmachung und Anerkennung:** Die Validierung ermöglicht es, grüne Kompetenzen, die oft informell am Arbeitsplatz oder in der Freizeit erworben wurden, sichtbar zu machen und formell anzuerkennen. Dies ist besonders wichtig, da die Nachfrage nach grünen Kompetenzen schnell wächst, das Angebot an Talenten jedoch nicht Schritt hält. Ohne Validierung bleiben viele dieser Fähigkeiten ungenutzt oder werden nicht ausreichend gewürdigt.

⁶⁸ Janser 2018, Seite 133.

⁶⁹ <https://marie.wko.at/nachhaltigkeit/mit-green-skills-als-installateur-in-die-zukunft.html> [2024-07-22].

- **Anpassung an den Wandel:** Grüne Kompetenzen helfen Organisationen, sich an den Wandel anzupassen, neue Märkte zu erschließen und auf sich ändernde Kunden- und Investorerwartungen zu reagieren. Die Validierung unterstützt diesen Prozess, indem sie Unternehmen eine klare Übersicht über die grünen Fähigkeiten ihrer Belegschaft verschafft und so gezielte Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht.
- **Förderung von Innovation und Resilienz:** Durch die Validierung können Unternehmen interne grüne Kompetenzen aufbauen, was nicht nur hilft, Umweltziele zu erreichen, sondern auch das Engagement der MitarbeiterInnen verbessert, Innovationen fördert und die Geschäftsresilienz in einer sich verändernden Welt stärkt.
- **Schließung des Green Skills Gap:** Um die Lücke bei den grünen Kompetenzen zu schließen, müssen Systeme geschaffen werden, die diese Fähigkeiten in großem Maßstab vermitteln und zugänglich machen. Die Validierung ist ein solcher Mechanismus, der es ermöglicht, bestehende, aber unerkannte grüne Fähigkeiten zu identifizieren und zu zertifizieren, wodurch der Pool an qualifizierten Arbeitskräften erweitert wird.⁷⁰

Die Validierung grüner Kompetenzen ist somit nicht nur ein Instrument zur Lösung von Umweltproblemen, sondern auch eine Grundlage für wirtschaftliche Chancen, soziale Resilienz und langfristigen Fortschritt. Sie unterstützt die notwendige Umschulung und Weiterbildung, indem sie auf dem aufbaut, was Einzelpersonen bereits wissen und können.

2.3.1 Verwertungsperspektiven und Nutzung am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem

Die Validierung von Kompetenzen, einschließlich grüner Kompetenzen, hat weitreichende Verwertungsperspektiven und Nutzungsmöglichkeiten sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Bildungssystem:

- **Erhöhte Beschäftigungsfähigkeit und Karrierechancen:** Validierte Kompetenzen verbessern die Chancen von ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt. Personen ohne formalen Abschluss können sich ihre langjährige Berufserfahrung bescheinigen lassen, was ihnen den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten erleichtert. Dies ist besonders relevant in Zeiten eines sich schnell wandelnden Arbeitsmarkts. So stellt die außerordentliche Lehrabschlussprüfung eines der bedeutendsten Instrumente zur Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen in Österreich dar.⁷¹

⁷⁰ <https://prism.sustainability-directory.com/area/green-skills-validation> [2026-02-05].

⁷¹ Im Jahr 2022 wurden in Österreich fast 7.000 (rund 17 Prozent) aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen auf dem so genannten »2. Bildungsweg« abgelegt (Dornmayr / Lengauer 2024).

- **Berufliche Mobilität:** Die Validierung kann die berufliche Mobilität beeinflussen, indem sie den Zugang zu neuen Berufsfeldern für Um- und QuereinsteigerInnen erleichtert, ohne dass eine Ausbildung von Grund auf neu durchlaufen werden muss.⁷²
- **Fachkräftesicherung für Unternehmen:** Für Arbeitgeber bietet die Validierung einen Weg, das Potenzial ihrer Belegschaft zu erkennen und zu nutzen. Durch die Zertifizierung beruflicher Kompetenzen können Unternehmen ihren Fachkräftebedarf decken und MitarbeiterInnen langfristig binden. Die Teilnahme am Validierungsverfahren kann von Betrieben als Wertschätzung für langjährig Beschäftigte wahrgenommen werden, was die Mitarbeiterbindung stärkt. Zudem übernehmen validierte Beschäftigte oft mehr fachliche Verantwortung oder neue Aufgabenbereiche, was die betriebliche Effizienz und Innovationsfähigkeit fördert.⁷³
- **Transparenz und Vertrauen:** Validierte Kompetenzen schaffen Transparenz für potenzielle Arbeitgeber, da sie eine verlässliche Aussage über die Fähigkeiten einer Person treffen, selbst wenn diese nicht durch formale Zeugnisse belegt sind. Dies reduziert das Risiko für Arbeitgeber bei der Einstellung von Personal mit atypischen Bildungs- oder Berufsverläufen.
- **Zugang zu höherer Bildung und Weiterqualifizierung:** Validierung kann den Zugang zu Studienprogrammen und Weiterqualifikationen erleichtern, insbesondere für Personen ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigungen oder mit non-formal und informell erworbenen Kenntnissen. In Österreich ist die Anerkennung solcher Kenntnisse an Fachhochschulen bereits möglich, und seit der UG-Novelle 2021 gibt es auch an Universitäten eine neue Rechtsgrundlage für die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen auf das Curriculum. Dies ermöglicht es, bis zu 60 ECTS anzuerkennen.⁷⁴
- **Vermeidung redundanter Lernprozesse:** Durch die Validierung können bereits vorhandene Kompetenzen identifiziert und angerechnet werden, wodurch Lernende nicht bereits beherrschte Inhalte erneut lernen müssen. Dies spart Zeit und Kosten und ermöglicht einen passgenaueren Anschluss an Bildungsprogramme.
- **Flexibilisierung von Lernpfaden:** Validierung trägt dazu bei, ein flexibleres Qualifikationssystem zu schaffen, das es den Menschen ermöglicht, individuelle Lernlaufbahnen aufzubauen, die über formale Bildungswege hinausgehen. Dies ist besonders relevant für das lebenslange Lernen und die Anpassung an sich ändernde Anforderungen.

72 wba.or.at/de/fachinfo/definition-validierung.php [2026-02-05].

73 Gutschow / Böse 2025.

74 <https://studienpraeses.univie.ac.at/informationen-zum-studienrecht/anerkennungen/validierung>; www.uibk.ac.at/de/fakultaeten-servicestelle/validierung/#:~:text=Seit%2021.%20Oktober%202023%20k%C3%B6nnen,Innsbruck%20im%20Satzungsteil%20Validierung%20festgelegt [2026-02-05].

3 Grüne Initiativen und Validierungsangebote in Österreich – ein Überblick

Nachdem in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen und Begrifflichkeiten geklärt wurden, widmet sich das vorliegende Kapitel der praktischen Umsetzung in Österreich. Die zentrale Frage lautet: Wie wird die Transformation hin zu einer grünen Wirtschaft durch bestehende Projekte und Validierungsverfahren bereits heute unterstützt?

Zunächst werden in Kapitel 3.1 verschiedene Initiativen und Bildungsangebote im Bereich Green Skills auf nationaler und regionaler Ebene vorgestellt. Es zeigt sich, dass Österreich bereits über ein dichtes Netz an innovativen Programmen verfügt, um klimarelevante Kompetenzen in der Arbeitswelt zu verankern.

Daran anschließend gibt Kapitel 3.2 einen Überblick über die österreichische Validierungslandschaft. Dabei werden Angebote analysiert, die von der Erlangung formaler Berufsabschlüsse über die Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen bis hin zur praktischen Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund reichen.

Zur Verbindung von Green Skills und Validierung gibt es noch wenige Umsetzungsbeispiele: Erste Schnittstellen zeigen, dass Validierung zunehmend als Instrument genutzt wird, um Green Skills speziell im Bereich der höheren beruflichen Bildung sichtbar zu machen. Diese soll in Zukunft verstärkt genutzt werden, um die bereits vorhandene ökologische Expertise von Fachkräften formal anzuerkennen und so den steigenden Bedarf an hoch qualifizierten ExpertInnen für die grüne Transformation effizient zu decken.

Die Recherchen verdeutlichen, dass Österreich auf einer soliden Expertise im Validierungswesen aufbauen kann, um innovative Wege an der Schnittstelle zu Green Skills zu beschreiten.

3.1 Grüne Initiativen in Österreich

Österreich verfügt über ein breites Spektrum an Initiativen, Förderungen und Aus- und Weiterbildungsprogrammen im Bereich Green Jobs und Green Skills, die sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene ansetzen. Diese Maßnahmen lassen sich im Kern in zwei Richtungen unterteilen: Einerseits werden politische Rahmenbedingungen geschaffen, um grüne

Innovationen und Bildungsangebote zu fördern. Andererseits unterstützen gezielte finanzielle Förderungen Betriebe und Privatpersonen dabei, notwendige Aus- und Weiterbildungen im Bereich Green Skills zu finanzieren.

Die Zielsetzungen dieser Programme sind dabei vielfältig: Während einige Initiativen primär die Erreichung der nationalen Klimaziele unterstützen, fokussieren andere auf die Stärkung des Wirtschaftsstandorts durch grüne Innovationen oder begegnen dem wachsenden Fachkräftebedarf in ökologischen Berufsfeldern. Auf regionaler Ebene spielen zudem Cluster-netzwerke und Plattformen eine zentrale Rolle. Sie machen ansässige Unternehmen und deren Green Skills sichtbar, fördern den fachlichen Austausch und bieten teils spezifische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Es ist anzumerken, dass die regionale Landschaft sehr heterogen ausgeprägt ist. Während einige Bundesländer bereits zahlreiche grüne Initiativen etabliert haben, wiesen andere Regionen im Rahmen der Desktop-Recherche (bis Ende August 2025) eine geringere öffentliche Sichtbarkeit spezifischer, relevanter Angebote auf.

3.1.1 Nationale Initiativen und Förderungen

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK) setzt unterschiedliche Maßnahmen und Initiativen im Bereich Green Jobs.⁷⁵ Bereits im Jahr 2010 wurde vom Bund der Masterplan green jobs⁷⁶ ausgearbeitet, ein Aktionsplan zur gezielten Förderung von Green Jobs in Österreich. In Kooperation mit unterschiedlichen politischen, wirtschaftlichen, sozialen und bildungspolitischen Institutionen wurden verschiedene Maßnahmenvorschläge erarbeitet – mit dem Ziel, bis 2020 100.000 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Green Jobs zu schaffen.⁷⁷ Im Jahr 2015 wurde ein Zwischenbericht⁷⁸ veröffentlicht, in dem alle bisher umgesetzten Maßnahmen und Initiativen beschrieben wurden.

Im Jahr 2019 wurde zudem der Masterplan Umwelttechnologie – MUT⁷⁹ entwickelt, welcher unterschiedliche Maßnahmen für den Zeitraum 2019–2030 enthält. Das Ziel: die Entwicklung, Umsetzung und Marktdurchdringung der österreichischen Energie- und Umwelttechnologien zu fördern. Ein Teil zielt auch auf den Bereich Qualifizierung, Bildung und Arbeitsmarkt ab und enthält z. B. Maßnahmen wie die Aufwertung der Lehre oder die Internationalisierung

75 www.bmluk.gv.at/themen/klima-und-umwelt/nachhaltigkeit/green-economy-und-green-finance/greenjobs.html [2025-08-11].

76 BMLFUW 2010.

77 www.ots.at/presseaussendung/OTS_20101007_OTS0151/berlakovich-und-leitl-mehr-jobs-durch-green-jobs-praesentation-masterplan-green-jobs [2025-07-22].

78 Vormalig auf der Website des ehemaligen Bundesministeriums für Klimaschutz (BMK) abrufbar: www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html [2024-08-14].

79 BMBT 2019.

und Aktualisierung von Hochschulausbildungen im Bereich Umwelttechnik. Ein Resultat des Masterplanes ist u. a. die Entwicklung einer Informations- und Vernetzungsplattform namens »ecotechnology austria«⁸⁰ zur Sichtbarmachung von österreichischen Innovationen und Unternehmen im Umwelt- und Energietechnikbereich.

Als Good-Practice-Beispiel für eine erfolgreiche Umweltinitiative wurde im Masterplan green jobs die Klimaschutzinitiative »klimaaktiv«⁸¹ hervorgehoben. Seit 2004 bündelt klimaaktiv die freiwilligen Maßnahmen der österreichischen Klimastrategie und dient österreichweit als Informations-, Vernetzungs- sowie Aus- und Weiterbildungsplattform im Bereich des Klimaschutzes. Ziel der Initiative ist die Erhöhung der Marktanteile von klimafreundlichen und qualitativ hochwertigen Technologien und Dienstleistungen zur Senkung der Treibhausgasemissionen. Die Themenschwerpunkte liegen dabei auf den Bereichen Bauen und Sanieren, Energiesparen, erneuerbare Energie und Mobilität. Neben umfassenden Informationen zu den Themenschwerpunkten sowie über Servicestellen und Fördermöglichkeiten, werden auch Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen »Gebäude und Energie« und »Mobilität« angeboten bzw. gefördert:

- Bau- und Sanierungsberatung.
- Energieberatung Betriebe.
- Soziale Energieberatung.
- Wärmeversorgung.⁸²
- SpritspartrainerIn.
- MobilitätsbeauftragteR.⁸³

Dabei wird mit verschiedenen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, wie WIFI, Hochschulen oder auch der Österreichischen Energieagentur, kooperiert. Das Angebot richtet sich an Fachkräfte und höher Qualifizierte.

Eine weitere Initiative des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK) ist der Aktionsplan Aus- und Weiterbildung »Just Transition«.⁸⁴ In Kooperation mit verschiedenen Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft wurde im Dezember 2020 der Prozess zur Entwicklung des Aktionsplanes gestartet. Ziel ist es, die Transformation der Gesellschaft in Richtung einer emissionsarmen und ressourcenschonenden Wirtschaft durch konkrete Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung im Energie- und Wärmebereich zu fördern. Zu diesem Zweck wurde die Arbeitsgruppe »Just Transition« Aus- und Weiterbildung vom BMLUK gemeinsam mit dem AMS Wien und der Arbeiterkammer (AK) sowie unter Einbindung des Bundesmi-

80 www.ecotechnology.at [2025-07-17].

81 www.klimaaktiv.at [2025-07-17].

82 www.klimaaktiv.at/fachpersonen/weiterbildung/gebäude-und-energie [2025-07-17].

83 www.klimaaktiv.at/fachpersonen/weiterbildung/mobilität [2025-07-22].

84 BMK 2023.

nisteriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz⁸⁵ gegründet. In dieser Arbeitsgruppe wurde analysiert, welche Qualifizierungserfordernisse sowie welcher Fachkräftebedarf durch die Energiewende entstehen. Auf dieser Basis wurden Maßnahmen zur Adressierung dieses Fachkräftebedarfes und zur Stärkung von Stakeholdern entwickelt sowie im Aktionsplan Aus- und Weiterbildung »Just Transition« zusammengefasst.⁸⁶ Er beinhaltet verschiedene Maßnahmen zu den folgenden Themenbereichen:

- Bildungssektor (z. B. Aus- und Weiterbildungsoffensiven).
- Unternehmen, Beschäftigte, Arbeitsuchende (z. B. betriebliche Weiterbildung).
- Rahmenbedingungen und Vereinbarkeit (z. B. finanzielle Rahmenbedingungen).
- Kommunikation (z. B. Kampagnen).

Zu jedem dieser Themenfelder wurden jeweils sechs bis elf konkrete Maßnahmen formuliert und die Umsetzungsperiode (kurz-, mittel- oder langfristig) festgelegt. Eine Maßnahme zielt z. B. auf die Integration von klimarelevanten Lehrinhalten in bestehenden Lehrausbildungen ab. Im Rahmen einer anderen Maßnahme sollen Aufschulungsformate für DachdeckerInnen und ElektrotechnikerInnen entwickelt werden.

Eine weitere Maßnahme des Aktionsplanes »Just Transition«, die bereits umgesetzt wird, ist die Umweltstiftung⁸⁷, eine so genannte »Implacement-Zielgruppen-Stiftung« initiiert von den beiden Sozialpartnern Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) und Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Implacement bedeutet die zielgerichtete Qualifizierung von Personen in einem dualen Ausbildungssystem, die nach erfolgreich absolvierter Ausbildung beim Ausbildungsbetrieb vollversichert beschäftigt werden. Ziel war es, im Zeitraum von April 2022 bis April 2025 ca. 1.000 Personen, ohne am Arbeitsmarkt verwertbare Berufsausbildung in einem Beruf in den folgenden Bereichen zu qualifizieren:

- Abfall- und Ressourcenwirtschaft.
- Green Mobility.
- Energieaufbringung und Energieverteilung.
- Gebäudetechnik.
- Land- und forstwirtschaftliche Fachberufe.
- Bildung, Beratung und Lebensstil.⁸⁸

Das Angebot der Umweltstiftung richtete sich an Personen mit Hauptwohnsitz in Österreich, die über eine Arbeitserlaubnis verfügen, beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkt sind und über Deutschkenntnisse auf mindestens B1-Niveau verfügen, jedoch keine Berufsaus-

85 Ehemals Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

86 BMK 2023.

87 www.aufleb.at/arbeitsstiftung/umweltstiftung [2025-08-11].

88 Für genauere Informationen zum aktuellen Ausbildungsangebot siehe Ausbildungskatalog: www.aufleb.at/wp-content/uploads/2024/07/Ausbildungskatalog_Umweltstiftung_240712.pdf [2025-08-11].

bildung aufweisen, die am Arbeitsmarkt verwertbar ist. Auch Personen, die bereits über einen Lehrabschluss oder die Hochschulreife verfügen, konnten an dem Angebot teilnehmen. Gefördert wurden sowohl Ausbildungen zum / zur FachhelferIn sowie ein außerordentlicher Lehrabschluss als auch Höherqualifizierungen wie eine Werkmeisterprüfung oder auch eine tertiäre Hochschulausbildung, wobei sich die Zugangsvoraussetzungen hier jeweils unterscheiden.⁸⁹ Weiters bestand z.B. die Möglichkeit, einen Lehrabschluss in verkürzter Zeit oder auch die FachhelferIn-Ausbildung in minimierter Ausbildungszeit zu absolvieren. Während der Ausbildungszeit wurden die Teilnehmenden durch BeraterInnen und externe Vertrauenspersonen betreut. Finanzielle Zuschüsse boten das AMS, der Ausbildungsbetrieb durch einen monatlichen Ausbildungszuschuss von mindestens 200 Euro sowie Mobilitätzuschüsse in Höhe von bis zu 17.000 Euro durch die Umweltstiftung, z.B. falls ein Umzug notwendig war. Die Umweltstiftung wurde gemeinsam mit dem AMS, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz⁹⁰, dem Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur⁹¹ sowie in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen im Bereich der Klimaberufe verwirklicht. Träger der Stiftung war die von ÖGB und WKO gegründete Arbeitsstiftung Aufleb GmbH.⁹² Das Sozialministerium und das AMS förderten diese Initiative mit rund 17,5 Millionen Euro im Zeitraum von April 2022 bis April 2025.⁹³

Mit der Einführung des »Green Skills Competence Center«-Programmes (GSCC) 2025 zur Förderung von Green Skills in der Berufsbildung wurde eine weitere Maßnahme des Just-Transition-Aktionsplanes umgesetzt. Das GSCG ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft, des Bildungsministeriums sowie des Klima- und Energiefonds mit dem Ziel, Schulen dabei zu unterstützen, Green Skills in Ausbildungsangebote zu integrieren sowie nachhaltige Bildungsprojekte umzusetzen. Der Fokus des Programmes liegt in der Förderung von grünen Kompetenzen in technischen und gewerblichen Ausbildungseinrichtungen, in der regionalen Vernetzung von Schulen mit Unternehmen und anderen Stakeholdern, auf der Modernisierung der Berufsbildung im Einklang mit Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und Digitalisierung sowie darauf, die Praxisorientierung und Innovationsfähigkeit im Unterricht zu stärken. 2025 wurden die GSCC-Awards erstmals an berufsbildende Schulen vergeben und diese mit rund 50.000 Euro gefördert.⁹⁴

89 Siehe Ausbildungskatalog: www.aufleb.at/wp-content/uploads/2024/07/Ausbildungskatalog_Umweltstiftung_240712.pdf [2025-08-11].

90 Vormals: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

91 Vormals: Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.

92 www.aufleb.at/arbeitsstiftung/umweltstiftung [2025-07-22].

93 www.bmwet.gv.at/newsletter/Newsletter-Archiv-2023/Newsletter-04-2023/Rat-neue-Arbeitswelten-und-Green-Jobs.html [2025-07-22].

94 www.bmluk.gv.at/themen/klima-und-umwelt/nachhaltigkeit/green-economy-und-green-finance/just-transition/green-skills-competence-center.html [2025-07-22].

Im Rahmen der Klima- und Transformationsoffensive fördert die Bundesregierung mit 5,7 Millionen Euro bis 2030 die österreichische Industrie bei der Transformation hin zu einer nachhaltigen und digitalisierten Wirtschaft. Ein Teil dieser Transformationsoffensive bilden die so genannten »Skills Checks«, mit denen die berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen mit bis zu 5.000 Euro für Unternehmen gefördert wird. 2023 konnten dadurch rund 2.500 Beschäftigte aus rund 1.240 Unternehmen unterstützt werden. Gefördert werden z. B. Weiterbildungen in den Bereichen ökologische Technologien, Elektromobilität, Energiemanagement oder auch IT.⁹⁵ Die Förderung können Unternehmen, die in Österreich ansässig sind, beantragen, sofern die zu fördernde Schulungsmaßnahme einen klaren Schwerpunkt in den Bereichen ökologische Nachhaltigkeit und / oder Digitalisierung aufweist.⁹⁶

3.1.2 Regionale Initiativen und Förderungen

Auch auf regionaler Ebene gibt es verschiedene Initiativen und Förderungen im Bereich Green Jobs bzw. Green Skills. Dabei lässt sich zwischen Clustern und Plattformen, die auf Information und Vernetzung abzielen, und Initiativen, die auch Aus- und Weiterbildungen anbieten, unterscheiden.

In diesem Abschnitt werden verschiedene regionale Initiativen, die für diese Studie relevant sind, kurz vorgestellt. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick:

Tabelle 3-1: Überblick zu den regionalen grünen Initiativen in Österreich

	Name	Bundesland	Link
	Green Tech Valley	Steiermark, Kärnten, Burgenland	www.greentech.at
Cluster / Netzwerk / Informations- plattform	Green Jobs for you	Niederösterreich	www.greenjobs-noe.at/de
	ecoplus-Cluster	Niederösterreich	www.ecoplus.at
	Circular Economy Vorarlberg	Vorarlberg	www.wisto.at/services/innovationsnetzwerk
	Cleantech-Cluster	Oberösterreich	www.cleantech-cluster.at

95 www.bmwet.gv.at/Presse/Archiv/Archiv-Pressmeldungen-BMAW/BMAW-Pressmeldungen-2024/April-2024/Transformationsoffensive.html [2025-08-11].

96 www.ffg.at/ausschreibungen/SkillsChecks2025 [2025-08-11].

	Name	Bundesland	Link
Aus- und Weiterbildungsangebot / -plattform	Green Transformation Academy Austria (GreetA)	Steiermark, Kärnten, Burgenland	https://greentransformation.academy
	GoGreenSkills	Steiermark	https://gogreenskills.at
	eNu-Akademie	Niederösterreich	www.enu.at/akademie
	Green Campus	Vorarlberg	www.digitalcampusvorarlberg.at/green-campus
	Öko-Booster	Wien	www.waff.at/oeko booster
	Energy Academy	Oberösterreich	www.cleantechcluster-energie.at/alle-veranstaltungen/veranstaltungen/energy-academy
Förderprogramme / Initiativen	Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie	Tirol	www.tirol.gv.at/landesentwicklung/nachhaltigkeits-und-klimakoordination/tiroler-nachhaltigkeits-und-klimastrategie
	Arbeitsbündnis Green Jobs	Steiermark	https://greenjobs-steiermark.ams.at/home.html#green-jobs-für-die-steiermark
	Energie- und Umweltagentur	Niederösterreich	www.enu.at
	Bildungskonto für Digitalisierung und Klimaschutz	Wien	www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/das-bildungskonto-fuer-digitalisierung-klimaschutz
	Impuls-Qualifizierungsverbund	Oberösterreich	www.upperwork.at/foerderprogramm/impuls-qualifizierungsverbund

Quellen: siehe angeführte Links [2025-07-30].

In den Bundesländern Kärnten, Steiermark und Burgenland entstand das so genannte »Green Tech Valley«⁹⁷ – ein Clusternetzwerk, das grüne Innovationen initiiert und fördert sowie Unternehmen und Industrie in diesen Regionen vernetzt und sichtbar macht. Es werden zahlreiche Veranstaltungen zum Thema grüne Technologien angeboten, sowohl für Unternehmen, InvestorInnen und FachexpertInnen als auch für BerufseinsteigerInnen und Studierende. Zudem bietet die Website einen Überblick mit Such-Funktion zu Unternehmen im Bereich grüne Technologien sowie über verfügbare Technologien und Innovationen aus Forschung und Entwicklung in der Steiermark und Kärnten. Die Plattform stellt außerdem umfangreiche Informationen zu Fördermöglichkeiten von grünen Innovationen für Unternehmen in Form einer digitalen Green-Tech-Förderungslandkarte für Steiermark, Kärnten und Burgenland bereit.⁹⁸

97 www.greentech.at [2025-08-11].

98 www.greentech.at/goodies/green-tech-foerderungslandkarte [2025-08-11].

Zudem wurde im Rahmen des Erasmus+-Projektes Greenovet⁹⁹, an dem auch Green Tech Valley beteiligt war, die Aus- und Weiterbildungsplattform GreetA – Green Transformation Academy Austria¹⁰⁰ entwickelt. Die Plattform bündelt Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich der Klimaneutralität, mit dem langfristigen Ziel, ein »(...) life long learning Ökosystem in ganz Österreich zu etablieren«. ¹⁰¹ Neben dem Titel, Veranstalter, Lernort und der Art eines Bildungsangebotes wird auch über die Dauer und den Arbeitsaufwand in ECTS informiert. ¹⁰² GreetA entstand durch eine Kooperation zwischen der Technischen Universität Graz, der Fachhochschule Joanneum, der Pädagogischen Hochschule Steiermark, der Wirtschaftskammer Steiermark und dem Green Tech Valley.

Eine weitere Initiative in der Steiermark ist das durch das AMS Steiermark initiierte Arbeitsbündnis Green Jobs, ¹⁰³ eine Kooperation zwischen dem AMS Steiermark und dem Land Steiermark sowie verschiedenen Einrichtungen zur beruflichen Erwachsenenbildung, wie z. B. dem BFI Steiermark oder dem Schulungszentrum Fohnsdorf. Ziel dieses Arbeitsbündnisses ist die Forcierung von Aus- und Weiterbildungen für klimarelevante Berufsfelder, um einerseits einen Beitrag zur Energie- und Klimawende zu leisten und andererseits Arbeitsuchende mit zukunftssicheren Kompetenzen und Berufen auszustatten. Weitere Ziele des Arbeitsbündnisses sind z. B. die Reduzierung des Fachkräfteengpasses, die Erschließung von Ausbildungspotenzialen, die Schaffung einer gemeinsamen Datenlage, Bewusstseinsbildung sowie Zusammenarbeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit. Dabei wird auch mit der bereits oben beschriebenen Umweltstiftung kooperiert.

Eine weitere Maßnahme ist das Basisqualifizierungsprogramm »GoGreenSkills«, ¹⁰⁴ eine vom Arbeitsbündnis »Green Jobs« entwickelte Basisqualifikation zu Green Skills. Im Jahr 2024 wurde diese Initiative durch den »Just Transition«-Fonds des Europäischen Sozialfonds Plus mit rund vier Millionen Euro unterstützt. Die Basisqualifizierung soll das grüne Bewusstsein der Teilnehmenden stärken und grundlegendes Wissen im Bereich Green Skills vermitteln. Sie richtet sich an arbeitsuchende Personen sowie an Erwachsene, die eine Weiterbildung im Bereich der Green Skills absolvieren wollen. Dazu wurden Lerninhalte zu den folgenden Themenbereichen entwickelt:

- Klimawandel und Klimaschutz.
- Handlungsfelder und Grundsätze.
- Energie und Mobilität.
- Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft.
- Nachhaltigkeit und ökologischer Fußabdruck.

⁹⁹ greenovet.eu [2025-08-11].

¹⁰⁰ greentransformation.academy [2025-08-11].

¹⁰¹ www.greentech.at/projekte [2025-08-13].

¹⁰² <https://greentransformation.academy/angebote> [2025-07-23].

¹⁰³ <https://greenjobs-steiermark.ams.at/home.html#green-jobs-f%C3%BCr-die-steiermark> [2025-08-11].

¹⁰⁴ <https://gogreenskills.at> [2025-08-11].

Die Basisqualifizierung umfasst 20 Wochenstunden und wird u. a. seit Januar 2024 als Teil des Schulungsangebotes des AMS Steiermark angeboten.¹⁰⁵ Die Ausbildung soll die Basis für weitergehende Qualifizierungen im Bereich Green Jobs bilden, ist aber auch Teil von AMS-Kursen zur beruflichen Orientierung.¹⁰⁶ Ebenso wird die Basisqualifizierung Green Skills als Teilthema bei allen Qualifizierungsangeboten des Schulungszentrums Fohnsdorf angeboten.¹⁰⁷

Auch in Niederösterreich gibt es verschiedene Plattformen und Cluster im Bereich Green Skills. Das Land Niederösterreich entwickelte die Initiative »Green Jobs for you«¹⁰⁸, die ein Teil des Niederösterreichischen Klima- und Energieprogrammes 2030 ist und über grüne Berufe, grüne Betriebe, Beratungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an Schulen und Universitäten in Niederösterreich informiert. Zielgruppe sind neben Erwachsenen insbesondere auch Jugendliche.

Zudem gibt es die Energie- und Umweltagentur des Landes Niederösterreich (eNu),¹⁰⁹ welche als zentrale Anlaufstelle in den Bereichen von Energie, Klima, Umwelt, Natur und Nachhaltigkeit fungiert. Neben Beratung und Bewusstseinsbildung sowie der Unterstützung von Projekten durch Fachexpertise, bietet die Agentur im Rahmen der eNu-Akademie¹¹⁰ auch Weiterbildungsangebote zu den Themen Energiewende, Klimaanpassung und Nachhaltigkeit an. Das Angebot umfasst sowohl umfangreichere Weiterbildungen, wie z. B. eine Ausbildung zum / zur EnergieberaterIn, als auch ein- bis mehrtägige Schulungen, so z. B. für Personal von Wasserversorgungsanlagen oder Reinigungsfachkräfte.

Ähnlich wie der bereits oben angeführte Green Tech Valley Cluster in der Steiermark gibt es in Niederösterreich den ecoplus¹¹¹-Cluster, welcher über Innovationen, Unternehmen und Veranstaltungen im Bereich Umwelt- und Klimatechnik informiert.

In Vorarlberg gibt es das Innovationsnetzwerk Circular Economy Vorarlberg,¹¹² das mit unterschiedlichen Angeboten Unternehmen in Vorarlberg über die Themenbereiche von Kreislaufwirtschaft bzw. Green Economy informiert und selbige bei der Umsetzung unterstützt. Das Netzwerk ist Teil der Agentur Wirtschaftsstandort Vorarlberg. Ein Partner dieses Netzwerkes ist der Green Campus,¹¹³ der seit 2022 Teil des Digital Campus Vorarlberg ist – einer Initiative der Arbeiterkammer Vorarlberg mit finanzieller Unterstützung durch das Land Vorarlberg – und Kurse sowie Lehrgänge im Bereich Green Skills anbietet. Das Angebot reicht von mehrtägigen Kursen, über mehrmonatige Diplomlehrgänge bis hin zu Studien, die mehrere Semester umfassen können.

105 <https://greenjobs-steiermark.ams.at/home.html> [2025-08-11].

106 www.ams.at/regionen/steiermark/news/2024/01/start-basisqualifizierung-green-skills [2025-08-11].

107 <https://szf.at/qualifizierungen/uebersicht-zusatzleistungen/green-jobs> [2025-07-23].

108 www.greenjobs-noe.at/de [2025-08-11].

109 www.enu.at [2025-08-11].

110 www.enu.at/akademie [2025-08-11].

111 www.ecoplus.at [2025-08-11].

112 www.wisto.at/services/innovationsnetzwerk [2025-08-11].

113 www.digitalcampusvorarlberg.at/green-campus [2025-08-11].

Auch in Wien gibt es verschiedene Aus- und Weiterbildungsinitiativen im Hinblick auf Green Skills bzw. Green Jobs. Im Rahmen des Projektes »Öko-Booster«¹¹⁴ werden Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die beim AMS gemeldet sind, in verkürzter Lehrzeit zu ElektrotechnikerInnen oder Installations- und GebäudetechnikerInnen ausgebildet. Das Projekt richtet sich auch an Asyl- sowie subsidiär Schutzberechtigte. Vor der regulären Ausbildungszeit finden sechsmonatige Vormodule statt, in denen sowohl etwaige fehlende Deutsch- und verschiedene Fachkenntnisse, wie z.B. in Mathematik, als auch bereits erste handwerkliche Grundlagen vermittelt werden. Im Rahmen der Vormodule findet auch eine Kompetenzerhebung zu den Bereichen Konzentration, logisches Denken, Grundrechenarten und Deutsch statt.¹¹⁵ Beim BFI erfolgt die Ausbildung im Rahmen der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung zur Elektro- und Gebäudetechnik, welche durch grüne Kompetenzen ergänzt wird. Im Rahmen von Öko-Booster werden die Jugendlichen während der Ausbildungszeit durch eine sozialpädagogische Begleitung sowie bei Bedarf auch durch eine psychologische Beratung und weitere Angebote unterstützt. Das Projekt ist eine Kooperation von BFI Wien und Jugend am Werk im Auftrag von AK Wien, AMS Wien und waff.

Ein Angebot des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderfonds (waff) ist das Bildungskonto für Digitalisierung und Klimaschutz,¹¹⁶ das berufliche Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen rund um Digitalisierung und Klimaschutz fördert sowie Informationen und Beratungen zu klimaschutzrelevanten Qualifikationen anbietet. Dabei fördert der waff Personen, die eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren, mit bis zu 5.000 Euro, so z.B. in einem der folgenden Bereiche:

- Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitskommunikation.
- Energieberatung und Klimatechnik.
- Photovoltaik und E-Mobilität.
- Kreislaufwirtschaft und nachhaltiges Bauen.
- Supply Chain Management und Baumpflege.

Gefördert werden nur Personen mit Hauptwohnsitz in Wien, die unselbständig beschäftigt sind und nicht mehr als 2.500 Euro netto monatlich verdienen.

Ähnlich wie die bereits oben angeführten Netzwerkcluster gibt es auch in Oberösterreich den Cleantech-Cluster (CTC),¹¹⁷ eine Plattform zum Austausch, zur Information sowie zur Sichtbarmachung von oberösterreichischen Unternehmen in den Bereichen Umwelttechnik und Energietechnologie. Im Rahmen des Cleantech-Clusters betreut der Energiesparverband des Landes Oberösterreich die Energy Academy¹¹⁸, welche Weiterbildungen in den folgenden Bereichen anbietet:

114 www.waff.at/oekobooster [2025-08-11].

115 www.bfi.wien/arbeitsuchende/kurs/oekobooster-elektrotechnik [2025-08-11].

116 www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/das-bildungskonto-fuer-digitalisierung-klimaschutz [2025-07-23].

117 www.cleantech-cluster.at [2025-08-11].

118 www.cleantechcluster-energie.at/alle-veranstaltungen/veranstaltungen/energy-academy [2025-08-11].

- Erneuerbare Energie.
- Energieeffizienz.
- Bautechnik.
- Energietechnik.
- Klimaneutralität.
- Energiegemeinschaften.
- Energieberatung.
- E-Mobilität.

Der Umfang der Weiterbildungen reicht von einem halben Tag bis zu mehreren Tagen. Zielgruppen sind u. a. PlanerInnen, Energieverantwortliche in Betrieben und Gemeinden, Haus-technik-Fachleute, BaumeisterInnen, Bauträger, EnergieberaterInnen, Energie-AuditorInnen, ErstellerInnen von Energieausweisen, ArchitektInnen, Anbietern von energie- und gebäudebezogenen Produkten und Dienstleistungen, Banken oder auch Nachhaltigkeitsverantwortliche.

Weiters bietet der Impuls-Qualifizierungsverbund Oberösterreich Digitale Kompetenz und Nachhaltigkeit¹¹⁹ Unterstützung für betriebliche Weiterbildungen an, die zudem durch das AMS Oberösterreich und das Land Oberösterreich gefördert wird. Seit Januar 2024 werden auch Weiterbildungen im Nachhaltigkeitsbereich angeboten.¹²⁰

Im Mai 2021 beschloss die Tiroler Landesregierung die Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie¹²¹ mit dem Ziel, bis 2030 verschiedene Handlungsschwerpunkte und Initiativen zur Bewältigung des Klimawandels umzusetzen. Die Strategie wird über mehrjährige Programme realisiert: Das erste Maßnahmenpaket wurde im April 2022 definiert und im Zeitraum 2022–2024 umgesetzt.¹²² Nach einem Monitoringbericht aus 2024 wurden fast alle beschlossenen Maßnahmen realisiert oder befanden sich zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Umsetzung, lediglich drei der 191 Maßnahmen wurden eingestellt.¹²³ Im März 2025 wurde das zweite Maßnahmenpaket beschlossen, welches insgesamt 160 Initiativen umfasst, die in den Jahren 2025–2027 umgesetzt werden sollen.¹²⁴ Die Maßnahmenprogramme beschäftigen sich mit den folgenden Themenschwerpunkten:

- Energieversorgung.
- Gebäude und Raumordnung.
- Gesellschaft und Schutz.

119 www.upperwork.at/foerderprogramm/impuls-qualifizierungsverbund [2025-08-11].

120 Näheres zum Angebot, siehe hier: www.upperwork.at/digitalregion-oberoesterreich/digital-bildung/digital-skills/qualifizierungsverbund/schulungsangebot-im-qualifizierungsverbund [2025-08-11].

121 www.tirol.gv.at/landesentwicklung/nachhaltigkeits-und-klimakoordination/tiroler-nachhaltigkeits-und-klimastrategie [2025-08-11].

122 Amt der Tiroler Landesregierung 2022.

123 Amt der Tiroler Landesregierung 2024.

124 www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/landesentwicklung/raumordnung/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeits-und_Klimakoordination/Publikationen/2._Massnahmenprogramm_Tiroler_Nachhaltigkeits-_und_Klimastrategie.pdf [2025-08-11].

- Land und Wasser.
- Mobilität und Infrastruktur.
- Wirtschaft und Regionalentwicklung.
- Landesverwaltung als Vorbild.

Teilweise beinhalten die Maßnahmen auch Bildungsangebote im Bereich Nachhaltigkeit. So zielt eine Initiative im Bereich nachhaltige Landwirtschaft auf die Stärkung der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Anpassung der Wälder an den Klimawandel, wodurch u.a. klimarelevantes Wissen in die forstlichen Ausbildungen integriert sowie auch das Interesse an forstwirtschaftlichen Berufen erhöht werden soll, um einem zukünftigen Fachkräftebedarf entgegenzuwirken. Dabei wird z.B. mit der Landwirtschaftskammer Tirol, den Landwirtschaftlichen Landeslehranstalten und weiteren Bildungsanbietern kooperiert. Andere Maßnahmen im Bildungsbereich zielen z.B. auf die Umweltbildung in der Kreislaufwirtschaft, in der Ressourcenschonung und im Umweltschutz oder auf den Ausbau von New-Work-Angeboten unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit und Digitalisierung ab.¹²⁵

3.2 Validierungsangebote in Österreich

In der österreichischen Bildungs- und Qualifizierungslandschaft kommen vielfältige Validierungsverfahren zum Einsatz, um die vorhandenen Kompetenzen von Personen systematisch zu ermitteln. Häufig bildet die Validierung bzw. Kompetenzbilanzierung den Ausgangspunkt für weiterführende Schritte, so etwa, um berufliche Perspektiven zu eröffnen oder gezielte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu identifizieren. Da die Feststellung von Kompetenzen ein integraler Bestandteil zahlreicher Programme ist, werden die nachfolgend beschriebenen Kurse und Maßnahmen unter dem Oberbegriff »Validierungsangebote« zusammengefasst.

Für diese Studie liegt der Fokus auf anwendungsorientierten Beispielen aus der Aus- und Weiterbildung, die zeigen, wie Validierung in der Praxis umgesetzt wird. Dabei lassen sich die Angebote nach zwei Kriterien unterscheiden:

1. **Verfügbarkeit:** Es wird zwischen dauerhaft etablierten Formaten und zeitlich befristeten Initiativen unterschieden, die aus verschiedenen Gründen bereits wieder eingestellt wurden.
2. **Zielsetzung:** Hierbei lassen sich drei zentrale Absichten differenzieren:
 - Verfahren zur Erlangung eines formalen Berufsabschlusses.
 - Verfahren zur Identifizierung passender Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.
 - Verfahren zur praktischen Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund.

¹²⁵ Amt der Tiroler Landesregierung 2024.

Der folgende Abschnitt ist entsprechend strukturiert: In Kapitel 3.2.1 werden zunächst die dauerhaften Validierungsangebote vorgestellt, unterteilt nach den drei genannten Zielsetzungen. Kapitel 3.2.2 widmet sich anschließend jenen Verfahren, die zwar nicht mehr aktiv angeboten werden, aufgrund ihrer methodischen Ansätze jedoch weiterhin eine hohe Relevanz für diese Untersuchung aufweisen.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die dauerhaften Validierungsangebote in Österreich, differenziert nach den oben genannten drei Zielen, sowie Informationen zu den angewendeten Validierungsverfahren:

Tabelle 3-2: Überblick zu den Validierungsangeboten in Österreich

Ziel	Bezeichnung	Methode	Link
Erlangung einer Berufsausbildung	Außerordentliche Lehrausschlussprüfung	Praktische und theoretische Fachprüfung durch ExpertInnen	www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333305
	FacharbeiterInnen-Intensivausbildung	Clearinggespräch und Eignungstest sowie praktische und theoretische Abschlussprüfung durch ExpertInnen	www.waff.at/fachkraeftezentrum/blog/facharbeiterinnen-intensivausbildung-fia
	Du kannst was!	Kompetenzfeststellung durch praktische Arbeitsproben und Selbsteinschätzung	https://sbg.arbeiterkammer.at/dukannstwas https://vbg.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/zweiterbildungsweg/Folder_Dukannstwas.pdf
	Meine Chance – Ich kann das!	Selbsteinschätzung in Begleitung von ExpertInnen und Kompetenzfeststellungsverfahren	www.zib-training.at/kurs/wiener-anererkennungssystem-lap
	Qualifikationspass Wien	Erstellung eines Portfolios	www.wien.gv.at/arbeit/waff/qualifikationspass.html
	Kompetenz mit System	Kompetenzfeststellung, -bewertung und Validierung, praktische und theoretische Überprüfung durch ExpertInnen	www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system
	FiT – Technische Vorqualifizierung Burgenland	Gespräch (Clearing) und Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/fit-vorquali-bgld
Identifizierung möglicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	BBE Chance 2025	Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/bbe_chance_2025
	Fokus Zukunft	Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/fokus-zukunft
	Wiedereinstieg mit Zukunft	Kompetenzbilanzierung	www.zib-training.at/kurs/wiedereinstieg-mit-zukunft-scheibbs
Praktische Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund	BBE Kompetenzzentrum	Persönlichkeitstest, Potenzialanalyse, theoretische und fachpraktische kompetenzorientierte Assessments	www.oejab.at/bildung-integration/bpi/qualifikationscheck/kompetenzzentrum
	MANA	Kompetenzbilanzierung	https://mana.bpi.ac.at/index.php/de
	KomIn	Biographische Methode und Identifizierung der Kompetenzen mittels Kompetenzkarten	https://migrare.at/a/komin

Quellen: siehe angeführte Links [2025-07-30].

3.2.1 Dauerhafte Validierungsangebote

3.2.1.1 Validierungsverfahren zur Erlangung einer Berufsausbildung

Außerordentliche Lehrabschlussprüfung (AoLAP)

In ganz Österreich haben Personen, die eine Lehre abgebrochen haben oder über einschlägige Berufserfahrung verfügen, die Möglichkeit, eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung (AoLAP) zu absolvieren.¹²⁶ Dieser 2. Bildungsweg ist von besonderem Interesse, da er Personen ab 18 Jahren einen formalen Weg zur Anerkennung ihrer Kompetenzen bietet. Dies gilt insbesondere für jene, die ihre Fertigkeiten nicht in einer regulären Ausbildung, sondern durch umfassende praktische Erfahrung oder informelle Kurse erworben haben. Die AoLAP fungiert hierbei als zentrales Instrument, um dieses informelle Wissen offiziell zu validieren.

Die Relevanz dieses Wegs spiegelt sich auch in den Zahlen wider: Laut einer Studie des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) ist die Zahl der Prüfungsantritte im 2. Bildungsweg seit 2008 kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2022 machten AoLAP-Abschlüsse bereits rund 17 Prozent aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen aus. Beachtenswert ist zudem, dass etwa 30 Prozent der KandidatInnen angaben, über keine formale Vorbildung im entsprechenden Beruf zu verfügen; sie erwarben die notwendigen Kenntnisse primär durch berufsrelevante praktische Tätigkeiten.¹²⁷

Der Validierungsprozess im Rahmen der Lehrabschlussprüfung umfasst in der Regel einen theoretischen und einen praktischen Teil, in dem fachliche ExpertInnen die Kenntnisse und Fertigkeiten prüfen. Die detaillierten Anforderungen und Prüfungsbestandteile sind dabei in der jeweiligen Prüfungsordnung des spezifischen Lehrberufs festgelegt.

Validierungsmethode

Die Kompetenzfeststellung erfolgt bei diesem Angebot durch eine praktische Vorführung und eine theoretische Prüfung, die beide durch mehrere FachexpertInnen begleitet und überprüft werden.

FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA)

Eine bewährte Möglichkeit, den außerordentlichen Lehrabschluss zu erlangen, bietet die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA). Dieses Programm wird in mehreren Bundesländern –

¹²⁶ www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333305#Vorbereitung [2025-07-29].

¹²⁷ Dornmayr / Lengauer 2024.

darunter Wien¹²⁸ und das Burgenland¹²⁹ – angeboten und richtet sich an Personen ab 18 Jahren ohne verwertbare Berufsausbildung. Voraussetzung für die Teilnahme ist eine Vormerkung als lehrstellensuchend beim AMS, das Interesse an einem der verfügbaren Lehrberufe sowie eine erfolgreich absolvierte praktische Erprobung.

Das Ziel der FIA ist es, den Fachkräftemangel in strategisch wichtigen Branchen zu lindern und Arbeitsuchende durch eine zukunftsorientierte Qualifizierung rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ein wesentlicher Vorteil gegenüber der klassischen Lehre besteht darin, dass die Ausbildung in der Hälfte der gesetzlich vorgesehenen Lehrzeit absolviert werden kann.¹³⁰ Der Ausbildungsverlauf in der Übersicht:

1. **Eignungsabklärung:** Nach der Einladung durch das AMS erfolgt im Rahmen einer Infoveranstaltung ein eintägiger Aufnahmetest.
2. **Clearingphase:** Es folgt eine siebentägige Phase zur detaillierten Eignungsprüfung.
3. **Vorbereitung:** Je nach individuellen Kompetenzen und Sprachkenntnissen startet entweder direkt die achtwöchige Grundausbildung oder es wird eine Vorqualifizierung (z. B. Fachsprachkurs, acht bis zwölf Wochen) vorgeschaltet. Dieser Einstieg steht auch QuereinsteigerInnen mit höheren Bildungsabschlüssen offen.
4. **Fachausbildung:** Die eigentliche Fachqualifizierung dauert je nach Berufsziel zwischen zwölf und 21 Monaten und beinhaltet ein Betriebspraktikum.
5. **Abschluss:** Die Ausbildung mündet in die außerordentliche Lehrabschlussprüfung.
6. **Nachbereitung:** Ein zweiwöchiges Berufseinstiegstraining schließt das Programm ab.¹³¹

Im Gegensatz zur dualen Ausbildung findet die FIA primär in Werkstätten und Schulungsräumen statt; der Besuch einer Berufsschule entfällt. Zur Sicherung des Lebensunterhalts erhalten die TeilnehmerInnen während der gesamten Dauer eine Ausbildungsbeihilfe.

Fokus auf Green Skills

Aktuelle Angebote spiegeln den Bedarf an ökologischen Kompetenzen wider: So bietet das BFI Wien beispielsweise den Lehrberuf Installations- und Gebäudetechnik mit dem Schwerpunkt »Green Tec«¹³² an. Auch das Klimaschutz-Ausbildungszentrum in Niederösterreich¹³³ fokussiert auf technische Berufe in den Bereichen Elektro-, Mechatronik- und Metalltechnik, die für die grüne Transformation essenziell sind.¹³⁴

128 www.waff.at/fachkraeftezentrum/blog/facharbeiterinnen-intensivausbildung-fia [2025-09-03].

129 www.buz.at/AMS_gefrdert.1038,,,2.html [2025-09-03].

130 www.waff.at/fachkraeftezentrum/blog/facharbeiterinnen-intensivausbildung-fia [2025-08-12].

131 www.bfi.wien/fileadmin/content/Arbeitssuchend/Ausbildungsverlauf_FIA_2023.png [2025-08-12].

132 www.bfi.wien/arbeitssuchende/kurs/installations-und-gebaeudetechnik-green-tec-1 [2025-08-12].

133 www.bfinoe-bildungszentren.at/bildungszentren/berufliches-bildungszentrum-waldviertel [2025-08-12].

134 www.bfinoe-bildungszentren.at/fileadmin/user_upload/Folder/Folder_A4_Klimaschutz-Ausbildungszentrum.pdf [2025-08-12].

Validierungsmethode

Die Kompetenzfeststellung erfolgt zunächst im Rahmen eines Clearinggesprächs mit Fachpersonen sowie einem daran anschließenden Eignungstest. Danach kann die Grund- und Fachausbildung begonnen werden. Abschließend erfolgt eine Abschlussprüfung durch eine praktische Vorführung und eine theoretische Prüfung, die durch FachexpertInnen begleitet und abgenommen werden.

Projekt Du kannst was!

Eine weitere wesentliche Initiative zur Erlangung eines außerordentlichen Lehrabschlusses ist das Projekt »Du kannst was!«. Das Angebot ist in Bundesländern wie Oberösterreich¹³⁵, Salzburg¹³⁶ und Vorarlberg¹³⁷ etabliert und wird in der Regel durch das jeweilige Land, die regionale Arbeiterkammer sowie das AMS gefördert.

Das Projekt richtet sich an Personen ab 22 Jahren, die über mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung verfügen. Zur Zielgruppe gehören Personen ohne formalen Abschluss, QuereinsteigerInnen, die nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind, sowie Personen mit ausländischen Abschlüssen, die in Österreich nicht anerkannt werden. Neben der beruflichen Vorerfahrung sind Deutschkenntnisse auf mindestens B1-Niveau erforderlich. Das Ziel ist der erfolgreiche außerordentliche Lehrabschluss in einem der – je nach Bundesland variierenden – unterstützten Lehrberufe.

Die Qualifizierung erfolgt über akkreditierte Bildungseinrichtungen, so z.B. das BFI Salzburg¹³⁸ oder der Firmenausbildungsverbund Oberösterreich.¹³⁹ Der Weg zum Abschluss gliedert sich nach einem Erstgespräch (z.B. bei der Arbeiterkammer) üblicherweise in folgende fünf Schritte:

1. **Screenings:** Bestehende Kompetenzen werden durch praktische Arbeitsproben (insbesondere in technischen Berufen) überprüft.
2. **Workshops:** Die TeilnehmerInnen schätzen ihre Fähigkeiten selbst ein, fachlich begleitet durch ExpertInnen.
3. **Qualicheck 1:** BerufsexpertInnen validieren die Selbsteinschätzung und stellen den konkreten individuellen Weiterbildungsbedarf fest.

135 https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/berufserfahrunganerkerkennen/Projekt_Du_kannst_was_.html [2025-08-12].

136 <https://sbg.arbeiterkammer.at/dukannstwas> [2025-08-12].

137 https://vbg.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/zweiterbildungsweg/Folder_Dukannstwas.pdf [2025-08-12].

138 www.bfi-sbg.at/bildungsprojekte/projekte_europaeische_union/du-kannst-was [2025-08-12].

139 www.favoee.at/initiativen/du-kannst-was [2025-08-26].

4. **Individuelle Weiterbildung:** Fehlende theoretische und praktische Kenntnisse werden in maßgeschneiderten Modulen vermittelt.
5. **Qualicheck 2:** Der Prozess schließt mit der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung ab.

Der Großteil des Programmes ist für die Teilnehmenden kostenlos. Für die anfallenden Kurskosten der Weiterbildung kann teilweise eine Eigenleistung erforderlich sein, für die jedoch je nach Bundesland verschiedene Fördermöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Validierungsmethode

Die Kompetenzfeststellung erfolgt bei diesem Angebot sowohl durch praktische Arbeitsproben als auch Selbsteinschätzungstests, welche durch ExpertInnen begleitet werden. Abschließend erfolgt eine Abschlussprüfung durch eine praktische Vorführung und eine theoretische Prüfung, die durch FachexpertInnen abgenommen werden.

Meine Chance – Ich kann das!

Ein vergleichbares Angebot des AMS Wien ist das Programm Meine Chance – Ich kann das!¹⁴⁰ Es richtet sich an arbeitsuchende oder erwerbstätige Personen ab 22 Jahren, die beim AMS Wien gemeldet sind und bereits über fundierte Kompetenzen in einem angestrebten Lehrberuf verfügen. Ziel ist es, die Voraussetzungen für die Zulassung zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung (AoLAP) zu erfüllen.

Die notwendigen Kompetenzen können dabei aus unterschiedlichen Quellen stammen, wie etwa langjähriger einschlägiger Berufspraxis, einer abgebrochenen Ausbildung oder einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss. Aktuell umfasst das Angebot Abschlüsse in den Bereichen Büro (Bürokaufmann/-frau), Gastronomie (Koch / Köchin, Restaurantfachkraft) sowie Einzelhandel (Textil oder Lebensmittel).

Der Prozess verläuft in mehreren Stufen:

1. **Selbsteinschätzung:** Im Rahmen eines begleiteten Trainings beim Bildungsinstitut ZIB reflektieren die Teilnehmenden zunächst ihre eigenen Fähigkeiten.
2. **Kompetenzfeststellung:** In einem zweiten Schritt erfolgt eine formelle Überprüfung der Kenntnisse direkt an den Wiener Berufsschulen.
3. **Qualifizierung:** Bestehende Wissenslücken werden durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen bei akkreditierten Instituten geschlossen.
4. **Abschluss:** Nach erfolgreicher Vorbereitung wird die außerordentliche Lehrabschlussprüfung bei der Wirtschaftskammer Wien abgelegt.¹⁴¹

¹⁴⁰ www.zib-training.at/kurs/wiener-erkennungssystem-lap [2025-08-12].

¹⁴¹ www.zib-training.at/kurs/wiener-erkennungssystem-lap [2025-08-12].

Validierungsmethode

Bei diesem Angebot werden die Kompetenzen zunächst im Rahmen einer Selbsteinschätzung mit Begleitung durch FachexpertInnen erhoben und dann von BerufsexpertInnen ein Kompetenzfeststellungsverfahren durchgeführt.

Qualifikationspass Wien

Der Qualifikationspass Wien ist ein spezifisches Instrument zur Kompetenzdarstellung für Personen mit Hauptwohnsitz in Wien.¹⁴² Das Herzstück ist ein datenbankgestütztes Dokument, das alle arbeitsrelevanten Unterlagen einer Person bündelt – von Ausbildungszertifikaten und Teilnahmebestätigungen bis hin zum Lebenslauf. Ein besonderer Fokus liegt auf der detaillierten Dokumentation der bisherigen Berufserfahrung und der konkret ausgeübten Tätigkeiten. Der Pass dient als dynamischer Fahrplan: Er legt ein klares Ausbildungsziel fest (z. B. einen Lehrabschluss) und macht den aktuellen Fortschritt sowie noch ausstehende Qualifizierungsschritte transparent.

Das Angebot richtet sich an Erwerbstätige und Arbeitsuchende, die maximal über einen Pflichtschulabschluss oder eine in Österreich nicht anerkannte ausländische Qualifikation verfügen. Die Erstellung erfolgt kostenlos – für Arbeitslose über das AMS Wien, für Berufstätige über den Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff). Ein wesentliches Merkmal des Programmes ist die enge Vernetzung:

- **Beratung:** Unterstützung bei der Wahl des passenden Ausbildungsweges.
- **Kooperation:** Zusammenarbeit mit der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer (Prüfung der Praxiszeiten) und dem Beratungszentrum für MigrantInnen (Anerkennung ausländischer Abschlüsse).
- **Finanzierung:** Der waff unterstützt die notwendigen Kurse beispielsweise über den Chancen-Scheck. Dieser übernimmt 90 Prozent der Kosten (bis zu 3.000 Euro) sowie die Prüfungsgebühren. Bei erfolgreichem Lehrabschluss werden auch die verbleibenden zehn Prozent rückerstattet.¹⁴³

Validierungsmethode

Bei diesem Angebot erfolgt die Validierung durch die Erstellung eines Portfolios, indem die Sprachkenntnisse, alle bereits absolvierten oder angefangenen Aus- und Weiterbildungen in Österreich sowie die beruflichen Erfahrungen im In- und Ausland dokumentiert und dadurch sichtbar gemacht werden. Die Erhebung erfolgt dabei über Gespräche. Zudem werden die zukünftigen Schritte zur Erlangung des Ausbildungszieles dargestellt.

¹⁴² www.wien.gv.at/arbeit/waff/qualifikationspass.html [2025-08-12].

¹⁴³ www.wien.gv.at/arbeit/waff/qualifikationspass.html [2025-08-12].

Kompetenz mit System (KmS)

Das österreichweite AMS-Programm Kompetenz mit System (KmS) ermöglicht arbeitssuchenden Personen ab 18 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss eine stufenweise Höherqualifizierung. Ziel ist es, entweder Teilqualifikationen zu erwerben oder den Lehrabschluss in einem der aktuell 17 angebotenen Lehrberufe zu absolvieren.¹⁴⁴

Die Ausbildung ist modular aufgebaut und gliedert sich in drei Phasen: Basis-, Aufbau- und Abschlusskurs. Da die Kursdauer (jeweils acht bis 18 Wochen) und die Auswahl der Module individuell an die vorhandenen Vorkenntnisse und das angestrebte Bildungsziel angepasst werden, müssen nicht zwingend alle drei Kurse besucht werden. Nach jedem erfolgreich abgeschlossenen Modul erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das die erworbenen Kompetenzen offiziell dokumentiert und sichtbar macht.

Ein zentrales Merkmal von KmS ist der durchgehende Validierungsprozess, der vor und nach jedem Bildungsbaustein stattfindet. Dieser orientiert sich an der klassischen vierstufigen Vorgehensweise (Information / Beratung, Identifizierung / Feststellung, Bewertung / Beurteilung und Validierung), um die Schulungen exakt auf die Bedürfnisse der KundInnen zuzuschneiden.

Die Bewertung erfolgt auf Basis einer eigens entwickelten Kompetenzmatrix, die auf den Lernergebnissen des jeweiligen Lehrberufsbildes aufbaut. Dabei werden die festgestellten Fähigkeiten mit den Anforderungen des Lehrberufs verglichen und entsprechend eingestuft. Das resultierende standardisierte Zertifikat gibt transparent Auskunft über die vorhandenen Kompetenzen im Verhältnis zum gesamten Berufsbild.¹⁴⁵

In den ersten beiden Kursen werden die praktischen Überprüfungsformate fachspezifisch angepasst – so werden beispielsweise die Kompetenzen angehender KöchInnen direkt in der Küche erhoben. Im abschließenden dritten Kurs folgt eine umfassende Überprüfung in mündlicher und schriftlicher Form, bei der die Teilnehmenden Projektarbeiten einreichen und komplexe Problemstellungen lösen. Dieser Kompetenzcheck wird von einer Kommission abgenommen, die sich aus zwei RepräsentantInnen des Schulungsträgers sowie einer Fachkraft aus der Wirtschaft zusammensetzt.¹⁴⁶

Validierungsmethode

Bei diesem Angebot wird ein summatives Validierungsverfahren angewendet, wobei zunächst die vorhandenen Kompetenzen sowie – nach jedem erfolgreich abgeschlossenen Kurs – die neu erworbenen Kompetenzen erhoben und dokumentiert werden. Zudem werden die vorhandenen Kompetenzen mit den Lernergebnissen des jeweiligen Lehrberufs abgeglichen und es kann ein formaler Lehrabschluss erreicht werden.

¹⁴⁴ www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system [2025-08-12].

¹⁴⁵ Weitere Infos dazu in Weber et al. 2011.

¹⁴⁶ Hausegger 2014.

Technische Vorqualifizierung Burgenland

Die technische Vorqualifizierung wird zumeist im Rahmen des Programmes »Frauen in Handwerk und Technik« (FiT) vom AMS Burgenland in Kooperation mit dem Technologiezentrum Neusiedl durchgeführt.¹⁴⁷ Es richtet sich gezielt an arbeitssuchende Frauen, die eine durch das FiT-Projekt geförderte Lehrausbildung in handwerklich-technischen Berufen anstreben. Aktuell umfasst die Förderung rund 200 verschiedene Lehrberufe, von denen viele dem Bereich der Green Jobs zuzuordnen sind – darunter Ausbildungspfade in der Elektrotechnik, der Entsorgungs- und Recyclingtechnik, dem Gartenbau sowie der Installations- und Gebäudetechnik.¹⁴⁸

Das zwölfwöchige Kursprogramm ist modular aufgebaut und für die Teilnehmerinnen kostenlos:

- **Clearing und Kompetenzbilanzierung:** Zu Beginn werden die vorhandenen Fähigkeiten systematisch erfasst und bewertet.
- **Basisqualifizierung:** Darauf folgt eine kompetenzbasierte Grundausbildung, die bereits auf die gewählte Fachrichtung zugeschnitten ist.
- **Praktische Erprobung:** Im Rahmen eines zwei- bis vierwöchigen Betriebspraktikums können die Teilnehmerinnen ihren angestrebten Lehrberuf in der Praxis kennenlernen.
- **Individuelle Planung:** Ergänzend wird ein persönlicher Bildungsplan erstellt sowie umfassende Information und Beratung zu weiteren relevanten Themen angeboten.

Validierungsmethode

Hier werden die Kompetenzen mittels eines Gesprächs (Clearing) sowie einer Kompetenzbilanzierung festgestellt. Auf dieser Basis wird ein geeignetes Bildungsangebot zur Weiterbildung und Qualifizierung ermittelt.

3.2.1.2 Validierungsverfahren zur Identifizierung von Qualifizierungspotenzialen

Ergänzend zu jenen Verfahren, die primär auf den Erwerb oder das Nachholen eines Lehrabschlusses abzielen, gibt es in Österreich zahlreiche Angebote, die Validierung zur Identifikation von Kompetenzlücken, Potenzialen und passenden Weiterbildungswegen nutzen. Im Folgenden werden einige dieser Initiativen kurz vorgestellt:

¹⁴⁷ www.zib-training.at/kurs/fit-vorquali-bgld [2025-08-12].

¹⁴⁸ www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik#burgenland [2025-08-12].

BBE Chance 2025 (Burgenland)

Dieses Programm des AMS Burgenland wird in Kooperation mit dem Technologiezentrum Neusiedl durchgeführt und unterstützt den (Wieder-)Einstieg in die moderne Arbeitswelt. Es richtet sich an arbeitslose Personen über 50 Jahre mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen.¹⁴⁹ Der Prozess umfasst folgende Schritte:

- Clearing und Kompetenzerfassung: persönliche Standortbestimmung, Feststellung der Fähigkeiten und Erstellung eines individuellen Berufswegplanes.
- Digitalisierung und Bewerbungstraining: Vermittlung digitaler Basiskompetenzen, Entwicklung von Bewerbungsstrategien, Persönlichkeitsbildung sowie Unterstützung bei der Jobvermittlung und Praktika.
- Begleitende Maßnahmen: Workshops zur Gesundheitsförderung sowie Einzelcoachings. Die durchschnittliche Kursdauer beträgt 16 Wochen, wobei ein Einstieg jederzeit möglich ist.¹⁵⁰

Fokus Zukunft (Burgenland)

Ein ähnliches Angebot für arbeitssuchende Personen mit bis zu 50 Jahren ist Fokus Zukunft.¹⁵¹ Auch hier bildet ein initiales Clearing zur Feststellung von Kompetenzen und Interessen die Basis. Darauf aufbauend werden in verschiedenen Stationen moderne Bewerbungsformen sowie soziale und digitale Kompetenzen vermittelt – stets individuell auf die gesetzten Berufsziele zugeschnitten. Begleitende Einzelcoachings und die Möglichkeit eines Praktikums runden das zwölfwöchige Programm ab.

Wiedereinstieg mit Zukunft (Niederösterreich)

Das AMS Niederösterreich bietet dieses Beratungs- und Weiterbildungsprogramm für alle dort gemeldeten Arbeitssuchenden an.¹⁵² Der Kurs beginnt mit einer umfassenden Kompetenzbilanzierung, um vorhandene Fähigkeiten und Interessen sichtbar zu machen. Im weiteren Verlauf werden Informationsveranstaltungen (z. B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie), Bewerbungcoachings, Einzelberatungen sowie bedarfsorientierte Qualifizierungsmodule angeboten.

Validierungsmethode

Die Kompetenzbilanzierung bei diesen Angeboten zielt darauf ab, die vorhandenen Kompetenzen zu erheben, um die individuellen beruflichen weiteren Schritte zu ermitteln.

¹⁴⁹ www.zib-training.at/kurs/bbe_chance_2025 [2025-08-12].

¹⁵⁰ www.zib-training.at/wp-content/uploads/2024/12/F_BBE_Chance_2025_ND.pdf [2025-08-12].

¹⁵¹ www.zib-training.at/kurs/fokus-zukunft [2025-08-12].

¹⁵² www.zib-training.at/kurs/wiedereinstieg-mit-zukunft-scheibbs [2025-08-12].

3.2.1.3 Validierungsverfahren zur praktischen Kompetenzfeststellung von Menschen mit Migrationshintergrund

Validierungsverfahren spielen eine entscheidende Rolle dabei, im Ausland erworbene Kompetenzen systematisch zu erfassen, mit nationalen Qualifikationsstandards abzugleichen und – sofern möglich – eine formale Anerkennung zu erwirken. In diesem Abschnitt liegt der Fokus explizit auf Angeboten, die praktische Validierungsschritte wie Assessments oder Kompetenzfeststellungen durchführen. Reine administrative Anerkennungs- oder Nostrifizierungsverfahren sind nicht Gegenstand dieser Betrachtung.

BBE Kompetenzzentrum (ÖJAB)

Die Österreichische Jungarbeiterbewegung (ÖJAB) bietet mit dem BBE Kompetenzzentrum ein spezialisiertes Beratungs- und Unterstützungsprogramm an.¹⁵³ Es richtet sich an beim Arbeitsservice gemeldete MigrantInnen mit ausländischer Berufserfahrung oder Abschlüssen (z. B. Lehrberuf, BMS, BHS), die über Deutschkenntnisse auf mindestens A2-Niveau verfügen.

Ziel ist es, die vorhandenen Fähigkeiten präzise zu identifizieren und darauf basierend eine fundierte berufliche Orientierung zu geben. Der Prozess ist in fünf Stufen gegliedert:

1. **Berufliches Assessment-Center:** Fachliche, soziale und methodische Kompetenzen werden mittels Persönlichkeitstests, Potenzialanalysen sowie theoretischen und fachpraktischen Tests ermittelt.
2. **Marktabgleich und Zeugniserstellung:** Die Ergebnisse werden mit den aktuellen Anforderungen des österreichischen Arbeitsmarktes verglichen. Die individuelle Expertise der Teilnehmenden wird in einem Zeugnis dokumentiert.
3. **Skills-Gap-Analyse:** Es wird ermittelt, ob und in welchen Bereichen Differenzen zwischen den vorhandenen Kompetenzen und dem Bedarf des Arbeitsmarktes bestehen.
4. **Empfehlungen für Folgeschritte:** Basierend auf der Analyse werden konkrete Schritte vorgeschlagen, wie etwa die Stellung eines Gleichstellungsantrags, das Absolvieren einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung oder der Besuch spezifischer Bildungs- und Arbeitstrainings zum Schließen von Wissenslücken.
5. **Nachbetreuung:** Die Teilnehmenden erhalten eine individuelle Begleitung bei der Planung ihrer nächsten Schritte.

Wichtig ist hierbei, dass das Kompetenzzentrum primär die Erhebung und Beratung übernimmt; die Umsetzung der vorgeschlagenen Schritte liegt in der Eigenverantwortung der Teilnehmenden. Das Angebot ist über das AMS in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland

153 www.oejab.at/bildung-integration/bpi/qualifikations-check/kompetenzzentrum [2025-08-12].

zugänglich. Ergänzend dazu bietet die ÖJAB seit 2022 mit MIKA ein Projekt zur spezifischen Kompetenzerhebung für ukrainische Geflüchtete an.

Validierungsmethode

Bei diesem Angebot erfolgt die Validierung in Form eines summativen Verfahrens, bei dem zunächst die bereits vorhandenen Kompetenzen durch verschiedene theoretische und praktische Assessments erhoben werden. Auf dieser Basis wird ein Zeugnis erstellt, das die vorhandenen Kompetenzen sichtbar macht. Dieses wird schließlich mit den auf dem Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen verglichen, um gegebenenfalls entsprechende Bildungsmaßnahmen vorzunehmen, eine Anerkennung des Lehrberufs anzustreben, die LAP zu absolvieren oder die Teilnehmenden direkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. eine Beschäftigung zu finden.

MANA-Lehrgang (Migration, Anschluss, Anerkennung)

Ein weiteres spezialisiertes Angebot für Personen mit Migrationshintergrund ist der MANA-Lehrgang.¹⁵⁴ Dieser wird von der ÖJAB in enger Kooperation mit dem Berufspädagogischen Institut (BPI) und der HTL Mödling durchgeführt. Das Programm richtet sich an Personen ab 16 Jahren, die mindestens einen Pflichtschulabschluss (oder einen gleichwertigen Abschluss) sowie Deutschkenntnisse auf A2-Niveau vorweisen können. Der Lehrgang ist in drei Stufen modular aufgebaut, wobei der Einstieg individuell nach Vorkenntnissen und Bildungszielen erfolgt:

- **Stufe 1 – Vorbereitungsmodul Sprache und Integration:** Fokus auf den Erwerb von (Fach-) Sprachkenntnissen sowie auf die Vermittlung grundlegenden Wissens über das Bildungs- und Berufsleben in Österreich.
- **Stufe 2 – Brückenlehrgang für technische Fachrichtungen:** Vermittlung von technischen Basiskompetenzen und dem entsprechenden Fachvokabular. Ziel ist die Vorbereitung auf einen HTL-Vorbereitungslehrgang oder den Beginn einer Lehrausbildung.
- **Stufe 3 – HTL-Vorbereitungslehrgang oder MANA-fachliche Qualifizierung:** Vertiefung von Fachwissen und allgemeinbildenden Kompetenzen. Dieses Modul bereitet gezielt auf Aufbaulehrgänge, Lehrgänge für Berufstätige, die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA) oder eine reguläre Lehrausbildung vor.

Die Ausbildungsdauer beträgt etwa vier bis fünf Monate, wobei die spezifischen Einstiegsvoraussetzungen je nach gewählter Stufe variieren.

¹⁵⁴ <https://mana.bpi.ac.at/index.php/de> [2025-08-12].

Validierungsmethode

Bei diesem Angebot werden die mitgebrachten Kompetenzen und Interessen durch Gespräche erhoben, um darauf aufbauend festzustellen, welche der drei MANA-Stufen für diese Person sinnvoll ist, und welche technischen Fähigkeiten und Interessen bestehen, um das individuelle Bildungsziel festlegen zu können.

KomIn – Kompetenzorientierte Intensivberatung

Das Zentrum für MigrantInnen migrare bietet in Oberösterreich mit dem Programm KomIn eine spezialisierte Intensivberatung an.¹⁵⁵ Das Angebot wird aus Mitteln des AMS Oberösterreich finanziert und richtet sich an arbeitslose Personen mit Migrationserfahrung. Kernstück der Beratung ist das Competence Kaleidoscope¹⁵⁶, eine gruppenorientierte Methode, bei der bis zu zehn TeilnehmerInnen in acht aufeinanderfolgenden Modulen ihre Fähigkeiten systematisch erarbeiten. Der Prozess ist wie folgt strukturiert:

- **Phase 1: Reflexion und Identifikation (Module 1–3):** Die TeilnehmerInnen setzen sich mit ihrer eigenen Biographie auseinander, um Lernsituationen sowie non-formal und informell erworbene Fähigkeiten sichtbar zu machen. Unter Zuhilfenahme von speziellen Kompetenz- und Berufekarten werden fachliche Begriffe geklärt und Kernkompetenzen identifiziert.
- **Phase 2: Verknüpfung und Berufsplanung (Module 4–6):** Die ermittelten Kompetenzen werden mit der persönlichen Lernbiographie abgeglichen, um konkrete Nachweise und Beispiele zu finden. Darauf aufbauend erfolgt ein Abgleich mit dem Arbeitsmarkt und dem persönlichen Traumjob, woraus schließlich realistische Berufsziele und ein detaillierter Karriereplan entwickelt werden.
- **Phase 3: Präsentation und Abschluss (Module 7–8):** Im Rahmen eines Bewerbungstrainings bereiten die TeilnehmerInnen eine Selbstpräsentation vor. Das Programm schließt mit der Präsentation der eigenen Stärken sowie einer gemeinsamen Reflexions- und Feedbackrunde ab.

Validierungsmethode

Biographisch-reflexives Gruppenverfahren. Die Methode nutzt einen stark biographischen Ansatz, um v. a. informelles Wissen durch Selbstreflexion in der Gruppe greifbar zu machen. Durch den Einsatz von visuellen Hilfsmitteln (Kompetenzkarten) wird eine Brücke zwischen persönlichen Erfahrungen und standardisierten Berufsanforderungen geschlagen.

¹⁵⁵ <https://migrare.at/a/komin> [2025-08-12].

¹⁵⁶ <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-37/13200-competence-kaleidoscope.php> [2025-08-12].

3.2.2 Validierungsangebote in Erprobung

Ergänzend zu den dauerhaft etablierten Programmen werden nachfolgend zwei Validierungsangebote vorgestellt, die zwar aktuell nicht mehr angeboten werden, für diese Studie jedoch aufgrund ihrer innovativen methodischen Ansätze von Relevanz sind.

Das Bildungsprojekt »KomKom«

Das Projekt »KomKom« (Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung)¹⁵⁷ widmete sich zwischen 2012 und 2016 der Qualifizierung bildungsbenachteiligter Personen. Entwickelt wurde es vom Verein Chance B in Kooperation mit der Universität Klagenfurt. Der Kern des Projektes bestand darin, fachliche und überfachliche Kompetenzen direkt im Arbeitsprozess durch gezielte Trainings am Arbeitsplatz sowie begleitende Beratung zu erweitern.

Die Kompetenzerfassung war hierbei integraler Bestandteil des Lernprozesses: Über eine speziell entwickelte, kostenlose App konnten fachlich-methodische, soziale und personale Kompetenzen während der Arbeit sowohl von den Teilnehmenden selbst eingeschätzt als auch von den TrainerInnen bewertet werden. Diese Analyse diente einerseits der Identifikation des individuellen Schulungsbedarfes und dokumentierte andererseits den kontinuierlichen Lernfortschritt.

Die im Rahmen von KomKom erworbenen Basiskompetenzen entsprachen den Niveaustufen 1 und 2 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) und wurden mittels staatlich anerkannter Zertifikate bestätigt. Gefördert wurde das Projekt durch den Europäischen Sozialfonds sowie das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Ziel war es, benachteiligten Personengruppen den Zugang zu verwertbaren Qualifikationen zu ermöglichen und ihre Integration in den ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zu fördern. Aufbauend auf diesen Erfolgen wurden zwei Folgeprojekte realisiert:

- **KomKom II (2019–2022):**¹⁵⁸ Auf Basis des ursprünglichen Modells wurden sechs spezifische Qualifikationen auf NQR-Niveau 1 und 2 entwickelt. Diese deckten die Bereiche Einzelhandel, Grünraumpflege, Hotellerie / Housekeeping, Gastronomie / Küche, technisch-handwerkliche Grundqualifikation sowie Büro ab.
- **KomKom III (2022):**¹⁵⁹ In dieser Phase wurde das Angebot final um eine weiterführende Qualifikation im Bereich der Grünraumpflege auf NQR-Niveau 3 ergänzt.

¹⁵⁷ www.chanceb-gruppe.at/de/Chance-B-Gruppe/News/Aktuelles/Mit-KomKom-werden-sechs-Grundqualifikationen-zur-Verfuegung-gestellt [2025-08-12].

¹⁵⁸ www.chanceb-gruppe.at/de/Chance-B-Gruppe/Innovation/Abgeschlossene-Projekte/KomKom-II [2025-08-12].

¹⁵⁹ www.chanceb-gruppe.at/de/Chance-B-Gruppe/Innovation/Abgeschlossene-Projekte/KomKom-III [2025-08-12].

Validierungsmethode

In diesem Projekt wurde ein summatives Validierungsverfahren eingesetzt, wobei die Kompetenzen direkt am Arbeitsplatz mittels einer digitalen App sowohl selbst- als auch fremdeingeschätzt wurden. Die Kompetenzerhebung erfolgte somit parallel zum Lernprozess und wurde durch die TrainerInnen begleitet.

BBE IT-Screening (BEST)

Ein weiteres innovatives Beispiel für die Kompetenzfeststellung im technischen Bereich war die Maßnahme BBE IT-Screening, die vom Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining (BEST) in Kooperation mit dem AMS Wien durchgeführt wird.¹⁶⁰ Das Projekt war auf den Zeitraum von Juli 2024 bis Juni 2025 befristet und richtete sich an Personen, die eine Karriere in der IT-Branche anstrebten, mindestens über Deutschkenntnisse auf B1-Niveau verfügten und bereits länger als drei Monate beim Arbeitsmarktservice Wien gemeldet waren.

Der vierwöchige Projektablauf war systematisch gegliedert, um ein präzises Profil der vorhandenen IT-Fertigkeiten zu erstellen:

- **Woche 1 – Orientierung:** Die Teilnehmenden erhielten umfassende Informationen zum Projekt und wurden durch erste Beratungs- und Informationsgespräche begleitet.
- **Woche 2 – Mehrstufiges Screening:** Zunächst ermittelten die Teilnehmenden mittels Selbsteinschätzung ihren individuellen Lerntyp sowie ihre grundlegenden IT-Interessen; die Ergebnisse wurden visuell in einem Sunburst-Diagramm aufbereitet. In der zweiten Stufe folgte eine Online-Wissensüberprüfung der digitalen Kompetenzen mittels Dig-CERT. Dieses Programm maß digitales Allgemeinwissen basierend auf dem Kompetenzmodell DigComp 2.2 AT. Ergänzend kamen die Selbsteinschätzungstools von fit4internet zum Einsatz.
- **Woche 3 – Vertiefung und Produkttests:** In Einzelgesprächen wurden die bisherigen Ergebnisse analysiert. Anschließend folgte die dritte Screening-Stufe, bei der die fachspezifischen Kompetenzen für das angestrebte Berufsziel durch gezielte IT-Produkttests evaluiert wurden.
- **Woche 4 – Abschluss und Ausblick:** Neben weiteren Beratungsgesprächen wurden erste Kontakte zu Betrieben geknüpft. Das Projekt schloss mit einem Endbericht an die zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS ab.

¹⁶⁰ www.best.at/gefoerderte-personalentwicklung/bbe-it-screening [2025-08-12].

Das Ziel der Kompetenzfeststellung war eine fundierte Beratung über die individuellen Chancen in der IT-Branche sowie die Erarbeitung passgenauer Empfehlungen für weiterführende Qualifizierungen.

Validierungsmethode

Bei dieser Maßnahme werden verschiedene Validierungsverfahren kombiniert. Einerseits werden Online-Tools zur Selbsteinschätzung sowie zur Wissensabfrage angewendet, andererseits werden die vorhandenen digitalen Kompetenzen im Rahmen von praktischen IT-Produkttests erhoben. Alle Prozesse werden durch Gespräche und Beratungen begleitet.

3.2.3 Erste Verbindungen von Validierung und Green Skills

3.2.3.1 Höhere Berufliche Bildung (HBB)

Im Mai 2024 trat das Bundesgesetz über die Höhere Berufliche Bildung (HBB-Gesetz)¹⁶¹ in Kraft, welches die zu erfüllenden Anforderungen, Verfahren und Qualitätssicherung für die Entwicklung, die Einführung und den Erwerb von Qualifikationen der Höheren Beruflichen Bildung (HBB) regelt. HBB bezieht sich auf Qualifikationen, die mindestens dem NQR-Level 5 entsprechen. Zielgruppe der gemäß dem HBB-Gesetz entwickelten Qualifikationen sind Personen, die bereits über eine berufliche Erstausbildung oder qualifikationsbezogene Berufserfahrung verfügen und sich beruflich weiter- oder höherqualifizieren möchten. Das sind insbesondere Personen mit einem Lehrabschluss oder einem Abschluss einer Beruflichen Mittleren Schule (BMS) und mehrjähriger Berufserfahrung.¹⁶²

Ein wesentliches Merkmal einer HBB-Qualifikation ist, dass die dafür erforderlichen Kompetenzen v. a. durch berufspraktische Erfahrung, teilweise ergänzt durch Kurse oder Lehrgänge, erworben werden. Somit wird der Arbeitsplatz als Lernort begriffen und der Erwerb einer HBB-Qualifikation erfolgt hauptsächlich durch eine berufspraktische Tätigkeit. Um die wirtschaftliche Relevanz und fachliche Qualität einer HBB-Qualifikation zu gewährleisten, sieht das HBB-Gesetz vor, dass ExpertInnen von Berufs- und Branchenvertretungen, und zwar sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der ArbeitnehmerInnen, in den Entwicklungsprozess einer HBB-Qualifikation einbezogen werden.¹⁶³

161 Siehe: https://ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2024_I_7/BGBLA_2024_I_7.pdfsig [2025-10-03] sowie die tagesaktuelle Fassung hier: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012540 [2025-10-03].

162 www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012540 [2025-10-03].

163 Siehe Informationsmaterial »HBB kurz erklärt«: www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/HBB-Gesetz.html [2025-10-03].

Ziel dieser Initiative ist es, die Bildungs- und Berufsperspektiven von Personen mit beruflicher Erstausbildung strukturell weiterzuentwickeln und zu verbessern. Zudem soll das HBB-Gesetz dazu beitragen, bundesweit einheitliche Qualitätsstandards für die Entwicklung und Vergabe von bestehenden beruflichen Qualifikationen sowie insbesondere für neue berufspraktische Qualifikationen nach gesetzlichen Richtlinien festzulegen. Dabei orientierte man sich an den bereits bestehenden Strukturen im Hochschulbereich.¹⁶⁴

Seit Inkrafttreten des HBB-Gesetzes befindet sich die Entwicklung von HBB-Qualifikationen noch in der Probephase. Inhaltliche Voraussetzungen für die Schaffung einer HBB-Qualifikation sind u. a.:

- Eine Orientierung an den Qualifikationsniveaus des NQR 5–7.
- Die Definition von Lernergebnissen, die fachlich auf einer beruflichen Erstausbildung (z. B. Lehrabschluss oder BMS-Abschluss) oder mehrjährigen beruflichen Tätigkeit aufbauen.
- Der Nachweis eines Bedarfes dieser Qualifikation am Arbeitsmarkt bzw. in der Wirtschaft.
- Die Qualifikation sollte klimaschutz- und nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen erfüllen.
- Die Vorbereitung auf die Qualifikation erfolgt in der Regel am Arbeitsplatz und ergänzend in Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung.¹⁶⁵

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) hat für Institutionen, die eine HBB-Qualifikation entwickeln wollen (Qualifikationsanbieter) einen Leitfaden erstellt, in dem beschrieben ist, welche Schritte für die erfolgreiche Entwicklung notwendig sind und welche Institutionen und Personengruppen dabei involviert sein müssen. Hierbei ist zu beachten, dass Qualifikationsanbieter nicht als Bildungsanbieter zu verstehen sind, sondern jene bezeichnen, die die Lernergebnisse definieren und für die Entwicklung des Feststellungsverfahrens zum Erwerb der Qualifikation verantwortlich sind. Alle diese Schritte müssen schließlich in einer Validierungs- und Prüfungsverordnung festgeschrieben werden, welche dann von Bildungsanbietern, wie z. B. Erwachsenenbildungseinrichtungen, beispielsweise in Form von Vorbereitungskursen, angeboten werden können.¹⁶⁶ Je nach Qualifikationsniveau der HBB-Qualifikation können folgende Abschlüsse erworben werden:

- NQR-Niveau 5: Höhere Berufliche Qualifikation (HBQ)
- NQR-Niveau 6: Fachdiplom (FD)
- NQR-Niveau 7: Höheres Fachdiplom (HFD)

Diese Qualifikationen können entweder durch Prüfungen oder durch ein Validierungsverfahren einer anderen Art, wie z. B. durch ein Fachgespräch oder eine Projektarbeit, erworben wer-

164 Ebenda.

165 www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:4ab55cda-1f59-4412-8cbd-2b1f9896261e/241205_HBB-status-quo_hoelbl.pdf [2025-10-03].

166 www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/HBB-Gesetz.html [2025-10-03].

den. Die Qualifikationen werden dann von unabhängigen Kommissionen der vom BMWET genehmigten Validierungs- und Prüfungsstelle vergeben.¹⁶⁷

Die erste im Rahmen des HBB-Gesetzes entwickelte Qualifikation ist die »Höhere Berufsqualifikation (HBQ) Technische Beratung für Energieeffizienz«, deren Validierungs- und Prüfungsverordnung¹⁶⁸ am 1. September 2025 in Kraft getreten ist. Diese HBB-Qualifikation entspricht dem NQR-Niveau 5 und bezieht sich auf fachspezifische Kompetenzen über die Beratung zu möglichen Maßnahmen zur Optimierung der Energieeffizienz von Wohnbauten. Diese Qualifikation bzw. die darin enthaltenen Kompetenzen zählen zu den Green Skills. Das Ziel des im Rahmen der Verordnung festgelegten Validierungs- und Prüfungsverfahrens ist die Feststellung der Kenntnisse und Fertigkeiten einer Person sowie des Grads der Selbständigkeit und Verantwortung gegenüber den festgelegten Lernergebnissen.

Personen, die diese HBB-Qualifikation erlangen möchten, müssen, und zwar entweder a) über einen fachspezifischen beruflichen Abschluss auf mindestens NQR-Niveau 4¹⁶⁹ sowie daran anschließende mindestens zweijährige berufliche Praxis verfügen oder b) über einen nicht qualifikationsbezogenen Abschluss auf mindestens NQR-Niveau 4 sowie eine dreijährige berufliche Praxis vorweisen.

In beiden Fällen muss sich die Praxistätigkeit mit der Energieeffizienz von raumluftkonditionierenden und -verteilenden Einrichtungen sowie mit der energetischen Sanierung von Gebäuden unter Berücksichtigung von Maßnahmen des Klimaschutzes befassen.¹⁷⁰ Ausschlaggebend für die Erlangung dieser HBB-Qualifikation ist demnach v.a. die qualifikationsbezogene berufliche Tätigkeit. So können sich Personen ihre non-formal erworbenen Kompetenzen durch ein Validierungs- und Prüfungsverfahren offiziell anerkennen lassen.

Das Validierungs- und Prüfungsverfahren zur Erlangung dieser HBB-Qualifikation besteht aus einer mündlichen Prüfung, anhand derer die Kompetenzen gegenüber den in der Verordnung genannten Lernergebnissen festzustellen sind. Die mündliche Prüfung muss vor einer Prüfungskommission abgelegt werden und setzt sich aus der Präsentation einer Projektarbeit sowie einem daran anschließenden Fachgespräch zusammen. Das Verfahren kann von einer dafür anerkannten Validierungs- und Prüfungsstelle durchgeführt wer-

167 www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:4ab55cda-1f59-4412-8cbd-2b1f9896261e/241205_HBB-status-quo_hoelbl.pdf [2025-10-03].

168 https://ris.bka.gv.at/Dokumente/PruefGewO/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_.pdfsig [2025-10-03].

169 Dazu werden in Anlage 2 Abschlüsse von 17 möglichen Lehrberufen gelistet, wobei die gleichgehaltenen schulischen Ausbildungen inkludiert sind: https://ris.bka.gv.at/Dokumente/PruefGewO/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_.pdfsig [2025-10-28].

170 https://ris.bka.gv.at/Dokumente/PruefGewO/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_.pdfsig [2025-10-03].

den.¹⁷¹ Das Bewertungsschema¹⁷² für das Validierungs- und Prüfungsverfahren wurde von der WKO definiert und gemäß dem HBB-Gesetz auf der Elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI) veröffentlicht.¹⁷³ Dieses Bewertungsschema ist für alle Validierungs- und Prüfstellen, die die HBQ »Technische Beratung für Energieeffizienz« anbieten wollen, verpflichtend einzuhalten. Derzeit werden bei der Erwachsenenbildungseinrichtung WIFI Vorbereitungskurse für die HBQ »Technische Beratung für Energieeffizienz« angeboten.¹⁷⁴

Zukünftig sind weitere HBB-Qualifikationen in den Berufsfeldern von Handel, Installation, Elektrotechnik, Heizungstechnik, Kraftfahrzeugtechnik und Industrie geplant, so z. B. Qualifikationen zu Green Technology, Smart Home, E-Mobility oder zu Wasserstoffstrategien.¹⁷⁵

171 https://ris.bka.gv.at/Dokumente/PruefGewO/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_/PRUEF_20250710_2025_o_362_077_BMWET_Hoehere_Berufliche_Bildung_HBB_Gesetz_.pdfsig [2025-10-03].

172 www.evi.gv.at/api/dateien/bmn-2rj/anhange/rjvyupec.bs5 [2025-10-03].

173 www.evi.gv.at/b/pi/bmn-2rj [2025-10-03].

174 www.wifiwien.at/kurs/45250x-vorbereitungskurs-hoehere-berufsqualifikation-hbq-technische-beratung-fuer-energieeffizienz [2025-10-03].

175 www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:4ab55cda-1f59-4412-8cbd-2b1f9896261e/241205_HBB-status-quo_hoelbl.pdf [2025-10-03].

4 Aus der Praxis: Good-Practice-Beispiele zur Validierung von Green Skills

Die globale Klimakrise und die daraus resultierende Transformation zur klimaneutralen Wirtschaft (Green Transition) verändern die Anforderungen an den Arbeitsmarkt in beispielloser Geschwindigkeit. Um diese Herausforderung zu bewältigen, reicht die Ausbildung neuer Fachkräfte allein nicht aus; vielmehr müssen die bereits vorhandenen Kompetenzen der Erwerbsbevölkerung sichtbar gemacht, anerkannt und gezielt um grüne Fähigkeiten erweitert werden. Hier setzt die Validierung von non-formalem und informellem Lernen an. Sie ist der strategische Hebel, um Praxiserfahrung in offizielle Qualifikationen zu übersetzen und so den Fachkräftebedarf der Green Economy effizient zu decken.

Das vorliegende Kapitel beleuchtet innovative Ansätze und bewährte Verfahren aus verschiedenen europäischen Ländern. Ziel ist es, von erfolgreichen Modellen zu lernen, die das Zusammenspiel von ökologischer Nachhaltigkeit und beruflicher Anerkennung bereits heute in die Praxis umsetzen. Zunächst werden im folgenden Abschnitt die methodischen Grundlagen und Kriterien definiert, nach denen die Good-Practice-Beispiele für diesen Bericht ausgewählt wurden. Im Anschluss folgt eine detaillierte Analyse der Ländermodelle:

- **Irland:** ein strategisch-flexibler Ansatz, der nationale Klimaziele (»Green Skills 2030«) durch ein starkes dezentrales Netzwerk von Bildungsinstitutionen operativ umsetzt.
- **Deutschland:** ein systemischer Weg, der durch das neue Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) seit 2025 erstmals einen bundesweiten Rechtsanspruch auf Validierung schafft.
- **UK:** ein pragmatisches Modell, das durch enge Kooperationen zwischen Regierung und Industrie (z. B. Energy Skills Passport) den schnellen Transfer von Kompetenzen in grüne Sektoren ermöglicht.
- **Belgien und Schweden:** zentrale Koordinationsstrukturen und innovative Spezialisierungen in der Branchenvvalidierung, die als europäische Vorbilder für Qualitätssicherung und Marktakzeptanz dienen können.

Durch diese vergleichende Perspektive wird aufgezeigt, wie Validierung nicht nur als administratives Werkzeug, sondern als dynamischer Motor für eine wettbewerbsfähige und grüne Arbeitswelt fungieren kann.

4.1 Kriterien zur Auswahl von Good-Practice-Beispielen

Good-Practice-Recherchen und -Analysen sind eine gute Möglichkeit, Wissen und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen zu teilen sowie Diskussionen anzustoßen, Innovationen zu disseminieren und Ergebnisse zu verbessern. Oft werden die Begriffe »Good Practice« und »Best Practice« synonym verwendet – auch gibt es keine anerkannte Definition der beiden Begriffe bzw. der bestehenden Unterschiede.¹⁷⁶ Studien zu Good Practice zielen darauf ab, erfolgreiche Aktivitäten und Maßnahmen zu identifizieren, die von anderen – zumeist auf die konkrete Situation angepasst – übernommen werden können, um die eigene Leistung zu verbessern.

Dabei muss insbesondere auf diese kontextuellen Unterschiede hinsichtlich Transferabilität und Implementierung geachtet werden, da eine Übernahme unabhängig von Zeit, Ort, organisationalem oder politischem Kontext schwierig sein kann.¹⁷⁷

Die im vorliegenden Bericht präsentierten Good-Practice-Beispiele wurden mittels Desktop-Recherche in offiziellen Dokumenten, aktueller Literatur und Strategiepapieren sowie durch eine umfassende Online-Recherche identifiziert und mit Hilfe von definierten Kriterien ausgewählt. Diese Kriterien umfassen sowohl allgemeine als auch spezifische Indikatoren, wobei die allgemeinen Indikatoren Punkte umfassen, die generell für Good-Practice-Beispiele relevant sind – unabhängig vom Thema Validierung und Green Skills für die Zielgruppe der (formal) gering- bis mittelqualifizierten Personen. Spezifische Indikatoren gehen hingegen auf diesen Themenbereich ein und ermöglichen eine weitere Differenzierung der Angebote.

Tabelle 4-1: Kriterien zur Auswahl von Good-Practice-Beispielen

Allgemeine Indikatoren	
Effektivität	Die Maßnahmen erzielen eine positive Wirkung bei den Teilnehmenden, und die gesteckten Ziele wurden weitestgehend realisiert
Übersichtlichkeit	Eindeutige Definition von Zielen, Aktivitäten, Erwartungshaltungen sowie der beteiligten Stakeholder und Zielgruppen sind gegeben
Konsistenz	Die Sicherstellung einer durchgängigen Übereinstimmung zwischen den angestrebten Zielen und den tatsächlich durchgeführten Aktivitäten ist gegeben
Nachhaltigkeit	Die Sicherstellung, dass Maßnahmen auch in Zukunft Bestand haben, ist gegeben (sei es durch tragfähige Finanzierungsmodelle oder die Einbettung in etablierte Strukturen)

¹⁷⁶ Hall / Jennings 2008.

¹⁷⁷ Maynard 2006.

Spezifische Indikatoren	
Validierung von non-formalem und informell erworbenem Wissen	Viele Personen, so insbesondere jene mit geringeren formalen Abschlüssen, verfügen über wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen, die sie abseits klassischer Bildungswege gesammelt haben. Die Sichtbarmachung dieser Kompetenzen, etwa durch formale Anerkennung oder Kompetenzfeststellungen, steigert die Motivation für eine spätere Qualifizierung erheblich. Der Vorteil: Bestehende Fähigkeiten können direkt auf formale Abschlüsse angerechnet werden
Validierung von grünen Kompetenzen	Im Rahmen der Desktop-Recherche hat sich gezeigt, dass die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Kombination mit grünen Kompetenzen zu insgesamt überraschend wenigen Ergebnissen führt. Die umfassende Analyse macht deutlich, dass aktuell nur einzelne Länder innovative Ansätze aufweisen, die diese Kombination gezielt zur Geltung bringen
Koordination und Kooperation	Ein zentraler Erfolgsfaktor ist das reibungslose Zusammenspiel aller Akteure. Dies umfasst eine verstärkte Koordination, enge Kooperationen und eine optimierte Kommunikation zwischen Institutionen wie Weiterbildungsinstitutionen, Unternehmen, der Arbeitsmarktverwaltung und den Sozialpartnern

Quelle: eigene Darstellung basierend auf Maynard 2006.

Im Rahmen der Desktop-Recherche konnten einzelne Länder eruiert werden, die eine Validierung von non-formalem und informellem Wissen in Kombination mit grünen Kompetenzen anbieten: Es handelt sich dabei um das Vereinigte Königreich, das einen pragmatischen Ansatz zwischen Regierung und Industrie mit einer Kombination aus staatlich geförderten und von der Industrie geführten Programmen aufweist. Zudem wurde Irland ausgewählt, das einen strategischen und flexiblen Zugang repräsentiert, der auf nationale Strategien in Kombination mit dezentralen Bildungseinrichtungen setzt. Auch Deutschland wird näher vorgestellt, wo seit Beginn 2025 eine Servicestelle Validierung tätig sowie das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz in Kraft ist. Zudem wurden für Belgien und Schweden einzelne Good-Practice-Beispiele ausgewählt, die innovative Ansätze im Bereich der Validierung von grünen fachlichen und transversalen Kompetenzen sowie der Branchenvalidierung verfolgen.

4.2 Irland: Nationale Strategien und die Rolle dezentraler Bildungseinrichtungen

4.2.1 Einleitung

Die grüne Transformation der Wirtschaft ist eine der dringendsten Herausforderungen unserer Zeit und erfordert einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitskräftekompetenzen. Vor diesem Hintergrund hat Irland mit der umfassenden nationalen Weiterbildungsstrategie »Green Skills 2030« proaktiv eine Antwort auf die nationalen Klimaziele im Bildungsbereich formuliert. Dieses strategische Dokument, das auf Irlands Klimaschutzplan aufbaut, zielt darauf ab, die Kompetenzlücken in sieben kritischen Sektoren (wie Bauwesen, Energie und Landwirtschaft) zu identifizieren und durch gezielte, flexible Weiterbildungsmaßnahmen zu

schließen.¹⁷⁸ Eine zentrale Stärke dieser nationalen Initiative liegt in ihrem dualen Ansatz: der Schaffung neuer, relevanter Green-Skills-Programme einerseits und der strategischen Nutzung von Instrumenten zur Anerkennung früherer Lernleistungen andererseits. Die Umsetzung der Strategie, insbesondere durch das Netzwerk der Education and Training Boards (ETBs), ist auf die schnelle und effiziente Höherqualifizierung von Beschäftigten, Arbeitsuchenden und Weiterbildungsinteressierten ausgerichtet.

In diesem Zusammenhang gewinnt die Validierung non-formalen und informellen Lernens bzw. die Anerkennung früherer Lernleistungen (Recognition of Prior Learning, RPL) – wie Validierung in Irland v.a. bezeichnet wird – eine entscheidende Bedeutung. Angesichts der Tatsache, dass ein großer Teil der für den grünen Wandel relevanten Kenntnisse – etwa in nachhaltigen Bau- oder Landwirtschaftspraktiken – durch jahrelange Berufserfahrung erworben wurde, ist RPL ein zentraler Mechanismus. Durch die formale Anerkennung dieser non-formal und informell erlangten Green Skills wird doppeltes Lernen vermieden, der Qualifizierungsprozess beschleunigt und Erwachsenen ein flexibler Zugang zu formellen Abschlüssen ermöglicht. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden in Irland folgende Begriffe verwendet:

- **Anerkennung früherer zertifizierter Lernergebnisse** (RPCL – Recognition of Prior Certified Learning): bereits durch eine vergebende Stelle (z.B. Quality and Qualifications Ireland oder andere anerkannte Weiterbildungseinrichtungen) akkreditiertes und zertifiziertes Lernen.
- **Anerkennung früherer erfahrungsbasierter Lernergebnisse** (RPEL – Recognition of Prior Experiential Learning): durch Erfahrung erworbenes Lernen (formal, non-formal oder informell).¹⁷⁹ Bei RPEL handelt es sich um die Validierung von non-formalem und informellem Lernen; in Irland wird diese Bezeichnung bevorzugt, da Validierung oft in Verbindung mit der Akkreditierung von Programmen verwendet wird und sich daher die Bezeichnung RP(E)L durchgesetzt hat.¹⁸⁰

Irland verfügt über die benötigten Grundlagen für die Umsetzung von Validierung von non-formalem und informellem Lernen im Kontext von Aus- und Weiterbildung. Der Nationale Qualifikationsrahmen wurde bereits 2003 geschaffen und seitdem wurden Lernergebnisse zur Grundlage sowohl für die Beschreibung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die von den Lernenden in Aus- und Weiterbildungsprogrammen erworben werden sollen, als auch für die Lerninhalte, die in den Qualifikationen zum Ausdruck kommen.¹⁸¹ Zudem gibt es in der Aus- und Weiterbildung umfassende Qualitätssicherungssysteme. Die nationalen Leit-

¹⁷⁸ SOLAS 2024.

¹⁷⁹ https://colleageoffet.ie/wp-content/uploads/2024/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.1.pdf [2025-10-01].

¹⁸⁰ ExpertInnen-Interview.

¹⁸¹ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/ireland/validation-non-formal-and-informal-learning> [2025-08-06].

linien für Zugang, Anrechnung und Fortschritt (Access, Transfer and Progression Policy)¹⁸² als auch die »Principles and Operational Guidelines for the Recognition of Prior Learning in Further and Higher Education and Training«¹⁸³ ermöglichen es den Anbietern, Regelungen für die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens zu treffen. Diese Leitlinien stehen im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen, einschließlich des Qualifications and Quality Assurance (Education and Training) Act 2012 in der geänderten Fassung.¹⁸⁴ Während RP(E)L in Irland weiterhin im Einklang mit nationalen Prioritäten umgesetzt und auf Ebene der einzelnen Bildungsanbieter interpretiert wird, gleichen sich die lokalen Praktiken zunehmend an. Dies ist auf die Einführung von Rahmenrichtlinien, Leitfäden, Informationen und Schulungen sowohl im Bereich der beruflichen Aus- als auch Weiterbildung zurückzuführen.¹⁸⁵

Die folgenden Abschnitte beleuchten exemplarisch die konkrete Ausgestaltung dieses Ansatzes: die »Skills to Advance«-Programme und deren Green-Skills-Mikroqualifikationen sowie das lernerInnenzentrierte RP(E)L-Modell der ETBs. Diese Beispiele verdeutlichen, wie die irische Bildungslandschaft Green Skills und RPL integriert, um resiliente und zukunftssichere Fachkräfte für eine klimaneutrale Gesellschaft auszubilden.

4.2.2 Irlands Strategie für grüne Kompetenzen: »Green Skills 2030« und die Rolle der ETBs

Irlands Aktivitäten zur Förderung grüner Kompetenzen stützen sich auf den Climate Action Plan¹⁸⁶ und die umfassende nationale Weiterbildungsstrategie »Green Skills 2030«.¹⁸⁷ Die Strategie wurde 2024 offiziell ins Leben gerufen, gilt als bedeutender Fortschritt in der irischen Weiterbildungspolitik und bekräftigt das Engagement des Weiterbildungssektors für die nationalen Klimaziele.

Strategische Grundlagen und Entwicklung: »Green Skills 2030«

Der Übergang zu einer grüneren Wirtschaft erfordert tiefgreifende Veränderungen der Kenntnisse und Fähigkeiten in allen Wirtschaftssektoren. Vor diesem Hintergrund wurde der Weiterbildungssektor als entscheidender strategischer Faktor identifiziert. Die nationale Behörde für

182 www.qqi.ie/sites/default/files/2024-12/qqi-green-paper-on-qqi-s-access-transfer-and-progression-policy.pdf [2025-10-01].

183 www.qqi.ie/sites/default/files/2021-09/principles-and-operational-guidelines-for-rpl-2005.pdf [2025-08-06].

184 www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html [2025-08-06].

185 Hawley-Woodall 2024, Seite 5.

186 www.gov.ie/en/department-of-climate-energy-and-the-environment/publications/climate-action-plan [2025-08-06].

187 SOLAS 2024.

Weiterbildung, SOLAS, nimmt dabei eine Schlüsselrolle bei der Steuerung und Unterstützung dieses Wandels ein.¹⁸⁸

Die Strategie »Green Skills 2030« ist eine direkte Weiterentwicklung früherer politischer Verpflichtungen, baut insbesondere auf der Nationalen Strategie für Aus- und Weiterbildung (FET) 2020–2024¹⁸⁹ auf und verankert die Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung explizit in allen relevanten Programmen.

Entwicklung und Koordination

Die Strategie wurde von SOLAS in Zusammenarbeit und in Absprache mit einer breiten Palette von Interessengruppen entwickelt, darunter den 16 Education and Training Boards (ETBs), öffentlichen Einrichtungen, Ministerien und wichtigen BranchenvertreterInnen. Dieser umfassende Konsultationsprozess stellte sicher, dass die strategischen Empfehlungen auf den tatsächlichen Bedürfnissen der Industrie basieren.¹⁹⁰

Das zentrale Ziel der Strategie ist es, einen klaren und umfassenden Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen SOLAS, den ETBs, Hochschulen und Industriepartnern zu schaffen. Ziel ist es außerdem, die Lücke zwischen den in sich wandelnden Branchen benötigten Kompetenzen und den Möglichkeiten des Aus- und Weiterbildungssystems zu schließen.

Schwerpunkte der Strategie

Die Strategie unterscheidet sich von früheren Maßnahmen, indem sie von einem allgemeinen Bildungsethos hin zu einem fokussierten, flexiblen und reaktionsfähigen Mechanismus zur Umsetzung nationaler Wirtschaftspolitik übergeht. Sie umfasst u. a.:

- Identifizierung kritischer Kompetenzlücken in wichtigen Sektoren, die Irlands Fähigkeit zum Übergang zu einer klimaneutralen Gesellschaft beeinträchtigen.
- Präsentation von strategischen und branchenspezifischen Empfehlungen zur Schließung dieser Lücken.
- Skizzierung von Möglichkeiten für den Aus- und Bildungssektor, eine inklusive Belegschaft aufzubauen, die den grünen Übergang vorantreibt.
- Stärkung von Einzelpersonen durch gezielte Schulungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Partnerschaften.¹⁹¹

In der »Green Skills 2030«-Strategie spielt Recognition of Prior Learning (RPL) eine wichtige Rolle, um den Übergang zur grünen Wirtschaft effizient und gerecht zu gestalten.

¹⁸⁸ Ebenda.

¹⁸⁹ SOLAS 2020.

¹⁹⁰ SOLAS 2024.

¹⁹¹ Ebenda.

Da Irland bis 2030 ehrgeizige Klimaziele verfolgt, fehlt die Zeit, alle Arbeitskräfte komplett neu auszubilden. RPL wird daher genutzt, um:

- **vorhandenes Wissen sichtbar zu machen:** Erfahrene Arbeitskräfte (z. B. aus dem klassischen Baugewerbe) müssen nicht bei null anfangen, wenn sie sich für Green-Tech (wie Wärmepumpen-Installation) qualifizieren wollen.
- **Ausbildungszeiten zu verkürzen:** Durch die Anerkennung von Praxiserfahrung können Kurszeiten drastisch reduziert werden, was den Einstieg in grüne Berufe attraktiver macht.¹⁹²

Die Strategie sieht weiters vor, dass RPL die Barrieren zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung abbaut: Es sollen klare Pfade (Pathways) geschaffen werden, bei denen im Beruf gelernte Green Skills direkt als Credit-Punkte für höhere Qualifikationen angerechnet werden können.¹⁹³

Kritische Sektoren

»Green Skills 2030« identifiziert sieben kritische Sektoren als zentrale Schwerpunkte für die Programm- und Kompetenzentwicklung, da gerade in diesen Bereichen erhebliche Veränderungen hinsichtlich der Erreichung der irischen Klimaziele zu erwarten sind:

1. **Bauwesen und gebaute Umwelt (inkl. Wasser- und Abfallmanagement):** Fokus auf moderne Baumethoden, nachhaltiges Design und CO₂-Bilanz.
2. **Ingenieurwesen, Energie und Fertigung:** Schwerpunkt auf Offshore-Windenergie, Datenanalyse und Künstliche Intelligenz.
3. **Transport und Logistik:** Fokus auf Lieferkettenmanagement, umweltfreundliches Fahren und alternative Kraftstoffe.
4. **Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Meereswirtschaft:** Schwerpunkt auf Bioökonomie, nachhaltige Landwirtschaft und Naturrestaurierung.
5. **Biodiversität und Umwelt:** Schwerpunkt auf Wiederherstellung der Natur, Wasserqualität und Artenvielfalt.
6. **Tourismus und Gastgewerbe:** Implementierung von Nachhaltigkeitspraktiken.
7. **Rechnungswesen und Wirtschaft:** Integration von Umweltkompetenzen und Nachhaltigkeitsprinzipien in die Geschäftspraxis.¹⁹⁴

Zudem wurden transversale Kompetenzen im Rahmen einer Branchenumfrage unter VertreterInnen von Berufsverbänden erhoben: Dabei identifizierten diese die wichtigsten transversalen

¹⁹² Ebenda.

¹⁹³ Ebenda.

¹⁹⁴ SOLAS 2024.

Kompetenzen für ihre jeweiligen Berufe, woraus ein sektorübergreifendes Ranking der zentralen Fähigkeiten erstellt wurde. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Bedeutung der grünen Kompetenzen im Vergleich zu klassischen berufsübergreifenden Fähigkeiten gelegt. Es zeigte sich, dass Führung und Qualitätsmanagement als die wichtigsten transversalen Kompetenzen sektorenübergreifend dominieren und einzelne Branchen spezifische Schwerpunkte wie Teamarbeit (Bau) oder Stresstoleranz (Wirtschaft) setzen. Auch Green Skills gewinnen an Bedeutung, wobei deren Relevanz stark vom Fachbereich abhängt – so ist Biodiversität in der Landwirtschaft zentral, während im Transportsektor die Emissionsreduzierung im Fokus steht. Ergänzend fordern ExpertInnen für den ökologischen Wandel v. a. kritisches Denken und die sichere Anwendung neuer Technologien.¹⁹⁵

Die zentrale Rolle der Education and Training Boards (ETBs)

Das Netzwerk der 16 Education and Training Boards (ETBs) ist der unverzichtbare Motor und der zentrale dynamische Akteur für die Umsetzung der Strategie »Green Skills 2030« vor Ort.

Die ETBs sind gesetzliche lokale Weiterbildungseinrichtungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie wurden am 1. Juli 2013 gemäß dem Education and Training Boards Act 2013 gegründet und ersetzen die 33 Vocational Education Committees. Diese Konsolidierung schuf eine einheitliche, umfassende lokale Behörde.¹⁹⁶

Die ETBs sind die führenden Anbieter von Weiterbildung (FET) in Irland, indem sie landesweit zahlreiche weiterführende Schulen, Weiterbildungseinrichtungen und Erwachsenenbildungszentren verwalten und betreiben.

Die Beziehung zwischen den ETBs und SOLAS ist ein Eckpfeiler des irischen FET-Systems. Während SOLAS (ebenfalls 2013 gegründet) für die strategische Ausrichtung, Koordination und Finanzierung des gesamten Aus- und Weiterbildungsangebotes verantwortlich ist, fungieren die ETBs als primäre Umsetzungspartner für die nationale strategische Vision »Green Skills 2030«.¹⁹⁷

Dieses verteilte, aber zentral koordinierte Modell stellt ein Gleichgewicht zwischen nationaler strategischer Kohärenz und lokalisierter, reaktionsschneller Umsetzung dar.

Laut Education and Training Boards Act 2013 umfassen die Aufgaben der ETBs u. a. die Planung, Bereitstellung, Koordinierung und Überprüfung von Aus- und Weiterbildung sowie die Einrichtung und Instandhaltung anerkannter Schulen und Bildungszentren in ihrem Funktionsbereich.¹⁹⁸

¹⁹⁵ SOLAS 2024, Seite 63 ff.

¹⁹⁶ www.etbjobs.ie/what-are-etbs [2025-09-15].

¹⁹⁷ www.etbjobs.ie/what-are-etbs [2025-09-15].

¹⁹⁸ <https://msletb.ie/about-us/corporate/access-to-information/publication-scheme/information-about-the-foi-body/roles-responsibilities-and-functions>; <https://hea.ie/assets/uploads/2024/08/ETBI.pdf> [2025-09-15].

ETBs als Umsetzungsakteure der Green Skills

Die regionalen ETBs sind für die konkrete Durchführung der Aus- und Weiterbildungen rund um grüne Kompetenzen zuständig. Ihr dezentrales Durchführungsmodell gewährleistet lokale Reaktionsfähigkeit, Zugänglichkeit und die Anpassung der Programme an die spezifischen Bedürfnisse regionaler Industrien und Gemeinden.¹⁹⁹

Ihre Rolle reicht von der Programmentwicklung und Lehrplangestaltung bis hin zum Aufbau physischer Infrastruktur.

- **Programmentwicklung:** Die ETBs sind für die landesweite Verbreitung von Green-Skills-Programmen verantwortlich. Derzeit gibt es landesweit über 100 von ihnen entwickelte Programme, u. a. in den Bereichen Landwirtschaft, Biodiversität und Umwelt sowie Ingenieurwesen und erneuerbare Energie.²⁰⁰
- **Spezialisierte Infrastruktur:** Ein Netzwerk von Kompetenzzentren wurde in ganz Irland eingerichtet, um Schulungen und Zertifizierungen in Spitzentechnologien wie Niedrigstenergiegebäude, Sanierung und moderne Baumethoden anzubieten.²⁰¹
- **Weiterbildung der Belegschaft:** Die ETBs sind führend bei der Weiterbildung und Umschulung der bestehenden Belegschaft, beispielsweise durch die Initiative »Skills to Advance«, die subventionierte Kurzurse anbietet (siehe auch Kapitel 4.2.3).²⁰² Zudem bieten sie Mikroqualifikationen an (wie »Environmental Sustainability Awareness« oder »Environmental Sustainability in the Workplace«), die von Quality and Qualifications Ireland (QQI) anerkannt sind.²⁰³
- **Governance:** Die ETBs sind Mitglieder der »Green Skills 2030 Implementation Group«, die die Strategieumsetzung überwacht und VertreterInnen von SOLAS, ETBI (nationaler Dachverband der ETBs) und dem Ministerium für Weiterbildung und Hochschulbildung, Forschung, Innovation und Wissenschaft einschließt.²⁰⁴

Die Fähigkeit der ETBs, spezifische, zielgerichtete Programme zu starten und gleichzeitig ein breiteres Nachhaltigkeitsethos zu fördern, stellt sicher, dass die grüne Wende zu einer Kernkompetenz für Arbeitskräfte in Irland wird.

199 www.etbi.ie [2025-08-06].

200 www.solas.ie/programmes/green-skills [2025-08-06].

201 Z. B. www.enterprise-ireland.com/en/news/the-cube-low-carbon-centre-of-excellence-officially-opened-by-minister-simon-coveney; www.rte.ie/news/regional/2022/0523/1300676-retrofitting-limerick/#:~:text=The%20center%20of-fers%20training%20in%20skills%20such,insulation%20construction%20The%20center's%20trainees%20include:%20* [2025-09-15].

202 www.thisisfet.ie/about-fet/green-skills-to-advance [2025-09-15].

203 www.solas.ie/programmes/green-skills [2025-09-15].

204 www.cedefop.europa.eu/en/news/ireland-green-2030-first-national-further-education-and-training-fet-strategy-green-transition [2025-09-15].

Abschließende Einschätzung

Die Initiative »Green Skills 2030« stellt eine gut strukturierte und umfassende nationale Strategie dar, die darauf abzielt, Irlands Klimaschutzziele im Bereich der Weiterbildung zu erreichen. Sie bietet ein überzeugendes Modell dafür, wie ein Land dem Klimawandel proaktiv begegnen kann, indem es Kompetenzen an Beschäftigte, Arbeitsuchende und Lernende vermittelt, die dabei unterstützen, den ökologischen und wirtschaftlichen Wandel voranzutreiben.

Stärken der Strategie und des Umsetzungsmodells sind u.a.:

Strategische Kohärenz und Fokus

- Die Strategie baut auf dem Climate Action Plan auf und geht über allgemeine politische Forderungen hinaus. Sie wechselt von einem allgemeinen Bildungsethos zu einem fokussierten, flexiblen und reaktionsfähigen Mechanismus zur Umsetzung nationaler Wirtschaftspolitik.
- Sie identifiziert explizit Schlüsselkompetenzlücken in sieben kritischen Sektoren und schlägt spezifische Programme zur Schließung dieser Kompetenzlücken vor. Dies gewährleistet Relevanz und Wirksamkeit während ihrer gesamten Laufzeit.

Dezentrale, aber koordinierte Umsetzung

- Das Verhältnis zwischen der nationalen Behörde SOLAS (zuständig für strategische Ausrichtung, Koordination und Finanzierung) und den 16 ETBs (primäre Umsetzungspartner) ist ein Eckpfeiler des irischen Weiterbildungssystems. Diese Struktur schafft ein ausgewogenes Verhältnis zwischen nationaler strategischer Kohärenz und lokalisierter, reaktions-schneller Umsetzung.
- Die ETBs sind der unverzichtbare Motor und zentrale Akteure vor Ort. Ihre gesetzliche Rolle als lokale Bildungsbehörden sowie ihre Verantwortung für die Planung und Bereitstellung von Weiterbildung machen sie zu idealen Partnern. Das dezentrale Modell ermöglicht die Anpassung von Programmen an die spezifischen Bedürfnisse regionaler Industrien und Gemeinden.

Vielschichtige und umfassende Maßnahmen der ETBs

- Die Reaktion der ETBs ist skalierbar und reaktionsfähig. Sie reicht von der Entwicklung von über 100 Programmen bis hin zur Einführung anerkannter Mikroqualifikationen (wie »Environmental Sustainability Awareness«).
- Die Fähigkeit der ETBs, spezifische Programme zu starten und gleichzeitig ein breiteres Nachhaltigkeitsethos in ihren Lehrplänen zu integrieren, stellt sicher, dass grüne Kompetenzen in den verschiedenen Branchen als Kernkompetenz und nicht nur als Spezialisierung angesehen werden.
- Integration von Recognition of Prior Learning: Die »Green Skills 2030«-Strategie sieht RPL nicht nur als bürokratischen Prozess, sondern als strategischen Hebel, um die vorhandenen Kompetenzen der irischen Belegschaft nutzbar zu machen.

Der Erfolg der grünen Wende Irlands hängt direkt von der Fähigkeit des ETB-Netzwerkes ab, hochrangige nationale Politik in konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene umzusetzen. Durch ihre tief verwurzelte institutionelle Verankerung, ihr breites Mandat und ihre zielgerichteten Maßnahmen (von der strategischen Steuerung in der Implementation Group bis zur physischen Infrastruktur vor Ort) sind die ETBs wichtige Akteure in Irlands nationaler und sozialer Infrastruktur.

Die Initiative »Green Skills 2030« und die zentrale Rolle der ETBs bieten somit eine robuste und vielversprechende Basis für die proaktive Bewältigung des Klimawandels durch strategische Kompetenzentwicklung.

4.2.3 »Skills to Advance«: Eine strategische Antwort auf den irischen Arbeitsmarktwandel

Die Initiative »Skills to Advance« ist eine programmatische Weichenstellung (Policy Initiative), die von der staatlichen Weiterbildungsbehörde SOLAS in enger Zusammenarbeit mit den 16 regionalen Education and Training Boards (ETBs) sowie irischen Unternehmen ins Leben gerufen wurde. Angestoßen durch das damalige Ministerium für Bildung und Kompetenzen (Department for Education and Skills), begann 2018 eine umfassende IST-Analyse zu Veränderungen am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildungsangebote. Auf dieser Basis wurde ab 2019 ein strategischer Rahmen für das Up- und Reskilling geschaffen und mit der operativen Umsetzung begonnen.

Hintergrund der Initiative war die Erkenntnis, dass fast eine Million Menschen in Irland – zum damaligen Zeitpunkt 43 Prozent der Erwerbsbevölkerung – formal geringqualifiziert waren oder in Berufen mit niedrigen Anforderungsprofilen arbeiteten. Diese Personen verfügten maximal über einen Abschluss auf Level 5 des irischen Qualifikationsrahmens (entspricht EQR-Niveau 4). Angesichts des rasanten technologischen Fortschritts ab 2019, des demographischen Wandels und der damit einhergehenden Umbrüche am Arbeitsmarkt wurde die Notwendigkeit einer lebensbegleitenden Weiterbildungsinitiative offensichtlich.²⁰⁵

»Skills to Advance« ist kein isoliertes Projekt, sondern ein zentraler Pfeiler der nationalen irischen Kompetenz- und Bildungsstrategien. Das Programm ist fest verankert in der:

- Ireland's National Skills Strategy 2025.²⁰⁶
- Weiterbildungsstrategie FET Strategy 2020–2024.²⁰⁷
- »Green Skills 2030«-Strategie (siehe Kapitel 4.2.2).

²⁰⁵ ExpertInnen-Interview.

²⁰⁶ Department of Education and Skills 2024.

²⁰⁷ SOLAS 2020.

Grundlage der Initiative ist das 2018 veröffentlichte politische Rahmenkonzept Supporting Working Lives and Enterprise Growth in Ireland, das darauf abzielt, eine kohärente Strategie zur Kompetenzentwicklung für ArbeitnehmerInnen zu etablieren.²⁰⁸ Durch diesen proaktiven Ansatz positioniert sich das Programm als strukturierte, langfristige Intervention und nicht als bloße Reaktion auf kurzfristige Marktveränderungen.

Trotz eines prozentualen Rückganges (formal) geringqualifizierter Erwerbstätiger in den letzten Jahren bleibt die absolute Zahl aufgrund der gestiegenen Erwerbstätigkeit mit rund einer Million Menschen nahezu konstant. Es besteht daher weiterhin massiver Bedarf, diese Zielgruppe durch gezielte Kompetenzentwicklung in ihren aktuellen Berufen zu halten oder sie auf die Anforderungen technologisch dynamischer Sektoren vorzubereiten.²⁰⁹

Organisation und Finanzierung

Die Steuerung von »Skills to Advance« folgt einem hybriden Modell, das nationale Strategievorgaben mit spezifischen lokalen Anforderungen verzahnt. Als zentrale staatliche Agentur für Weiterbildung übernimmt SOLAS die strategische Aufsicht, kanalisiert Investitionen und legt den politischen Rahmen fest.²¹⁰ Diese Zentralisierung garantiert, dass alle Maßnahmen konsequent an Irlands nationalen Wirtschafts- und Qualifikationszielen ausgerichtet sind.

Die operative Durchführung erfolgt hingegen dezentral über die 16 regionalen Education and Training Boards (ETBs). Dieses Modell ist ein entscheidendes Erfolgsmerkmal: Es ermöglicht den ETBs eine enge Vernetzung mit lokalen Unternehmen und regionalen Kompetenzforen (Regional Skills Fora)²¹¹, um maßgeschneiderte Programme für den spezifischen Bedarf vor Ort zu entwickeln. Die Schulungen werden flexibel gestaltet – online, vor Ort oder als Blended Learning –, um sie optimal in den Arbeitsalltag der TeilnehmerInnen zu integrieren.²¹²

Seit dem Start im Jahr 2019 konnten über die ETBs bereits 116.000 Personen erreicht werden. Allein im Jahr 2024 wurden mehr als 2.500 Kurse über diese Schiene angeboten. Ein wesentlicher Qualitätsfaktor ist dabei die formale Anerkennung: Alle Kurse sind zertifiziert und schließen mit einem QQI-Zertifikat ab.²¹³

Die Finanzierung des Programmes erfolgt über SOLAS. Ein besonderer Fokus liegt auf Branchen im Wandel sowie auf Beschäftigten in gefährdeten Sektoren. Ein Kernstück der Initiative ist die Förderschiene »Green Skills and Digital Skills Micro-Qualifications«. Diese Mik-

²⁰⁸ SOLAS 2018.

²⁰⁹ ExpertInnen-Interview.

²¹⁰ www.solas.ie/programmes/skills-to-advance; www.neh.gov.ie/business-supports/skills-to-advance [2025-09-16].

²¹¹ www.neh.gov.ie/business-supports/regional-skills-fora [2025-09-16].

²¹² www.neh.gov.ie/business-supports/skills-to-advance [2025-09-16].

²¹³ ExpertInnen-Interview; QQI (Quality and Qualifications Ireland) ist die staatliche Behörde, die in Irland für die Qualitätssicherung und die Standards im gesamten Bildungssektor zuständig ist.

roqualifikationen sollen das Bewusstsein für ökologische Nachhaltigkeit schärfen und Teilnehmende befähigen, die grüne Transformation in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv mitzugestalten. Das Angebot im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit umfasst u. a.:

- Ökologische Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz.
- Lean Practice für nachhaltiges Wirtschaften.
- Ressourceneffizienz für Nachhaltigkeit.
- Kreislaufwirtschaft am Arbeitsplatz.
- Nachhaltige Beschaffung in der Lieferkette.²¹⁴

Diese Mikroqualifikationen werden flexibel sowie kostengünstig oder kostenfrei durch die regionalen ETBs in ganz Irland angeboten.

Ein Kernmerkmal von »Skills to Advance« ist das stark subventionierte Finanzierungsmodell. Finanziert durch das Ministerium für Weiter- und Hochschulbildung, Forschung, Innovation und Wissenschaften (Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science) aus dem Nationalen Weiterbildungsfonds (National Training Fund), reduziert oder beseitigt es damit finanzielle Hürden für Unternehmen und Beschäftigte.²¹⁵

Die Förderquote ist dabei sozial- und bildungspolitisch gestaffelt:

- NQR-Niveau 4 und 5 (entspricht EQR 3 und 4): Die Ausbildung wird zu 100 Prozent finanziert.²¹⁶
- NQR-Niveau 6 (entspricht EQR 5): Hier wird üblicherweise ein Zuschuss von 70 Prozent der Kosten gewährt.²¹⁷ Bei längeren Freistellungszeiten kann sich der Selbstbehalt für Unternehmen noch weiter verringern.

Diese abgestufte Struktur ist ein bewusstes politisches Konzept, das der Kompetenzentwicklung von (formal) Geringqualifizierten Priorität einräumt. Indem die Grundlagenausbildung auf den Stufen 4 und 5 des irischen NQR kostenlos ist – (Aus-)Bildung bis zu Niveau 5 ist in Irland generell kostenlos –, beseitigt das Programm ein erhebliches finanzielles Hindernis und fördert die Teilnahme genau jener Bevölkerungsgruppen, die es unterstützen möchte.²¹⁸

Ziele und Zielgruppen

Das Programm verfolgt eine duale Strategie, die sowohl die individuellen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen als auch die strategischen Interessen der Unternehmen berücksichtigt: Für

²¹⁴ www.solas.ie/programmes/skills-to-advance/green-skills-and-digital-skills-micro-qualifications [2025-08-06].

²¹⁵ <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/inspiration/good-practices/skills-advance-ireland#:~:text=The%20Skills%20to%20Advance%20programme,from%20the%20National%20Training%20Fund> [2025-09-30].

²¹⁶ <https://marinocfe.ie/skills-to-advance> [2025-09-16].

²¹⁷ www.lmetb.ie/wp-content/uploads/2022/10/SkillstoAdvance-Prospectus-EmailVersion.pdf [2025-09-16].

²¹⁸ ExpertInnen-Interview.

ArbeitnehmerInnen steht die berufliche Mobilität im Vordergrund. Durch Up- und Reskilling können sie ihre Kompetenzen aktualisieren, staatlich anerkannte Qualifikationen erwerben und ihre Karrierechancen auf einem sich stetig wandelnden Arbeitsmarkt sichern.^{219 220}

Aus Sicht der Arbeitgeber, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), dient das Programm als strategisches Investitionsinstrument. Es unterstützt Firmen dabei, kritische Qualifikationslücken zu schließen, ohne die internen Ressourcen großer Konzerne besitzen zu müssen. Die stark subventionierten, flexiblen Formate, so etwa Blended Learning, steigern die Produktivität, stärken die Wettbewerbsfähigkeit und fördern die MitarbeiterInnenbindung.²²¹ Der Fokus auf KMU trägt der Tatsache Rechnung, dass dieser Bereich, dem oft die internen Ressourcen größerer Unternehmen fehlen, maßgeschneiderte Unterstützung benötigt, um sich mittels Weiterbildung der Belegschaft erfolgreich an Marktveränderungen anzupassen; KMUs werden insbesondere durch flexible und Blended-Learning-Kursangebote angesprochen.²²² Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Initiative die grundlegenden Segmente der irischen Wirtschaft erreicht.

Die Initiative richtet sich primär an Beschäftigte in Sektoren, die stark vom wirtschaftlichen oder technologischen Wandel betroffen sind. Während das Programm grundsätzlich allen Erwerbstätigen offensteht, liegt ein besonderer Fokus auf:

- Personen in (formal) geringqualifizierten Berufen.
- ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre.
- Personen, deren Jobs durch Digitalisierung oder Green Transition gefährdet sind.²²³

Wichtig: Arbeitsuchende zählen nicht zur Zielgruppe, da für sie gesonderte Programme existieren und die Analyse von 2018 einen spezifischen Mangel an Angeboten für bereits Beschäftigte mit (formal) geringer Qualifikation aufzeigte.²²⁴

»Skills to Advance« will die folgenden Punkte umsetzen:

- **Qualifizierung:** gezieltes Up- und Reskilling am Arbeitsplatz.
- **Regionalität:** Berücksichtigung lokaler Wirtschaftssektoren und von Entwicklungspotenzialen.
- **Zukunftsthemen:** Fokus auf dynamische Bereiche (digitaler bzw. grüner Wandel).
- **KMU-Fokus:** Unterstützung jener Betriebe, die 83 Prozent der teilnehmenden Unternehmen ausmachen.²²⁵

219 <https://collegeoffet.ie/skills-to-advance> [2025-09-16].

220 <https://marinocfe.ie/skills-to-advance> und www.leadersacademy.ie/resource/events/solas-skills-to-advance [2025-09-16].

221 www.leadersacademy.ie/resource/events/solas-skills-to-advance; <https://collegeoffet.ie/skills-to-advance> [2025-09-16].

222 ExpertInnen-Interview.

223 www.leadersacademy.ie/resource/events/solas-skills-to-advance [2025-09-16].

224 ExpertInnen-Interview.

225 ExpertInnen-Interview.

Darüber hinaus gibt es drei unterschiedliche Zugänge zu »Skills to Advance«:

- **Route 1 (Individuell):** Beschäftigte nehmen eigenständig an Kursen teil (oft ohne Wissen des Unternehmens). Dies ist der wichtigste Zugang für (formal) Geringqualifizierte, da Betriebe hier oft zurückhaltend bei Freistellungen sind. Aktuell nutzen 70 Prozent der Teilnehmenden diesen Weg.
- **Route 2 (KMU-Direkt):** Die ETBs entwickeln gemeinsam mit KMUs maßgeschneiderte Weiterbildungskonzepte.
- **Route 3 (Kooperation):** KMUs arbeiten sektoral oder regional mit größeren Unternehmen zusammen, um von deren Standards und Peer-Learning-Effekten zu profitieren.²²⁶

Seit dem Start 2019 wurden die ursprünglichen Erwartungen weit übertroffen: Statt der geplanten 5.000 Personen pro Jahr wurden insgesamt bereits 116.000 Teilnehmende erreicht. Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist eine Steigerung auf 50.000 Personen jährlich. Um dies zu erreichen, soll die Beteiligung der Unternehmen (Routen 2 und 3) gestärkt werden, bis das Verhältnis zwischen individuellen und betrieblichen Teilnehmenden bei etwa 60:40 liegt.²²⁷

Validierung und Anerkennung früherer Lernerfahrungen

Im Rahmen von »Skills to Advance« wird die Anerkennung früherer Lernerfahrungen oder die Validierung von non-formalem oder informellen Wissen in den einzelnen ETBs bei den jeweiligen Kursangeboten eingesetzt (siehe dazu auch Kapitel 4.2.4.). Das Programm richtet sich direkt an berufstätige Erwachsene, eine Bevölkerungsgruppe mit umfangreichem non-formalen und informellen Wissen, das sie sich durch jahrelange Berufserfahrung angeeignet haben.

Durch die Anerkennung bereits vorhandener praktischer Kompetenzen werden redundante Lerninhalte vermieden. Dies steigert die Motivation der Teilnehmenden und ermöglicht eine deutlich effizientere Gestaltung des Qualifizierungsprozesses. Der Validierungsprozess wird v.a. bei umfangreicheren Kursangeboten eingesetzt. Bei sehr kurzen Formaten, wie den grünen Mikroqualifikationen, wird aufgrund des administrativen Zeitaufwandes meist auf Validierungsverfahren verzichtet.²²⁸

Die Umsetzung erfolgt dezentral über die Education and Training Boards (ETBs), die hierfür über etablierte Prüf- und Anerkennungsprozesse verfügen (siehe Kapitel 4.2.4.). Die Kurse sind oft als so genannte »Special Purpose Awards« oder »Minor Awards« konzipiert. Diese fungieren als stapelbare Lernblöcke (Stackable Credentials), die ideal mit dem Validie-

²²⁶ ExpertInnen-Interview.

²²⁷ ExpertInnen-Interview.

²²⁸ ExpertInnen-Interview.

rungsansatz kombinierbar sind und den TeilnehmerInnen einen hochflexiblen, modularen Bildungsweg ermöglichen.^{229 230} Zusammenfassend ist die Validierung ein wichtiger Bestandteil des Programmes, um die Zielgruppe der berufstätigen Erwachsenen wertschätzend und ökonomisch sinnvoll zu fördern.

Grüne Kompetenzen: Green-Skills-Mikroqualifikationen

Upskilling ist ein zentraler Pfeiler der Initiative »Skills to Advance« für Erwerbstätige. Dabei spielt das Reskilling durch Mikroqualifikationen eine entscheidende Rolle, um das Erlernen völlig neuer Fähigkeiten zu ermöglichen. Da Irland 2025 nahezu Vollbeschäftigung verzeichnete, können Unternehmen ihre MitarbeiterInnen kaum für langwierige Kurse freistellen. Kurze, gezielte Formate sind daher ideal, um notwendige Kompetenzen – besonders im Nachhaltigkeitsbereich – direkt im Arbeitsalltag zu vermitteln.

Während Großunternehmen hierfür oft spezialisierte Fachabteilungen nutzen, müssen in KMU vorhandene MitarbeiterInnen diese Zusatzaufgaben übernehmen und benötigen dafür punktgenaue Weiterbildung. Diese Mikroqualifikationen setzen primär auf den Levels 5 und 6 des irischen NQR (entspricht EQR-Niveau 4 und 5) an, da hier die dynamischsten Veränderungen im Anforderungsprofil der Jobs stattfinden.

Aufbauend auf der FET-Strategie 2020–2024, die diese Niveaus bereits priorisierte, geht die aktuelle Nachfolgestrategie nun einen Schritt weiter: Sie verzahnt die Ausbildung noch enger mit der betrieblichen Praxis, um durch diese direkte Kooperation mit den Unternehmen ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum für Ireland Inc. abzusichern.²³¹

Die Entwicklung dieser Green-Skills-Programme ist eine direkte Reaktion auf Irlands Verpflichtung, die Treibhausgasemissionen bis 2030 zu halbieren. Dabei ist die Initiative kein isoliertes Projekt, sondern fest in die umfassende nationale Strategie »Green Skills 2030« integriert (siehe Kapitel 4.2.2). Durch das Schließen von Qualifikationslücken in kritischen Sektoren wie dem Bauwesen, der Landwirtschaft, dem Verkehr sowie der Energie und Logistik trägt das Programm direkt zu den nationalen Klimazielen bei und stärkt die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit.²³² Die akkreditierten und geförderten Programme sollen das Bewusstsein für ökologische Nachhaltigkeit schärfen und MitarbeiterInnen dazu befähigen, nachhaltige Praktiken direkt in ihren Arbeitsalltag zu integrieren – etwa durch Ressourcenoptimierung oder die Umsetzung klimafreundlicher Prozesse. Die Abschlüsse sind auf den irischen NQR-Stufen 4, 5 und 6 staatlich anerkannt.²³³

²²⁹ www.donegaletb.ie/further-education-training/employers/upskilling-employees/recognition-of-prior-learning-rpl [2025-09-16].

²³⁰ www.lmetb.ie/wp-content/uploads/2022/10/SkillstoAdvance-Prospectus-EmailVersion.pdf [2025-09-16].

²³¹ ExpertInnen-Interview.

²³² www.solas.ie/programmes/green-skills [2025-09-16].

²³³ www.solas.ie/programmes/skills-to-advance/green-skills-and-digital-skills-micro-qualifications [2025-09-16].

Die Kurse werden flexibel im Blended-Learning-Format angeboten und kombinieren etwa 25 bis 30 Präsenzstunden mit 25 Stunden digitalen Lernressourcen, wofür insgesamt fünf Credits vergeben werden. Zu den wichtigsten grünen Angeboten gehören:

- **Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz:** ein QQI-Programm der Stufe 5, das eine praktische Einführung in Nachhaltigkeitsthemen bietet und sich darauf konzentriert, innerhalb eines Unternehmens positive Veränderungen herbeizuführen.²³⁴
- **Lean Practice für Nachhaltiges Wirtschaften:** ein QQI-Programm der Stufe 5, das Unternehmen und ihren MitarbeiterInnen eine praktische Einführung in ökologische Nachhaltigkeit bietet.²³⁵
- **Ressourceneffizienz für Nachhaltigkeit:** ein QQI-Programm der Stufe 5, das praktisches Wissen und Fähigkeiten im Bereich Nachhaltigkeit vermittelt.²³⁶
- **Kreislaufwirtschaft am Arbeitsplatz:** ein QQI-Programm der Stufe 6, das die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft behandelt.²³⁷
- **Nachhaltige Beschaffung in der Lieferkette:** ein QQI-Programm der Stufe 5 oder 6, das eine Einführung in die ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette bietet.²³⁸

Ende 2025 befanden sich zudem weitere Qualifikationen wie »Corporate Sustainability Reporting« und »Sustainability Leadership« (beide Level 6) in der finalen Phase, gefolgt von »Sustainable Finance« im Jahr 2026. Diese Neuentwicklungen basieren auf einer fundierten Bedarfsanalyse und korrespondieren eng mit den Empfehlungen der »Green Skills 2030«-Strategie.²³⁹

Der Fokus dieser Qualifikationen liegt bewusst nicht auf spezifischen Berufen, sondern auf transversalen grünen Kompetenzen, die in verschiedensten Bereichen angewandt werden können. Bisher wurden insgesamt rund 4.000 Mikroqualifikationen vergeben, was sowohl den grünen als auch den digitalen Bereich umfasst.²⁴⁰ Dies bietet Vorteile für beide Seiten: ArbeitnehmerInnen machen ihre Arbeitsplätze zukunftssicher und eröffnen sich neue Karrierechancen, während Arbeitgeber durch umweltfreundlichere Betriebsabläufe nicht nur ihren CO₂-Fußabdruck reduzieren, sondern auch Kosteneinsparungen und eine höhere Rentabilität erzielen können.²⁴¹ Diese Verknüpfung von Umweltschutz mit wirtschaftlichem Nutzen ist ein entscheidendes strategisches Element, das Marktkräfte effektiv nutzt, um die nationale grüne Transformation voranzutreiben.

234 https://a.storyblok.com/f/70398/x/983b228801/6231_5850_solas_sta_green_brochure_a4_v16.pdf [2025-09-16].

235 https://a.storyblok.com/f/70398/x/8a38644b72/6231_6194_solas_sta_green_leanpracsustbus_flyer_a4_v7.pdf [2025-09-16].

236 https://a.storyblok.com/f/70398/x/322a40855d/6231_6100_solas_sta_green_resourceefficiency_flyer_a4_v12.pdf [2025-09-16].

237 https://a.storyblok.com/f/70398/x/519e4f293b/6231_6110_solas_sta_green_circularecon_flyer_a4_v8.pdf [2025-09-16].

238 https://a.storyblok.com/f/70398/x/3eb2b36c5c/6231_6194_solas_sta_green_sustsupchainproc_flyer_a4_v8.pdf [2025-09-16].

239 ExpertInnen-Interview.

240 ExpertInnen-Interview.

241 www.solas.ie/programmes/skills-to-advance/green-skills-and-digital-skills-micro-qualifications [2025-09-16].

Abschließende Einschätzung

Das Programm »Skills to Advance« hat sich seit seinem Start 2019 zu einem Good-Practice-Modell für staatlich gesteuertes Up- und Reskilling entwickelt. Ein Kernmerkmal der Initiative ist ihr konsequenter Skills-Fokus. In einer Arbeitswelt, in der viele Beschäftigte zwar über formale Abschlüsse verfügen, deren Wissen aber veraltet ist, setzt das Programm dort an, wo der Bedarf am größten ist. Eine interviewte Expertin bringt es auf den Punkt: »A lot of people have previous awards, but they need new skills.«

Um diesen Bedarf zu decken, wurde das Weiterbildungssystem flexibilisiert und Mikroqualifikationen sowie RPL werden eingesetzt, um unterschiedliche Zugänge zu Weiterbildung zu ermöglichen. Die Effektivität von »Skills to Advance« lässt sich an vier zentralen Faktoren festmachen:

Strategische Punktlandung statt Gießkannenprinzip

Die Initiative besticht durch ihre präzise Zielgruppenorientierung. Indem sie sich explizit auf bereits Beschäftigte konzentriert – insbesondere (formal) Geringqualifizierte und Personen in gefährdeten Sektoren –, schließt sie eine kritische Lücke im irischen Bildungssystem. Die Einbettung in übergeordnete Strategien wie »Green Skills 2030« sorgt dafür, dass nicht ins Blaue hinein qualifiziert wird, sondern exakt dort, wo der technologische und ökologische Wandel den größten Anpassungsdruck erzeugt.

Flexibilität durch Mikroqualifikationen

Das Programm hat erkannt, dass in einem Markt mit nahezu Vollbeschäftigung Zeit die kostbarste Ressource ist. Der Fokus auf Mikroqualifikationen (Blended Learning, 5 Credits) ist die richtige Antwort auf die Bedürfnisse insbesondere von KMUs. Durch die geschickte Verknüpfung von ökologischer Nachhaltigkeit mit wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit macht das Programm den grünen Übergang für Unternehmen attraktiv. Es fördert einen kollektiven Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft, indem es abstrakte Klimaziele in greifbare berufliche Kompetenzen übersetzt. Zudem sind diese Einheiten formal durch QQI zertifiziert und dadurch am Arbeitsmarkt anerkannt.

Erfolgreiche Überwindung von Barrieren

Ein zentraler Erfolgsfaktor der Initiative ist der niederschwellige Zugang, der gezielt finanzielle und strukturelle Hürden abbaut:

- **Strukturell:** Durch Route 1 (individueller Zugang) ermöglicht das Programm Weiterbildung auch dann, wenn das Unternehmen (noch) keine Unterstützung bietet. Dies ist ein empowernder Ansatz für die individuelle berufliche Biographie.

- **Finanziell:** Die vollständige Übernahme der Kosten für die Niveaus 4 und 5 eliminiert die Kostenbarriere für die vulnerabelste Gruppe.

Die wesentliche Stärke des Programmes liegt somit in seinem subventionierten Finanzierungsmodell. Durch die vollständige Finanzierung der irischen NQR-Levels 4 und 5 wird der Zugang für (formal) geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen priorisiert und soziale Ungleichheit abgebaut. ExpertInnen betonen zudem, dass die strukturelle Verankerung der Anerkennung früherer Lernerfahrungen (RPL) einen wesentlichen Motivationsfaktor darstellt. Dies wird als Zeichen der Wertschätzung gegenüber der vorhandenen Expertise der Teilnehmenden gewertet und steigert – insbesondere bei umfangreicheren Programmen – die Lerneffizienz erheblich.

Skalierbarkeit und regionale Verankerung

Die Zahlen sprechen für sich: Mit 116.000 Teilnehmenden wurden die ursprünglichen Ziele weit übertroffen. Die dezentrale Umsetzung durch die 16 ETBs stellt sicher, dass die Programme keine Dublin-zentrierten Reißbrett-Lösungen sind, sondern die spezifischen regionalen Wirtschaftsstrukturen (z. B. Landwirtschaft versus Tech-Sektor) widerspiegeln.

»Skills to Advance« ist ein hochgradig adaptives System. Der aktuelle Ausbau in Richtung Corporate Sustainability Reporting und Sustainable Finance zeigt, dass die Initiative am Puls der regulatorischen Anforderungen bleibt.

Die größte Herausforderung für die kommenden Jahre wird es sein, die Routen 2 und 3 (direkte KMU-Beteiligung) weiter zu stärken. Um das Ziel von 50.000 Teilnehmenden pro Jahr zu erreichen, muss die Zusammenarbeit mit Unternehmen noch tiefer institutionalisiert werden. Gelingt dies, bleibt »Skills to Advance« das Rückgrat für die Zukunftsfähigkeit der irischen Wirtschaft (»Ireland Inc.«).

4.2.4 Lernerzentriertes RPEL-Modell des ETB Limerick and Clare

Wie eingangs erwähnt, wird in Irland statt des Begriffes »Validierung« die Bezeichnung »Recognition of Prior Learning« (RPL) verwendet. Dieses Verfahren kommt mittlerweile in allen 16 irischen Education and Training Boards (ETBs) zum Einsatz.

Historisch gesehen spielte RPL in der Weiterbildung zunächst eine eher untergeordnete Rolle, da man durch einen Open Access-Ansatz einen möglichst hürdenfreien Zugang zu den Kursen verfolgte.

Einen Wendepunkt markierte die Strategie Future FET: Transforming Learning aus dem Jahr 2020: Sie empfahl, die bisherigen RPL-Pilotprojekte zu vereinheitlichen, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu sichern und damit die Akzeptanz der so erlangten Abschlüsse zu

erhöhen.²⁴² Trotz dieser Empfehlungen wurden bis heute (Stand: Dezember 2025) noch keine landesweit einheitlichen Standards etabliert.

Die Umsetzung innerhalb der einzelnen ETBs ist daher sehr unterschiedlich: Während einige ETBs bereits sehr aktiv sind und umfassende Verfahren im Bereich RPEL (entspricht der Validierung von non-formalem und informellem Lernen) anbieten, beschränken sich andere auf grundlegende Angebote zum Kurszugang oder befinden sich noch in der Aufbauphase entsprechender Verfahren.²⁴³

Ein Beispiel für eine gelungene Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung ist das ETB bzw. College of FET in Limerick and Clare, das im Folgenden als Good-Practice-Beispiel näher beleuchtet wird.

Organisation und Finanzierung

Ein zentrales Merkmal des irischen RPL-Modells ist seine finanzielle Barrierefreiheit: Da der Service für alle BewerberInnen vollständig kostenlos ist, wird eine wesentliche Hürde für die Anerkennung bestehender Kompetenzen beseitigt. Es fallen weder Gebühren für die Einschreibung noch für die Bewertung des Portfolios an, da sämtliche Kosten von der öffentlichen Hand getragen werden.²⁴⁴ Die Finanzierung erfolgt über jährliche Förderanträge an SOLAS, die den einzelnen ETBs ein spezifisches Budget für ihre RPL-Aktivitäten bereitstellen.²⁴⁵

Als Teil des nationalen Netzwerkes fungiert das ETB Limerick and Clare als lokaler Umsetzungspartner der von SOLAS überwachten Aus- und Weiterbildungsstrategie. Der RPL-Prozess wird dabei dezentral vor Ort verwaltet und folgt einem konsequent lernerzentrierten Ansatz. Zu Beginn unterstützt eine Koordinationsperson die BewerberInnen bei der Klärung, ob ihre Erfahrungen für eine Qualifikation anrechenbar sind. Im weiteren Verlauf wird jedem Teilnehmenden eine persönliche RPL-Mentoring-Person zur Seite gestellt, die beratend durch das gesamte Verfahren führt.²⁴⁶

Ziele und Zielgruppen

Das RPEL-Modell des ETB Limerick and Clare richtet sich gezielt an die erwachsene Bevölkerung, wobei berufstätige Erwachsene, ehrenamtlich Engagierte sowie Arbeitsuchende die Kernzielgruppen bilden. Dieser integrative Ansatz stellt sicher, dass die Initiative einem breiten Spektrum an Lernenden offensteht – insbesondere jenen, die ihre Kompetenzen auf

242 www.qqi.ie/sites/default/files/2023-11/qqi-insights_from-counting-to-cultivating-successful-participation-a-review-of-the-landscape-of-practice-supporting-access-transfer-and-progression-in-irish-education-and-training-2023.pdf [2025-10-01], Seite 61 f.

243 ExpertInnen-Interview.

244 <https://collegeoffet.ie/rpl> [2025-09-16].

245 ExpertInnen-Interview.

246 <https://collegeoffet.ie/rpl> [2025-09-16].

non-formalem oder informellem Weg statt über traditionelle Bildungsbiographien erworben haben.²⁴⁷

Ein zentrales Ziel des Modells ist es, neue Wege für den beruflichen Aufstieg oder die akademische Weiterbildung zu ebnet. Der Erfolg dieser praktischen Anwendbarkeit zeigt sich bereits in der Vielfalt der unterstützten Branchen: Zahlreiche Personen haben in Bereichen wie der IT und dem Gesundheitswesen über die Kinderbetreuung bis hin zur Körperpflege sowie dem kommunalen Sektor bereits von der Anerkennung ihrer Fähigkeiten profitiert.²⁴⁸

Interessierte durchlaufen zunächst eine Einstiegsberatung, in der die Eignung für das RPEL-Verfahren geprüft wird. Eine wesentliche Voraussetzung ist der Nachweis aktueller Berufserfahrung im angestrebten Bereich. In der Regel darf die letzte einschlägige Tätigkeit nicht länger als fünf Jahre zurückliegen, wobei dies individuell geprüft wird.²⁴⁹ Zudem müssen Antragstellende mindestens die für das jeweilige Programm vorgeschriebenen Pflichtstunden an Arbeitserfahrung nachweisen. Auch angemessene Englischkenntnisse sind erforderlich, um sowohl den Reflexionsprozess des Verfahrens, so z.B. im Rahmen der Portfolio-Erstellung, zu bewältigen als auch den sprachlichen Anforderungen des angestrebten Qualifikationsniveaus gerecht zu werden.²⁵⁰ Sollten Sprachbarrieren bestehen, so können diese vorab durch gezielte Kurse überbrückt werden.

RPEL wird lernerzentriert umgesetzt, das bedeutet: »(...) anzuerkennen, dass jeder Lernende einzigartig ist und seine / ihre eigenen Umstände, Stärken, Bedürfnisse, Fähigkeiten, vergangenen Erfahrungen und Bestrebungen mitbringt, wenn er / sie an Weiterbildung teilnimmt. Unsere Priorität ist es, allen unseren Lernenden gerecht zu werden. Die Lernenden in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen bedeutet, ihre Sichtweisen anzuhören, um die Lehr- und Lernumgebungen sowie die Ergebnisse zu verbessern, auf ihre Bedürfnisse einzugehen und sie zu befähigen, ihr Potenzial auszuschöpfen.«²⁵¹

Validierung bzw. Anerkennung früherer erfahrungsbasierter Lernergebnisse (RPEL)

Der RPEL-Prozess des ETB Limerick and Clare zeichnet sich durch eine klare Struktur und eine konsequente Lernerorientierung aus, wobei die Portfolio-Methode im Zentrum steht. Ziel ist es, non-formal und informell erworbene Kompetenzen systematisch zu erfassen und einer entsprechenden QQI-Qualifikation zuzuordnen, um redundante Lernschleifen zu vermeiden.²⁵² Das ETB Limerick and Clare nutzt hierfür einheitliche Verfahrensrichtli-

²⁴⁷ Ebenda.

²⁴⁸ ExpertInnen-Interview.

²⁴⁹ ExpertInnen-Interview.

²⁵⁰ https://collegeoffet.ie/wp-content/uploads/2025/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.2.pdf [2025-12-12].

²⁵¹ https://collegeoffet.ie/wp-content/uploads/2025/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.2.pdf [2025-12-12], Seite 9 (eigene Übersetzung).

²⁵² <https://collegeoffet.ie/rpl> [2025-09-16].

nien (so genannte »Procedures«), die eine hohe Vergleichbarkeit und formale Anerkennung der Ergebnisse garantieren.²⁵³ Das Verfahren unterscheidet grundsätzlich zwei Typen der Anerkennung:

- **RPCL (Recognition of Prior Certified Learning):** die Anerkennung bereits zertifizierter Leistungen durch anerkannte Bildungseinrichtungen.
- **RPEL (Recognition of Prior Experiential Learning):** die Validierung von erfahrungsbasierten Kompetenzen, die bisher noch nicht formal zertifiziert wurden.²⁵⁴

RPEL kann zu einem oder mehreren der folgenden Ergebnisse führen:

- **Zugang / Zulassung (Access):** Zulassung zu einem Programm ohne die standardmäßigen Zugangsvoraussetzungen.
- **Einstieg in ein höheres Semester / Jahr (Advanced Entry):** Zulassung zu einem Jahr des Kurses, das nicht das erste ist.
- **Anerkennung von Modulen (Minor Award):** Anerkennung bestimmter Module oder Teile eines Programmes oder Gutschrift von Leistungspunkten für einen Abschluss.
- **Voller Abschluss (Major Award):** In manchen Fällen kann ein vollständiger Abschluss allein auf der Grundlage früherer Lernergebnisse erworben werden (dies liegt im Ermessen der Institution).²⁵⁵

Der Prozess folgt den klassischen Phasen der Identifizierung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Portfolio, das unter Anleitung einer RPL-MentorIn erstellt wird. Neben materiellen Nachweisen, wie z.B. Fotos, Videos oder Arbeitszeugnissen, ist ein so genanntes »Reflektierendes Schreiben« essenziell, in dem die BewerberInnen darlegen, wie ihre Erfahrungen mit den angestrebten Qualifikationszielen korrespondieren.²⁵⁶

Spezialisierte GutachterInnen bewerten zunächst die Belege auf Basis einer Matrix und geben detailliertes Feedback. Anschließend verifiziert die RPL-Koordination das Portfolio intern, veranlasst die externe Authentifizierung und legt die Unterlagen nach Abstimmung mit dem Mentoring dem Zertifizierungsausschuss vor. Nach der formalen Genehmigung werden die Ergebnisse an die QQI (Quality and Qualifications Ireland) übermittelt, während die AntragstellerInnen vorläufige Ergebnisse sowie Informationen zum Einspruchsverfahren erhalten.²⁵⁷ Der

253 https://colleoffet.ie/wp-content/uploads/2025/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.2.pdf [2025-12-12].

254 https://colleoffet.ie/wp-content/uploads/2024/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.1.pdf [2025-10-01].

255 https://colleoffet.ie/wp-content/uploads/2024/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.1.pdf [2025-10-01] und https://colleoffet.ie/wp-content/uploads/2025/11/06_Recognition-of-Prior-Learning-Procedure_V2.2.pdf [2025-12-12].

256 <https://colleoffet.ie/rpl> [2025-09-16].

257 https://library.etbi.ie/ld.php?content_id=35279306 [2025-12-12], Seite 17.

Prozess schließt mit der Ausgabe der endgültigen Zertifikate ab, die rechtlich absolut identisch mit auf klassischem Kursweg erworbenen Abschlüssen sind.

Um diesen hohen Standard zu halten, durchlaufen MentorInnen und AssessorInnen eine standardisierte sechswöchige Ausbildung. Im ETB Limerick and Clare wurden so in den letzten fünf Jahren über 100 Fachkräfte – auch aus anderen ETBs in Irland – qualifiziert.²⁵⁸ Zudem wurden gemeinsame Richtlinien und Unterstützungstools entwickelt, die eingesetzt werden können, wie z. B. ein »Skills Checker« sowie ein »Toolkit for ETBs«.²⁵⁹

Dass dieses Modell in der Praxis greift, zeigen die Zahlen aus dem Jahr 2024: Allein im ETB Limerick and Clare wurden 72 Personen über RPEL zertifiziert, primär in den Bereichen IT, Gesundheit und Kinderbetreuung; es handelte sich dabei sowohl um Minor Awards als auch um Major Awards. Ein herausragendes Beispiel ist die vollständige Anerkennung von 18 FriseurInnen, die aufgrund ihrer langjährigen Praxiserfahrung einen vollen Berufsabschluss (Major Award) erhielten, ohne die klassische Ausbildung durchlaufen zu müssen.²⁶⁰

Grüne Kompetenzen

Grüne Kompetenzen werden am ETB Limerick and Clare nach denselben Qualitätsmaßstäben wie alle anderen Qualifikationen über RPEL zertifiziert. Grundsätzlich können dort sämtliche angebotenen Abschlüsse vollständig über den Anerkennungsweg erreicht werden. Die befragte Expertin betonte hierzu: »There is nothing stopping us doing a 100 % RPL«, was unterstreicht, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits heute einen vollständigen Abschluss ohne Kursbesuch ermöglichen.²⁶¹

Ein Beispiel für diese umfassende Umsetzung ist der Beruf FriseurIn. Die für diesen Bereich entwickelten Standards dienen nun als Blaupause für andere Sektoren. In diesem Zertifizierungsprozess sind grüne Lernergebnisse zu Nachhaltigkeit und ressourcenschonendem Verhalten fest verankert. Da ältere Lehrpläne diese Themen oft aussparten, werden bei jeder Überarbeitung von Programmen gezielt grüne Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimawandel integriert. In der Praxis handelt es sich dabei vorwiegend um grüne transversale Kompetenzen, die mittels RPL validiert werden.²⁶²

Darüber hinaus ist das ETB Limerick and Clare für die Umsetzung der Green Skills Micro-Credentials zuständig. Im ExpertInnen-Interview wurde jedoch kritisch angemerkt, dass diese derzeit noch selten stapelbar (stackable) sind – sie können also noch nicht automatisch zu einem umfassenden Major Award zusammengesetzt werden. Dies mindert momentan ihre Attraktivität und Akzeptanz am Markt. Zwar kann RPEL auch für diese Micro-Credentials angewandt

²⁵⁸ ExpertInnen-Interview.

²⁵⁹ https://library.etbi.ie/ld.php?content_id=35279306 [2025-12-12].

²⁶⁰ ExpertInnen-Interview.

²⁶¹ ExpertInnen-Interview.

²⁶² ExpertInnen-Interview.

werden, doch muss dieser Prozess im Zuge der Umsetzung der »Green Skills 2030«-Strategie noch optimiert werden, um den Nutzen für die Lernenden zu erhöhen.²⁶³

Die Strategie hebt ausdrücklich hervor, dass die Förderung des lebenslangen Lernens und die Anerkennung non-formaler sowie informeller Lernergebnisse unerlässlich sind. Nur so lassen sich die Kompetenzlücken schließen, was für den Übergang zu einer klimaneutralen Gesellschaft erforderlich ist.²⁶⁴

Abschließende Einschätzung

Das Fallbeispiel des ETB Limerick and Clare verdeutlicht eindrucksvoll, wie die theoretischen Anforderungen der irischen »Future FET«- sowie »Green Skills 2030«-Strategie in eine funktionierende, praktische Realität übersetzt werden können. Das Modell steht exemplarisch für eine moderne, inklusive Anerkennungskultur.

Radikale Lernerorientierung als Erfolgsfaktor

Die herausragende Stärke dieses Modells liegt in seiner konsequenten Lernerzentrierung. Während Validierungsprozesse oft als bürokratisch und einschüchternd wahrgenommen werden, bricht das College of FET diese Barrieren durch:

- **Finanzielle Freiheit:** Der Verzicht auf Gebühren stellt sicher, dass Anerkennung für alle möglich ist.
- **Individuelle Begleitung:** Durch die Unterstützung von MentorInnen und KoordinatorInnen wird die Validierung weg von einer bloßen Leistungsabfrage hin zu einem gemeinsamen Lern- und Reflexionsweg geführt. Dieser wertschätzende Rahmen kann besonders für Menschen, die bisher wenig positive Erfahrungen mit dem Bildungssystem gemacht haben, ein entscheidender Türöffner sein.

Formale Gleichwertigkeit und Qualitätssicherung

Das Modell räumt mit dem Vorurteil auf, dass über Erfahrung erworbene Zertifikate weniger wert seien. Durch die strenge Orientierung an den QQI-Standards und die Qualifizierung spezialisierter AssessorInnen sind die Ergebnisse rechtlich absolut identisch mit dem klassischen Bildungsweg. Das Beispiel der 18 FriseurInnen, die 2024 einen vollen Major Award erhielten, beweist, dass das System mutig genug ist, langjährige Expertise vollumfänglich anzuerkennen, anstatt Lernende in redundante Pflichtkurse zu schicken.

²⁶³ ExpertInnen-Interview.

²⁶⁴ <https://collegeoffet.ie/rpl> [2025-09-16].

Auch aus Unternehmenssicht bietet das Modell klare Vorteile: Die Beschäftigten müssen weniger Zeit in externen Kursen verbringen, was die Ausfallzeiten reduziert, während die Betriebe gleichzeitig eine präzise Übersicht der vorhandenen Belegschaftskompetenzen erhalten. Grüne Kompetenzen stoßen dabei auf besonders hohes Interesse, da Themen wie Ressourcenschonung oft unmittelbar mit wirtschaftlichen Kosteneinsparungen verknüpft werden.²⁶⁵

Brückenfunktion für die Green Transition

Besonders zukunftsorientiert zeigt sich das ETB in der Integration grüner Kompetenzen. Indem Nachhaltigkeitsaspekte als transversale Kompetenzen in bestehende RPEL-Verfahren (wie beim Friseur-Beispiel) integriert werden, wird die nationale Klimastrategie organisch im Berufsalltag verankert. Die Validierung vorhandener ressourcenschonender Arbeitspraktiken ist hierbei ein effizienterer Weg als rein theoretische Nachschulungen.

Identifizierte Herausforderungen und Optimierungspotenziale

Trotz der Vorreiterrolle zeigen sich zwei zentrale Entwicklungsfelder:

- **Mangelnde Standardisierung:** Die starke Divergenz zwischen den 16 ETBs in Irland gefährdet die landesweite Chancengleichheit. Das Modell Limerick and Clare müsste konsequenter als verbindliche Blaupause (Blue Print) ausgerollt werden.
- **Stackability von Micro-Credentials:** Die noch fehlende Stapelbarkeit von Micro-Credentials zu größeren Abschlüssen mindert deren strategischen Wert. Hier liegt die nächste Ausbaustufe für ein echtes System des lebenslangen Lernens.

Das ETB Limerick and Clare beweist, dass RPEL ein mächtiges Instrument gegen den Fachkräftemangel ist. Es nutzt das bereits in der Bevölkerung vorhandene Wissen optimal, spart Zeit und öffentliche Mittel und stärkt gleichzeitig das Selbstbewusstsein der Lernenden. Es ist kein bloßes Pilotprojekt mehr, sondern ein erprobtes System, das zeigt, dass ein hundertprozentiger RPL-Abschluss keine Utopie ist, sondern ein effizienter Weg zur Fachkräftesicherung sein kann.

4.2.5 Intreo: Kurze Einordnung der Aktivitäten des irischen PES rund um Green Skills und Validierung

Das irische PES, Intreo, wird vom Ministerium für soziale Absicherung (Department of Social Protection) betrieben und fungiert als zentrale Anlaufstelle für Beschäftigungs- und

²⁶⁵ ExpertInnen-Interview.

Einkommensunterstützung.²⁶⁶ Seine Aufgabe besteht darin, Arbeitssuchende mit verfügbaren Ressourcen auszustatten und mit Aus- und Weiterbildungsprogrammen zu verbinden.²⁶⁷ Obwohl Intreo selbst keine Kurse durchführt oder Zertifikate ausstellt, fungiert die Behörde als Schnittstelle und Finanzierungsquelle, um Arbeitssuchende mit Green Skills und RPL-Verfahren zusammenzuführen.

Intreo ist die primäre Anlaufstelle für die Zuweisung zu den Initiativen der »Green Skills 2030«-Strategie. Die Einbindung erfolgt über die nationale Beschäftigungsstrategie Pathways to Work 2021–2025: FallmanagerInnen bei Intreo identifizieren Arbeitssuchende, für die Green Micro-Credentials oder spezialisierte Green Traineeships (z. B. in den Bereichen energetische Sanierung oder Windturbinenwartung) sinnvoll sind.²⁶⁸

Die Rolle von Intreo bei der Anerkennung von Vorkenntnissen liegt primär in der Identifikation und Weiterleitung:

- **Skills Auditing:** Im Rahmen des Personal Action Plan (PAP) helfen Intreo-BeraterInnen dabei, Fähigkeiten zu identifizieren, die durch Berufserfahrung erworben wurden, für die aber formale Zertifikate fehlen.
- **Schnittstelle zu ETB-RPL-Diensten:** Verfügen ein Arbeitssuchender bzw. eine Arbeitssuchende über langjährige Erfahrung in einem Handwerk (z. B. Mechanik oder Bauwesen) ohne QQI-Abschluss, erfolgt die Weiterleitung an den / die RPL-KoordinatorIn des lokalen ETB.
- **Anerkennung der Teilnahme:** Intreo erkennt die Teilnahme an einem RPL-Verfahren als genehmigte Aktivität an. Das bedeutet, dass Arbeitssuchende ihre Bezüge weiter erhalten, während sie mit einem Mentor, einer Mentorin an ihrem RPL-Portfolio arbeiten.

Die Struktur zeugt von einer klaren Trennung der Zuständigkeiten zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung, Intreo, und SOLAS, zuständig für die Finanzierung, sowie den ETBs, verantwortlich für die Kompetenzentwicklung. Intreo konzentriert sich auf die Aktivierungs- und Einkommensunterstützungsaspekte bei Arbeitslosigkeit und nutzt dafür Instrumente wie den Training Support Grant. Dieser Zuschuss soll Arbeitssuchenden den Zugang zu Schulungen erleichtern, wenn sie eine spezifische Kompetenz oder (erneute) Zertifizierung benötigen.²⁶⁹

Im Gegensatz dazu ist SOLAS die spezialisierte Agentur, die für die Gestaltung und Durchführung der Schulungen selbst verantwortlich ist.

Intreo ist im Bereich Green Skills derzeit v. a. mit Folgendem beschäftigt:

266 www.gov.ie/en/department-of-social-protection/campaigns/intreo-the-irish-public-employment-service/#:~:text=public%20employment%20service,-,Intreo%20%2D%20the%20Irish%20public%20employment%20service,is%20here%20to%20help%20you! [2025-09-22].

267 www.gov.ie/en/department-of-social-protection/campaigns/intreo-the-irish-public-employment-service [2026-02-10].

268 www.gov.ie/en/department-of-social-protection/publications/pathways-to-work-strategy-2021-2025 [2026-02-10].

269 www.citizensinformation.ie/en/social-welfare/unemployed-people/employment-supports [2025-09-22].

- Green Jobs und Skills für sich zu definieren (auch in Kooperation mit anderen Stakeholdern, so etwa Ministerien), um für diese Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu definieren.
- Green Skills zu identifizieren, die es am Arbeitsmarkt braucht, um dafür Weiterbildungsangebote bereitzustellen (in Kooperation mit ETBs).
- Kooperationen mit Unternehmen im Bereich der Green Skills und entsprechende Weiterbildungen.²⁷⁰

Tabelle 4-2: Zentrale Akteure und ihre Aufgaben rund um Validierung und Green Skills

Agentur	Zentrale Aufgaben	Spezifische Aufgaben rund um Validierung und Green Skills
Intreo	Verwaltet Arbeitslosenzahlungen und andere Aufgaben einer öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung	Bietet eine zentrale Anlaufstelle für Arbeitgeber und Arbeitssuchende, identifiziert Kompetenzlücken und bietet finanzielle Unterstützung für Weiterbildung oder Validierung
SOLAS	Zuständig für Aus- und Weiterbildung	U. a. zuständig für die Implementierung der »Green Skills 2030«-Strategie, finanziert und überwacht die Programmentwicklung. RPL ist dabei ein zentrales Element für die Umsetzung
Education and Training Boards (ETBs)	Lokale Anbieter von Aus- und Weiterbildung	Führen die Green-Skills-Programme, wie grüne Mikroqualifikationen, vor Ort durch und verknüpfen dabei die nationale Strategie (»Green Skills 2030«) mit den lokalen Bedürfnissen und Unternehmen. RPL wird regional unterschiedlich eingesetzt
Quality and Qualifications Ireland (QQI)	Agentur für nationale Qualifikationen und Qualitätssicherung	Akkreditiert Aus- und Weiterbildung (auch im Bereich Green Skills) und stellt sicher, dass die Programme dem Nationalen Qualifikationsrahmen zugeordnet werden und formal anerkannt sind

Quellen: www.govi.e/en/department-of-social-protection/campaigns/intreo-the-irish-public-employment-service; www.solas.ie/programmes/green-skills; www.etbi.e; www.qqi.e [2025-09-22].

4.2.6 Conclusio und Einordnung

Die Analyse der irischen Landschaft zur Förderung grüner Kompetenzen zeigt ein hochgradig koordiniertes, agiles und praxisorientiertes Ökosystem. Irland ist es gelungen, die abstrakten Ziele des Klimaschutzes in ein konkretes, dezentrales Bildungssystem zu übersetzen, das sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Unternehmen unmittelbar erreicht.

Strategische Kohärenz: Vom Klimaplan zum Kursangebot

Irland demonstriert eine bemerkenswerte vertikale Integration politischer Ziele. Die Strategie »Green Skills 2030« ist kein isoliertes Bildungsdokument, sondern die operative Antwort auf den nationalen Climate Action Plan.

²⁷⁰ Siehe Präsentation von Nicola Duell, ca. ab Minute 50 unter www.youtube.com/watch?v=3C26_Zu6Be4 [2025-09-22].

Der Übergang von einem rein bildungsorientierten Ansatz hin zu einem ökonomisch-reaktiven Mechanismus (Schließung von Lücken in sieben kritischen Sektoren) macht das Modell zu einem Vorbild für staatlich gesteuerte Transformationsprozesse.

Das dezentrale Kraftzentrum: Die Rolle der ETBs

Das Netzwerk der 16 Education and Training Boards (ETBs) fungiert als der entscheidende Motor der Umsetzung. Durch das hybride Modell – nationale Steuerung durch SOLAS, lokale Durchführung durch die ETBs – wird sichergestellt, dass Weiterbildung dort ankommt, wo sie benötigt wird.

Die ETBs sind mehr als nur Weiterbildungseinrichtungen; sie sind regionale Kompetenzzentren, die durch Infrastruktur (z.B. Zentren für energetische Sanierung) und enge Wirtschaftskontakte (Regional Skills Fora) die letzte Meile zum Arbeitsmarkt überbrücken.

Effizienz durch Validierung: RPL als strategischer Hebel

Ein Alleinstellungsmerkmal des irischen Wegs ist die pragmatische Nutzung von Recognition of Prior Learning (RPL). In einer Zeit des Fachkräftemangels erkennt Irland an, dass wertvolles Wissen bereits in der Belegschaft vorhanden ist.

Die terminologische Entscheidung für ›Anerkennung‹ und die inhaltliche Fokussierung auf RPEL wirken entlastend auf die Zielgruppe. Dieser Ansatz reduziert die Angst vor formalen Hürden und fördert die Identifikation mit dem Validierungsprozess durch den Bezug zur eigenen Berufsbiographie. Das Good-Practice-Beispiel aus Limerick and Clare zeigt, dass ein lernerzentrierter, kostenloser Ansatz das Human Capital einer Region aktivieren kann, ohne Zeit in redundanten Schulungen zu verlieren.

Innovation durch Mikroqualifikationen: »Skills to Advance«

Das Programm »Skills to Advance« adressiert die Gruppe der Erwerbstätigen – eine oft vernachlässigte Zielgruppe in der klassischen Arbeitsmarktpolitik.

Die Fokussierung auf Mikroqualifikationen (Blended Learning, fünf Credits) ist die richtige Antwort auf die Vollbeschäftigung in Irland. Unternehmen wollen es sich nicht leisten, MitarbeiterInnen lange freizustellen; kurze, zertifizierte Einheiten bieten hier eine Win-Win-Situation für Beschäftigte (Zukunftssicherheit) und Arbeitgeber (Produktivität).

Vernetzung der Akteure: Die Brücke zum Arbeitsmarkt

Die Einbindung von Intreo (PES) als Navigator für Arbeitsuchende vervollständigt das System. Die klare Aufgabenteilung – Intreo als Identifikationsstelle, SOLAS als Finanzierungsverantwortliche, ETBs als Programmentwickler und QQI als Qualitätshüter – minimiert Reibungsverluste.

Irlands Ansatz zur grünen Transformation lässt sich als agiles Staatsmodell bezeichnen. Die zentralen Erfolgsfaktoren sind:

- **Flexibilität:** schnelle Entwicklung transversaler Green Skills statt starrer Lehrpläne.
- **Barrierefreiheit:** kostenlose RPL-Verfahren und hochsubventionierte Kurse für KMUs.
- **Anerkennungskultur:** die rechtliche Gleichstellung von erfahrungsbasierten Zertifikaten mit klassischen Abschlüssen.

Herausforderung für die Zukunft

Um die ambitionierten Ziele bis 2030 zu erreichen, muss Irland die noch bestehende mangelnde Standardisierung zwischen den ETBs überwinden und die Stapelbarkeit (Stackability) von Micro-Credentials optimieren. Wenn dies gelingt, stellt das irische Modell eine robuste Blaupause für die proaktive Bewältigung des globalen Klimawandels durch strategische Kompetenzentwicklung dar.

4.3 Deutschland: Systemischer Ansatz durch gesetzliche Verankerung

4.3.1 Einleitung

Deutschland verfolgt die grüne Transformation durch ein engmaschiges Netz aus gesetzlichen Leitplanken und gezielten Initiativen. Den Kern bildet das 2019 verabschiedete Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG), das verbindliche nationale Etappenziele vorgibt: Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen gegenüber 1990 um mindestens 65 Prozent sinken, bis 2040 um 88 Prozent.²⁷¹ Ergänzt wird dieser Rahmen durch das novellierte Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG 2021), das Kohlendioxidkostenaufteilungsgesetz (2022) sowie den Ausbau der Heizungsmodernisierung (2024). Parallel dazu adressiert die 2023 beschlossene Nationale Kreislaufwirtschaftsstrategie (NKWS) die ökologische Belastung durch verstärktes zirkuläres Wirtschaften und konsequente Ressourcenschonung.^{272 273}

Ein zentraler Erfolgsfaktor für die Dekarbonisierung ist die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte. Ein Werkstattbericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) mit dem Titel »Wohlstand klimaneutral erneuern« verdeutlicht jedoch eine massive Lücke: In klimarelevanten Sektoren wie der Solarenergie (200.000), der Wärmepumpentechnik

²⁷¹ www.gesetze-im-internet.de/ksg/BJNR251310019.html [2025-11-24].

²⁷² www.bmwv.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Abfallwirtschaft/nkws_grundlagen_bf.pdf [2025-11-24].

²⁷³ Egger et al. 2024, Seite 32 f.

(15.000) und der Halbleiterindustrie (62.000) fehlen bereits heute zehntausende Fachkräfte.²⁷⁴ Angesichts dieses Bedarfes liegt das Augenmerk der Politik nicht mehr nur auf der Rekrutierung, sondern verstärkt auf der gezielten Nachqualifizierung.²⁷⁵

Innovative Förderansätze: InnoVET und InnoVET PLUS

Um diese Lücken systematisch zu schließen, stellt der Bund spezifische Fördermittel bereit. Ein zentrales Instrument ist der Innovationswettbewerb InnoVET, der als Teil der »Exzellenzinitiative Berufliche Bildung« innovative Konzepte zur Fachkräftesicherung entwickelt.²⁷⁶ Ziel ist es, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern und auf die dynamischen wirtschaftlichen Veränderungen zu reagieren.

- **InnoVET (2020–2024):** In der ersten Phase wurden 17 Projekte mit rund 74 Millionen Euro realisiert.²⁷⁷
- **InnoVET PLUS (ab 2024):** Das mit 55 Millionen Euro dotierte Folgeprogramm umfasst 28 Projekte, die sich der technologischen und ökologischen Transformation widmen.²⁷⁸

Innerhalb von InnoVET PLUS ist der Themenblock »Energiewende schaffen« besonders relevant. Die hier angesiedelten neun Projekte konzentrieren sich auf den Erwerb von Green Skills, etwa durch Qualifizierungsangebote für den Stahlbau, den Wasserstoffsektor oder die Kälte- und Klimatechnik.²⁷⁹

Ein praxisnahes Beispiel für die Förderung grüner Kompetenzen im Mittelstand ist das Projekt »GreenSMILE«.²⁸⁰ Es unterstützt produzierende KMU durch KI-gestützte Instrumente bei der Personalentwicklung. Herzstück ist der »Green Skills Check« – ein Diagnosetool, mit dem Unternehmen vorhandene Nachhaltigkeitspotenziale systematisch erheben und gezielte Weiterbildungsstrategien für die Green Economy ableiten können.²⁸¹

274 www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/werkstattbericht-des-bmwk.pdf?__blob=publicationFile&v=11 [2025-11-24].

275 BMWK 2023, Seite 15.

276 www.bmfr.bund.de/DE/Bildung/Ausbildung/ExzellenzinitiativeBeruflicheBildung/exzellenzinitiativeberuflichebildung.html?templateQueryString=exzellenzinitiative [2025-11-25].

277 www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/alle-projekte-von-a-bis-z/InnoVET/Projekte_InnoVET_Archiv.html [2025-11-25].

278 www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/alle-projekte-von-a-bis-z/InnoVET_PLUS/Projekte_InnoVET_PLUS.html [2025-11-25].

279 www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/energiewende/energiewende.html [2025-11-25].

280 www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/alle-projekte-von-a-bis-z/InnoVET_PLUS/GreenSMILE.html [2025-11-25].

281 www.researchgate.net/publication/397056314_Kompetenzmodell_Green_Skills_und_Wesentlichkeitsanalyse_Innovative_Ansatze_zur_Forderung_nachhaltiger_Transformation_im_Mittelstand_durch_strategisch_ausgerichtete_Qualifizierung [2025-11-25].

Validierung als systemischer Hebel

Neben der Ausbildung gewinnt die Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen an Bedeutung. Mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA-DiG) hat Deutschland 2025 die gesetzliche Basis geschaffen, um solche Fähigkeiten bundesweit standardisiert anzuerkennen. Dies ist v. a. deshalb kritisch, weil der Anteil der Beschäftigten in der deutschen Umweltwirtschaft (Environmental Goods and Services; EGSS) 2021 mit 1,8 Prozent noch deutlich unter dem EU-27-Durchschnitt von 2,7 Prozent lag.²⁸²

Die Validierung dient als Werkzeug, um das Potenzial von Fachkräften ohne formalen Abschluss sichtbar und für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

4.3.2 Der Weg zur bundesweiten Validierung: Von ValiKom zum Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA-DiG)

Im Folgenden wird die Genese des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVA-DiG) dargelegt, das mit 1. Januar 2025 in Deutschland in Kraft trat. Dazu wird zunächst kurz auf die ValiKom-Projekte eingegangen, die das wesentliche Fundament für die Entwicklung von standardisierten Validierungsverfahren sowie die Basis für das Gesetz gelegt haben. Daran anschließend wird das BVA-DiG vorgestellt, welches die gesetzliche Basis für das Angebot von Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen deutschlandweit einheitlich regelt. Zudem wird die Servicestelle Validierung präsentiert, die die zuständigen Stellen bei der Umsetzung des Validierungsgesetzes unterstützen. Abschließend wird auf Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit im Bereich Validierung hingewiesen.

4.3.2.1 ValiKom-Projekte

Im Rahmen von zwei Projekten, nämlich »ValiKom« (2015–2018) und »ValiKom-Transfer« (2018–2024), beide gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),²⁸³ wurden standardisierte Validierungsverfahren zur Feststellung und Bewertung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen entwickelt, erprobt und ausgebaut. Das übergeordnete Ziel dabei war es, Validierung als quantitativen und qualitativen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu etablieren, wodurch neue Maßstäbe für die berufliche Mobilität und Qualifizierung sowie auch Vorteile für Unternehmen geschaffen werden können.²⁸⁴

282 Zum Vergleich: Österreich lag 2021 bei 4,9 Prozent (Egger et al. 2024, Seite 27).

283 Heute Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ).

284 www.valikom.de/inhalt/projekt/interaktive-abschlussdokumentation und www.ihk.de/halle/produktmarken/aus-und-weiterbildung/initiativen/valikom-transfer-3119012 [2025-10-29].

Ausgangspunkt war dabei insbesondere die EU-Ratsempfehlung im Jahr 2012 zur Validierung von non-formalen und informellen Lernen,²⁸⁵ nach der alle EU-Mitgliedstaaten bis 2018 entsprechende Regelungen eingeführt haben sollten.²⁸⁶ Basierend darauf wurde von der damaligen deutschen Bundesregierung beschlossen, diese Empfehlung schrittweise umzusetzen, wobei zukünftig v.a. die Kammern eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung von Validierungsverfahren spielen sollten.²⁸⁷

Im Rahmen des Projektes »ValiKom« wurde ein Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, mit dem berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet und zertifiziert werden können. An diesem Projekt waren vier Handwerkskammern sowie vier Industrie- und Handelskammern beteiligt, die die Validierungsverfahren entwickelt haben; das Verfahren wurde mit 164 TeilnehmerInnen erprobt.²⁸⁸

Im Rahmen des Folgeprojektes »ValiKom-Transfer« wurde dieses berufsbezogene Validierungsverfahren weiterentwickelt und in verschiedenen Berufsbereichen erprobt, u.a. auch in grünen Bereichen wie der Landwirtschaft.²⁸⁹ Zudem wurden für ausgewählte duale Berufsausbildungen bundesweit Standorte in Handels-, Industrie- oder Landwirtschaftskammern aufgebaut, an denen die entwickelten Validierungsverfahren durchgeführt werden sollten. Ziel des Projektes war es, für insgesamt 40 duale Ausbildungsberufe Validierungsverfahren zu entwickeln und deutschlandweit in verschiedenen Kammern bzw. zuständigen Stellen anzubieten.²⁹⁰

Dabei wurden auch Validierungsverfahren für grüne Berufe entwickelt: So beteiligte sich die Landwirtschaftskammer Niedersachsen am Ausbau der Validierungsverfahren und es wurden Erfahrungen in der Validierung von beruflich erworbenen Kompetenzen in den Berufen HauswirtschafterIn, GärtnerIn Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sowie LandwirtIn gesammelt.²⁹¹ Auch bei den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern wurden Validierungsverfahren für Berufe angeboten, die als Green oder Greening Jobs gelten, wie z.B. für AnlagenmechanikerIn für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder ElektronikerIn (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik).²⁹²

Am ValiKom-Transfer-Projekt waren insgesamt 17 Industrie- und Handelskammern, 13 Handwerkskammern und zwei Landwirtschaftskammern beteiligt²⁹³, ebenso der Westdeutsche Handwerkskammertag und das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk. Für die politische Steuerung und Kommunikation des Projektes waren wiederum der Deutsche Hand-

285 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [2025-11-04].

286 www.valikom.de/inhalt/projekt/hintergrund [2025-11-04].

287 ExpertInnen-Interview.

288 www.valikom.de/inhalt/projekt/ziel [2025-10-29].

289 www.ihk.de/halle/produktmarken/aus-und-weiterbildung/initiativen/valikom-transfer-3119012 [2025-08-06].

290 www.valikom.de/inhalt/projekt/ziel [2025-10-29].

291 www.lwk-niedersachsen.de/lwk/projekte/399_ValiKom_Transfer [2025-08-06].

292 www.valikom.de/fileadmin/user_upload/valikom/Interaktive_Abschlussdokumentation/ValiKom_Berufe.pdf [2025-10-30].

293 www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/servicestelle-validierung-3350 [2025-10-29].

werkskammertag und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag verantwortlich.²⁹⁴ Die hohe und langjährige Beteiligung von verschiedenen Kammern aus ganz Deutschland impliziert ein starkes Engagement im Bereich der Validierung von non-formalen und informellen Kompetenzen seitens des Handwerks, der Industrie sowie auch im Bereich der Landwirtschaft.

Mit Abschluss der beiden Projekte konnte ein Validierungsangebot für 47 Berufe bei 32 verschiedenen Kammern etabliert werden.²⁹⁵ In den neun Jahren von ValiKom und ValiKom-Transfer wurden laut Evaluationsbericht ca. 3.500 Verfahren durchgeführt.²⁹⁶

Die ValiKom (Transfer)-Projektergebnisse flossen in die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2024 ein und trugen maßgeblich zur Entwicklung des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVA DiG) bei. Durch das Gesetz soll das in den Projekten entwickelte Validierungsverfahren nicht nur wie bisher für 47 Berufe,²⁹⁷ sondern in Zukunft für die rund 300 dualen Ausbildungsberufe angeboten werden. Ab 2025 war laut Gesetz geplant, jährlich rund 1.150 Validierungsverfahren durchzuführen.²⁹⁸

4.3.3 Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG)

Organisation und Finanzierung

Das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG) stellt eine strategische Antwort auf den wachsenden Fachkräftebedarf und die EU-Ratsempfehlung zur Validierung non-formalen und informellen Lernens dar. Die Umsetzung erfolgte in zwei Phasen: Während die Digitalisierungskomponenten bereits im August 2024 in Kraft traten, wurde das Validierungsverfahren im Januar 2025 vollständig implementiert.²⁹⁹ Das zentrale Ziel des Gesetzes ist es, berufliche Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsgänge erworben wurden, offiziell festzustellen. Durch diese Zertifizierung wird die individuelle Handlungsfähigkeit für das berufliche Bildungssystem anschlussfähig und am Arbeitsmarkt sichtbar gemacht.

Strukturell ist das BVA DiG als Veränderungsgesetz konzipiert, das Anpassungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG)³⁰⁰ sowie in der Handwerksordnung (HwO)³⁰¹ vornimmt. In beiden Regelwerken wurde ein separater Abschnitt (Abschnitt 6) eingefügt, der die Feststellung und

294 www.valikom.de/inhalt/projekt/organisation [2025-10-29].

295 www.valikom.de/fileadmin/user_upload/valikom/Interaktive_Abschlussdokumentation/ValiKom_Berufe.pdf [2025-10-30].

296 https://fbh.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2024/09/A69_Beschreibung-Teilnehmende.pdf [2025-08-06].

297 www.validierungsverfahren.de/inhalt/verfahren/berufe [2025-09-23].

298 <https://blog-berufswelten.de/kompetenzanerkennung-quo-vadis-ein-bericht-von-der-valikom-abschlussstagung-vom-projekt-zum-gesetz> [2025-08-06].

299 www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/246/VO [2025-08-06].

300 www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html [2025-10-29].

301 www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html [2025-10-29].

Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs regelt. Da die Verankerung exklusiv in diesen Gesetzen erfolgte, beschränkt sich das Verfahren auf die rund 300 dualen Ausbildungsberufe, die dem BBiG und der HwO unterliegen.

Das Validierungsverfahren ist eine gebührenpflichtige Leistung. Die genauen Kosten sind nicht bundeseinheitlich geregelt, sondern werden von den zuständigen Stellen in ihren jeweiligen Gebührenordnungen festgelegt. Es können u. a. Kosten für Antrags- und Verfahrensgebühren sowie für Sachkosten, so z. B. bei einer praktischen Bewertung, anfallen. Die Kosten sind grundsätzlich vom / von der AntragstellerIn zu tragen, sofern sie nicht von Dritten übernommen werden. Spezifische Förderprogramme zur Übernahme der Kosten durch Bund oder Länder gibt es derzeit nicht.³⁰² Für arbeitsuchende Personen besteht die Möglichkeit zur Förderung über das Vermittlungsbudget³⁰³ der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Jobcenter.³⁰⁴

Ziele und Zielgruppen

Das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) verfolgt eine Doppelstrategie: Einerseits soll es die Digitalisierung der beruflichen Bildung forcieren, andererseits schafft es ein System zur offiziellen Anerkennung von im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen für Menschen ohne formalen Abschluss. Die Relevanz dieses Vorhabens verdeutlichen die Zahlen: In Deutschland leben rund 2,86 Millionen junge Erwachsene ohne Berufsabschluss³⁰⁵ sowie etwa 4,4 Millionen formal geringqualifizierte Personen über 25 Jahre.³⁰⁶ Viele von ihnen üben bereits Tätigkeiten auf Facharbeiterniveau oder mit noch höheren Anforderungen aus. Das Feststellungsverfahren zielt darauf ab, diese unsichtbaren Kompetenzen verwertbar zu machen und so einen effektiven Beitrag gegen den Fachkräftemangel zu leisten.

Das Verfahren ist für Personen ab 25 Jahren mit einschlägiger Berufserfahrung konzipiert. Es handelt sich um einen standardisierten, vierstufigen Prozess, der explizit keinen formalen Berufsabschluss ersetzt, sondern die vorhandene Kompetenz qualifiziert bescheinigt.³⁰⁷ Mit der gesetzlichen Verankerung wurde die Durchführung dieser Validierungsverfahren als neue hoheitliche Aufgabe bundesweit auf die zuständigen Stellen – insbesondere die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Landwirtschaftskammern – übertragen.³⁰⁸

302 www.hwk-dresden.de/ausbildung/berufsanerkennung/anerkennung-von-berufserfahrung.html [2025-09-23].

303 www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/arbeit-finden/foerderung-aus-dem-vermittlungsbudget-jobcenter [2025-10-30].

304 www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-anerkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/servicestelle-validierung [2025-10-30].

305 www.bibb.de/de/pressemitteilung_189134.php [2025-09-23].

306 <https://blog-berufswelten.de/kompetenzanerkennung-quo-vadis-ein-bericht-von-der-valikom-abschlussstagung-vom-projekt-zum-gesetz> [2025-11-12].

307 www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/246/VO [2025-09-23].

308 www.ihk.de/halle/produktmarken/aus-und-weiterbildung/initiativen/valikom-transfer-3119012 [2025-10-29].

Die Zielgruppe des Verfahrens ist dabei äußerst heterogen. Es adressiert nicht nur Personen ohne Erstausbildung, sondern auch QuereinsteigerInnen, die sich beruflich neu orientieren möchten. Das Angebot steht Arbeitssuchenden, Beschäftigten und Selbständigen gleichermaßen offen – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder davon, ob sie ihre Berufserfahrung teilweise im Ausland gesammelt haben.³⁰⁹

Für die Durchführung eines Validierungsverfahrens müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Mindestalter:** In der Regel müssen AntragstellerInnen das 25. Lebensjahr vollendet haben; für Menschen mit Behinderung entfällt diese Altersgrenze.
- **Berufserfahrung:** Erforderlich ist der Nachweis (z.B. durch Arbeitszeugnisse) einer einschlägigen Tätigkeit, die mindestens das 1,5-Fache der regulären Ausbildungsdauer umfasst. Bei einem dreijährigen Ausbildungsberuf sind dies somit mindestens viereinhalb Jahre Praxis.
- **Wohnsitz/ Inlandsbezug:** Die Person muss ihren Wohnsitz in Deutschland haben oder zumindest die Hälfte der erforderlichen Berufserfahrung im Inland erworben haben.
- **Ausschlusskriterien:** Es darf weder ein bestehendes Ausbildungsverhältnis noch ein bereits anerkannter Abschluss (auch kein ausländischer) im betreffenden Referenzberuf vorliegen.³¹⁰

Die Durchführung der Verfahren liegt in der Verantwortung der zuständigen Stellen und ist eng mit den bestehenden Prüfungsstrukturen verzahnt. Um eine hohe Qualität und die direkte Vergleichbarkeit mit regulären Abschlussprüfungen zu gewährleisten, übernimmt jeweils die Kammer das Validierungsangebot, die auch für die Ausbildung im entsprechenden Beruf zuständig ist.

Validierung

Das Validierungsverfahren ist als strukturierter, vierstufiger Prozess konzipiert. Es folgt dem Standard, der bereits im Rahmen der ValiKom-Projekte erfolgreich erprobt und etabliert wurde:³¹¹

- **Information und Beratung:** Der Prozess beginnt mit einem obligatorischen Beratungsgespräch. Hierbei wird die Eignung der Interessierten geprüft, der passende Referenzberuf identifiziert und über die notwendigen Antragsdokumente aufgeklärt.

³⁰⁹ www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/servicestelle-validierung [2025-10-30].

³¹⁰ www.bmft.bund.de/SharedDocs/FAQs/DE/bvadig-faq.html?nn=908564 [2025-08-06] und www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/servicestelle-validierung [2025-10-29].

³¹¹ www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/servicestelle-validierung [2025-10-29].

- **Antragstellung und Portfolio-Phase:** Die AntragstellerInnen erstellen ein detailliertes Portfolio, das ihre beruflichen Biographien und ihre praktischen Fähigkeiten dokumentiert. Diese Angaben müssen durch Belege wie Arbeitszeugnisse oder Zertifikate untermauert werden. Nach Prüfung der Unterlagen erfolgt die Zulassung oder Ablehnung. Im Falle einer Zulassung klärt ein Vorgespräch mit dem / der PrüferIn den konkreten Feststellungsumfang und die Vorbereitung auf die Bewertung.
- **Bewertung (Fremdbewertung):** Ein Feststellungstandem, bestehend aus zwei erfahrenen Prüfenden, beurteilt die berufliche Handlungsfähigkeit. Dies geschieht praxisnah durch Arbeitsproben, Rollenspiele oder Fachgespräche. Die Dauer variiert je nach Komplexität des Berufs.
- **Ergebnismitteilung:** Auf Basis der Bewertung stellt die zuständige Stelle ein offizielles Dokument aus, welches das Ergebnis rechtssicher bescheinigt.³¹²

Abbildung 4-1: Das Verfahren in vier Schritten



Quelle: www.hwk-aachen.de/artikel/berufliche-feststellungsverfahren-validierungsverfahren-33,0,2171.html [2025-09-23].

Je nachdem, in welchem Maße die individuellen Fähigkeiten mit dem Anforderungsprofil des Referenzberufes übereinstimmen, werden unterschiedliche Bescheinigungen ausgestellt:

- **Vollständige Vergleichbarkeit:** Bei voller Übereinstimmung wird ein öffentlich-rechtliches Zeugnis ausgestellt. Die Person gilt damit als vollwertige Fachkraft. Dies ermöglicht zudem den Zugang zur Externenprüfung, zur Ausbildereignungsprüfung sowie zu höheren Fortbildungen (z.B. Bachelor Professional).

³¹² www.hwk-mannheim.de/artikel/validierung-von-berufserfahrung-65,0,6567.html, www.ihk.de/hannover/hauptnavigation/ausbildung-und-weiterbildung/fachkraefte/validierungsverfahren-6373540; www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/346/VO.html [2025-09-23].

- **Überwiegende Vergleichbarkeit:** Diese liegt vor, wenn mindestens 50 Prozent der Fertigkeiten des Referenzberufs beherrscht werden. Die Betroffenen erhalten eine Bescheinigung, die sowohl vorhandene als auch fehlende Kompetenzen auflistet. Sie dient der Positionierung am Arbeitsmarkt und berechtigt zu einem späteren Ergänzungsverfahren für die vollständige Anerkennung.
- **Teilweise Vergleichbarkeit:** Speziell für Menschen mit Behinderungen kann eine teilweise Vergleichbarkeit bescheinigt werden, sofern diese der tatsächlichen Ausübung des Berufes entspricht.³¹³

Wichtig bleibt die Unterscheidung, dass die Validierung zwar eine Vergleichbarkeit bescheinigt, jedoch keinen formalen Berufsabschluss (wie einen Gesellenbrief) darstellt.³¹⁴ Dennoch markiert das BVaDiG einen Wendepunkt: Personen mit langjähriger Berufserfahrung ohne formalen Abschluss haben in Deutschland nun erstmals einen Rechtsanspruch auf dieses Feststellungsverfahren bei den zuständigen Kammern.³¹⁵ Ziel ist es, verborgene Potenziale systematisch zu erschließen und individuelle Karrierewege durch offizielle Anerkennung zu ebneten.

Grüne Kompetenzen bzw. Berufe

Der Geltungsbereich des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) erstreckt sich über die klassischen Sektoren Industrie, Handel und Handwerk hinaus und umfasst ebenso die Landwirtschaft.³¹⁶ Da das Gesetz direkt in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) integriert wurde, fallen zahlreiche duale Ausbildungsberufe unter die neuen Regelungen – darunter eine Vielzahl so genannter »Grüner Berufe«.³¹⁷

Diese ökologisch und agrarwirtschaftlich relevanten Berufe sind für die nachhaltige Transformation von zentraler Bedeutung. Zu den validierbaren Profilen gehören u. a.:

- **Umwelt- und Gebäudetechnik:** AnlagenmechanikerIn für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, MechatronikerIn für Kältetechnik sowie ElektronikerIn für Gebäude- und Infrastruktursysteme.
- **Umwelttechnologien:** UmwelttechnologInnen für Abwasserbewirtschaftung, für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, für Rohrleitungsnetze sowie für Wasserversorgung.
- **Agrar- und Lebensmittelwirtschaft:** LandwirtIn, Fachkraft Agrarservice, GärtnerIn, WinzerIn, BrennerIn sowie MilchtechnologIn und MilchwirtschaftlicheR LaborantIn.

³¹³ www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/246/VO.html, www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/346/VO.html [2025-09-23].

³¹⁴ www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-anerkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/servicestelle-validierung [2025-10-30].

³¹⁵ www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/servicestelle-validierung-3350 [2025-10-30].

³¹⁶ BIBB 2025.

³¹⁷ Siehe zu 14 Ausbildungsberufen im Agrarbereich z. B. Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung 2023.

- **Tier- und Forstwirtschaft:** ForstwirtIn, FischwirtIn, PferdewirtIn, TierwirtIn und RevierjägerIn.
- **Weitere relevante Berufe:** BauwerksabdichterIn, HauswirtschafterIn, PflanzentechnologIn und ZweiradmechatronikerIn.³¹⁸

Die praktische Umsetzung der Validierungsverfahren wird dezentral durch die jeweiligen Kammern organisiert. Die Landwirtschaftskammern, die nach Bundesländern gegliedert sind, bereiten sich auf den Start vor. So rechnet beispielsweise die Landwirtschaftskammer Niedersachsen damit, entsprechende Validierungen ab Herbst 2025 anbieten zu können. Als zuständige Stelle ist sie künftig die zentrale Anlaufstelle für Personen mit Wohnsitz in Niedersachsen, die über einschlägige Berufserfahrung in den grünen Berufen verfügen und diese offiziell anerkennen lassen möchten.³¹⁹

Abschließende Einschätzung

Das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) ist das Resultat einer zehnjährigen Entwicklungsphase. Seit dem Start der ValiKom-Projekte im Jahr 2015 wurden Validierungsverfahren kontinuierlich erprobt und durch die Kammern bundesweit beworben. Mit der gesetzlichen Fixierung und der Durchführung durch die Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern wurde nun ein Fundament für ein transparentes und vergleichbares Angebot in ganz Deutschland geschaffen.

Strategische Bedeutung und aktueller Status

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Validierung ist die Antwort auf eine doppelte Herausforderung: den Strukturwandel (insbesondere die grüne Transformation) und den Fachkräftebedarf.

- **Implementierungsphase:** Aktuell (Stand: Dezember 2025) befindet sich das flächendeckende Angebot noch im Aufbau. Während Standardberufe bereits gut abgedeckt sind, erfordern Nischenberufe noch eine überregionale Koordination. Der Meilenstein der bundesweiten Standards für Feststellungsinstrumente bis Ende 2026 wird hierbei die notwendige Qualitätssicherheit bringen.³²⁰

³¹⁸ BIBB 2025.

³¹⁹ www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/42606_Validierungsverfahren_fuer_alle_dualen_Ausbildungsberufe [2025-08-06].

³²⁰ www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-berufliche-bildung/fachkraeftesicherung/bildungspolitische-initiativen-zur-fachkraeftesicherung/validierung-von-langjaehriger-berufserfahrung [2025-09-23].

- **Anerkennung der grünen Transformation:** Durch die Einbeziehung der Landwirtschaftskammern und handwerklicher Umweltberufe wird eine zentrale Lücke geschlossen. PraktikerInnen, die jahrelang in der Energiewende oder Agrarwirtschaft gearbeitet haben, erhalten nun eine offizielle Bestätigung ihrer Green Skills.

Nutzen für die Stakeholder

Die Validierung bietet Vorteile auf drei Ebenen:

- **Volkswirtschaft:** Sie aktiviert brachliegende Potenziale und sichert die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in einer Phase des demographischen Wandels.
- **Unternehmen:** Betriebe erhalten ein valides Instrument zur Fachkräftesicherung und können die Bindung ihrer Mitarbeitenden durch Wertschätzung und Aufstiegschancen stärken.
- **Teilnehmende:** Für die Betroffenen bedeutet das Zertifikat nicht nur eine höhere Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch einen Zuwachs an beruflicher Identität und gesellschaftlicher Anerkennung.³²¹

Kritische Erfolgsfaktoren und Hürden

Inwiefern sich die Validierungsverfahren in Deutschland tatsächlich etablieren werden, ist abzuwarten. Die Kammern mit ihrer langjährigen fachlichen Expertise, engen Verknüpfungen mit der Wirtschaft und ihrem hohen gesellschaftlichen Ansehen bieten als Haupttreiber sowie auch als Anbieter der Verfahren eine gute Grundlage zur Etablierung von Validierungsverfahren als Ergänzung zum klassischen Berufsausbildungsangebot. Trotz der positiven Ansätze bestehen signifikante Barrieren, die den langfristigen Erfolg beeinflussen könnten:

- **Nachweisbarkeit:** Die Pflicht, einschlägige Berufserfahrung glaubhaft (z.B. durch Zeugnisse) zu belegen, ist insbesondere bei rein informell erworbenen Fähigkeiten schwierig.
- **Zielgruppenausschluss:** Hohe Anforderungen an die Sprachkompetenz können eine Hürde für (formal) Geringqualifizierte sowie Personen mit Migrationshintergrund darstellen.
- **Kosten und Förderung:** Im Gegensatz zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (nach Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz; BQFG), für die es individuelle Zuschüsse gibt, fehlen für das BVaDiG bislang spezifische Förderprogramme, was die finanzielle Belastung für AntragstellerInnen erhöht.³²²
- **Marktakzeptanz:** Ein kritischer Punkt bleibt die Akzeptanz durch Arbeitgeber und Tarifpartner. Da das Gesetz die Honorierung der Zertifikate (z.B. durch Lohnanpassungen)

³²¹ <https://blog-berufswelten.de/kompetenzanerkennung-quo-vadis-ein-bericht-von-der-valikom-abschlussstagung-vom-projekt-zum-gesetz> [2025-10-30].

³²² <https://blog-berufswelten.de/kompetenzanerkennung-quo-vadis-ein-bericht-von-der-valikom-abschlussstagung-vom-projekt-zum-gesetz> [2025-10-30].

ausdrücklich den Betrieben und Tarifparteien überlässt, hängt der reale Wert des Zertifikats von der praktischen Anerkennung in der Wirtschaft ab.³²³

Das BVaDiG hat das Fundament für eine Kultur der Anerkennung gelegt. Das Gesetz ist ein mächtiges Werkzeug, doch seine volle Kraft wird es erst entfalten, wenn die administrativen Hürden für Beteiligte (Kosten, Dokumentation) gesenkt werden und die Wirtschaft das Zertifikat als gleichwertigen Beleg für berufliche Handlungsfähigkeit akzeptiert. Nur durch diese breite gesellschaftliche und tarifliche Verankerung kann die Validierung zum nachhaltigen Motor der Fachkräftesicherung in einer zunehmend grünen und digitalen Arbeitswelt werden.

4.3.4 Servicestelle Validierung

Um die Implementierung des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) strukturell zu begleiten, wurde die Servicestelle Validierung eingerichtet: Sie ist vom Bund gefördert und auf eine Laufzeit vom 1. November 2024 bis zum 31. Oktober 2026 ausgelegt. Die Koordination übernimmt die Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (LGH), die bereits durch die Leitung des Projektes »ValiKom-Transfer« umfassende Expertise in diesem Bereich gesammelt hat.³²⁴

Das zentrale Aufgabenfeld der Servicestelle ist die Unterstützung der Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern sowie der Landwirtschaftskammern bei der praktischen Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben. Ein wesentliches Ziel besteht darin, durch die Bereitstellung standardisierter Verfahrensdokumente bundesweit einheitliche Strukturen zu schaffen. Darüber hinaus forciert die Servicestelle den Aufbau eines Netzwerkes, das den regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen den verschiedenen zuständigen Stellen deutschlandweit gewährleistet.³²⁵

Organisation und Finanzierung

Die Servicestelle Validierung setzt sich aus einem Verbund von elf Kammern zusammen – darunter sechs Industrie- und Handelskammern (IHK), vier Handwerkskammern (HWK) sowie eine Landwirtschaftskammer (LWK). Die zentrale Koordination obliegt der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (LGH). Wissenschaftlich wird das Projekt vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität Köln begleitet, das maßgeblich für die Entwicklung der Validierungsstandards

³²³ www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-berufliche-bildung/fachkraeftesicherung/bildungspolitische-initiativen-zur-fachkraeftesicherung/validierung-von-langjaehriger-berufserfahrung [2025-09-23].

³²⁴ www.validierungsverfahren.de/servicestelle-validierung [2025-10-30].

³²⁵ www.validierungsverfahren.de/servicestelle-validierung [2025-10-30].

und der entsprechenden Feststellungsinstrumente verantwortlich ist. Die strategische Steuerung sowie die übergeordnete Kommunikation zur Umsetzung der Verfahren liegen beim Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK).³²⁶

Bemerkenswert ist, dass sämtliche Partner bereits im Rahmen des Vorläuferprojektes »Vali-Kom« eng zusammengearbeitet haben und somit auf einer fundierten Expertise aufbauen können.³²⁷ Die folgende Abbildung bietet einen Überblick über die organisatorische Struktur:

Abbildung 4-2: Organisatorischer Aufbau der Servicestelle Validierung



Quelle: www.validierungsverfahren.de/servicestelle-validierung [2025-10-30].

Das Projekt wird mit einem Budget von 2,8 Millionen Euro durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert, um die flächendeckende Etablierung der Validierungsverfahren zu unterstützen.³²⁸

³²⁶ www.validierungsverfahren.de/servicestelle-validierung [2025-10-30].

³²⁷ www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/newsletter-1/servicestelle-validierung [2025-10-27].

³²⁸ <https://blog-berufswelten.de/kompetenzanerkennung-quo-vadis-ein-bericht-von-der-valikom-abschlussstagung-vom-projekt-zum-gesetz> [2025-10-30].

Ziele und Zielgruppen

Das übergeordnete Ziel der Servicestelle Validierung besteht darin, eine belastbare bundesweite Struktur zu etablieren. Durch den Aufbau eines Netzwerkes zwischen den verschiedenen Kammern wird eine deutschlandweit einheitliche Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien sichergestellt.

Die primären Zielgruppen der Servicestelle sind die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern sowie weitere zuständige Stellen und Stakeholder, darunter Unternehmen, Arbeitsverwaltungen und Beratungsstellen.

Während die vorangegangenen ValiKom-Projekte bereits wertvolle Erfahrungen lieferten, waren an diesen lediglich 32 Kammern beteiligt. Die Servicestelle strebt nun an, so viele der bundesweit über 100 zuständigen Stellen wie möglich zu erreichen und diese durch umfassende Materialien beim Aufbau ihrer Validierungsangebote zu unterstützen.³²⁹ Die Kernaufgaben lassen sich in drei zentrale Säulen gliedern:

1. Bekanntmachung und Kommunikation

Um die Akzeptanz und Verbreitung des Verfahrens zu fördern, fungiert die Servicestelle als Kommunikationsdrehscheibe. Sie informiert sowohl die zuständigen Stellen über das Validierungsgesetz als auch Betriebe, Arbeitsmarktverwaltungen und MultiplikatorInnen über das konkrete Angebot. Dies geschieht durch:

- **Informationsveranstaltungen:** Digitale Formate und Vor-Ort-Events bei Kammern, Dachorganisationen oder der Bundesagentur für Arbeit klären über den gesetzlichen Rahmen und den Unterstützungsumfang auf.
- **Ressourcenbereitstellung:** Über Cloud-Strukturen und Mailverteiler erhalten die Kammern Zugriff auf alle relevanten Dokumente und Vorlagen für die eigene Öffentlichkeitsarbeit.³³⁰

2. Wissenstransfer und Schulung

Das Know-how aus einem Jahrzehnt ValiKom-Erprobung wird gezielt an neue Akteure weitergegeben. Die Servicestelle organisiert hierzu Schulungen und digitale Austauschformate wie Fragestunden. Ein wesentlicher Aspekt ist die Vernetzung der Kammern: Melden sich mehrere Kammern für denselben Beruf, unterstützt die Servicestelle den direkten Erfahrungsaustausch. So können Mindestanforderungen und die praktische Umsetzung der Validierungsstandards gemeinsam definiert werden.³³¹

³²⁹ ExpertInnen-Interview.

³³⁰ ExpertInnen-Interview.

³³¹ ExpertInnen-Interview.

3. Strukturaufbau und Qualitätssicherung

Die Servicestelle soll eine einheitliche Umsetzung von Validierungsverfahren gewährleisten. Sie unterstützt beim Aufbau von Strukturen für neue Berufe durch universell einsetzbare Antragsdokumente und Formulare zur Dokumentation der beruflichen Handlungsfähigkeit.

Zudem begleitet sie die Entwicklung von Validierungsstandards. In Workshops werden gemeinsam mit ExpertInnen Mindestanforderungen und Feststellungsinstrumente definiert. Bei jenen Berufen, in denen genügend Expertise seitens der projektteilnehmenden Kammern der Servicestelle besteht, erstellt die Servicestelle Validierungsstandards auch selbständig.³³²

Durch diesen systematischen Ansatz wird sichergestellt, dass die Validierungsverfahren transparent und vergleichbar sind, um das Potenzial zur Fachkräftesicherung durch die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen voll auszuschöpfen.

Validierung

Die Servicestelle Validierung agiert primär als Unterstützungsinstanz für die Kammern (IHK, HWK, LWK) bei der Umsetzung des BVaDiG. Sie übernimmt dabei ausdrücklich keine Individualberatung oder Durchführung von Verfahren; diese Aufgaben sowie die Festlegung der Gebühren verbleiben in der hoheitlichen Verantwortung der zuständigen Stellen vor Ort.

Dennoch fungiert die Servicestelle als zentraler Wissenstransfer-Knotenpunkt. Das Gesetz schreibt vor, dass für Berufe mit einer erwarteten Fallzahl von über 25 Anträgen bundeseinheitliche Feststellungsinstrumente definiert werden müssen. Um dies zu gewährleisten, hat die Servicestelle ein Konzept entwickelt, das über die reine Instrumentenbestimmung hinausgeht und Methoden zur Ermittlung von Leistungsumfängen beinhaltet.³³³

Das Konzept der Handlungsfähigkeit und der Berufskern

Der Berufskern bildet das Herzstück eines jeden Referenzberufs. Er umfasst all jene Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung des jeweiligen Berufs essenziell sind und in einem typischen Betrieb der Branche von durchschnittlichen Fachkräften regelmäßig gefordert werden.³³⁴

Die Bewertung erfolgt auf Basis der so genannten »Berufsbildpositionen«. Diese lehnen sich an den Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Referenzberufs an. Pro Position wird ermittelt, ob die Person vollständig, überwiegend oder nicht handlungsfähig ist.³³⁵ Dabei kann entweder

³³² ExpertInnen-Interview; www.validierungsverfahren.de/servicestelle-validierung [2025-10-30].

³³³ ExpertInnen-Interview.

³³⁴ ExpertInnen-Interview.

³³⁵ ExpertInnen-Interview.

eine vollständige Handlungsfähigkeit festgestellt werden, wobei die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse für alle profilgebenden Berufsbildpositionen nachgewiesen wurden, oder eine überwiegende Handlungsfähigkeit: Hier decken die Kompetenzen den so genannten »Berufskern« ab.³³⁶

Um die berufliche Handlungsfähigkeit systematisch messbar zu machen, erfolgt der Abgleich in drei Schritten:

- **Gewichtung:** Zunächst werden die einzelnen Berufsbildpositionen im Verhältnis zum Gesamtberufsbild gewichtet. Dabei wird unterschieden, welche Tätigkeiten unverzichtbare Kernaufgaben (hoch gewichtet) darstellen und welche eher ergänzenden Charakter haben (geringer gewichtet).
 - Beispiel FriseurIn: Die Position »Haare schneiden« ist eine hochgewichtete Kernkompetenz. Die »dauerhafte Umformung« (Dauerwelle) ist aufgrund geringerer Marktnachfrage geringer gewichtet. Beherrscht eine Person den Haarschnitt, aber nicht die Dauerwelle, kann sie dennoch als überwiegend handlungsfähig eingestuft werden.³³⁷
- **Bündelung in Validierungsbereiche:** Im nächsten Schritt werden verwandte Kompetenzen zu so genannten »Validierungsbereichen« zusammengefasst. Diese Bündelung dient der Effizienz im Verfahren: Kompetenzen, die sich inhaltlich nahestehen, können so in der Regel mit dem gleichen Feststellungsinstrument (z.B. einer kombinierten Arbeitsprobe) geprüft werden.
- **Binäre Bewertung:** Im eigentlichen Validierungsverfahren erfolgt keine differenzierte Benotung. Es wird ausschließlich festgestellt, ob die dargebotene Leistung die Anforderungen der jeweiligen Fertigkeiten und Kenntnisse ausreichend erfüllt oder nicht. Das Ergebnis ist somit eine Ja-/Nein-Entscheidung über die Handlungsfähigkeit in den jeweiligen Bereichen statt einer klassischen Leistungsskala.³³⁸

Um eine effiziente Umsetzung zu gewährleisten, hat die Servicestelle im Vorfeld analysiert, für welche Berufe eine hohe Nachfrage zu erwarten ist und in welchen Bereichen bereits ausreichende Expertise für die Standardisierung vorliegt.

- **Bedarfsanalyse:** Zur Identifikation besonders gefragter Berufe wurden statistische Daten über ungelernete Personen in Fachkräftetätigkeiten sowie die Erfahrungswerte der ValiKom-Projekte herangezogen. Berufe wie die der Kaufleute für Büromanagement (bereits über 25 Anträge) oder FriseurInnen weisen eine besonders hohe Relevanz auf.
- **Flexibilität bei Anträgen:** Ein Beruf gilt für die Servicestelle bereits dann als nachgefragt, wenn bei mehreren zuständigen Stellen Anträge eingehen, selbst wenn die gesetzliche Grenze von 25 Anträgen noch nicht erreicht ist.

³³⁶ ExpertInnen-Interview.

³³⁷ Ausbildungsverordnung FriseurIn: www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/regulation/123456.pdf [2025-11-10].

³³⁸ ExpertInnen-Interview.

- **Rolle der Servicestelle:** Verfügt die Servicestelle über das nötige Fachwissen, entwickelt sie die Validierungsstandards eigenständig. In anderen Fällen begleitet und unterstützt sie die zuständigen Stellen bei der eigenverantwortlichen Erarbeitung der Standards.³³⁹

Gemäß den gesetzlichen Fristen ist vorgesehen, dass sämtliche Materialien und Informationen zu den Feststellungsinstrumenten für diese standardisierten Berufe bis Ende 2026 öffentlich zugänglich gemacht werden.³⁴⁰

Grüne Kompetenzen

Wie im Kontext des BVaDiG bereits dargelegt (siehe Kapitel 4.3.3), erstreckt sich der Anspruch auf Validierung auf alle rund 300 dualen Ausbildungsberufe nach dem BBiG und der HwO. Dies schließt explizit die grünen Berufe ein, die häufig in den Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaftskammern fallen. Dazu ist innerhalb der Servicestelle Validierung primär die Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen involviert.

Historisch waren grüne Berufe in den vorangegangenen ValiKom-Projekten im Vergleich zu anderen Sektoren eher unterrepräsentiert. Dennoch wurden bereits 79 Validierungsverfahren³⁴¹ in den Berufen GärtnerIn (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau), HauswirtschaftlerIn und LandwirtIn erfolgreich durchgeführt. Da zudem Handwerksberufe wie AnlagenmechanikerIn für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder ElektronikerIn (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik) als »ergrünende« Berufe gelten und bereits in ValiKom erprobt wurden,³⁴² verfügt die Servicestelle über Expertise bei der Validierung ökologisch relevanter Fachkompetenzen.

Neben fachspezifischem Wissen gewinnen transversale grüne Kompetenzen an Bedeutung, die berufsübergreifend in allen Ausbildungen vermittelt werden. Seit dem 1. August 2021 sind diese so genannten »Standardberufsbildpositionen«³⁴³ (oder auch integrative Berufsbildpositionen³⁴⁴) verbindlicher Mindestbestandteil jeder modernen Ausbildung. Neben den Bereichen Digitalisierung, Arbeitssicherheit und Recht bildet der Bereich »Umweltschutz und Nachhaltigkeit« eine zentrale Säule.

Das Ziel dieser Standardpositionen ist dabei folgendes: »Die für alle Ausbildungsberufe identisch formulierten Inhalte sollen sicherstellen, dass Auszubildende künftig berufsübergreifend innerhalb einer modernen und zukunftsgerichteten Ausbildung Kompetenzen erwerben

339 ExpertInnen-Interview.

340 ExpertInnen-Interview.

341 www.valikom.de/inhalt/projekt/interaktive-abschlussdokumentation [2025-11-05].

342 www.valikom.de/fileadmin/user_upload/valikom/Interaktive_Abschlussdokumentation/ValiKom_Berufe.pdf [2025-11-05].

343 BIBB 2021.

344 Information von Schulungsmaterialien, die von der Expertin zur Verfügung gestellt wurde.

können, die sie als angehende Fachkräfte von morgen in einer sich verändernden Arbeitswelt benötigen, um dauerhaft beschäftigungsfähig zu sein.³⁴⁵

Im Fokus des Bereiches »Umweltschutz und Nachhaltigkeit« stehen sechs spezifische Berufsbildpositionen³⁴⁶, die sich u. a. mit folgenden Aspekten befassen:

- Identifikation berufsbezogener Umweltbelastungen.
- Effizienter Ressourceneinsatz in Produktion und Dienstleistung.
- Verbesserung nachhaltigen Handelns unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Gesichtspunkte im eigenen Arbeitsumfeld.³⁴⁷

Gesetzlich ist festgeschrieben, dass diese integrativen Berufsbildpositionen auch im Rahmen der Validierung berücksichtigt werden müssen. Gemäß den Standards der Servicestelle werden sie mindestens einem Validierungsbereich zugeordnet.³⁴⁸ Das bedeutet, dass die Handlungsfähigkeit der Antragstellenden auch in Bezug auf diese transversalen grünen Kompetenzen systematisch geprüft wird.

Eine Besonderheit der aktuellen Praxis besteht jedoch darin, dass die Ergebnisse zu diesen integrativen Positionen – trotz ihrer Prüfung im Verfahren – derzeit nicht explizit auf dem Zeugnis oder dem Validierungsbescheid ausgewiesen werden. Dort steht weiterhin die Abbildung der spezifischen fachlichen Kernkompetenzen im Vordergrund.³⁴⁹

Abschließende Einschätzung

Die Einrichtung der Servicestelle Validierung ist als wichtiger Schritt zu bewerten, um das BVa-DiG von einem theoretischen Gesetzestext in eine gelebte, bundesweite Praxis zu überführen. Während das Gesetz den rechtlichen Rahmen vorgibt, liefert die Servicestelle das notwendige operative Betriebssystem.

Institutionelle Expertise als Erfolgsfaktor

Die Servicestelle stützt sich auf eine einzigartige, über ein Jahrzehnt hinweg systematisch aufgebaute Expertise ihrer Trägerorganisationen. Das strukturierte Vorgehen – beginnend mit den ValiKom-Pilotprojekten ab 2015 bis hin zur heutigen gesetzlichen Fixierung – bildet ein stabiles Fundament für eine bundeseinheitliche Umsetzung. Für die über 100 zuständigen Stellen, die nun gesetzlich verpflichtet sind, Validierungsverfahren anzubieten, bietet die Servicestelle ein unverzichtbares Unterstützungssystem. Sie bündelt Fachwissen, stellt ein-

345 www.bibb.de/de/134898.php [2025-11-05].

346 BIBB 2021, ab Seite 6.

347 www.bibb.de/de/139364.php [2025-11-05].

348 ExpertInnen-Interview.

349 ExpertInnen-Interview.

heitliche Verfahrensdokumente bereit und forciert den Know-how-Transfer durch gezielte Netzwerkbildung.

Transparenz und Marktakzeptanz

Langfristig ist die Arbeit der Servicestelle die Grundvoraussetzung dafür, dass Validierungszertifikate am Arbeitsmarkt den Status eines verlässlichen Kompetenznachweises erlangen. Durch die Standardisierung bei der Bewertung der non-formalen und informellen Kompetenzen wird die notwendige Transparenz geschaffen, damit Unternehmen diese Abschlüsse anerkennen und als Basis für Einstellungs- und Vergütungsentscheidungen nutzen können.

Aktuelle Implementierung und Ausblick

Zum Zeitpunkt der Erhebung (Dezember 2025) lässt sich der abschließende Erfolg der Servicestelle noch nicht vollumfänglich beziffern. Die Zielsetzung, Validierungsverfahren für einen Großteil der rund 300 Ausbildungsberufe flächendeckend bei den über 100 Kammern zu etablieren, befindet sich in einer dynamischen Phase. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2025 verläuft die Umsetzung in den Regionen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit:

- Vorsprung durch Erfahrung: Kammern, die bereits an den ValiKom-Projekten beteiligt waren, konnten Verfahren zügig implementieren und anbieten.
- Aufbauphase: Ein Großteil der übrigen Kammern und zuständigen Stellen befasst sich aktuell noch mit der Schaffung der notwendigen internen Strukturen und der Einarbeitung in die gesetzlichen Grundlagen.³⁵⁰

Dennoch verdeutlicht die bisherige Genese, dass die Kombination aus klaren gesetzlichen Vorgaben und der aktiven Einbindung der Kammern das Validierungsangebot maßgeblich vorantreibt. Die Kammern betrachten das Verfahren als ein essenzielles Instrument der beruflichen Bildung. Es ermöglicht Personen, die über keinen formalen Abschluss verfügen, eine offizielle Anerkennung als Fachkraft und eröffnet damit neue Perspektiven in der modernen Arbeitswelt.

Die Rolle im Kontext der Green Skills

Besonders im Kontext der ökologischen Wende bietet die Servicestelle einen enormen Mehrwert. Durch die methodische Aufbereitung grüner Kompetenzen – sowohl in spezifischen grünen und grüner werdenden Berufen als auch als transversale Standardberufsbildpositionen – wird sichergestellt, dass die grüne Transformation im Kompetenzprofil der Fachkräfte sichtbar

³⁵⁰ ExpertInnen-Interview.

wird. Die systematische Integration der integrativen Berufsbildpositionen (Umweltschutz und Nachhaltigkeit) in die Validierungsstandards stellt sicher, dass die ökologische Transformation im Kompetenzprofil jeder Fachkraft verankert wird.

Dass diese transversalen grünen Kompetenzen zwar geprüft, aber derzeit nicht explizit auf den Zertifikaten ausgewiesen werden, stellt eine verpasste Chance für die Sichtbarkeit am grünen Arbeitsmarkt dar. Hier könnte eine Weiterentwicklung der Bescheinigungsstandards in der nächsten Projektphase (nach 2026) einen erheblichen Mehrwert bieten.

Die Servicestelle Validierung fungiert als Qualitätsanker und Wissensmultiplikatorin. Ohne ihre koordinierende Rolle bei der Unterstützung der über 100 Kammern liefe die Umsetzung des BVaDiG Gefahr, in einem Flickenteppich aus unterschiedlichen regionalen Standards zu enden. Sie ist das Rückgrat der Fachkräftesicherung durch Validierung. Ihr Erfolg wird sich daran messen lassen, wie schnell es ihr gelingt, die über 100 zuständigen Stellen (insbesondere jene ohne ValiKom-Vorerfahrung) zu befähigen und die gesetzlich geforderten bundeseinheitlichen Standards bis Ende 2026 flächendeckend zu publizieren. Sie ist damit nicht nur ein Unterstützungsprojekt für Kammern, sondern ein zentraler Dienstleister für eine moderne, durchlässige Arbeitswelt.

4.3.5 Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit rund um Green Skills und Validierung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Deutschland begleitet die ökologische Transformation des Arbeitsmarktes auf verschiedenen Ebenen. Ihr Engagement reicht von externen Beratungsangeboten für die Öffentlichkeit bis hin zu einer umfassenden internen Nachhaltigkeitsstrategie.

Beratung zu grünen Berufen und Kompetenzen

Die BA fungiert als zentrale Informationsquelle und Beraterin. An lokalen Standorten bewirbt sie grüne Berufe proaktiv als zukunftssträchtige Arbeitsfelder mit vielseitigen Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten.³⁵¹ Diese Initiativen sollen die Öffentlichkeit für oft noch unbekannte Berufsfelder sensibilisieren. Formate wie Informationsveranstaltungen widmen sich dabei den Anforderungen der künftigen Arbeitswelt und zeigen konkrete Wege zur beruflichen Neuorientierung auf.³⁵² Dieser präventive Ansatz geht über die klassische Vermittlung hinaus: Die BA bereitet Arbeitskräfte frühzeitig auf den Wandel vor und passt ihre Beratungsstrategien dabei dezentral an regionale Bedürfnisse und Arbeitsmarktdynamiken an.

351 www.arbeitsagentur.de/vor-ort/neumuenster/presse/2025-34-gruene-berufe-haben-zukunft [2025-09-23].

352 www.arbeitsagentur.de/vor-ort/luebeck/presse/2024-128-green-skills-und-nachhaltigkeit-am-arbeitsmarkt-neue-perspektiven-chancen-fur-ihre-berufliche-zukunft [2025-09-23].

Die strategische Ausrichtung der BA basiert maßgeblich auf den Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Studien belegen eine starke Nachfrage nach Berufen mit grünen Kompetenzen. Diese zunehmende Ökologisierung steigert zudem die Attraktivität für Nachwuchskräfte³⁵³; Zwischen 2013 und 2021 stieg die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in umwelt- und klimaschonenden Bereichen um etwa 14 Prozent.³⁵⁴ Grüne Berufe werden als nachhaltiger und damit zukunftssicherer wahrgenommen.

Die IAB-Daten verdeutlichen jedoch auch regionale Disparitäten: In Gebieten mit besonders hohem Transformationsdruck vollzieht sich die ökologische Umstellung des Ausbildungssystems langsamer.³⁵⁵ Dies unterstreicht, dass eine bundesweit einheitliche Strategie nicht ausreicht; vielmehr bedarf es differenzierter, regional angepasster Förderansätze, um Ungleichheiten gezielt abzufedern.

Ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend stellt die BA umfassende Informationen über Berufsbilder und Arbeitsmarktentwicklungen bereit. Um dem wachsenden Interesse an nachhaltigen Karrierewegen gerecht zu werden, verbessert die BA kontinuierlich die Sichtbarkeit ökologischer Kompetenzen in ihren Datenangeboten.

Dabei verfolgt die BA – in Abstimmung mit nationalen Stakeholdern wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Deutschen Industrie- und Handelskammer sowie dem IAB – konsequent einen kompetenzbasierten Ansatz (Green Skills). Anstatt lediglich Green Jobs auszuweisen, steht die Identifizierung spezifischer grüner Kompetenzen im Vordergrund. Als sichtbares Ergebnis dieser Strategie werden seit 2024 entsprechende Kompetenzen im digitalen Lexikon der BA, dem Berufenet, visuell gekennzeichnet.³⁵⁶

Validierung und Anerkennung von Kompetenzen

Die BA ist im Bereich Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen aktiv, das Thema gewinnt im Kontext der grünen Transformation an Relevanz. Im Rahmen des BVaDiG (siehe Kapitel 4.3.3) gibt es eine klare Rollenverteilung zwischen den Akteuren: Die Durchführung der Validierungsverfahren obliegt den zuständigen Stellen, wie den Industrie- und Handelskammern, den Landwirtschaftskammern und den Handwerkskammern. Die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter agieren in diesem Prozess als zentrale Beratungsstellen mit ihrer flächendeckenden Präsenz, um den Zugang zu diesem komplexen Verfahren zu erleichtern.

353 Siehe Publikationen zum Themenbereich »Arbeitswelt und ökologischer Wandel«: https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/?q=&iab_thema=Arbeitswelt+und+%C3%B6kologischer+Wandel&typ=&erscheinungsja hr=#iab-results [2025-10-01].

354 Faißt et al. 2025, Seite 31.

355 <https://iab-forum.de/en/vocational-training-occupations-with-green-skills-are-in-high-demand> [2025-09-23].

356 <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet> [2025-11-06].

Die BA stellt somit sicher, dass ArbeitsmarktteilnehmerInnen einerseits einen niedrigschwelligen Zugang zu den relevanten Informationen erhalten. Andererseits bietet die BA finanzielle Unterstützung und kann die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen, Prüfungsgebühren und die notwendigen Übersetzungen oder Beglaubigungen von Dokumenten übernehmen, um finanzielle Hürden abzubauen. Ebenso kann es in Einzelfällen auch zu einer Kostenübernahme für die Validierung beruflicher Kompetenzen ohne formalen Berufsabschluss nach BVaDiG kommen, wenn dies für die Aufnahme einer konkreten versicherungspflichtigen Beschäftigung die Voraussetzung ist.³⁵⁷

Ein praktisches Instrument der BA für eine erste Abklärung der eigenen Kompetenzen ist der »check.work«-Test³⁵⁸, ein Online-Selbsteinschätzungstool, mit dem die Berufserfahrungen und erworbenen Fähigkeiten von Arbeitskräften festgestellt werden können. Diese Voreinschätzung kann auch den Validierungsprozess erleichtern.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (2019)³⁵⁹ wurden in Deutschland zwei wichtige Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen vorgestellt, die u.a. von der Bundesagentur für Arbeit eingesetzt wurden:

- **Myskills:** ein standardisierter, computergestützter Test. Er wurde von WissenschaftlerInnen in Zusammenarbeit mit der BA und der Bertelsmann Stiftung entwickelt.
- **ValiKom:** ein Validierungsverfahren, das von den Kammern entwickelt und erprobt wurde. Hier wurden bereits informell oder non-formal erworbene Fähigkeiten durch praktische und theoretische Tests festgestellt und bewertet (siehe Kapitel 4.3.2).

Zusammenarbeit mit Myskills

Der Kompetenztest Myskills wurde entwickelt, um die beruflichen Fähigkeiten von Geflüchteten und (formal) Geringqualifizierten schnell zu erfassen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Er umfasste einen computerbasierten Test, der die beruflichen Kompetenzen von Personen in 30 verschiedenen Berufen und in zwölf Sprachen erfasste. Er richtete sich an:

- Personen ohne Berufsabschluss, aber mit längerer Berufserfahrung.
- Personen mit fachfremdem Berufsabschluss.
- Personen, die seit über vier Jahren nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben.
- Personen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, die in Deutschland nicht offiziell anerkannt wurden.³⁶⁰

357 www.arbeitsagentur.de/datei/dok_bao26250.pdf [2025-09-23], Seite 11.

358 <https://check.work/moduli> [2025-09-23].

359 www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [2025-10-01].

360 Promberger et al. 2023.

Ziel war es, die vorhandenen Kompetenzen zu bewerten und so die Vermittlungsstrategie zu optimieren.

Myskills wurde im Dezember 2016 in einer Pilotphase an zehn Standorten eingeführt und ab November 2017 bundesweit in den Arbeitsagenturen und Jobcentern eingesetzt. Der Betrieb wurde jedoch am 1. Dezember 2022 eingestellt, da das Instrument nicht so häufig genutzt wurde wie ursprünglich erhofft.³⁶¹ Es gab verschiedene Gründe für die geringe Nutzung von Myskills:

- **Eignung der Teilnehmenden:** Es war oft schwierig festzustellen, ob die Personen über ausreichende Berufserfahrung oder Lesefähigkeiten für den Test verfügten.
- **Widerstände bei den Teilnehmenden:** Viele Testpersonen waren nicht von Myskills überzeugt. Gründe dafür waren Prüfungsangst, die lange Dauer des Tests und der Wunsch, so schnell wie möglich eine Arbeit zu finden, auch in Helfertätigkeiten.
- **Schwierigkeiten bei der Interpretation:** Die Vermittlungsfachkräfte fanden die Interpretation der Testergebnisse schwierig. Oft blieben die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurück, was bei den Teilnehmenden zu Frustration und Demotivation führte.
- **Problematische Darstellung der Ergebnisse:** Die visuelle Darstellung der Ergebnisse wurde als ungünstig und zu stark auf Defizite fokussiert empfunden.
- **Geringer wahrgenommener Nutzen:** Die meisten befragten Vermittlungsfachkräfte sahen im standardisierten Testverfahren nur einen geringen Mehrwert im Vergleich zum persönlichen Gespräch zur Einschätzung der Kompetenzen.³⁶²

Der Bericht des IAB kommt zum Schluss, dass »(...) zu bezweifeln [ist], dass standardisierte Kompetenztests zu schnelleren und passgenaueren Stellenbesetzungen führen. Praktische Arbeitserprobungen bei Arbeitgebenden und ähnliche Maßnahmen bleiben unverzichtbar.«³⁶³

Zusammenarbeit mit ValiKom

Neben Myskills nutzte die Bundesagentur für Arbeit auch das Validierungsverfahren, das im Rahmen der ValiKom-Projekte entwickelt wurde, um die Kompetenzen von Arbeitsuchenden festzustellen. Ein Pilotprojekt der BA im Jahr 2022 in Bezirken in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg untersuchte die Wirksamkeit des Validierungsangebotes von ValiKom als Instrument der Arbeitsvermittlung.³⁶⁴

Die Zielgruppe des Pilotprojektes waren dabei insbesondere Personen ohne Berufsabschluss oder QuereinsteigerInnen mit mehrjähriger Berufserfahrung in Deutschland oder im Ausland, insbesondere MigrantInnen und Geflüchtete. Bei der Zusammenarbeit und Umsetzung stieß das Projekt auf verschiedene Hürden:

³⁶¹ Ebenda.

³⁶² Kawalec / Promberger 2024, Seite 27.

³⁶³ Promberger et al. 2023, Seite 6.

³⁶⁴ Kawalec / Promberger 2024, Seite 27 f.

- **Eingeschränkte Zusammenarbeit:** Aufgrund von Datenschutzbedenken konnten die BA-VermittlerInnen und die Zuständigen bei den teilnehmenden Kammern nicht direkt personenbezogene Daten austauschen, wodurch u. a. eine gemeinsame Betreuungsstrategie nicht umgesetzt werden konnte.
- **Begrenzte Anwendbarkeit:** Zum Zeitpunkt des Projektes standen Validierungsverfahren für lediglich 45 Berufe zur Verfügung, und die Validierung war nicht für alle Berufe an allen Kammerstandorten verfügbar.
- **Praxishürden:** Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte hatten Schwierigkeiten, passende KandidatInnen für die verfügbaren Validierungsberufe zu finden. Zudem war oftmals auch die Beratungszeit zu kurz, um das Verfahren ausreichend zu erklären und die KundInnen zu motivieren.
- **Zeitlicher Aspekt:** Im Jahr 2022 bot der Arbeitsmarkt für viele Arbeitsuchende direkte Einstiegsmöglichkeiten. Ein mehrmonatiges Validierungsverfahren stand im Widerspruch zum Wunsch nach einer zeitnahen Anstellung und verlor dadurch an Attraktivität.
- **Zielgruppeneinschränkungen:** Bei MigrantInnen, insbesondere Geflüchteten, waren die geringen Deutschkenntnisse und die ungeklärte Bleibeperspektive oft Hindernisse. Zudem hatten Arbeitsuchende in Helfertätigkeiten häufig nicht die nötige Spezialisierung für eine erfolgreiche Validierung oder verfügten nicht über die notwendige Berufserfahrung in nur einem Berufsfeld, sondern in mehreren verschiedenen.
- **Konkurrenz zu anderen Qualifizierungsangeboten:** KundInnen, die offen gegenüber einer beruflichen Weiterentwicklung waren, bevorzugten oftmals bereits bekannte Angebote, wie z. B. eine Ausbildung, eine Umschulung oder den Abschluss einer Externenprüfung.³⁶⁵

Insgesamt wurde deutlich, dass für einige KundInnen der BA die Dauer des Verfahrens als zu lang eingeschätzt und gleichzeitig die Vorteile eines Zertifikats über die validierten Kompetenzen für die berufliche Situation »(...) als unklar wahrgenommen wurden«.³⁶⁶ Dabei wurde auch die zu diesem Zeitpunkt noch fehlende gesetzliche Verankerung des Validierungsangebotes von ValiKom hervorgehoben.

Trotz umfangreicher Informationsangebote für BeraterInnen und Veranstaltungen für KundInnen schlossen im gesamten Erhebungszeitraum nur vier Personen das Validierungsverfahren erfolgreich ab.³⁶⁷ Generell zeigte das Pilotprojekt, dass noch Überzeugungsarbeit sowohl bei den KundInnen der BA als auch bei den Vermittlungsfachkräften geleistet werden müsste, um Validierungsverfahren als eine mögliche Entwicklungs- und Vermittlungsoption im Bereich der Arbeitsagenturen zu etablieren.³⁶⁸ Dies unterstreicht die praktischen Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Verfahrens im Kontext der Arbeitsvermittlung.

³⁶⁵ Kawalec / Promberger 2024, Seite 27 f.; Wirtherle 2023.

³⁶⁶ Wirtherle 2023, Seite 8.

³⁶⁷ Kawalec / Promberger 2024, Seite 27 f.

³⁶⁸ Wirtherele 2023.

Conclusio zu Myskills- und ValiKom-Erfahrungen der BA

Obwohl die Verfahren Myskills und ValiKom unterschiedliche Inhalte und Methoden angewandt haben, stehen sie bei ihrer Anwendung in der Arbeitsvermittlung vor ähnlichen Herausforderungen:

- **Zielgruppe:** Oft gehören die potenziellen NutzerInnen nicht zum Zuständigkeitsbereich der jeweiligen ArbeitsvermittlerInnen. Selbst wenn sie identifiziert werden, erfüllen viele nicht die notwendigen Voraussetzungen, wie z.B. das Mindestalter, relevante Berufserfahrung oder ausreichende Sprachkenntnisse.
- **Motivation:** Es ist schwierig, Personen zur Teilnahme zu motivieren. Häufige Hürden sind Prüfungsangst, die lange Dauer der Verfahren und der Wunsch der Teilnehmenden, möglichst schnell eine Stelle zu finden, anstatt sich einem Test oder einem Validierungsverfahren zu unterziehen. Zudem ist der tatsächliche Nutzen für die berufliche Entwicklung häufig nicht klar.
- **Anerkennung:** Die Ergebnisse und Zertifikate dieser Tests werden von den Arbeitgebern oft (noch) zu wenig anerkannt oder als wenig nützlich angesehen. Dies liegt daran, dass die Verfahren noch relativ unbekannt sind. Daher werden sie nicht als primäres Mittel für eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt betrachtet.
- **Alternativen:** In der Praxis greifen Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte bei der Überprüfung von non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen lieber auf etablierte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurück, wie z.B. MAGs (Maßnahmen bei Arbeitgebern) oder MATs (Maßnahmen bei Trägern), wo v.a. praktische Erprobungen eingesetzt werden.
- **Geringe Relevanz:** Für viele Vermittlungsfachkräfte war die standardisierte Validierung von non-formal oder informell erworbenem Fachwissen in ihrem Arbeitsalltag noch ein neues und eher unwichtiges Thema.³⁶⁹

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese zwei Verfahren in der Praxis auf ähnliche Schwierigkeiten stießen, sei es bei der Auswahl und Motivation der Teilnehmenden oder bei der Akzeptanz der Ergebnisse durch Arbeitgeber und VermittlerInnen selbst. Wie in Kapitel 4.3.3 beschrieben, wurden die Validierungsverfahren von ValiKom mittlerweile im Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz (BVaDiG) gesetzlich verankert. Validierung ist somit einerseits ein Recht für Personen mit non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen über 25 Jahren sowie andererseits eine hoheitliche Aufgabe für die zuständigen Stellen, wie z.B. den Kammern. Im Rahmen der Servicestelle Validierung (siehe Kapitel 4.3.4) werden Bestrebungen unternommen, um auch die Arbeitsagenturen als MultiplikatorInnen zu erreichen und ins Boot zu holen. Dazu wird die Servicestelle z.B. im Rahmen von Vorträ-

³⁶⁹ Kawalec / Promberger 2024, Seite 30.

gen bei Veranstaltungen der BA vorgestellt, wodurch auch die ArbeitsvermittlerInnen erreicht und informiert werden können.

Abschließende Einschätzung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) spielt eine aktive Rolle bei der Begleitung der ökologischen Transformation des Arbeitsmarktes durch die Förderung von Green Skills und die Unterstützung der Validierung von Kompetenzen. Die BA sieht sich als zentrale Informations- und Beratungsstelle für unterschiedliche ArbeitsmarktteilnehmerInnen:

- **Aktivitäten:** Sie bewirbt grüne Berufe als zukunftssträftig, um die Öffentlichkeit für diese Bereiche zu sensibilisieren und frühzeitig auf den Wandel vorzubereiten (präventiver Ansatz). Dabei berücksichtigt sie regionale Bedürfnisse.
- **Strategie:** Basierend auf Erkenntnissen des IAB, die eine hohe Nachfrage nach Berufen mit grünen Kompetenzen belegen, hat sich die BA für einen kompetenzbasierten Ansatz (Green Skills) entschieden. Grüne Kompetenzen werden seit 2024 im digitalen Lexikon Berufenet sichtbar gemacht. Zudem steigert die Ökologisierung die Attraktivität von Berufsfeldern.

Die BA ist auch in die Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen involviert, deren Relevanz durch die grüne Transformation steigt:

- **Rolle:** Sie agiert als zentrale Beratungsstelle für das komplexe Verfahren nach dem BVaDiG, wobei die Durchführung bei den zuständigen Stellen, wie z. B. den Berufskammern (IHK, HWK), liegt.
- **Unterstützung:** Die BA bietet finanzielle Unterstützung (z. B. für Weiterbildungskosten und Prüfungsgebühren) und den »check.work«-Test zur ersten Kompetenzabklärung.

Die Kompetenzfeststellungsverfahren von Myskills (standardisierter, computergestützter Test) und ValiKom (praktische Validierung durch Kammern) stießen in der Praxis auf erhebliche Umsetzungsprobleme, wurden wenig genutzt (ValiKom) bzw. eingestellt (Myskills). Obwohl die BA die Notwendigkeit der Kompetenzerkennung sieht und finanzielle sowie beratende Unterstützung bietet, verdeutlichen die Erfahrungen mit Myskills und ValiKom die praktischen Schwierigkeiten bei der Implementierung standardisierter Validierungsverfahren in den Vermittlungsprozess der Jobcenter. Die Akzeptanz und der wahrgenommene Nutzen dieser Instrumente in der Praxis waren sowohl bei den KundInnen als auch bei den VermittlerInnen eher gering. Trotzdem besteht seitens der BA weiterhin ein Interesse an Validierung: Im Rahmen der Servicestelle Validierung wird versucht, die Potenziale der Validierung z. B. im Hinblick auf die Deckung des Fachkräftebedarfes bei den Arbeitsagenturen und in den Jobcentern bekannter zu machen. Die gesetzlich verankerte Validierung befindet sich gerade erst im Aufbau, wodurch auch das Engagement der BA in diesem Bereich abzuwarten bleibt.

4.3.6 Conclusio und Einordnung

Die vorangegangene Analyse verdeutlicht eine zentrale strategische Bewegung in der deutschen Berufsbildung: Die systematische Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen und die gezielte Förderung grüner Kompetenzen können gemeinsam zur Fachkräftesicherung im Kontext der ökologischen Transformation beitragen.

Das Fundament: Vom Pilotprojekt zum Rechtsanspruch

Die zehnjährige Genese von den ValiKom-Projekten bis zur gesetzlichen Verankerung im BVaDiG zeigt eine erfolgreiche Institutionalisierung. Durch den geschaffenen Rechtsanspruch für über-25-jährige Personen wird die individuelle Handlungsfähigkeit erstmals am Maßstab der rund 300 dualen Ausbildungsberufe objektiv messbar und am Arbeitsmarkt verwertbar.

Dies ist insbesondere für die Umweltwirtschaft essenziell, da hier der Anteil qualifizierter Beschäftigter (1,8 Prozent) noch deutlich hinter dem EU-Schnitt zurückbleibt.

Die Servicestelle als Qualitätsgarant

Die Servicestelle Validierung fungiert als unverzichtbarer Übersetzer des Gesetzes in die Kammerpraxis. Durch die Standardisierung von Feststellungsinstrumenten und die Definition des Berufskerns verhindert sie einen föderalen Flickenteppich. Die methodische Aufbereitung grüner Kompetenzen – sowohl fachspezifisch als auch transversal – sichert die Qualität und Vergleichbarkeit der Verfahren. Dennoch offenbart die Analyse eine Sichtbarkeitslücke: Solange transversale grüne Kompetenzen zwar geprüft, aber nicht explizit auf Zertifikaten ausgewiesen werden, bleibt ein Teil des Vermarktungspotenzials für die Green Economy ungenutzt.

Die Bundesagentur für Arbeit: Brücke oder Barriere?

Die Erfahrungen der BA mit Myskills und den frühen ValiKom-Projekten liefern wichtige Lehren für die aktuelle Implementierung. Es zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen strategischem Anspruch und operativer Realität:

- **Herausforderung:** Hohe Abbruchquoten und geringe Motivation der Teilnehmenden resultierten oft aus einer Fokussierung auf Defizite statt auf Potenziale sowie einer mangelnden Akzeptanz durch Arbeitgeber.
- **Chance:** Die BA verfügt über die Infrastruktur, um als Eingangstor für das BVaDiG zu fungieren. Durch Tools wie den »check.work«-Test und die Kennzeichnung von Green Skills im Berufenet schafft sie die nötige Orientierung.

Validierung als Fundament für Green Skills

Mit dem BVaDiG hat Deutschland ein dringend benötigtes formales Gerüst zur Anerkennung beruflicher Fähigkeiten geschaffen. Die Erfahrungen aus den Vorgängerprojekten wie ValiKom, bei dem die Validierung von Berufen wie GärtnerIn und LandwirtIn erfolgreich erprobt wurde, zeigen, dass auch der grüne Sektor von diesem Verfahren profitieren kann. Das BVaDiG bietet die Chance, die in der Praxis erworbenen Green Skills – von der nachhaltigen Betriebsführung bis zur Anwendung von Umwelttechnologien – sichtbar zu machen und ihnen einen öffentlich-rechtlichen Wert zu verleihen. Dies ist entscheidend, um verborgene Potenziale für die Energiewende und den Klimaschutz zu erschließen und dem Fachkräftebedarf in Deutschland in diesem Bereich zu begegnen.

Kritische Erfolgsfaktoren für die Zukunft

Damit die grüne Transformation durch Validierung gelingt, müssen zwei kritische Punkte adressiert werden:

- **Finanzielle Hürden:** Ohne spezifische Förderprogramme für SelbstzahlerInnen (analog zum BQFG-Zuschuss) bleibt die soziale Selektivität hoch.
- **Marktakzeptanz:** Der reale Wert der Zertifikate wird nicht durch das Gesetz, sondern durch die Tarifpartner und Unternehmen bestimmt. Eine Gleichstellung mit formalen Abschlüssen bei der Entlohnung wäre hierbei das entscheidende Signal.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die strukturellen Voraussetzungen zur Validierung sind vorhanden. Die inhaltliche Notwendigkeit, informell und non-formal erworbene Kompetenzen anzuerkennen, um dem Fachkräftemangel auch im Bereich Green Skills und für grüne bzw. »ergrünende« Berufe zu begegnen, ist durch den Klimawandel sowie den gesetzten Zielen zur Eindämmung des Klimawandels evident. Um eine effektive und gerechte Fachkräftesicherung zu gewährleisten, müssen nun dringend die sozialen und finanziellen Hürden abgebaut werden; dann kann das BVaDiG sein volles Potenzial entfalten und einen substanziellen Beitrag zur grünen Transformation des deutschen Arbeitsmarktes leisten.

4.4 Vereinigtes Königreich: Pragmatische Ansätze zwischen Regierung und Industrie

4.4.1 Einleitung

Die Transformation hin zu einer Netto-Null-Emissionswirtschaft stellt das Vereinigte Königreich vor eine massive Herausforderung bei der Qualifizierung der Arbeitskräfte. Um dieses Ziel zu erreichen, sind nicht nur neue, spezifische grüne Kompetenzen (Green Skills) erforderlich, sondern auch effiziente Wege, um die Fähigkeiten der bestehenden Belegschaft schnell zu mobilisieren und zu formalisieren. Dies macht die Validierung und Anerkennung früherer non-formaler und informeller Lernerfahrungen (Recognition of Prior Learning, RPL) zu einem kritischen Engpassfaktor: Ohne die formale Anerkennung bereits vorhandenen Wissens drohen unnötige und zeitaufwendige Wiederholungen von Schulungen, was den Übergang in grüne Berufe verlangsamt.

Das folgende Kapitel analysiert drei britische Initiativen, deren Auswahl genau auf die Schnittstelle dieser beiden Themen – der Vermittlung von Green Skills und der effizienten RPL-Mechanismen – abzielt. Jede Initiative repräsentiert einen unterschiedlichen, aber strategisch wichtigen Ansatz zur Schließung der grünen Kompetenzlücke:

- **LCL Awards** sowie **Construction Industry Training Board (CITB) & Construction Skills Certification Scheme (CSCS)** wurden gewählt, weil sie tiefe, branchenspezifische Validierungsrahmen (wie das RPL-Verfahren bei LCL Awards oder die On-Site Assessments beim CSCS) im besonders wichtigen Bausektor (Gebäudetechnik, Bauwesen) etabliert haben. Diese Sektoren sind entscheidend für die Dekarbonisierung und demonstrieren, wie bestehende Kompetenzen für neue grüne Anforderungen formalisiert werden können.
- Der **Energy Skills Passport** wurde ausgewählt, weil er die digitale Übertragbarkeit von Kompetenzen zwischen Sektoren (insbesondere von Öl und Gas zu erneuerbaren Energien) adressiert. Er steht exemplarisch für das Bedürfnis, non-formales und informelles Lernen über Branchengrenzen hinweg sichtbar und anerkannt zu machen, um einen schnellen und gerechten Übergang (Just Transition) der Arbeitskräfte zu ermöglichen.

Die Analyse dieser drei Initiativen – LCL Awards, Energy Skills Passport und CITB & CSCS – zielt darauf ab, ihre operativen Rahmenbedingungen, Validierungsmethoden und Auswirkungen zu untersuchen. Sie zeigen einen vielschichtigen Ansatz, der von der formalen Anerkennung non-formalen und informellen Lernens bis hin zu grundlegenden Sicherheitszertifizierungen reicht. Ihre kollektive Untersuchung dient dazu, die Erfolgsfaktoren und systemischen Herausforderungen bei der Behebung kritischer grüner Kompetenzlücken zu identifizieren und den Übergang zu einer Netto-Null-Wirtschaft im Vereinigten Königreich effektiv zu unterstützen.

Tabelle 4-3: Überblick zu den Good-Practice-Beispielen in UK

Initiative	Hauptfokus	Verantwortliche	Zielgruppe	Validierung
LCL Awards	Qualifikationen und Zertifizierungen in Gebäudetechnik und erneuerbare Energie	LCL Awards	Beschäftigte in der Gebäudetechnik mit Fokus auf erneuerbare Energien	Anerkennung der früheren Lernerfahrungen durch Portfolio, Fachgespräch, Challenge-Tests etc.
Energy Skills Passport	Erleichterung des Kompetenztransfers und des Berufswechsels im Energiesektor	RenewableUK, Offshore Energies UK, britische und schottische Regierung	Öl- und GasarbeiterInnen, die auf erneuerbare Energien umsteigen, Energiefachleute im weiteren Sinne	Digitale Überprüfung bestehender Qualifikationen / Zertifikate, Kompetenzkartierung
CITB & CSCS	Gewährleistung grundlegender Gesundheits-, Sicherheits- und Kompetenzstandards auf Baustellen	Construction Industry Training Board (CITB), Construction Skills Certification Scheme (CSCS)	Alle Personen, die auf britischen Baustellen arbeiten, einschließlich derjenigen, die im Bereich des ökologischen Bauens tätig sind	Standardisierte Gesundheits- und Sicherheitstests, anerkannte Qualifikationen (z. B. NVQs)

Quellen: www.eusr.co.uk/wp-content/uploads/2023/04/EUS-QA-Pol-110-RPL-Policy.pdf; www.citb.co.uk/courses-and-qualifications/health-safety-and-environment-hse-test-and-cards/card-schemes; <https://energyskillspassport.org.uk> [2025-08-05].

Die Analyse befasst sich mit den operativen Rahmenbedingungen, Finanzierungsmodellen, spezifischen Validierungsmethoden und bewerteten Auswirkungen und hebt ihren kollektiven Beitrag zur Behebung kritischer grüner Kompetenzlücken und zur Erleichterung eines Überganges zu einer Netto-Null-Wirtschaft hervor. Die Good-Practice-Beispiele unterscheiden sich zwar im Umfang und in den direkten Validierungsmechanismen, zielen aber gemeinsam darauf ab, die Mobilität der Arbeitskräfte zu erhöhen, unnötige Wiederholungen von Inhalten bei der Ausbildung zu reduzieren und die steigende Nachfrage nach grünen Kompetenzen zu befriedigen.

Die Ergebnisse deuten auf positive Auswirkungen in Bezug auf die Vermittlung von Arbeitsplätzen, den Transfer von Fähigkeiten und die branchenweite Kompetenzsicherung hin. Systembedingte Herausforderungen, wie das Fehlen einer allgemeingültigen Definition grüner Kompetenzen und politische Unstimmigkeiten in der Vergangenheit, stellen jedoch weiterhin Hürden dar.

4.4.2 LCL Awards: Gebäudetechnik und erneuerbare Energie

LCL Awards, offiziell registriert als LCL Awards Ltd., ist eine renommierte Zertifizierungsstelle mit Sitz im Vereinigten Königreich. Seit ihrer Gründung im Jahr 2004 ist die Organisation ein wichtiger Anbieter von Qualifikationen und Zertifizierungen in der Gebäudetechnikbranche, mit einem speziellen Fokus auf dem Gebiet der erneuerbaren Energie.³⁷⁰ Ein wichtiges Element

³⁷⁰ <https://lclawards.co.uk> [2025-09-09].

ihrer Glaubwürdigkeit innerhalb der Branche ist die Anerkennung durch die Qualifikationsaufsichtsbehörden, wie das Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual) in England.³⁷¹ Ofqual ist die nicht-ministerielle Regierungsbehörde, die für die Regulierung von Qualifikationen, Prüfungen und Bewertungen in England zuständig ist.³⁷² Diese behördliche Aufsicht bedeutet, dass die Qualifikationen von LCL Awards einem strengen Qualitätssicherungssystem unterliegen, was ein wichtiges Maß an Vertrauen für Lernende, Arbeitgeber und Branchenakteure schafft.³⁷³ Diese Anerkennung gewährleistet, dass die Qualifikationen gültig und zuverlässig sind und die in der modernen Arbeitswelt erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse widerspiegeln.³⁷⁴

Organisation und Finanzierung

LCL Awards ist eine der führenden Vergabe- und Zertifizierungsstellen im Bereich Gebäudetechnik und bietet Qualifikationen und Schulungen über ein Netzwerk von rund 160 zugelassenen Zentren im Vereinigten Königreich an. Zertifikate und Qualifikationen werden in den Bereichen Gas- und Ölheizung, Energieeffizienz, Sanitär und Elektrotechnik ausgestellt; darüber hinaus wurden auch Branchenqualifikationen für Kältetechnik und erneuerbare Energie entwickelt.³⁷⁵ LCL Awards ist eine vom United Kingdom Accreditation Service (UKAS)³⁷⁶ akkreditierte Zertifizierungsstelle.

LCL Awards finanziert sich v.a. durch Gebühren: einerseits von den anerkannten Schulungszentren – wobei Gebühren für die Zulassung als LCL-Awards-zertifiziertes Zentrum sowie für die Ausstellung der einzelnen Zertifikate oder Qualifikationen anfallen; andererseits über Gebühren für administrative Dienstleistungen, wie Ersatzzertifikate oder Express-Zertifizierungen.³⁷⁷

Ziele und Zielgruppen

LCL Awards bietet ein umfassendes Portfolio an Qualifikationen, das auf die wachsende Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen erneuerbare Energien und CO₂-arme Technologien zugeschnitten ist. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Qualifikationen für Technologien, die

371 In Schottland erfolgt diese Anerkennung durch die Scottish Qualifications Authority (SQA) Accreditation, in Wales durch Qualifications Wales (QW) und in Nordirland durch CCEA Regulation.

372 www.gov.uk/government/organisations/ofqual [2025-09-09].

373 www.gov.uk/find-a-regulated-qualification [2025-09-09].

374 <https://lclawards.co.uk/about-us/what-is-rqf> [2025-09-09].

375 <https://lclawards.co.uk/centre-zone> [2025-09-09].

376 www.ukas.com [2025-09-09].

377 <https://lclawards.co.uk/learner-zone/standards-of-service/#:~:text=We%20will%20assume%20that%20your,replacement%20certification%20fee%20as%20published> [2025-09-29].

für die Dekarbonisierungsstrategie³⁷⁸ des Vereinigten Königreichs von zentraler Bedeutung sind. Dazu gehören Angebote im Bereich erneuerbare Energie wie die Qualifikation für Wärmepumpen, die Qualifikation für Solarphotovoltaik für die Planung, Installation und Wartung von Solaranlagen oder die Qualifikation zur Installation von Ladegeräten für Elektrofahrzeuge. Die Organisation bietet auch wichtige ergänzende Qualifikationen an, wie z.B. zu Energieeffizienz, um sicherzustellen, dass Fachleute ein ganzheitliches Verständnis für den größeren Kontext haben, in dem erneuerbare Technologien eingesetzt werden.³⁷⁹

Die Zielgruppe der LCL Awards umfasst ein breites Spektrum an Akteuren innerhalb der britischen Gebäudetechnikbranche, wobei der Fokus auf Bereichen liegt, in denen staatlich regulierte Qualifikationen für die berufliche Praxis oder rechtliche Zulassungen zwingend erforderlich sind. In erster Linie richtet sich das Angebot an Fachkräfte und HandwerkerInnen, die als Lernende ihre Kompetenzen erweitern oder auffrischen möchten. Dazu zählen klassische InstallateurInnen in den Gewerken Gas, Elektro, Sanitär und Heizung ebenso wie spezialisierte TechnikerInnen, die sich auf zukunftsweisende Technologien wie Wärmepumpen, Photovoltaik, Solarthermie oder die Infrastruktur für Elektrofahrzeuge fokussieren. Auch für Auszubildende und BerufseinsteigerInnen bieten die Zertifizierungen einen essenziellen Einstiegspunkt, um mit einer offiziell anerkannten Qualifikation in der Branche Fuß zu fassen.³⁸⁰

Darüber hinaus stellen Unternehmen eine zentrale Zielgruppe dar, da sie die Zertifizierungen instrumentell zur internen Qualitätssicherung nutzen. Durch die Ausbildung nach den neuesten Standards und Sicherheitsvorschriften stellen Betriebe sicher, dass ihre Belegschaft fachlich auf dem letztaktuellen Stand bleibt. Dies schafft nicht nur Vertrauen bei den KundInnen, sondern sichert den Unternehmen auch entscheidende Wettbewerbsvorteile. So ermöglichen zertifizierte MitarbeiterInnen den Firmen die Teilnahme an offiziellen Ausschreibungen und erfüllen die notwendigen Voraussetzungen, um sich für staatliche Förderprogramme im Bereich der erneuerbaren Energien zu qualifizieren.³⁸¹

Validierung bzw. Anerkennung früherer erfahrungsbasierter Lernergebnisse

Die Anerkennung früherer Lernergebnisse (Recognition of Prior Learning, kurz: RPL) ist eine zentrale Säule im Portfolio von LCL Awards. Sie richtet sich gezielt an erfahrene Fachkräfte, insbesondere im Bereich der Gebäudetechnik, die bereits über ein hohes Maß an Kompetenz verfügen. Das Ziel von RPL ist es, dieses praktische Wissen und die vorhandenen Fachkenntnisse zu formalisieren. Dadurch wird ein effizienter Weg zur Zertifizierung geschaffen, der

³⁷⁸ HM Government 2021.

³⁷⁹ <https://lclawards.co.uk/qualifications/sectors/renewables-qualifications> [2025-09-09].

³⁸⁰ https://lclawards.co.uk/learner-zone?_gl=1*1e1meiz*_up*MQ.*_ga*MTM2MjgyMDI5LjE3NzEoODk1MDE.*_ga_ZTYZL1VVS2*czE3NzEoODk1MDEkbzEkZzEkdDE3NzEoODk1NDIkaJE5JGwwJGgw [2026-02-19].

³⁸¹ ExpertInnen-Interview.

unnötige und zeitaufwendige Schulungen vermeidet und die bereits erbrachte Lebens- und Arbeitsleistung respektiert.³⁸²

Jeder RPL-Prozess basiert auf den offiziellen Standards des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR). Die Qualifikationen sind modular aufgebaut und umfassen je nach Komplexität zwischen 40 und 1.000 Stunden. Sie sind jeweils mit Credits versehen, was die Vergleichbarkeit und Transparenz erhöht.

Zu jeder Qualifikation existiert eine detaillierte Spezifikation. Diese dient als verbindlicher Referenzrahmen für die reguläre Ausbildung sowie für das RPL-Verfahren. Sie definiert präzise die benötigten Zugangsvoraussetzungen, die einzelnen Lerneinheiten sowie die spezifischen Lernergebnisse und deren zugehörige Assessment-Kriterien.³⁸³

Der Prozess der Anerkennung ist ein strukturierter, mehrstufiger Weg, der eine aktive Beteiligung aller Akteure erfordert:

- **Einstiegsphase und Beratung:** Der Prozess beginnt beim zugelassenen Zentrum (einem autorisierten Aus- und Weiterbildungsanbieter). Dieses fungiert als primäre Anlaufstelle, führt die erste Überprüfung der Eignung durch und berät den / die KandidatIn umfassend über Kosten, Methoden und die zu erreichenden Standards.
- **Selbstbewertung (Self-Assessment):** KandidatInnen erhalten ein Dokument mit einer Selbstbewertungstabelle. Damit gleichen sie ihre Fähigkeiten systematisch mit den Anforderungen der Qualifikation ab. Dieser Schritt ist essenziell, um festzustellen, ob RPL der richtige Weg ist oder ob signifikante Kompetenzlücken bestehen.
- **Nachweis-Portfolio (Portfolio of Evidence):** Dies ist der zentrale Schritt für den / die KandidatIn. Es wird eine Dokumentensammlung erstellt, die als Beweis für die praktischen Erfahrungen dient. Mögliche Inhalte sind Arbeitsunterlagen, Projektfotos (z. B. technische Zeichnungen), Arbeitsblätter, Kundenreferenzen oder bereits vorhandene Zertifikate.³⁸⁴
- **Die Bewertung durch den / die AssessorIn** (die qualifizierte Fachperson des Zentrums) erfolgt ganzheitlich und nutzt verschiedene Techniken, um sowohl Theorie als auch Praxis zu validieren:
 - **Portfolio-Prüfung:** Verifizierung der Echtheit und Relevanz der eingereichten Dokumente.
 - **Fachgespräch (Professional Discussion):** ein gezieltes Interview, um das tiefere Verständnis der Materie (z. B. gesetzliche Anforderungen bei Solarthermie oder theoretische Grundlagen von Wärmepumpen) zu prüfen und die Authentizität des Portfolios sicherzustellen.

382 <https://lclawards.co.uk/media/lnaeacey/9-rpl-policy-web-version.pdf> [025-09-09].

383 Siehe z.B. für Level 3: Award in the Installation and Maintenance of Small Scale Solar Photovoltaic Systems unter https://lclawards.co.uk/media/bioajdhb/qualification-specification-for-solar-photovoltaic.pdf?_gl=1*1jqxf44*_up*MQ..*_ga*MTY1MjI5NzU1Ny4xNzZwNzkoNTA4*_ga_ZTYZL1VVS2*_czE3NzA3OTQ1MDckbzEkZzEkdDE3NzA3OTQ2MjEkajYwJGwwJGgw [2026-02-11].

384 <https://lclawards.co.uk/media/lnaeacey/9-rpl-policy-web-version.pdf> [2026-02-11].

- **Praktische Beobachtung oder Simulation:** In einer kontrollierten Umgebung wird sichergestellt, dass Aufgaben sicher und nach aktuellem Standard ausgeführt werden können – ein kritischer Punkt bei handwerklichen Berufen.
- **Lückenanalyse und Challenge-Tests:** Werden Defizite identifiziert, können diese durch gezielte Tests oder Aufgaben geschlossen werden. Dieser Lücken-Fokus macht den Prozess hocheffizient, da nur das bewertet wird, was noch nicht zweifelsfrei nachgewiesen wurde.³⁸⁵

Wichtig ist, dass die Entscheidung des/der AssessorIn nicht der letzte Schritt ist. Sie muss vom unparteiischen internen Qualitätssicherungspersonal überprüft und verifiziert werden. Die Aufgabe dieser internen Qualitätssicherung besteht darin, sicherzustellen, dass die Bewertungsentscheidungen konsistent und fair sind und den strengen Standards von LCL Awards entsprechen.³⁸⁶ Die Freigabe durch den/ die internen QualitätssicherIn ist ein obligatorischer Schritt, bevor Ergebnisse eingereicht werden können. Schließlich fungiert LCL Awards als oberste Instanz, die die Qualifikationsstandards festlegt, die Aus- und Weiterbildungszentren akkreditiert und überwacht sowie eigene externe Qualitätssicherungsmaßnahmen durchführt, um die Einhaltung des gesamten Prozesses sicherzustellen.³⁸⁷

Dieses Qualitätssicherungssystem – bestehend aus der Beurteilung durch den/ die AssessorIn, der Überprüfung durch den/ die interne/n QualitätssicherIn und der externen Aufsicht durch LCL Awards mittels Qualifikationsstandards – ist ein Eckpfeiler der Glaubwürdigkeit dieses RPL-Zuganges. Es minimiert das Risiko voreingenommener oder falscher Entscheidungen, gewährleistet die Integrität der Qualifikation und bietet eine robuste Ebene der Rechenschaftspflicht, die Vertrauen für die Branche, die Regulierungsbehörden und die EndnutzerInnen der Dienstleistungen der zertifizierten Fachleute schafft.³⁸⁸

385 ExpertInnen-Interview.

386 Diese Standards sind in den Qualification Specifications detailliert erfasst, siehe z.B. für Level 2 Diploma in Smart Metering – Power: https://lclawards.co.uk/media/1a2a3mhk/qualification-specification-smart-metering.pdf?_gl=1*d4ldi3*_up*MQ.*_ga*MTY1MjI5NzU1Ny4xNzcwNzkoNTA4*_ga_ZTYZL1VVS2*czE3NzA3OTQ1MDc6bzEkZzEkdDE3NzA3OTUzMTckajI2JGwwJGgw [2026-02-11].

387 ExpertInnen-Interview.

388 ExpertInnen-Interview; <https://lclawards.co.uk/media/lnaeacey/9-rpl-policy-web-version.pdf> [2025-09-09].

Tabelle 4-4: Überblick zu den Beteiligten an RPL bei LCL Awards und zu ihren Aufgaben

Rolle	Hauptaufgaben	Zentrale Interaktionen
KandidatIn	Stellt ein Nachweis-Portfolio zusammen, nimmt an Bewertungen teil und stellt unterstützende Unterlagen bereit.	Interagiert mit dem zugelassenen Zentrum und dem / der AssessorIn.
Zugelassenes Zentrum	Bestimmt die Eignung der KandidatInnen, gibt Anleitung, verwaltet den Bewertungsprozess und übermittelt die Ergebnisse an LCL Awards.	Verwaltet den / die AssessorIn und die interne Qualitätssicherung; steht in Kontakt mit dem / der KandidatIn und LCL Awards.
AssessorIn	Bewertet die bisherigen Lernerfahrungen des / der KandidatIn, führt Bewertungen durch und trifft eine erste Beurteilung der Kompetenz.	Arbeitet direkt mit dem / der KandidatIn zusammen und wird vom / von der internen QualitätssicherIn geprüft.
Interne / Interner QualitätssicherIn	Prüft die Entscheidungen des / der AssessorIn, um Konsistenz und Einhaltung der Standards sicherzustellen; vergibt die vorgeschriebene Freigabe.	Prüft die Arbeit des / der AssessorIn; berichtet an die Leitung des zugelassenen Zentrums.
LCL Awards	Legt Qualifikationsstandards fest, genehmigt Zentren und führt externe Qualitätssicherungsmaßnahmen durch, um die Integrität des Prozesses zu überwachen.	Beaufsichtigt die zugelassenen Zentren und ist die letzte Instanz für die Ausstellung von Zertifikaten.

Quellen: <https://lclawards.co.uk/learner-zone/recognition-of-prior-learning-and-attainment-rpl>; <https://lclawards.co.uk/media/Inaeacey/9-rpl-policy-web-version.pdf> [2025-09-09].

Grüne Kompetenzen

LCL Awards enthalten eine klare Verbindung zu grünen Kompetenzen, da sowohl Qualifikationen im erneuerbaren Energiebereich³⁸⁹ als auch für Biomasse³⁹⁰ oder Smart Meter³⁹¹ angeboten werden. Die Qualifikationsstandards weisen technische grüne Kompetenzen auf, die nach Lernergebnissen definiert sind und über dazugehörige Assessment-Kriterien nachgewiesen werden müssen.³⁹²

Abschließende Einschätzung

Basierend auf der Analyse der Organisationsstruktur, des Qualifizierungsangebotes und der Anerkennungsverfahren lässt sich folgendes Fazit ziehen:

389 <https://lclawards.co.uk/qualifications/sectors/renewables-qualifications> [2025-09-09].

390 <https://lclawards.co.uk/qualifications/sectors/solid-fuel-biomass-qualifications> [2025-09-09].

391 <https://lclawards.co.uk/qualifications/sectors/smart-metering-qualifications> [2025-09-09].

392 Siehe z. B. für Level 3 Award in the Installation and Maintenance of Small Scale Solar Photovoltaic Systems: https://lclawards.co.uk/media/bioajdhb/qualification-specification-for-solar-photovoltaic.pdf?_gl=1*whgagr*_up*MQ.*_ga*MTY1MjI5NzU1Ny4xNzcwNzkoNTA4*_ga_ZTYZL1VVSz*czE3NzA3OTcyNjEkbzlkZzAkdDE3NzA3OTcyNjEkaYwJGwwJGgw [2026-02-11].

Strategische Relevanz und Marktpositionierung

LCL Awards fungiert als kritische Schnittstelle zwischen staatlicher Regulatorik (Ofqual, UKAS) und der praktischen Umsetzung der britischen Dekarbonisierungsstrategie. Durch die spezialisierte Ausrichtung auf Gebäudetechnik und erneuerbare Energien (Wärmepumpen, Photovoltaik, Elektromobilität) adressiert die Organisation den hohen Fachkräftebedarf im Bereich der Green Skills. Das Netzwerk von rund 160 Zentren gewährleistet dabei eine flächen-deckende Infrastruktur für die Qualifizierung von Fachpersonal.

Validität durch regulatorische Verankerung

Ein wesentliches Merkmal ist die hohe Glaubwürdigkeit, die durch die staatliche Aufsicht (Ofqual) und die Akkreditierung durch UKAS gesichert wird. Diese regulatorische Einbettung garantiert, dass die Qualifikationen nicht nur theoretisch fundiert, sondern am modernen Arbeitsmarkt unmittelbar verwertbar und rechtssicher sind. Die Zuordnung zum NQR und die Verwendung von Credits fördern zudem die nationale und internationale Vergleichbarkeit.

Innovationskraft im Anerkennungsverfahren (RPL)

Besonders hervorzuheben ist das ausgereifte System zur Anerkennung früherer Lernergebnisse (RPL). In einer Branche, die von erfahrenen PraktikerInnen geprägt ist, bietet LCL Awards ein Modell, das:

- **Effizienz steigert:** Durch die gezielte Lückenanalyse werden redundante Schulungszeiten vermieden.
- **Qualität sichert:** Das dreistufige System (AssessorIn – interne Qualitätssicherung – LCL Awards) setzt einen hohen Standard für die Validierung non-formalen und informellen Wissens.
- **Inklusion fördert:** Die Wertschätzung der Lebens- und Arbeitsleistung ermöglicht es erfahrenen Fachkräften, ohne soziale oder bürokratische Barrieren in den Sektor der erneuerbaren Energien zu wechseln.

Gleichwertigkeit als Goldstandard

Der Grundstein des RPL-Rahmenwerks der LCL Awards ist das Bekenntnis zu dem Grundsatz, dass eine über den RPL-Weg erworbene Qualifikation genau dieselbe Gültigkeit und denselben Wert hat wie eine Qualifikation, die über einen vollständigen, traditionellen Ausbildungskurs erworben wurde. Dies wird erreicht, indem alle KandidatInnen nach denselben strengen Standards bewertet werden.

Der primäre Maßstab für die Anerkennung ist die LCL Awards Qualification Specification.³⁹³ Dieses Dokument, das sowohl dem zugelassenen Zentrum als auch dem/der KandidatIn zur Verfügung gestellt wird, beschreibt genau alle Lernergebnisse, Bewertungskriterien und Nachweisanforderungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Qualifikation verliehen werden kann. Die bisherigen Lernerfahrungen des/der KandidatIn müssen all diesen Kriterien vollständig entsprechen. Wenn eine Übereinstimmung nicht durch ein Portfolio nachgewiesen werden kann, werden andere Bewertungsmethoden – wie Fachgespräche oder Challenge-Tests – eingesetzt, um sicherzustellen, dass der/ die KandidatIn alle Standards erfüllt, bevor die Zertifizierung erteilt werden kann.³⁹⁴

Dieses Bekenntnis zum Goldstandard der Gleichwertigkeit ist eine wichtige Sicherheit für Arbeitgeber, die RPL-zertifizierte Fachkräfte mit der Gewissheit einstellen können, dass deren Fähigkeiten und Kenntnisse anhand der höchsten Branchenstandards überprüft wurden. Dies schützt auch die KandidatInnen, da sichergestellt ist, dass ihre durch RPL erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nicht als minderwertige oder zweitrangige Qualifikationen angesehen werden.

LCL Awards ist weit mehr als eine reine Zertifizierungsstelle; sie ist ein Enabler für die grüne Transformation. Das Modell zeigt eindrucksvoll, wie formale Bildungsstandards und flexible, erfahrungsbasierte Anerkennungswege kombiniert werden können, um die nötigen Kapazitäten für die Energiewende zu schaffen. Für die Branche bietet dieses System eine robuste Rechenschaftspflicht, während es für den Einzelnen einen attraktiven, kompetenzorientierten Karriereweg in zukunftskritische Berufsfelder ebnet.

4.4.3 Energy Skills Passport: Just Transition im britischen und schottischen Energiesektor

Der Energy Skills Passport ist als digitale Plattform konzipiert, die der Sichtbarmachung von Qualifikationen und Kompetenzen von ArbeitnehmerInnen im Energiesektor – insbesondere Öl und Gas – dient. Im Kern ermöglicht die Plattform Einzelpersonen, ein digitales Profil zu erstellen, um ihre beruflichen Zertifizierungen, Ausbildungsnachweise und Qualifikationen an einem zentralen, leicht zugänglichen Ort zu sammeln und sicher zu speichern. Das Design der Plattform konzentriert sich auf die Standardisierung und Vereinfachung des Prozesses, mit dem ArbeitnehmerInnen ihre Kompetenzen für neue Aufgaben im Bereich der grünen Energie nachweisen können. Für Arbeitgeber vereinfacht dieses digitale Archiv den Einstellungsprozess, indem es einen schnell überprüfbaren Zugriff auf die Qualifikationen der BewerberInnen

393 Ein Beispiel aus dem Photovoltaikbereich: <https://lclawards.co.uk/media/bioajdhb/qualification-specification-for-solar-photovoltaic.pdf> [2025-09-09].

394 <https://lclawards.co.uk/about-us> [2025-09-09].

ermöglicht und so den administrativen und finanziellen Aufwand für die Einstellung neuer MitarbeiterInnen reduziert.³⁹⁵

Organisation und Finanzierung

Die Initiative wird von der britischen Regierung in Kooperation mit der schottischen Regierung durchgeführt. Das britische Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (Department for Energy Security and Net Zero) und das Bildungsministerium (Department for Education) haben neben Partnern aus Industrie und Gewerkschaften maßgeblich an der Entwicklung des Passes mitgewirkt. Die schottische Regierung hat eine entscheidende Rolle gespielt und sich über ihren Just-Transition-Fonds finanziell beteiligt, was die besondere regionale Bedeutung dieser Initiative unterstreicht, insbesondere für die ArbeitnehmerInnen im Nordosten Schottlands. Diese Zusammenarbeit ist wichtig, da der Öl- und Gassektor stark in Schottland konzentriert ist, was den Übergang der Arbeitskräfte in neue Berufsbilder zu einem besonders sensiblen politischen Thema macht. Die gemeinsame Trägerschaft und Finanzierung signalisieren eine geeinte Front, die politische Risiken mindert, Vertrauen bei den lokalen Arbeitskräften aufbaut und sicherstellt, dass die Standards und Vorteile des Projektes im gesamten Vereinigten Königreich einheitlich sind.³⁹⁶

Der Privatsektor und die Gewerkschaften sind wichtige Partner in diesem Projekt. RenewableUK, ein führender Branchenverband für den Bereich erneuerbare Energien, sowie Offshore Energy UK, ein Vertreter der Offshore-Energiebranche, sind zentrale Akteure und setzen sich für den Passport als Lösung für den hohen Fachkräftebedarf ein. OPITO, eine globale Organisation für Qualifikationen in der Energiebranche, ist ein wichtiger Technologie- und Wissenspartner. Der Energy Skills Passport basiert auf der bestehenden Vantage-Plattform von OPITO, auf der eine große Anzahl an Ausbildungsunterlagen für den Öl- und Gassektor zur Verfügung steht. Diese strategische Entscheidung, ein bereits bestehendes, bewährtes System zu nutzen, ist für die Akzeptanz in der Branche von entscheidender Bedeutung. Die Beteiligung wichtiger Gewerkschaften, darunter GMB und Unite, ist ein Indikator dafür, dass bei der Konzeption und Umsetzung des Überganges zu grünen Berufsbildern die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden.

³⁹⁵ <https://energyskillspassport.org.uk> [2025-09-09].

³⁹⁶ www.gov.scot/news/energy-skills-passport; <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/670f86bf080bdf716392f419/energy-skills-passport-joint-letter.pdf>; www.ippr.org/articles/skills-passports-fair-transition [2025-09-09].

Tabelle 4-5: Überblick zu den Beteiligten am Energy Skills Passport und zu ihren Rollen

Stakeholder	Stakeholder-Typ	Rolle im Energy Skills Passport
Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null-Emissionen	Britisches Ministerium	Führendes britisches Ministerium dieser Initiative
Bildungsministerium	Britisches Ministerium	Partnerministerium zur Sicherstellung der Übereinstimmung mit der Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Schottische Regierung	Regionalregierung	Finanzierender Partner über den Fonds für einen gerechten Übergang (Just- Transition-Fonds) und wichtiger Partner bei der Abstimmung der Initiative mit der Regionalpolitik
RenewableUK	Branchenverband	Interessensvertreter der Industrie und wichtiger Partner als Vertreter des Sektors der erneuerbaren Energien
Offshore Energy UK	Branchenverband	Interessensvertreter der Offshore-Energie und wichtiger Partner als Vertreter des Sektors der Offshore-Energieerzeugung
OPITO	Globaler Weiterbildungsanbieter mit Sicherheitsstandards für Kompetenzen im Energiebereich	Plattformanbieter, der Pass wird auf der bestehenden, bewährten Vantage-Plattform umgesetzt
GMB	Gewerkschaft	GewerkschaftsvertreterInnen, die sicherstellen, dass das Projekt den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entspricht und einen gerechten Übergang (Just Transition) unterstützt
Unite	Gewerkschaft	

Quellen: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/670f86bfo80bdf716392f419/energy-skills-passport-joint-letter.pdf>; www.gov.scot/news/energy-skills-passport; www.gov.uk/government/news/support-for-workers-to-benefit-from-thousands-of-clean-power-jobs; www.renewableuk.com/news-and-resources/press-releases/skills-passport-enabling-people-to-find-new-jobs-in-offshore-wind-goes-live-in-2025 [2025-09-09].

Die schottische Regierung finanziert das Projekt mit 3,7 Millionen Pfund aus dem Just-Transition-Fonds, da die Offshore-Öl- und -Gasindustrie v. a. in Schottland angesiedelt ist.³⁹⁷ Darüber hinaus erhalten Aberdeen, Cheshire, Lincolnshire und Pembrokeshire jeweils rund eine Million Pfund an Fördermitteln für entsprechende Projekte vom Office for Clean Energy Jobs, das zum Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null-Emissionen gehört. Sie alle wurden als wichtige Wachstumsregionen für saubere Energie identifiziert, mit florierenden Offshore-Wind- und Solarindustrien.³⁹⁸

Ziele und Zielgruppen

Der Energy Skills Passport zielt auf eine Beschleunigung der Energiewende ab und umfasst dabei folgende Ziele:

³⁹⁷ www.gov.scot/news/energy-skills-passport [2025-09-09].

³⁹⁸ www.euronews.com/green/2025/01/28/skills-passport-uk-government-green-energy-jobs [2025-09-09].

- **Vereinfachung der Mobilität von Arbeitskräften:** Ein vorrangiges Ziel ist es, den nahtlosen Wechsel von Arbeitskräften zwischen verschiedenen Energiesektoren zu erleichtern, insbesondere von der Öl- und Gasindustrie zu den erneuerbaren Energien.
- **Bekämpfung des Fachkräftemangels:** Die Plattform beseitigt ein entscheidendes Hindernis für den Ausbau von Projekten im Bereich erneuerbare Energien, indem sie es Unternehmen erleichtert, qualifiziertes Personal zu finden und einzustellen. Durch die Schaffung einer zentralen, durchsuchbaren Datenbank mit zertifizierten Arbeitskräften trägt der Pass dazu bei, die Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und Nachfrage der Industrie zu schließen.
- **Zeit- und Geldersparnis:** Der Pass soll verhindern, dass ArbeitnehmerInnen kostspielige und zeitaufwendige Schulungen für Kompetenzen absolvieren müssen, die sie bereits besitzen.
- **Gewährleistung von Sicherheit und Kompetenz:** In risikoreichen Branchen wie der Offshore-Windenergie ist eine zuverlässige und überprüfbare Dokumentation von Schulungen und Zertifizierungen für die Sicherheit von größter Bedeutung. Die digitale Überprüfung durch den Passport bietet eine glaubwürdige und sichere Möglichkeit, um sicherzustellen, dass die ArbeitnehmerInnen alle erforderlichen Sicherheits- und Kompetenzstandards erfüllen, bevor sie an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden.³⁹⁹

Der Energy Skills Passport richtet sich an die ArbeitnehmerInnen im Öl- und Gasbereich sowie im Offshore-Windenergiebereich, wobei Letzterer bis 2030 mehr als 100.000 Personen umfassen soll.⁴⁰⁰ Diese Personen sollen über eine Fülle an übertragbaren Kompetenzen verfügen, die direkt auf den Sektor der erneuerbaren Energien anwendbar sind. Beispiele für diese Fähigkeiten sind Elektrotechnik und Maschinenbau, Schweißen, Projektmanagement oder ein tiefgreifendes Verständnis der Sicherheitsprotokolle in Hochrisikoumgebungen. Das spezifische Design des Passes zielt darauf ab, diesen ArbeitnehmerInnen einen klaren und effizienten Weg für den Übergang in neue Funktionen in Sektoren wie Offshore-Windenergie, Wasserstoff und Kohlenstoffabscheidung zu ebnet.

Validierung

Der Energy Skills Passport dient als überprüfbares digitales Archiv für die bereits vorhandenen Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen. Sein Wert liegt in der Möglichkeit, die Darstellung dieser Qualifikationen und Kompetenzen zu standardisieren, sodass sie für neue Arbeitgeber auch in einer anderen Branche leicht auffindbar und verständlich sind. Er fungiert im Wesent-

399 <https://energyskillspassport.org.uk>; www.gov.uk/government/news/support-for-workers-to-benefit-from-thousands-of-clean-power-jobs; www.renewableuk.com/news-and-resources/press-releases/skills-passport-enabling-people-to-find-new-jobs-in-offshore-wind-goes-live-in-2025 [2025-09-09].

400 <https://oeuk.org.uk/energy-skills-passport-launches-helping-workers-transition-across-the-energy-mix> [2025-09-09].

lichen als Übersetzungsdienst zwischen den Branchen und verknüpft frühere Zertifizierungen und Schulungen aus der Öl- und Gasindustrie mit den spezifischen Anforderungen neuer Aufgaben in der Branche der erneuerbaren Energien, sodass keine völlig neuen und zeitaufwendigen Kurse absolviert werden müssen. Beispiel: Ein bzw. eine ArbeitnehmerIn mit einer bestimmten elektrotechnischen Qualifikation aus dem Bereich »Ölplattformen« können den Energy Skills Passport nutzen, um nachzuweisen, dass diese Zertifizierung direkt den Anforderungen einer Stelle in einem Offshore-Windpark entspricht, wodurch die Notwendigkeit entfällt, einen Kurs zu absolvieren.⁴⁰¹ Der Prozess ist dreistufig:

1. **Skills Mapping:** Die vorhandenen Kompetenzen werden mit bestehenden Berufsbildern im Bereich erneuerbare Energien abgeglichen.
2. **Zertifizierung/ Validierung:** Die vorhandenen Qualifikationen werden verifiziert und im eigenen Profil angezeigt, wodurch die vorhandene Expertise sichtbar wird. Dies wird über die Vantage-Plattform von OPITO realisiert, die die angeführten Nachweise sowie die Aktualität der damit verbundenen Kompetenzen prüft.
3. **Karriereentwicklung:** Die Plattform kann Vorschläge für mögliche Weiterbildungen machen, um Karrieremöglichkeiten im Bereich erneuerbare Energien aufzuzeigen. Dazu wird auf vorhandene Industriestandards zurückgegriffen, die im Abgleich mit den eigenen Kompetenzen aufzeigen, welche Berufsbilder erreichbar sind bzw. wo es noch weitere Qualifizierungen braucht.⁴⁰²

Grüne Kompetenzen

Die Verbindung zu grünen Kompetenzen ist klar und eindeutig: Durch den Energy Skills Passport sollen Personen, die bisher in der Öl- und Gasbranche gearbeitet haben, dabei unterstützt werden, in den Bereich erneuerbare Energien zu wechseln, indem sie bereits erworbene Kompetenzen aus dem Öl- und Gasbereich in den Bereich der erneuerbaren Energien übertragen. Durch den Passport werden diese Kompetenzen sichtbar und mit Industriestandards aus dem erneuerbaren Energiebereich abgeglichen, wodurch neue Berufsbilder schneller erreicht und bereits vorhandene Kompetenzen anerkannt werden.

Abschließende Einschätzung

Der Energy Skills Passport stellt ein wegweisendes Instrument für die operative Umsetzung einer Just Transition im britischen und insbesondere schottischen Energiesektor dar. Seine Bedeutung lässt sich auf drei Ebenen zusammenfassen:

⁴⁰¹ <https://energyskillspassport.org.uk> [2025-09-09].

⁴⁰² <https://energyskillspassport.org.uk> [2026-02-11].

Strategischer Brückenschlag zwischen Alt und Neu

Die Initiative löst ein zentrales strukturelles Problem der Energiewende: die drohende Dequalifizierung von Fachkräften aus fossilen Industrien. Indem die Plattform als Übersetzungsdienst fungiert, transformiert sie spezifisches Know-how aus dem Öl- und Gassektor in anerkannte Qualifikationen für erneuerbare Energien. Dies verhindert teure Fehlqualifizierungen und sichert das wertvolle Erfahrungswissen der Belegschaft für die Green Economy.

Effizienzgewinn für den Arbeitsmarkt

Für den Sektor der erneuerbaren Energien, der unter erheblichem Fachkräftemangel leidet, fungiert der Passport als Katalysator. Durch die Standardisierung und digitale Verifizierbarkeit (via OPITO/Vantage) sinkt der administrative Aufwand für Unternehmen drastisch. Gleichzeitig erhöht die Transparenz der Plattform die Mobilität der ArbeitnehmerInnen und wirkt als Beschleuniger für die Realisierung von Projekten in den Bereichen rund um Offshore-Wind, Wasserstoff und Kohlenstoffabscheidung.

Politisches und soziales Sicherheitsnetz

Die breite Allianz aus britischer und schottischer Regierung, Branchenverbänden und Gewerkschaften (GMB, Unite) verleiht dem Projekt eine hohe Glaubwürdigkeit und Akzeptanz. Die gezielte finanzielle Förderung in strukturschwachen Regionen wie Nordostschottland zeigt, dass der Passport nicht nur ein technisches Tool ist, sondern ein politisches Instrument zur Sicherung eines gerechten Überganges (Stichwort: Just Transition) zu neuen Berufsbildern in Zeiten des industriellen Wandels.

Der Energy Skills Passport ist ein Good-Practice-Beispiel dafür, wie Digitalisierung genutzt werden kann, um den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft sozialverträglich und ökonomisch effizient zu gestalten. Er transformiert die individuelle Erwerbsbiographie von einer potenziellen Sackgasse in einen flexiblen Karrierepfad und leistet damit einen unverzichtbaren Beitrag zur Versorgungssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit im grünen Energiesektor.

4.4.4 Construction Industry Training Board (CITB) & Construction Skills Certification Scheme (CSCS): Ein duales System als Erfolgsmodell

Die Ausbildungs- und Qualifizierungslandschaft der britischen Bauindustrie wird von zwei wichtigen, aber unterschiedlichen Organisationen geregelt: dem Construction Industry Training Board (CITB) und dem Construction Skills Certification Scheme (CSCS). Obwohl sie oft zusammen diskutiert werden, arbeiten sie mit einer klaren Arbeitsteilung, die ein zusammenhängendes und voneinander abhängiges Ökosystem bildet.

- Das CITB fungiert als staatlich geförderte Strategie- und Finanzierungsstelle, die für die Förderung und Erleichterung von Ausbildung, Lehrlingsausbildung und Qualifizierung in der gesamten Branche zuständig ist. Es wird durch eine gesetzliche Abgabe der Arbeitgeber in der Bauindustrie finanziert, wobei die Mittel strategisch eingesetzt werden, um den aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarf zu decken.
- Im Gegensatz dazu ist das CSCS ein von der Industrie geführtes, gemeinnütziges Zertifizierungssystem. Seine Hauptaufgabe besteht darin, die Kompetenz einzelner ArbeitnehmerInnen durch die Ausstellung von Karten zu überprüfen, die als Nachweis für ihre Qualifikationen und ihre Ausbildung für bestimmte Aufgaben dienen und damit die Sicherheit und die Standards auf Baustellen verbessern.

Die Analyse zeigt einen pragmatischen Ansatz zur Kompetenzentwicklung, insbesondere bei der Validierung non-formalen und informellen Lernens durch die Verwendung von Qualifikationen wie die National Vocational Qualifications (NVQ).⁴⁰³ Beide Organisationen zeigen eine bemerkenswerte strategische Ausrichtung auf die sich abzeichnende Agenda für grüne Kompetenzen. Das CITB nutzt seine gesetzliche Stellung, um den zukünftigen Bedarf zu erforschen, mit Regierungsstellen bei Dekarbonisierungsplänen zusammenzuarbeiten und neue Qualifikationen zu entwickeln, während das CSCS als letzte Instanz fungiert und bescheinigt, dass die ArbeitnehmerInnen über die für den Übergang der Branche zu einer nachhaltigen Zukunft erforderlichen Qualifikationen verfügen. Die Wirksamkeit und Widerstandsfähigkeit dieses Modells beruhen auf seiner Fähigkeit, eine von der Regierung unterstützte, langfristige strategische Planung mit einer agilen, von der Industrie geleiteten Kompetenzüberprüfung in Einklang zu bringen.

Organisation und Finanzierung

Das Construction Industry Training Board (CITB) ist als exekutive, nicht ministerielle öffentliche Einrichtung strukturiert, wodurch sie operative Unabhängigkeit genießt, aber dennoch dem Parlament gegenüber rechenschaftspflichtig bleibt.⁴⁰⁴ CITB wird vom Bildungsministerium gefördert und untersteht direkt dem / der MinisterIn.⁴⁰⁵ Die Leitung wird von einem Gremium aus 13 gemeinnützigen Treuhändern überwacht, die vom / von der BildungsministerIn

⁴⁰³ National Vocational Qualifications (NVQs) sind arbeitsplatzbasierte, kompetenzorientierte Zertifizierungen im Vereinigten Königreich (außer in Schottland, wo SVQs genutzt werden), die die Fähigkeiten einer Person in einem spezifischen Aufgabenbereich bestätigen. Sie sind zeitlich nicht begrenzt, erfordern keine formalen Einstiegsvoraussetzungen und werden durch Portfolios sowie Beobachtungen am Arbeitsplatz bewertet. [www.city-andguilds.com/en/qualifications-and-apprenticeships/qualifications-explained/nvqs-svqs-keyskills-vocational-skillsforlife#:~:text=NVQs%20\(National%20Vocational%20Qualifications\)%20are,qualifications%20in%20the%20SCQF%20here](http://www.city-andguilds.com/en/qualifications-and-apprenticeships/qualifications-explained/nvqs-svqs-keyskills-vocational-skillsforlife#:~:text=NVQs%20(National%20Vocational%20Qualifications)%20are,qualifications%20in%20the%20SCQF%20here) [2026-02-12].

⁴⁰⁴ www.gov.uk/government/organisations/construction-industry-training-board [2025-09-12].

⁴⁰⁵ www.citb.co.uk/about-citb [2025-09-12].

ernannt werden.⁴⁰⁶ Dieses Modell verbindet Fachwissen aus der Privatwirtschaft mit öffentlicher Aufsicht und stellt so sicher, dass die Aktivitäten der Organisation sowohl den Bedürfnissen der Branche als auch den nationalen politischen Zielen entsprechen.

Die Finanzarchitektur des CITB wird durch eine gesetzliche Ausbildungsabgabe bestimmt, ein Mechanismus, der im Rahmen des Industrial Training Act 1982 eingeführt wurde. Diese Abgabe ist kein freiwilliger Beitrag, sondern eine Pflichtzahlung für Unternehmen, die vollständig oder überwiegend in der Bauindustrie tätig sind. Die eingenommenen Mittel werden zur Unterstützung der Initiativen des CITB verwendet, darunter Zuschüsse für Aus- und Weiterbildungen sowie Lehrstellen, um dem Fachkräftemangel in der Branche entgegenzuwirken.⁴⁰⁷

Das Construction Skills Certification Scheme (CSCS) wird als gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung betrieben und setzt sich aus Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die die gesamte Branche vertreten, zusammen. Dies unterstreicht die Rolle als Selbstregulierungsprogramm, das von der Branche selbst ins Leben gerufen wurde, um Standards für Sicherheit und Kompetenz festzulegen und aufrechtzuerhalten. Die Finanzierung basiert auf den Gebühren, die durch Kartenanträge und -verlängerungen generiert werden. Die branchenweite Anforderung von CSCS-Karten schafft eine starke und konstante Nachfrage, die die finanzielle Tragfähigkeit des Programmes und seine fortgesetzte Funktionsfähigkeit ohne direkte staatliche Finanzierung sicherstellt.⁴⁰⁸

Tabelle 4-6: CITB und CSCS im vergleichenden Überblick

	CITB	CSCS
Primäre Funktion	Einrichtung zur strategischen Ausbildungs- und Kompetenzentwicklung.	Zertifizierungssystem zur Überprüfung individueller Kompetenzen und Weiterbildung.
Legaler Status	Exekutive, nicht-ministerielle Einrichtung, gefördert vom Bildungsministerium.	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, geleitet von BranchenvertreterInnen.
Finanzierungsmodell	Gesetzliche Ausbildungsabgabe für Bauunternehmen.	Gebühren für Kartenanträge und -verlängerungen.
Hauptzielgruppen	Bauunternehmen, Auszubildende und die breitere Belegschaft.	Individuelle Beschäftigte am Bau und HauptauftragnehmerInnen.

Quellen: www.rsms.co.uk/news/2023/10/30/what-s-the-difference-between-cscs-and-citb; www.citb.co.uk/about-citb; www.citb.co.uk/courses-and-qualifications/health-safety-and-environment-hse-test-and-cards/card-schemes; www.cscs.uk.com [2025-09-29].

406 www.citb.co.uk/about-citb/people-and-governance/board-and-committees/our-board [2025-09-12].

407 www.sheqservices.co.uk/blog/understanding-the-citb-levy; <https://levyright.co.uk/faqs/what-is-citb-levy-and-who-needs-to-register> [2025-09-12].

408 www.citb.co.uk/courses-and-qualifications/health-safety-and-environment-hse-test-and-cards/card-schemes; www.cscs.uk.com/about [2025-09-12].

Ziele und Zielgruppen

Die Aufgabenbereiche des Construction Industry Training Board (CITB) und des Construction Skills Certification Scheme (CSCS) sind zwar miteinander verbunden, unterscheiden sich jedoch grundlegend. Das CITB ist eine staatlich geförderte Organisation mit einem breiten, branchenweiten Fokus. Sein Hauptzweck besteht darin, die Ausbildung und Kompetenzentwicklung zu fördern und zu erleichtern, um sicherzustellen, dass der Bausektor über »(...) qualifizierte und fähige Arbeitskräfte verfügt, die den Anforderungen verschiedener Projekte und Entwicklungen gerecht werden.«⁴⁰⁹ Als exekutive, nicht ministerielle öffentliche Einrichtung hat das CITB die Aufgabe, neue Talente zu gewinnen, die Kompetenzentwicklung zu unterstützen und ein Ausbildungs- und Kompetenzsystem zu entwickeln, das den zukünftigen Anforderungen gerecht wird.⁴¹⁰ Es erreicht diese Ziele, indem es eine gesetzliche Abgabe von Arbeitgebern erhebt und die Mittel zur Unterstützung von Ausbildungsinitiativen, Lehrstellen und Stipendien verwendet.⁴¹¹ Diese strategische und finanzielle Funktion positioniert das CITB als Planungs- und Investitionsarm in der britischen Bauindustrie.

Im Gegensatz dazu ist das CSCS ein Zertifizierungssystem mit einem gezielteren und unmittelbaren Zweck. Es handelt sich um eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren Hauptziel darin besteht, sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen in der Bauindustrie über die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um ihre Arbeit sicher und kompetent auszuführen.⁴¹² Dies wird durch die Ausstellung verschiedener CSCS-Karten erreicht, die als Nachweis für die Ausbildung und Qualifikationen einer Person dienen.⁴¹³ Der Besitz einer CSCS-Karte ist zwar keine gesetzliche Vorschrift, aber eine unverzichtbare Voraussetzung für den Zugang zu den meisten Baustellen, wie von Bauunternehmen gefordert.⁴¹⁴ Daher fungiert das CSCS als Überprüfungs- und Standardisierungsstelle und bietet Arbeitgebern und BauleiterInnen ein klares und sichtbares Mittel, um die Kompetenz der ArbeitnehmerInnen für bestimmte Aufgaben zu bestätigen.⁴¹⁵

Die CSCS-Karten sind farblich gekennzeichnet, um die spezifische Rolle, die Erfahrung und die Qualifikationen einer Arbeitskraft darzustellen. Die meisten großen Bauunternehmen im Vereinigten Königreich verlangen diese Karten als Nachweis für Arbeitsschutzschulungen und technische Kompetenz. Folgend ein Überblick der Karten:

409 www.rsms.co.uk/news/2023/10/30/what-s-the-difference-between-cscs-and-citb [2025-09-12].

410 www.citb.co.uk/about-citb [2025-09-12].

411 www.rsms.co.uk/news/2023/10/30/what-s-the-difference-between-cscs-and-citb [2025-09-12].

412 www.rsms.co.uk/news/2023/10/30/what-s-the-difference-between-cscs-and-citb [2025-09-12].

413 www.citb.co.uk/courses-and-qualifications/health-safety-and-environment-hse-test-and-cards/card-schemes [2025-09-12].

414 www.cscs.uk.com [2025-09-12].

415 www.rsms.co.uk/news/2023/10/30/what-s-the-difference-between-cscs-and-citb [2025-09-12].

1. Die Einsteiger-Karte

- **Grün (Labourer):** für allgemeine HilfsarbeiterInnen auf Baustellen.
 - **Voraussetzung:** Level-1-Qualifikation in Arbeitssicherheit plus CITB-Operatives-Test.
 - **Hinweis:** Seit Februar 2025 sind erste Karten oft nur noch zwei Jahre gültig, um sicherzustellen, dass die InhaberInnen tatsächlich aktiv im Baugewerbe tätig sind.

2. Karten für FacharbeiterInnen (Skilled Trades)

- **Blau (Skilled Worker):** für Personen, die eine fachspezifische Ausbildung abgeschlossen haben.
 - **Voraussetzung:** NVQ/SVQ-Level 2 oder eine abgeschlossene Lehre.
- **Gold (Advanced Craft / Supervisor):** für hochqualifizierte Fachkräfte oder Personen in Aufsichtsfunktionen (VorarbeiterInnen).
 - **Voraussetzung:** NVQ/SVQ-Level 3 oder 4.

3. Karten für Management und AkademikerInnen

- **Schwarz (Manager):** für leitende BaustellenleiterInnen und technische Berufe.
 - **Voraussetzung:** NVQ/SVQ-Level 5, 6 oder 7 in Baumanagement plus CITB-Test für ManagerInnen und Professionals.
- **Weiß (AQP/PQP):** für Personen mit akademischem oder professionellem Hintergrund (statt handwerklicher Ausbildung).
 - **AQP (Academically Qualified):** für InhaberInnen von Hochschulabschlüssen.
 - **PQP (Professionally Qualified):** für Mitglieder von Berufsverbänden (z. B. RICS, CIOB).

4. Die Roten (befristeten) Karten

- Rote Karten sind temporär und nicht verlängerbar. Sie ermöglichen den Zugang zur Baustelle, während man sich noch in der Ausbildung oder in einer Probezeit befindet.⁴¹⁶

Tabelle 4-7: CSCS-Rote-Karten: Zielgruppen und Gültigkeit

Kartentyp	Zielgruppen	Gültigkeit
Apprentice	Eingetragene Auszubildende.	4,5 Jahre
Trainee	Eingeschrieben in einem beruflichen / akademischen Kurs.	5 Jahre
Experienced Worker	1+ Jahr(e) Erfahrung, aber kein NVQ (muss für eines angemeldet sein).	1 Jahr
Provisional	Neulinge in der Branche; für die Probezeit.	6 Monate
Industry Placement	Für StudentInnen in Praktika.	3 Jahre

Quelle: www.cscs.uk.com/types-of-cscs-cards [2026-02-12].

⁴¹⁶ www.cscs.uk.com/types-of-cscs-cards [2026-02-12].

Im Jahr 2024 wurden über 275.000 Rote Karten ausgestellt. Über die Website⁴¹⁷ sowie die myCSCS-App werden pro Monat 2,5 Millionen Abfragen von Karten vorgenommen.⁴¹⁸ Dieser CSCS Smart Check ist die digitale Antwort auf die Anforderungen einer modernen, vernetzten Baustelle und wurde eingeführt, um den Verifizierungsprozess zu vereinheitlichen. Vor der Einführung des Smart Checks mussten Sicherheitsbeauftragte auf Baustellen oft mehrere verschiedene Datenbanken oder Apps nutzen, um die Qualifikationen verschiedener Gewerke zu prüfen. Beim Scannen einer Karte prüft das System automatisch deren Gültigkeit, gleicht das Foto mit der / dem InhaberIn ab und kontrolliert, ob die hinterlegten Qualifikationen (z.B. das erforderliche NVQ-Level) korrekt sind.⁴¹⁹

Validierung bzw. Anerkennung mittels Nationaler Berufsqualifikation (NVQ)

Das Construction Skills Certification Scheme (CSCS) bietet erfahrenen ArbeitnehmerInnen pragmatische Wege, um ihre Fähigkeiten zu formalisieren und eine nationale Berufsqualifikation (National Vocational Qualifications, NVQ) zu erwerben, die für viele Karten erforderlich ist. Dieser Prozess ist besonders wertvoll für Personen, die ihr Fachwissen eher durch Berufserfahrung als durch traditionelle akademische Wege erworben haben.⁴²⁰ Die wichtigsten praktischen Wege, die erfahrenen ArbeitnehmerInnen offenstehen, sind:

- **On-Site Assessments (OSAT):** Dieser Weg richtet sich an Personen mit umfangreicher Berufserfahrung, aber ohne formale Qualifikation. Die Beurteilung findet in einer realen Arbeitsumgebung statt. Ein qualifizierter bzw. eine qualifizierte PrüferIn beobachten die jeweiligen BewerberInnen bei ihren täglichen Aufgaben, stellen Fragen zur Arbeit und sammeln Nachweise, um ein umfassendes Kompetenz-Portfolio aufzubauen. Diese Methode ist oft schneller und kostengünstiger als ein traditionelles NVQ-Programm im Klassenzimmer.
- **Praktische Beurteilungen für erfahrene ArbeitnehmerInnen (Experienced Worker Practical Assessments; EWPA):** Ähnlich wie der OSAT ist die EWPA ein beschleunigter Weg für erfahrene ArbeitnehmerInnen. Es handelt sich um eine komprimiertere und direktere Form der Beurteilung, bei der die Fähigkeiten und Kenntnisse des / der Einzelnen durch eine Reihe praktischer Aufgaben und Fragen überprüft werden.⁴²¹

Beide Bewertungsmethoden ermöglichen es Einzelpersonen, eine vollständige Nationale Berufsqualifikation (NVQ) zu erlangen, indem sie ihre Kompetenz anhand eines national anerkannten Rahmenwerkes, nämlich des so genannten »National Occupational Standard«, nachweisen. Das erforderliche NVQ-Niveau variiert je nach Art der beantragten CSCS-Karte:

417 <https://cscsmartcheck.co.uk> [2026-02-12].

418 www.cscs.uk.com/wp-content/uploads/2025/01/CSCS-Group-Annual-Review-2024.pdf [2026-02-12].

419 <https://cscsmartcheck.co.uk> und www.cscs.uk.com/types-of-cscs-cards [2026-02-12].

420 www.cscs.uk.com/applying-for-cards/qualifications [2025-09-12].

421 www.cscs.uk.com/applying-for-cards/qualifications [2025-09-12].

Für eine Facharbeiterkarte ist beispielsweise ein NVQ der Stufe 2 erforderlich, für eine Managerkarte ein NVQ der Stufen 5–7. Durch die Bereitstellung dieser Möglichkeiten trägt das CSCS dazu bei, dass erfahrene Arbeitskräfte der Branche formal anerkannt werden.⁴²²

Die Rolle des CITB in diesem Prozess ist indirekt: Das CITB ist dafür verantwortlich, Berufsstandards festzulegen und durch die Identifizierung von derzeit und in Zukunft nachgefragten Kompetenzen sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte für die sich wandelnden Anforderungen der Branche gerüstet sind.⁴²³

Grüne Kompetenzen

Das CITB ist ein wichtiger Partner in mehreren von der Regierung geleiteten Initiativen in den verschiedenen Regionen des Vereinigten Königreichs. Es vertritt die Bauindustrie in der Green Jobs Delivery Group⁴²⁴ in England, deren Ziel es ist, bis 2030 bis zu 480.000 qualifizierte grüne Arbeitsplätze zu schaffen.⁴²⁵ In Schottland ist es Mitglied der Untergruppe Heat Decarbonisation des Climate Emergency Skills Action Plan (CESAP) und in Wales Teil der Decarbonisation Implementation Group der walisischen Regierung.⁴²⁶ Diese Partnerschaften ermöglichen es dem CITB, sein Fachwissen einzubringen und sicherzustellen, dass die Ansichten und Anforderungen des Bausektors in nationalen politischen Debatten Gehör finden.

Darüber hinaus entwickelt und unterstützt das CITB aktiv eine breite Palette von Qualifikationen, um den Fachkräftemangel zu beheben, darunter sowohl kurze Kurse als auch längere Ausbildungen. Zu diesen zählen u. a.:

- **Kurze Qualifikationen:** z. B. Diplom der Stufe 5 in Sanierungskoordination und Risikomanagement, NVQ-Level 2 und 3 / SVQ-Level 5 in Isolierung und Gebäudebehandlung sowie die Auszeichnung der Stufe 3 für Energieeffizienz in älteren und traditionellen Gebäuden.
- **Langfristige Qualifikationen:** Master-Abschlüsse in Fächern wie Entwurf und Bau von CO₂-neutralen und extrem energieeffizienten Gebäuden, nachhaltige Gebäudekonservierung oder Architektur und Nachhaltigkeit.⁴²⁷

Dies zeigt eine schnelle und umfassende Integration von grünen Kompetenzen in das britische Aus- und Weiterbildungswesen im Bauwesen. Dabei handelt es sich nicht um einen vorübergehenden Trend, sondern um einen zentralen strategischen Schwerpunkt, der die langfristige Relevanz des gesamten Ausbildungs- und Zertifizierungssystems sicherstellt.

422 www.cscs.uk.com/applying-for-cards/qualifications [2025-09-12].

423 www.sheqservices.co.uk/blog/understanding-the-citb-levy [2025-09-29].

424 www.gov.uk/government/groups/green-jobs-delivery-group [2026-02-12].

425 www.designingbuildings.co.uk/wiki/Green_jobs_delivery_group#:~:text=Article%20first%20appeared%20as%20'Green,to%20climate%20change%20by%202050 [2026-02-12].

426 www.citb.co.uk/about-citb/what-we-do/plans-and-performance/net-zero-action-plan [2025-09-12].

427 www.citb.co.uk/about-citb/what-we-do/plans-and-performance/net-zero-action-plan [2025-09-12].

Während das CITB für die strategische Planung und die Entwicklung von Qualifikationen zuständig ist, dient das CSCS als entscheidender letzter Schritt: für die Zertifizierung der Kompetenz. Die CSCS-Karte liefert den praktischen Nachweis vor Ort, dass ArbeitnehmerInnen die erforderliche Ausbildung absolviert haben. Ein anschauliches Beispiel hierfür ist ein Ausbildungsprogramm für Zukunftskompetenzen im Bauwesen⁴²⁸, dessen wichtigstes Ergebnis eine CSCS-Labourer Card ist. Dies zeigt, wie die neuen, grünen Kompetenzen, die vom CITB gefördert und finanziert werden, in das für den Zugang zur Baustelle erforderliche Zertifizierungssystem integriert werden. Dieses Zusammenspiel ist ein leistungsstarker Feedback-Kreislauf: Die strategischen Maßnahmen des CITB fließen in die Schaffung neuer Qualifikationen ein, die dann durch CSCS-Karten zertifiziert werden und so ein überprüfbares Marktsignal für Arbeitgeber schaffen, dass ArbeitnehmerInnen über diese neuen bzw. gefragten Kompetenzen verfügen.⁴²⁹ Diese Anpassungsfähigkeit und Weitsicht stärken das Wertversprechen beider Organisationen und liefern eine überzeugende Rechtfertigung für ihr Fortbestehen und ihren Einfluss in der Branche.

Abschließende Einschätzung

Das Zusammenspiel von CITB und CSCS stellt ein hocheffizientes, komplementäres Ökosystem dar, das staatliche Strategie mit marktwirtschaftlicher Selbstregulierung erfolgreich verbindet. Die Wirksamkeit dieses Modells lässt sich an drei zentralen Säulen festmachen:

Funktionale Synergie statt Bürokratie

Die Trennung zwischen strategischer Qualifizierungsplanung (CITB) und operativer Kompetenzprüfung (CSCS) schafft Klarheit. Während das CITB durch die gesetzliche Abgabe (Levy) sicherstellt, dass die Branche kollektiv in ihren Nachwuchs investiert, fungiert das CSCS als Türsteher für Qualität und Sicherheit. Dass die CSCS-Karte faktisch (wenn auch nicht gesetzlich) verpflichtend ist, verleiht dem System eine enorme Durchschlagskraft, die rein staatliche Zertifizierungen oft vermissen lassen.

Pragmatismus durch Anerkennung von Praxiserfahrung

Ein herausragendes Merkmal ist die Validierung non-formalen Lernens (OSAT/ EWPA). Das System erkennt an, dass Kompetenz im Baugewerbe oft »on the job« erworben wird. Durch die Verknüpfung dieser Praxiserfahrung mit formalen NVQ-Abschlüssen gelingt es dem britischen Modell, erfahrene Arbeitskräfte zu professionalisieren, ohne sie durch unnötige schulische Hürden zu demotivieren. Dies ist ein entscheidender Faktor zur Sicherung des Fachkräftebestands.

⁴²⁸ www.cornwall.ac.uk/future-skills-in-construction [2025-09-12].

⁴²⁹ www.cornwall.ac.uk/employers/green-skills [2025-09-12].

Agilität im Angesicht der Dekarbonisierung

Die Analyse verdeutlicht, dass das System bereits erfolgreich auf die grüne Agenda umgestellt wurde. Das CITB definiert die Standards für nachhaltiges Bauen und finanziert die entsprechenden Kurse, während das CSCS diese neuen Kompetenzen unmittelbar sichtbar und überprüfbar macht. Dieser Feedback-Loop – von der politischen Zielsetzung über die Finanzierung bis hin zum Nachweis auf der Baustelle – macht die britische Bauwirtschaft äußerst anpassungsfähig für die Herausforderungen der Energiewende.

Letztendlich ist das CITB / CSCS-Modell eine effektive Governance-Struktur für die Kompetenzentwicklung einer Branche. Es schafft einen erfolgreichen Ausgleich zwischen einer von der Regierung unterstützten, langfristigen strategischen Planung (CITB) und einer agilen, von der Industrie geleiteten Überprüfung und Festlegung von Standards (CSCS). Dieser duale Ansatz schafft ein System, das sowohl in seiner Finanzierung robust als auch in seiner Umsetzung anpassungsfähig ist und sicherstellt, dass die Arbeitskräfte im britischen Baugewerbe qualifiziert und kompetent bleiben und bereit sind, den Anforderungen einer sich wandelnden Branchenlandschaft gerecht zu werden.

Das britische Modell ist ein Lehrbeispiel dafür, wie eine Branche durch eine intelligente Arbeitsteilung zwischen einer hoheitlich agierenden Förderstelle und einem privatwirtschaftlich geführten Zertifizierer Standards setzen kann. Es verbindet langfristige strategische Investitionen mit einer agilen, praxisnahen Überprüfung der individuellen Kompetenz. Für die Zukunft ist das System durch die konsequente Integration grüner Kompetenzen und digitaler Prüfverfahren (Smart Check) hervorragend aufgestellt.

4.4.5 Jobcentre Plus: Kurze Einordnung der Aktivitäten des britischen PES rund um Green Skills und Validierung

Jobcentre Plus (JCP) fungiert als Vermittler und Berater für Arbeitsuchende und nicht als direkter Aus- und Weiterbildungsanbieter. Wichtige AnsprechpartnerInnen für Arbeitsuchende sind die so genannten »Work Coaches«, die sie individuell bei der Jobsuche, den Sozialleistungen und den Ausbildungsmöglichkeiten beraten.⁴³⁰ Die Rolle von Jobcentre Plus im Rahmen der Green-Skills-Agenda besteht in erster Linie darin, einen Zugang zu externen Ausbildungs- und Beschäftigungsprogrammen zu bieten.⁴³¹

430 www.youthemployment.org.uk/careers-advice-help/choices/getting-a-job/jobcentre-plus-services-for-young-people [2025-09-22].

431 www.jobcentreguide.co.uk/what-is-the-jobcentre-plus [2025-09-22].

Fokus auf Green Skills

Jobcentre Plus fungiert als Brücke zwischen den strategischen Zielen (wie der Net Zero Strategy) und den Arbeitssuchenden.

- **Sector-Based Work Academy Programmes (SWAPs):** Dies ist das wichtigste Instrument. JCP arbeitet mit Aus- und Weiterbildungsanbietern (wie dem CITB) und Arbeitgebern zusammen, um Kurzzeit-Kurse (bis zu sechs Wochen) für grüne Jobs anzubieten. Beispiele sind Schulungen für die Installation von Wärmepumpen, Solarmodulen oder für die energetische Sanierung (Retrofitting).⁴³²
- **Green Jobs Taskforce & Local Skills Improvement Plans (LSIPs):** JCP-BeraterInnen nutzen regionale Daten, um Arbeitssuchende gezielt in Sektoren mit hohem Bedarf an grünen Kompetenzen zu lenken. In Regionen mit großen Offshore-Windparks oder Wasserstoffprojekten gibt es spezialisierte »Work Coaches«, die nur für diese grünen Sektoren zuständig sind.
- **Skills Bootcamps:** JCP vermittelt aktiv in die so genannten »Green Skills Bootcamps« des Bildungsministeriums. Dieses Programm ist darauf ausgelegt, grüne Fähigkeiten innerhalb kurzer Zeit (bis zu 16 Wochen) zu vermitteln.
- **Partnerschaften:** JCP arbeitet eng mit der Green Jobs Delivery Group zusammen, um sicherzustellen, dass Arbeitslose direkt für die laut Net Zero Strategy 480.000 neuen grünen Stellen qualifiziert werden, die bis 2030 entstehen sollen.

Validierung bzw. Anerkennung von non-formalem und informellem Wissen

Obwohl Jobcentre Plus selbst keine Zertifikate ausstellt, unterstützt es die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens:

- **Finanzierung von NVQs:** Wenn Arbeitssuchende über langjährige Erfahrungen ohne formalen Abschluss, so z. B. am Bau, verfügen, kann das Jobcentre über den Flexible Support Fund (FSF) die Kosten für die Prüfung oder das Assessment (wie OSAT oder EWPA) übernehmen. Dies ermöglicht den Erwerb der notwendigen CSCS-Karte.
- **Mid-life MOTs:** Für ältere ArbeitnehmerInnen bietet JCP spezialisierte Beratungen an, um deren übertragbare Kompetenzen (Transferable Skills) aus früheren Karrieren zu identifizieren und sie für neue Rollen (oft im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements) validieren zu lassen.⁴³³

⁴³² <https://find-employer-schemes.education.gov.uk/schemes/sector-based-work-academy-programme-swap> [2026-02-12].

⁴³³ <https://jobhelp.campaign.gov.uk/midlifemot/home-page> [2026-02-12].

Verbindung zum CITB und CSCS

JCP stellt oft die finanziellen Mittel für den CITB Health, Safety and Environment Test bereit, damit Arbeitssuchende ihre erste grüne CSCS-Karte (Labourer) erhalten können. Dies ist oft der erste Schritt für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Insgesamt weist die Analyse darauf hin, dass Jobcentre Plus bislang nur in begrenztem Maße Aktivitäten zur Verknüpfung von Green Skills mit der Validierung bzw. Anerkennung non-formalen und informellen Lernens setzt.

4.4.6 Conclusio und Einordnung

Die britischen Good-Practice-Beispiele bieten einen vielschichtigen Ansatz zur Behebung der grünen Kompetenzlücke und zur Validierung non-formaler und informeller Lernerfahrungen im Zuge der Netto-Null-Transformation. Sie umfassen branchenspezifische Zertifizierungen und digitale Kompetenzpässe.

Alle Initiativen adressieren direkt oder indirekt kritische Lücken in Schlüsselbereichen der Dekarbonisierung, wie z. B. Wärmepumpen, Solar-PV, Elektrofahrzeugtechnik und Energieeffizienz bzw. einschlägige Sanierungen. Sie verfolgen zudem das gemeinsame Ziel, die Mobilität der Arbeitskräfte zu erhöhen und unnötige Schulungen (Redundanzvermeidung) durch die Anerkennung früherer oder den schnellen Erwerb neuer, branchenrelevanter Kompetenzen zu reduzieren. LCL Awards und CSCS / CITB bieten dabei die robustesten Verfahren zur Formalisierung von Berufserfahrung.

Tabelle 4-8: Überblick zu den britischen Good-Practice-Beispielen

Initiative	Hauptfokus	Verantwortliche	Zielgruppe	Validierungsmethode
LCL Awards	Qualifikationen und Zertifizierungen in Gebäudetechnik und erneuerbarer Energie.	LCL Awards (Zertifizierungsstelle, Ofqual-anerkannt).	Beschäftigte in der Gebäudetechnik mit Fokus auf erneuerbare Energien.	Anerkennung früherer Lernerfahrungen (RPL) durch Portfolio of Evidence, Fachgespräche und Challenge-Tests zur Schließung von Lücken.
Energy Skills Passport	Erleichterung des Kompetenztransfers und des Berufswechsels im Energiesektor.	Britische / Schottische Regierung, RenewableUK, Offshore Energies UK, OPITO (Plattformanbieter).	Öl- und GasarbeiterInnen, die auf erneuerbare Energien umsteigen, Energiefachleute.	Digitale Überprüfung bestehender, formaler Qualifikationen / Zertifikate; Kompetenzkartierung.
CITB & CSCS	Gewährleistung grundlegender Sicherheits- und Kompetenzstandards auf Baustellen (einschließlich grüner Baupraktiken).	CITB (strategische Finanzierung / Planung) und CSCS (Zertifizierungsorganisation).	Alle Personen, die auf britischen Baustellen arbeiten.	Standardisierte Gesundheits- und Sicherheitstests; Erwerb anerkannter Qualifikationen (z. B. NVQs) durch praktische Wege wie On-Site Assessments (OSAT).

Quelle: eigene Darstellung.

Die Analyse der verschiedenen Initiativen – von hochspezialisierten Zertifizierungsstellen wie LCL Awards über digitale Mobilitätswerkzeuge wie den Energy Skills Passport bis hin zu etablierten Branchensystemen wie CITB & CSCS – verdeutlicht, dass das Vereinigte Königreich verschiedene Modelle zur Schließung der grünen Kompetenzlücke einsetzt. Dabei lassen sich drei zentrale Erfolgsfaktoren identifizieren:

Pragmatismus durch Anerkennung von Bestandsqualifikationen

Ein Kernelement des britischen Erfolgs ist die Abkehr von der Vorstellung, dass grüne bzw. grüner werdende Berufe zwingend komplett neue Ausbildungsgänge erfordern:

- LCL Awards und CITB/ CSCS zeigen, dass erfahrene Beschäftigte durch gezielte Lückenanalysen oder On-Site Assessments hocheffizient auf grüne Technologien (Wärmepumpen, energetische Sanierung, grüne Energie) upgegradet werden können.
- Dies schont Ressourcen, vermeidet Redundanzen und respektiert die Lebensleistung der Arbeitskräfte.

Sektorübergreifende Mobilität als Just Transition

Der Energy Skills Passport ist das Paradebeispiel für eine digital gestützte Transformationsstrategie. Er adressiert das soziale und ökonomische Risiko der Dequalifizierung in fossilen Industrien (Öl und Gas). Indem er Kompetenzen übersetzbar macht, fungiert er als Sicherheitsnetz für Beschäftigte und gleichzeitig als Beschleuniger für den Ausbau erneuerbarer Energien. Dies transformiert den Strukturwandel von einer Bedrohung in eine Karrierechance.

Synergie aus staatlicher Rahmensetzung und industrieller Agilität

Das britische Modell nutzt eine effektive Governance-Struktur:

- Staatliche Stellen (Ofqual, Bildungsministerium) sichern die Qualität und den Goldstandard der Abschlüsse.
- Industriegeführte Organisationen (CSCS, RenewableUK) sorgen für die Marktakzeptanz und die praktische Umsetzbarkeit auf der Baustelle oder im Windpark.
- Die Finanzierung durch Umlagesysteme (CITB Levy) oder zielgerichtete Fonds (Just-Transition-Fonds) stellt sicher, dass die Kosten der Transformation kollektiv getragen werden.

Die größte systemische Stärke liegt in der Bandbreite der verwendeten Methoden, die von der digitalen Kompetenzkartierung (Energy Skills Passport) zur Vermeidung redundanter Schulungen bis zur praktischen Anerkennung von Berufserfahrung (RPL-Verfahren bei LCL Awards und On-Site Assessments bei CSCS) reicht.

Insgesamt demonstrieren die untersuchten britischen Initiativen eine pragmatische und mehrdimensionale Reaktion auf die Herausforderungen der grünen Wende, indem sie sowohl

die rasche Entwicklung neuer Green Skills als auch die effiziente Validierung vorhandener Kompetenzen priorisieren.

4.5 Weitere Good-Practice-Beispiele aus Belgien und Schweden

In einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt, die zunehmend durch Digitalisierung und den ökologischen Umbau (Green Transition) geprägt wird, gewinnt die Anerkennung von Fähigkeiten abseits formaler Bildungsabschlüsse massiv an Bedeutung. Während in den vorangegangenen Kapiteln dieser Studie drei Länder – Deutschland, Irland, UK – und deren jeweilige Ansätze umfassend präsentiert wurden, konzentriert sich dieses Kapitel gezielt auf die Darstellung von zwei Good-Practice-Beispielen: aus der Föderation Wallonie-Brüssel und Schweden.

Beide Länder zeichnen sich durch besonders ausgereifte Strukturen aus, die als Modellcharakter für die europäische Validierungspraxis dienen können:

- **Föderation Wallonie-Brüssel (Belgien):** repräsentiert ein institutionell hochgradig zentralisiertes System. Unter der Steuerung des Consortium de Validation des Compétences (CVDC) wurde ein rechtlich verbindlicher Rahmen geschaffen, der BürgerInnen einen niederschweligen Zugang zu staatlich anerkannten Zertifikaten ermöglicht – inklusive direkter finanzieller Anreize im öffentlichen Dienst.
- **Schweden:** steht für ein hocheffektives, dezentrales Modell, das konsequent auf die Branchenvalidierung setzt. Hier definieren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gemeinsam die Standards, um eine maximale Praxisrelevanz sicherzustellen. Durch die enge Kopplung an den Nationalen Qualifikationsrahmen (SeQR) fungiert die Validierung hier als strategisches Werkzeug für die gezielte Fachkräftesicherung.

Ein besonderer Schwerpunkt der folgenden Analyse liegt wiederum auf der Ökologisierung der Validierungssysteme. Beide Beispiele zeigen auf, wie grüne Kompetenzen entweder als eigenständige Profile (z.B. im Recyclingmanagement) oder als transversale Kriterien in bestehende Berufsbilder integriert werden können, um die Transformation zur klimaneutralen Wirtschaft personell abzusichern.

4.5.1 Validierung von Kompetenzen in der Föderation Wallonie-Brüssel: Consortium de Validation des Compétences, CVDC

Die Föderation Wallonie-Brüssel – welche die Wallonie sowie den französischsprachigen Teil in der Region Brüssel-Hauptstadt umfasst – nimmt bei der Anerkennung von Kompetenzen eine Vorreiterrolle ein. Bereits vor rund 25 Jahren wurde hier die gesetzliche Basis für die Validierung non-formalen und informellen Lernens geschaffen.

Der Startpunkt dieser Entwicklung war ein Bundesgesetz im Jahr 2001, das ArbeitnehmerInnen erstmals das Recht auf Zugang zu einer Kompetenzbewertung einräumte. Da die drei belgischen Gemeinschaften jedoch eigene Ansätze zur Umsetzung verfolgen⁴³⁴, folgten spezifische Abkommen auf regionaler Ebene.

Im Juli 2003 schlossen die maßgeblichen Institutionen eine wegweisende Kooperationsvereinbarung zur Anerkennung von Kompetenzen ab.⁴³⁵ Beteiligt waren a) die Französische Gemeinschaft (Communauté française, zuständig für die wallonischen Provinzen und Brüsseler Institutionen),⁴³⁶ b) die Französische Gemeinschaftskommission (Commission communautaire française, verantwortlich für die Umsetzung in Brüsseler Schulen, Rundfunk und Gesundheitseinrichtungen)⁴³⁷ sowie c) die Wallonie, die über ein eigenes Parlament und eine Regierung zur Gesetzgebung verfügt.⁴³⁸

Ziel dieser Allianz war es, Maßnahmen zu etablieren, mit denen im Alltag, im Beruf oder durch non-formale Weiterbildung erworbene Fähigkeiten offiziell anerkannt werden können.⁴³⁹

Zwischen 2004 und 2005 wurde das Abkommen von 2003 durch drei Dekrete rechtlich fixiert und trat schließlich unter der Bezeichnung »Validation des Compétences« (VDC) in Kraft.⁴⁴⁰ Um die Organisation dieser Validierungsprozesse zu bündeln, gründeten die Vertragsparteien das Konsortium zur Validierung von Kompetenzen (CVDC).⁴⁴¹

Im März 2019 wurde die Kooperationsvereinbarung zwischen den Regierungen grundlegend erneuert und ersetzt.⁴⁴² ⁴⁴³ Das aktuelle Abkommen verfolgt drei Kernziele, nämlich a) die gesetzliche Regelung der Kompetenzvalidierung, b) die Festlegung eines verbindlichen Referenzrahmens (Validierungsreferenzrahmen) und c) die Bereitstellung entsprechender Angebote für alle BürgerInnen in den betroffenen Regionen.⁴⁴⁴

Die Arbeit des CVDC steht heute im Einklang mit der EU-Ratsempfehlung von 2012, die alle Mitgliedstaaten dazu aufforderte, bis 2018 Verfahren zur Validierung non-formalen und informellen Lernens einzuführen.⁴⁴⁵ ⁴⁴⁶ Da die Föderation Wallonie-Brüssel diese Systeme bereits Jahre vor der EU-weiten Empfehlung erfolgreich umsetzte, verfügt sie über eine außergewöhnlich langjährige Expertise und wurde daher als weiteres Good-Practice-Beispiel ausgewählt.

434 Cedefop 2024, Seite 68.

435 Antoine 2024, Seite 2.

436 www.belgium.be/de/ueber_belgien/staat/gemeinschaften/franzoesische_gemeinschaft#:~:text=Die%20Franz%C3%B6sische%20Gemeinschaft%20%C3%BCbt%20ihre,Parlament%20und%20eine%20Regierung%20ausge%C3%BCbt [2025-09-12].

437 https://pdg.be/desktopdefault.aspx/tabid-3989/7169_read-41453 [2025-09-12].

438 www.belgium.be/de/ueber_belgien/staat/regionen/wallonische_region [2025-09-12].

439 Antoine 2024, Seite 2.

440 Antoine 2024.

441 www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

442 www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

443 Antoine 2024, Seite 2.

444 www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

445 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [2025-11-04].

446 www.valikom.de/inhalt/projekt/hintergrund [2025-11-04].

Organisation und Finanzierung

Das Konsortium zur Validierung von Kompetenzen (CVDC) bildet das organisatorische Rückgrat der Validierungsprozesse.⁴⁴⁷ Getragen wird es von fünf öffentlichen Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung:

- **Le Forem:** das wallonische PES.⁴⁴⁸
- **Bruxelles Formation:** der öffentliche Dienst für berufliche Weiterbildung in der Region Brüssel-Hauptstadt.⁴⁴⁹
- **EPS:** die Einrichtungen der Erwachsenenbildung für den sozialen Aufstieg.⁴⁵⁰
- **IFAPME:** das wallonische Institut für duale Ausbildung sowie für Selbständige und KMU⁴⁵¹ sowie
- **SFPME:** der Fortbildungsdienst für kleine und mittlere Unternehmen.^{452 453}

Das CVDC besitzt eine eigene Rechtspersönlichkeit und folgt den Prinzipien des öffentlichen Dienstes. Die interne Struktur unterteilt sich in mehrere spezialisierte Einheiten:

1. **Lenkungsausschuss:** Er bildet das zentrale Verwaltungs- und Entscheidungsorgan. Zu seinen Aufgaben gehören die strategische Überwachung, die Umsetzung von Beschlüssen sowie die Ausarbeitung von Aktionsplänen.
2. **Exekutiveinheit:** Sie übernimmt das operative Tagesgeschäft und fungiert u. a. als Sekretariat des Lenkungsausschusses.
3. **Referenzkommissionen:** Diese Gremien erarbeiten Vorschläge für die Validierungsreferenzrahmen. Sie setzen sich aus VertreterInnen der Trägerorganisationen, Sozialpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände), Arbeitsverwaltungen und FachexpertInnen zusammen.

Die finalen Referenzrahmen werden über den Lenkungsausschuss an die AufsichtsministerInnen⁴⁵⁴ weitergeleitet und per Dekret rechtlich verankert.⁴⁵⁵

Ergänzend verfügt das Konsortium über eine Beratungs- und Zulassungskommission, in der neben Sozialpartnern auch die Beschäftigungsobservatorien der Föderation Wallonie-Brüssel vertreten sind. Ihr Aufgabenbereich ist weitreichend:

447 www.validationdescompetences.be/a-propos [2025-12-19].

448 Im Original: Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

449 Organisation, die für die Ausbildung französischsprachiger Arbeitssuchender und ArbeitnehmerInnen in der Region Brüssel-Hauptstadt zuständig ist.

450 Im Original: L'enseignement de promotion sociale.

451 Im Original: Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises.

452 Im Original: Service de la formation des petites et moyennes entreprises.

453 www.cvdc.be/propos [2025-09-01].

454 Dabei handelt es sich um die MinisterInnen für Beschäftigung und Ausbildung (Wallonie), für Unterricht und lebenslanges Lernen (Föderation Wallonie-Brüssel) bzw. für Berufsbildung (Region Brüssel).

455 www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

- Abgabe von Stellungnahmen und strategischen Orientierungspapieren zur Weiterentwicklung der Validierung.
- Festlegung von Kriterien für die Zulassung von Validierungszentren sowie Beratung über die Erteilung oder den Entzug dieser Zulassungen.
- Für die Teilnehmenden wurde zudem eine Berufungskommission eingerichtet. Sie dient als Instanz für Widersprüche, falls Anerkennungen abgelehnt, ausgesetzt oder entzogen werden.⁴⁵⁶

Die Finanzierung des Konsortiums ist gesetzlich geregelt und wird primär durch die Trägerorganisationen (EPS, Le Forem, Bruxelles Formation) sowie durch spezifisch benannte Einrichtungen der Wallonischen Region und der Französischen Gemeinschaftskommission getragen.⁴⁵⁷ Zusätzliche Unterstützung erfährt das CVDC durch Fördermittel der Europäischen Union, der Region Wallonien und der Föderation Wallonie-Brüssel.⁴⁵⁸

Ziele und Zielgruppen

In Übereinstimmung mit der EU-Ratsempfehlung von 2012 zur Validierung non-formalen und informellen Lernens⁴⁵⁹ verfolgt das CVDC das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Mobilität von ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden nachhaltig zu stärken. Durch die offizielle Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen erhalten Betroffene formale Qualifikationsnachweise, die sie bei Arbeitgebern oder Bildungsträgern vorlegen können. Die Kompetenzvalidierung erfüllt dabei mehrere Schlüsselfunktionen:

- **Sozialer Zusammenhalt:** BürgerInnen ohne formale Bildungsabschlüsse erhalten die Chance, ihre durch Lebens- und Berufserfahrung erworbenen Fähigkeiten bestätigen zu lassen.
- **Ergänzung des Bildungssystems:** Die Validierung dient als Ergänzung zur klassischen Bildungszertifizierung.
- **Karriereförderung:** Sie erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt, sichert bestehende Arbeitsverhältnisse und fördert das lebenslange Lernen.⁴⁶⁰

Ein besonderer Vorteil ist, dass die ausgestellten Kompetenzzertifikate in Belgien als offizieller Nachweis fachlicher Qualifikation anerkannt sind und somit den Zugang zu reglementierten

⁴⁵⁶ www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

⁴⁵⁷ www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

⁴⁵⁸ Mehr Informationen siehe hier: www.wallonie.be/de/akteure-und-Institutionen/foederation-wallonie-bruessel [2025-09-12].

⁴⁵⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [2025-11-04].

⁴⁶⁰ www.cvdc.be/propos [2025-09-01].

Berufen ermöglichen.⁴⁶¹ Zudem gibt es seit etwa drei Jahren einen konkreten finanziellen Anreiz: Angestellte des öffentlichen Dienstes in Brüssel sowie in der Wallonie (auf Lokal- und Provinzebene) erhalten nach einer erfolgreichen Validierung automatisch eine Gehaltserhöhung.⁴⁶²

Das Angebot richtet sich grundsätzlich an Personen ab 18 Jahren, die über einschlägige Berufserfahrung verfügen, aber kein entsprechendes Diplom oder Zertifikat in ihrem Fachbereich besitzen.

Die primäre Zielgruppe umfasst Personen, die über solide berufliche Kenntnisse in einem Teilbereich verfügen – sie stehen somit zwischen BerufseinsteigerInnen und hochspezialisierten FachexpertInnen. Das Verfahren steht dabei allen offen: Arbeitsuchenden, angestellten Personen und Selbständigen.⁴⁶³

Ein interessanter Aspekt der Praxis des CVDC ist der Verzicht auf eine festgelegte Mindestanzahl an Berufsjahren. Laut ExpertInnen des CVDC ist die bloße Dauer einer Tätigkeit wenig aussagekräftig für die tatsächlichen Fähigkeiten. Stattdessen findet zu Beginn ein qualitatives Beratungsgespräch statt, um die individuelle Eignung für das Verfahren festzustellen.⁴⁶⁴

Aufgaben und Leistungen

Das CVDC fungiert als zentrale Steuerungsinstanz für die Validierungsprozesse in der Föderation Wallonie-Brüssel. Während die eigentlichen Prüfungen dezentral in anerkannten Zentren stattfinden, obliegt dem Konsortium die gesamte Organisation, Qualitätssicherung und Zertifizierung.

Die Tätigkeiten des CVDC sind vielfältig und darauf ausgerichtet, ein rechtlich abgesichertes und marktrelevantes System zu gewährleisten:

- **Qualitätsmanagement:** Organisation der Zulassung von Validierungszentren sowie die Entwicklung einheitlicher Bewertungsmethoden.
- **Referenzentwicklung:** Erarbeitung von Validierungsreferenzrahmen und deren Abstimmung mit regionalen, nationalen und europäischen Qualifikationsstandards (z. B. EQR).
- **Koordination und Förderung:** Ausbau des Validierungsangebotes, Überwachung der Anfragen sowie Unterstützung von Unternehmen bei der Kompetenzentwicklung.
- **Zertifizierung und Lobbying:** Ausstellung der offiziellen Kompetenztitel (titres de compétence) und Förderung ihrer Anerkennung im Bildungs- und Beschäftigungssystem.^{465 466}

461 www.validationdescompetences.be/citoyens/avantages [2025-12-19].

462 ExpertInnen-Interview und www.validationdescompetences.be/faq [2025-12-19].

463 ExpertInnen-Interview.

464 ExpertInnen-Interview.

465 www.cvdc.be/propos [2025-09-01].

466 www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2019032123 [2025-09-12].

Im Jahr 2025 standen in rund 100 anerkannten Validierungszentren⁴⁶⁷ Kompetenzprüfungen für 62 Berufe aus 13 verschiedenen Branchen zur Verfügung – darunter Bauwesen, Logistik, Chemie, Umwelt oder Dienstleistungen.⁴⁶⁸

Ein zentrales Merkmal sind die so genannten »Kompetenztitel«. Dabei handelt es sich um zertifizierte Einheiten eines Berufsbildes, die mehrere Lernergebnisse zusammenfassen. Es werden gezielt solche Teilkompetenzen angeboten, die die unmittelbare Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Aktuell liegt der Schwerpunkt auf den Niveaus 2 bis 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), wobei derzeit auch ein Referenzrahmen für den IT-Sektor auf EQR-Level 6 entwickelt wird.⁴⁶⁹

Um sicherzustellen, dass die Verfahren überall nach denselben hohen Standards ablaufen, nutzt das CVDC ein striktes Qualitätssicherungssystem.⁴⁷⁰ Dazu gehören regelmäßige Kontrollen vor Ort sowie spezielle Trainings für PrüferInnen, um eine objektive und einheitliche Bewertung zu garantieren.⁴⁷¹

Besonderes Augenmerk liegt auf dem Bereich Umwelt und dem grünen Sektor.⁴⁷² Hier können Kompetenzen für Berufe wie GärtnerIn oder MüllsortiererIn validiert werden. Beim Beruf BaumkletterIn besteht beispielsweise die Möglichkeit, gezielt die Einheiten »Baumschnitarbeiten« oder »Baumfällarbeiten« zertifizieren zu lassen.⁴⁷³

Darüber hinaus umfasst das Portfolio zahlreiche weitere Berufe, die zur ökologischen Transformation beitragen, wie FahrradmechanikerIn, ElektroinstallateurIn, KältetechnikerIn oder AbfalltechnikerIn.⁴⁷⁴ Mit dem Centre de compétence Forem-Secteurs verts⁴⁷⁵ und dem Centre de compétence Forem-Environnement⁴⁷⁶ haben sich zwei Zentren explizit auf diese zukunftsweisenden grünen Fachbereiche spezialisiert.

Validierung

Die Grundlage jedes Verfahrens bildet der Validierungsreferenzrahmen. Er legt verbindlich fest, welche Aufgaben die KandidatInnen bewältigen müssen, welche Materialien benötigt werden und nach welchen Kriterien die Bewertung erfolgt. Diese strikte Standardisierung stellt sicher, dass die Anforderungen in allen Validierungszentren identisch sind – eine wesent-

467 www.validationdescompetences.be/centres [2025-09-01].

468 www.validationdescompetences.be/a-propos [2025-12-19].

469 ExpertInnen-Interview.

470 www.validationdescompetences.be/entreprises [2025-12-01].

471 ExpertInnen-Interview.

472 www.validationdescompetences.be/metiers?domaine=11&page=1&limit=16 [2025-12-01].

473 www.validationdescompetences.be/metier/grimpeur-elagueur [2025-02-01].

474 Nähere Informationen zu den angebotenen Berufen und zugehörigen Kompetenzen finden Sie hier: www.cvdc.be/sites/default/files/public/uploads/common/TitreCompetenceParSecteur_DateRef__17-06-2025.pdf [2025-09-01].

475 www.formation-secteurs-verts.be [2025-09-01].

476 www.formation-environnement.be [2025-09-01].

liche Voraussetzung, da die Zertifikate vom CVDC und nicht von den einzelnen Zentren ausgestellt werden.⁴⁷⁷

Die Erarbeitung dieser Rahmen erfolgt durch die Referenzkommission, in der Bildungsinstitutionen, Sozialpartner und Arbeitsverwaltungen zusammenarbeiten.⁴⁷⁸ Dieser konsensorientierte Ansatz garantiert:

- **Praxisnähe:** Die Anforderungen entsprechen den tatsächlichen Abläufen in den Betrieben.
- **Legitimität:** Die Einbindung von Berufsverbänden erhöht die Akzeptanz der Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt.⁴⁷⁹

Basis für die Referenzrahmen sind die Berufs- bzw. Qualifikationsprofile des SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications).⁴⁸⁰ Die Referenzkommission entscheidet für jeden Beruf individuell, ob das gesamte Berufsbild oder – zur besseren Zugänglichkeit – nur spezifische Kompetenzeinheiten validiert werden.

Während bei pflegerischen Berufen oder in der Sozialberatung oft das gesamte Spektrum geprüft werden muss, wird in vielen technischen Bereichen die Unterteilung in Teilkompetenzen bevorzugt, um die Beschäftigungsfähigkeit gezielt zu erhöhen.⁴⁸¹

Bei der Entscheidung, welche Kompetenzeinheiten eines Berufs zur Validierung angeboten werden und welche Teilkompetenzen des Referenzberufs diese umfassen sollen, werden die verschiedenen InteressensvertreterInnen einbezogen, die berufsbezogene Informationen einbringen. Bei der Entscheidung wird z.B. berücksichtigt, wie viele Fachkräfte für diesen Beruf derzeit verfügbar sind, wie hoch die Nachfrage ist und nach welchen Kompetenzen in Inseraten besonders gefragt wird.

Die Auswahl der Kompetenzen erfolgt demnach fakten gestützt und evidenzbasiert. Gleichzeitig wird durch die Einbindung auch von UnternehmensvertreterInnen, wie z.B. durch Arbeitgeberverbände oder Branchenverbände, die Anerkennung der Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

Jedes Jahr werden ca. fünf bis acht Berufe ins Validierungsangebot aufgenommen sowie die bestehenden Validierungsreferenzrahmen regelmäßig auf ihre Aktualität und Relevanz überprüft und gegebenenfalls Änderungen vorgenommen oder Validierungsangebote wieder entfernt.⁴⁸²

477 ExpertInnen-Interview.

478 www.validationdescompetences.be/r%C3%A9f%C3%A9rentiels-de-validation-des-comp%C3%A9tences#:~:text=Les%20r%C3%A9f%C3%A9rentiels%20de%20validation%20des,est%20celui%20du%20professionnel%20comp%C3%A9tent [202-01-01].

479 ExpertInnen-Interview.

480 Original: Service Francophone des Métiers et des Qualifications. Nähere Informationen unter <https://sfmq.cfwb.be> [2025-10-01].

481 ExpertInnen-Interview.

482 ExpertInnen-Interview.

Nach der Erstellung der Standards wird das Angebot in den zugelassenen Zentren organisiert.⁴⁸³ Der Weg zum Zertifikat gliedert sich für die KandidatInnen in vier Phasen:

1. **Erstinformation:** Interessierte informieren sich über die Website oder direkt beim Validierungszentrum über das verfügbare Angebot.
2. **Berufsberatung:** In einem persönlichen Gespräch mit FachspezialistInnen werden Erfolgsaussichten geklärt und der passende Kompetenztitel ausgewählt. Die anschließende Anmeldung ist kostenlos.⁴⁸⁴
3. **Validierungstest:** Die eigentliche Prüfung findet in Form eines kostenlosen, etwa halbtägigen praktischen Tests statt, der eine realistische Berufssituation simuliert.⁴⁸⁵
4. **Bewertung:** Ein Gremium, bestehend aus der Zentrumsleitung sowie zwei externen Fachkräften (BeobachterIn und GutachterIn), bewertet die Leistung anhand eines standardisierten Rasters.⁴⁸⁶

Dabei gelten drei zentrale Qualitätsversprechen, nämlich a) Transparenz (gleiche Information für alle), b) Fairness (identische Bedingungen unabhängig vom Ort) und c) Gültigkeit (strenge Einhaltung der Bewertungsstandards).

Grüne Kompetenzen

In der Wallonie wird der ökologische Wandel (Green Transition) maßgeblich durch spezialisierte Kompetenzzentren vorangetrieben. Diese fungieren sowohl als Bildungsanbieter als auch als zugelassene Validierungsstellen. Zwei Zentren nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein:

- **Forem Environnement (Centre de compétence Forem-Environnement):** Dieses Zentrum fokussiert sich auf Umwelt-, Abfall- und Energiemanagement.⁴⁸⁷ Es bietet u.a. professionelle Schulungen zur Energieeffizienz und erneuerbaren Energien an. Im Bereich der Validierung ist es insbesondere für die Berufe KältetechnikerIn und GeneralrecyclerIn zuständig. Die kostenlose Validierung wird durch das belgische PES Le Forem unterstützt und folgt den strikten Standards des CVDC.⁴⁸⁸
- **Forem Secteurs Verts (Centre de compétence Forem-Secteurs verts):** Dieses Zentrum deckt den grünen Bereich im engeren Sinne ab, wie Landschaftsgestaltung, Forstwirtschaft,

483 www.validationdescompetences.be/r%C3%A9f%C3%A9rentiels-de-validation-des-comp%C3%A9tences#:~:text=Les%20r%C3%A9f%C3%A9rentiels%20de%20validation%20des,est%20celui%20du%20professionnel%20comp%C3%A9tent [2025-10-01].

484 www.validationdescompetences.be/guidance-et-inscription-dans-un-centre-agr%C3%A9%C3%A9 [2025-09-01].

485 www.validationdescompetences.be/epreuve-de-validation [2025-08-27].

486 www.validationdescompetences.be/modalit%C3%A9s-pratiques [2025-09-01].

487 www.formation-environnement.be [2025-09-01].

488 www.leforem.be/citoyens/valider-mes-competences.html [2025-08-27].

Gemüseanbau und Urban Greening.⁴⁸⁹ Es richtet sich an Arbeitsuchende, Angestellte und Selbständige⁴⁹⁰ und ist anerkannter Anbieter für die Validierung der Berufe GärtnerIn und BaumkletterIn.⁴⁹¹

Laut ExpertInnen des CVDC ist der grüne Übergang neben der Digitalisierung die zentrale Triebkraft für neue Validierungsangebote. Da das CVDC jedoch nicht autonom entscheidet, welche Berufe aufgenommen werden, ist es auf Impulse der Stakeholder angewiesen. Diese bringen verstärkt grüner werdende Berufe ein. Die Entscheidung für ein neues Angebot basiert dabei stets auf der aktuellen Marktnachfrage und dem Mangel an Fachkräften in diesen ökologischen Sparten. So wird derzeit beispielsweise an einem Referenzrahmen für MüllsortiererIn mit spezifischen Recyclingkompetenzen gearbeitet.⁴⁹²

Ein wesentlicher Aspekt der belgischen Strategie ist, dass grüne Kompetenzen nicht nur in spezialisierten grünen Berufen relevant sind. Vielmehr werden sie als transversale Kompetenzen behandelt, die in fast jedes Berufsbild integriert werden.

Diese Einbettung erfolgt über spezifische Validierungskriterien:

- **Integration statt Isolation:** Themen wie Energiesparen, Abfalltrennung oder nachhaltige Ressourcennutzung werden direkt in die bestehenden Kompetenzeinheiten eines Berufes eingegliedert.
- **Verbindlichkeit:** In vielen Referenzrahmen ist die Einhaltung umweltbezogener Bestimmungen ein zwingendes Erfolgskriterium. KöchInnen beispielsweise müssen im Validierungstest nachweisen, dass sie Abfälle reduzieren und Energie effizient nutzen, um das Zertifikat zu erhalten.⁴⁹³

Durch die Methode der Einbettung grüner, transversaler Kompetenzen wird die Beherrschung grüner Kompetenzen vorgeschrieben, um ein Zertifikat zu erhalten. Gleichzeitig werden diese transversalen grünen Kompetenzen allerdings nicht explizit auf den Zertifikaten angeführt, was eine verpasste Chance im Hinblick auf die Sichtbarmachung dieser in vielen Berufen relevanten Kompetenzen darstellt.

Zahlen und Fakten

Nach über zwanzigjährigem Bestehen ist die Kompetenzvalidierung in der Föderation Wallonie-Brüssel fest etabliert. Die zentrale Steuerung durch das CVDC garantiert heute nicht nur hohe, allgemeingültige Standards, sondern stellt auch sicher, dass Zertifikate trotz dezentraler

489 www.formation-secteurs-verts.be [2025-09-01].

490 www.formation-secteurs-verts.be/qui-sommes-nous-cdc-forem-secteurs-verts [2025-09-01].

491 www.validationdescompetences.be/centres/centre-de-competence-forem-secteurs-verts-82 [2025-09-01].

492 ExpertInnen-Interview.

493 ExpertInnen-Interview.

Prüfungen landesweit vergleichbar sind. Die strukturelle Einbindung von Sozialpartnern, Branchenverbänden und ExpertInnen sorgt zudem dafür, dass das Angebot wirtschaftlich relevant bleibt und die Zertifikate bei Unternehmen eine hohe Anerkennung genießen.

Dank des niederschweligen Zuganges und der Möglichkeit, gezielte Teilkompetenzen (Kompetenztitel) anerkennen zu lassen, verzeichnet das System steigende NutzerInnenzahlen. Ein Bericht aus dem Jahr 2024 verdeutlicht diesen Aufwärtstrend:

- **Entwicklung der Teilnehmendenzahlen:** Während zwischen 2005 und 2009 rund 1.757 Personen mindestens einen Kompetenztitel erwarben, stieg diese Zahl im Zeitraum 2015–2019 auf den vorläufigen Höchststand von 17.024 Personen an. Nach einem pandemiebedingten Rückgang (2020–2023: 9.972 Personen) markiert das Jahr 2024 ein Rekordjahr: Allein in diesem Jahr erwarben 4.258 Personen mindestens einen Titel.⁴⁹⁴
- **Zertifikatsausstellung:** Parallel dazu stieg die Anzahl der ausgestellten Zertifikate massiv an – von 1.903 (2005–2009) auf einen Höchstwert von 34.267 im Zeitraum 2015–2019. Im Jahr 2024 wurden 6.759 Zertifikate vergeben.⁴⁹⁵

Die Daten von 2024 zeigen, dass das Angebot quer durch alle Erwerbsstufen genutzt wird: 43 Prozent der KandidatInnen waren in Beschäftigung, 38 Prozent arbeitsuchend und 19 Prozent hatten einen anderen Status, waren z.B. in Ausbildung. Die Kernzielgruppe liegt im Alter zwischen 25 und 44 Jahren (59 Prozent).⁴⁹⁶

Besonders attraktiv ist die Validierung für Personen mit mittlerem Bildungsniveau. Rund 26 Prozent der TeilnehmerInnen verfügen über einen Abschluss der Oberstufe (CESS), einen anderen Abschluss (25 Prozent) oder einen Abschluss der Sekundarschule Unterstufe (CESI, 18 Prozent). Personen mit universitärem Abschluss (vier bis sechs Prozent) oder klassischer Lehrausbildung (zwei Prozent) sind deutlich seltener vertreten.⁴⁹⁷

Während klassische Bereiche wie Administration (1.115 Prüfungen) und Logistik (GabelstaplerfahrerIn: 369 Prüfungen) die Statistik anführen, gewinnen ökologisch relevante Berufe an Boden.⁴⁹⁸ Im Jahr 2024 wurden u. a. folgende Zertifikate ausgestellt:

- Heizungs- und SanitärinstallateurIn: 292 Zertifikate.
- ElektroinstallateurIn: 138 Zertifikate.⁴⁹⁹
- KältetechnikerIn: 34 Zertifikate.

494 Im Jahr 2024 haben mit 1.505 Personen die meisten TeilnehmerInnen nur einen Kompetenztitel ausgestellt bekommen, 665 erhielten Zertifikate über zwei Kompetenztitel, 161 über drei, 60 über vier und 29 über fünf Titel (Validation des Compétences 2024a, Seite 13). Demnach kommt es durchaus vor, dass eine Person auch mehrere Kompetenztitel validiert.

495 Validation des Compétences 2024b, Seite 2.

496 Validation des Compétences 2024b, Seite 3.

497 Validation des Compétences 2024b, Seite 3.

498 Validation des Compétences 2024a, Seite 12 f.

499 War im Jahr 2023 unter den Top 5 der Berufe.

Zudem verlagert sich die Validierung zunehmend direkt in die Betriebe: Die Anzahl der Prüfungen in Unternehmen stieg von 75 (2020) auf 338 im Jahr 2024.⁵⁰⁰

Die Daten bestätigen, dass immer mehr Personen und auch Unternehmen in der französischen Gemeinschaft in Belgien das Angebot zur Validierung von Kompetenzen nutzen – auch für die Validierung von grünen Kompetenzen.

Ein im September 2024 von der Wallonischen Regierung beschlossenes Programm zur »Systematischen Reform der Kompetenzentwicklung« könnte die Nachfrage weiter forcieren.⁵⁰¹ Die Reform zielt darauf ab, Ausbildungs- und Arbeitslosenzeiten zu verkürzen und Menschen schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Laut Expertenmeinung stellt die Kompetenzvalidierung hierbei ein Schlüsselwerkzeug dar, um Qualifikationslücken rasch zu schließen und die Beschäftigungsfähigkeit – insbesondere von arbeitslosen Personen – kurzfristig zu erhöhen.⁵⁰² Der tatsächliche Einfluss dieser Novelle auf das Angebot und die Nachfrage nach Validierung bleibt abzuwarten.

Abschließende Einschätzung

Das System der Kompetenzvalidierung in der Föderation Wallonie-Brüssel stellt ein hochgradig ausgereiftes und institutionell gefestigtes Good-Practice-Modell dar. Die Analyse der organisatorischen Strukturen, der strategischen Ziele und der aktuellen Erfolgszahlen erlaubt folgende abschließende Einschätzung:

Zentrale Erfolgssäulen

- **Institutionelle Stabilität durch Zentralisierung:** Die Gründung des CVDC als zentrales Steuerungsorgan hat sich als entscheidender Erfolgsfaktor erwiesen. Durch die Bündelung der Expertise von fünf großen Bildungsträgern und die Einbindung der Sozialpartner wurde ein System geschaffen, das gleichzeitig staatlich legitimiert und marktnah ist. Die Trennung zwischen dezentraler Prüfung (in regionalen Zentren) und zentraler Zertifizierung (durch das CVDC) garantiert die notwendige Qualitätssicherung und landesweite Vergleichbarkeit.
- **Niederschwelliger Zugang als Inklusionsmotor:** Das belgische Modell bricht radikal mit dem Primat der Dienstjahre. Indem die tatsächliche Handlungsfähigkeit im Rahmen realistischer Arbeitssimulationen geprüft wird – ohne langjährige Hürden oder Kosten für die Teilnehmenden –, fungiert die Validierung als echtes Instrument des sozialen Auf-

⁵⁰⁰ Validation des Compétences 2024a, Seite 16.

⁵⁰¹ Original: Réforme systémique du qualifiant de la promotion sociale et de la formation professionnelle. Weitere Informationen, siehe hier: <https://glatigny.cfwb.be/home/communiqués-de-presse/presses/reforme-systemique-du-qualifiant-de-la-promotion-sociale-et-de-la-formation-professionnelle.html> [2025-12-01].

⁵⁰² ExpertInnen-Interview.

stiegs. Dies bestätigt sich in der Nutzerstatistik: In erster Linie Personen mit mittlerem Bildungsabschluss profitieren von der Sichtbarmachung ihrer non-formalen und informellen Kompetenzen.

- **Zukunftsorientierung durch Ökologisierung:** Das CVDC demonstriert eine bemerkenswerte adaptive Kapazität gegenüber den Megatrends Digitalisierung und Dekarbonisierung. Besonders innovativ ist hierbei die Strategie, grüne Kompetenzen nicht nur isoliert in Spezialberufen zu validieren, sondern als transversale Kriterien fest in alle Standard-Referenzrahmen zu integrieren. Damit wird die Validierung zum Hebel für die ökologische Transformation der gesamten Arbeitswelt. Gleichzeitig werden diese transversalen grünen Kompetenzen allerdings nicht explizit auf den Zertifikaten angeführt, was eine verpasste Chance im Hinblick auf die Sichtbarmachung dieser in vielen Berufen relevanten Kompetenzen darstellt.

Die Rekordzahlen von 2024 sowie die steigende Durchführung von Validierungen direkt in Unternehmen belegen, dass das System zunehmend im Bewusstsein der Wirtschaft angekommen ist. Die Validierung ist kein Nischenprodukt mehr, sondern ein strategisches Instrument der Personalentwicklung.

Mit der im September 2024 eingeleiteten systematischen Reform der Wallonischen Regierung steht das System vor einer neuen Ära. Wenn die Kompetenzvalidierung – wie von ExpertInnen erwartet – konsequent als »Fast-Track«-Qualifizierung zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit genutzt wird, könnte sie sich vom ergänzenden Bildungsangebot zum zentralen Motor der wallonischen Beschäftigungspolitik entwickeln. Für andere EU-Mitgliedstaaten bietet die Föderation Wallonie-Brüssel damit eine Blaupause, wie lebenslanges Lernen nicht nur proklamiert, sondern durch rechtliche Verbindlichkeit und finanzielle Anreize (z. B. Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst) wirksam implementiert werden kann.

4.5.2 Validierung von Kompetenzen in Schweden: Branchenvalidierung

In Schweden wird die Validierung von Kompetenzen als zentrales Instrument für das lebenslange Lernen verstanden. Die Organisation ist traditionell dezentral geprägt: Je nach Branche und Region variieren die Ansätze, und die Entscheidung über die Durchführung liegt letztlich bei den einzelnen Kommunen und Bildungsanbietern.⁵⁰³ Anders als in vielen anderen EU-Staaten erfolgt auch die Zertifizierung direkt durch die Validierungsanbieter und nicht über eine zentrale Behörde.⁵⁰⁴

503 Persson 2024, Seite 6 f.

504 Persson 2024, Seite 8 f.

Historische Entwicklung und nationale Koordinierung

Die ersten Bestrebungen zur Validierung begannen bereits Mitte der 1990er-Jahre. Ein Meilenstein war die erste nationale Validierungsdelegation (2004–2007, Valideringsdelegationen). Seit 2009 ist die Schwedische Nationale Agentur für Höhere Berufsbildung (MYH) für die landesweite Koordinierung zuständig.⁵⁰⁵

Zwischen 2015 und 2019 trieb eine zweite nationale Delegation die strategische Entwicklung voran. Aus ihrer Arbeit ging eine nationale Validierungsstrategie hervor,⁵⁰⁶ deren Empfehlungen maßgeblich für die jüngsten Reformen waren:

- **Gesetzliche Verpflichtung:** Seit Januar 2023 müssen kommunale Erwachsenenbildungseinrichtungen (komvux) Validierungen bedarfsgerecht anbieten.
- **Dauerhaftes Mandat:** Die MYH erhielt ein verstetigtes Mandat zur Koordinierung sowie aktualisierte Instruktionen zur Berücksichtigung der neuen Rechtslage.
- **Verknüpfung mit dem SeQR:** Der schwedische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (SeQR) wurde fest in die Validierungsprozesse integriert, was besonders für die Branchenvalidierung die Vergleichbarkeit erhöht.⁵⁰⁷

Im November 2022 trat eine neue Validierungsverordnung (Valideringsförordning) in Kraft.⁵⁰⁸ Sie liefert erstmals eine einheitliche Definition: Validierung ist demnach ein strukturierter Prozess zur Erfassung und Bewertung von Kompetenzen, unabhängig von deren Erwerbkontext.⁵⁰⁹ Die Verordnung legt fest, dass eine Validierung stets zwei Elemente umfassen muss, nämlich a) eine eingehende Untersuchung und Dokumentation der Lernerfahrungen sowie b) eine Beurteilung der Äquivalenz zu einer (Teil-)Qualifikation des SeQR.⁵¹⁰

Obwohl die Verordnung bestehende Prozesse formal nur begrenzt ändert, gilt sie unter Akteuren als essenzieller Baustein für ein gemeinsames Verständnis im dezentralen System.

Die drei Säulen des Validierungssystems

Die schwedische Validierungslandschaft lässt sich in drei Bereiche unterteilen:

- **Formale Bildung:** Validierung in Schulen und Hochschulen.

⁵⁰⁵ Persson 2024, Seite 8.

⁵⁰⁶ En nationell strategi för validering. www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2017/03/sou-201718 [2026-02-23].

⁵⁰⁷ Persson 2024, Seite 7f.

⁵⁰⁸ www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/valideringsforordning-20221549_sfs-2022-1549 [2026-02-19].

⁵⁰⁹ www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/valideringsforordning-20221549_sfs-2022-1549 [2026-01-23].

⁵¹⁰ www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/valideringsforordning-20221549_sfs-2022-1549 [2026-01-23].

- **Kommunale Erwachsenenbildung:** dient primär der Fortsetzung oder Verkürzung von Bildungsgängen.⁵¹¹
- **Branchenvalidierung:** Diese findet direkt in Unternehmen oder Testzentren durch branchenanerkannte PrüferInnen statt. Sie folgt individuellen Modellen der jeweiligen Wirtschaftszweige.

Ergänzend dazu spielt das öffentliche Arbeitsmarktservice (PES/Arbeitsförmedlingen) eine Rolle: Seit 2016 ist Validierung ein reguläres arbeitsmarktpolitisches Instrument. Der Fokus liegt dabei konsequent auf Mangelberufen, um die Vermittlungschancen in Sektoren mit hohem Fachkräftebedarf zu erhöhen. Dazu zählen u. a. das Bauwesen, die industrielle Fertigung, Hotel und Gastronomie, Installation und Wartung sowie die Gesundheitspflege.⁵¹²

Die Finanzierung erfolgt über staatliche Zuschüsse an die MYH (ca. zehn Millionen SEK jährlich für Branchenmodelle) sowie über das PES, das insbesondere MigrantInnen den Arbeitsmarkteinstieg erleichtern soll. Seit 2022 können Beschäftigte zudem eine Übergangsgesamtunterstützung beantragen, die während einer validierungsgestützten Weiterbildung bis zu 80 Prozent des Gehaltes deckt.⁵¹³

International ist Schweden eng in die nordische Zusammenarbeit (u. a. mit Finnland und Norwegen) eingebunden. Hieraus entstanden Instrumente wie das Nordische Qualitätsmodell (2012/13), ein Qualitätskompass für EntscheidungsträgerInnen sowie Projekte zur Anerkennung non-formaler Qualifikationen (z. B. NOVA-Nordic).⁵¹⁴

Trotz der positiven Dynamik fehlen bislang umfassende Studien zur landesweiten Wirkung der Validierung, was auf die dezentralen Strukturen zurückzuführen ist.⁵¹⁵ Dennoch haben Initiativen der MYH – etwa die Bereitstellung von Tools und Informationsmaterialien – die Sichtbarkeit und Standardisierung deutlich erhöht.

Um das schwedische System in seiner Tiefe zu verstehen, werden zunächst die Aktivitäten der MYH – insbesondere die Projekte »Validation Lift« und »BOSS« – als essenzielle Voraussetzungen für eine standardisierte Umsetzung beleuchtet. Darauf aufbauend wird die Branchenvalidierung als zentrales Good-Practice-Beispiel analysiert.

511 Persson 2024, Seite 4f.

512 [https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/validering/hitta-validering/startsidea/\(sok.yrkesomraden\)](https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/validering/hitta-validering/startsidea/(sok.yrkesomraden)) [2026-02-18].

513 Persson 2024, Seite 9.

514 Quality Model for Validation (NLL), <https://nll.org/rapporter/quality-model-for-validation-in-the-nordic-countries> [2026-02-18]; Qualitycompass.eu, <https://qualitycompass.eu/sv/start> [2026-02-18]; NOVA-Nordic, www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/nova-nordic-non-formal-qualifications-and-validation-arrangements-in-the-nordic-countries [2026-02-18].

515 Persson 2024, Seite 26.

4.5.2.1 MYH – Die zentrale Instanz für Qualifikationen und Validierung

Die Schwedische Nationale Agentur für Höhere Berufsbildung (Myndigheten för yrkeshögskolan, kurz: MYH) nimmt eine Schlüsselrolle in der schwedischen Bildungslandschaft ein. Sie agiert als Brücke zwischen formaler Ausbildung, non-formalen Qualifikationen und dem Arbeitsmarkt.

Seit 2016 ist der Nationale Qualifikationsrahmen (SeQR) an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) gekoppelt. Während die schwedische Regierung die Niveaus für formale Abschlüsse (z. B. Hochschulreife) festlegt, obliegt der MYH die Einstufung non-formaler Qualifikationen. Dieser Prozess erfolgt in Konsultation mit dem SeQR-Beirat.⁵¹⁶ Die Bedeutung dieses Bereiches wächst stetig:

- **Dynamik:** Seit der Einführung 2016 wurden bereits 136 non-formale Qualifikationen in den SeQR aufgenommen (Stand: Dezember 2025).⁵¹⁷
- **Nachfrage:** Zwischen 2017 und 2024 ließen über 23.000 Personen ihre Kompetenzen anerkennen.⁵¹⁸
- **Fokus »Nachhaltigkeit«:** In der SeQR-Datenbank⁵¹⁹ finden sich vermehrt Qualifikationen aus dem grünen Sektor, etwa in den Bereichen Recyclingmanagement, Abfallwirtschaft, Wassertechnik sowie nachhaltige Forst- und Gartenpflege.

Die Verknüpfung mit dem SeQR erhöht aus Sicht der Branchen die Transparenz und Qualitätssicherung. Sie erleichtert zudem die Kommunikation der Anforderungen an Bildungsakteure und bildet die Basis für gezielte Validierungsverfahren.⁵²⁰

Die Rolle der MYH im Bereich der Validierung

Die MYH fungiert als Informationsdrehscheibe und strategischer Partner. Sie unterstützt Wirtschaftsbereiche bei der Entwicklung von Validierungsmodellen und bietet Konferenzen sowie Schulungen an.⁵²¹ Zur Steigerung der Sichtbarkeit und praktischen Umsetzung stellt die Agentur spezialisierte Tools bereit:

⁵¹⁶ www.myh.se/in-english/seqf [2026-01-16].

⁵¹⁷ www.myh.se/validering-och-seqf/seqf-sveriges-referensram-for-kvalifikationer/sok-kvalifikationer?kvalifikationstypNamnFilter=Icke-formell%20kvalifikation [2026-01-16].

⁵¹⁸ www.cedefop.europa.eu/en/news/sweden-increasing-number-non-formal-qualifications-strengthens-swedish-skills-supply [2026-01-16].

⁵¹⁹ www.myh.se/validering-och-seqf/seqf-sveriges-referensram-for-kvalifikationer/sok-kvalifikationer [2026-01-16].

⁵²⁰ MYH 2022, Seite 1.

⁵²¹ www.myh.se/validering-och-seqf [2026-01-16].

- **Validierungskarte:** ein interaktives Leitsystem für Beratungsfachkräfte und Coaches, das Wege für SchülerInnen, Studierende und ArbeitnehmerInnen aufzeigt.⁵²²
- **Branchenvalidierungskarte** (Branchenvalidierungskarte): eine Übersicht über regionale Verfügbarkeiten von Validierungsmodellen und spezifischen Berufsfeldern.⁵²³
- **Support-Materialien:** umfassende Instrumente zur Selbstbewertung, Kompetenzerfassung und Zertifizierungsvorlagen, die sowohl in der Erwachsenenbildung als auch an Hochschulen genutzt werden.⁵²⁴ Ergänzend stellt die Agentur für Bildung (Skolverket) Tools für den formalen Sektor bereit.⁵²⁵

Besonders für Unternehmen bietet die MYH eine Orientierung, um die Kompetenzen ihrer Belegschaft präziser zu erfassen, Bedarfsanalysen durchzuführen und Weiterbildungspotenziale zu nutzen.

Strategische Initiatoren: Die Projekte »Validation Lift« und »BOSS«

Um die theoretischen Rahmenbedingungen in die Praxis zu übertragen, führte die MYH zwei richtungsweisende Projekte durch, die als wesentliche Voraussetzungen für die heutige Validierungspraxis gelten. Obwohl sie teilweise parallel verliefen und Synergien nutzten – etwa bei der gemeinsamen Erarbeitung der Branchenvalidierungskarte –, verfolgten sie unterschiedliche Schwerpunkte:

- **»Validation Lift«:** konzentrierte sich primär auf die Stärkung der regionalen Koordination.
- **»BOSS«-Projekt:** fokussierte auf die methodische Entwicklung der Branchenvalidierung.

Beide Initiativen fungierten als maßgebliche Impulsgeber für die Etablierung standardisierter Verfahren und schufen das Fundament für die Branchenvalidierung.

Projekt »Validation Lift« (Valideringslyft)

Das ESF-finanzierte Projekt »Validation Lift«, das unter der Leitung der MYH im Zeitraum von 2020 bis 2022 durchgeführt wurde, markiert einen Wendepunkt in der schwedischen Validierungspolitik. Es folgte der zentralen Empfehlung der zweiten nationalen Validierungsdele-

522 <https://assets.myh.se/docs/validering-seqf/stod-och-verktyg/valideringskarta-validering-av-reell-kompetens.pdf> [2026-01-19]; www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/valideringskartan [2026-01-19].

523 https://public.tableau.com/app/profile/anna.eriksson2510/viz/Branchvalideringskarta_17242316697280/ValideringsmodelleriSverige [2026-01-16]; www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/branchvalideringskartan [2026-01-19].

524 www.myh.se/yркeshogskolan/for-utbildningsanordare/validering-och-reell-kompetens/stodmaterial [2026-01-19]; www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/kompetensbedomning [2026-01-19].

525 www.skolverket.se [2026-02-03].

gation, die dezentralen Strukturen durch eine verstärkte regionale Koordinierung effizienter zu gestalten.⁵²⁶

Das Hauptziel war die Schaffung einer stabilen Infrastruktur in allen 21 schwedischen Regionen. Da das schwedische System föderal organisiert ist, agieren nationale Behörden primär unterstützend, während die Umsetzung vor Ort autonom erfolgt. Um die verschiedenen Akteure – von Bildungsanbietern bis hin zu Unternehmen – effektiv zu erreichen, setzte das Projekt direkt bei den Regionen an, um diese als MultiplikatorInnen und KoordinatorInnen zu stärken.⁵²⁷ Das Projekt basierte auf einem umfassenden Ansatz zur Wissensvermittlung und Vernetzung:

- **Intensiver Wissensaufbau (Workshops):** Über die gesamte Laufzeit wurden alle zwei bis drei Wochen dreistündige Workshops angeboten. Insgesamt ca. 30 verschiedene Formate vermittelten Expertise zu Methoden, Rechtsgrundlagen und den Besonderheiten der verschiedenen Bildungssysteme (Schule, Hochschule, Branchen). Für den personellen Aufwand wurden die Regionen finanziell entschädigt.⁵²⁸
- **Das Selbstbewertungstool als Planungsgrundlage:** Ein zentrales Instrument war ein Excel-basiertes Tool zur Selbsteinschätzung.⁵²⁹ Es half den Regionen, das komplexe System zu durchdringen, den eigenen Status quo zu bestimmen und konkrete regionale Entwicklungspfade für den Aufbau von Validierungsstrukturen zu entwerfen. Zur Unterstützung der Anwendung wurde zudem ein begleitendes Erklärvideo erstellt.⁵³⁰
- **Netzwerkbildung und Kooperation:** Durch mehrtägige Veranstaltungen wurde ein intensiver Austausch zwischen den Regionen sowie mit dem parallellaufenden »BOSS«-Projekt initiiert. In gemeinsamen Workshops präsentierten BranchenvertreterInnen ihre Validierungsmodelle, um die Verknüpfung zwischen regionaler Politik und wirtschaftlicher Praxis zu fördern.⁵³¹

Die 21 schwedischen Regionen sind strukturell sehr verschieden – dies betrifft sowohl die Budgetmittel als auch die ansässigen Branchen. Viele Regionen hatten vor dem Projekt kaum Ressourcen für umfassende Validierung, der Fokus lag meist auf der Fachkräftesicherung im Gesundheitssektor.

Die Evaluation zeigt, dass der Wissenszuwachs signifikant war: Trotz anfänglicher Schwierigkeiten bei der Komplexität des Selbstbewertungstools entwickelten 20 der 21 Regionen auf

526 www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/esf-projektet-valideringslyft [2026-01-19]; Persson 2024, Seite 12.

527 www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/esf-projektet-valideringslyft, [2026-01-19] sowie ExpertInnen-Interview.

528 ExpertInnen-Interview.

529 Das Selbstbewertungstool (Excel-Datei) ist auf der folgenden Website abrufbar: www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/esf-projektet-valideringslyft [2026-02-16].

530 www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/esf-projektet-valideringslyft [2026-02-03].

531 ExpertInnen-Interview.

dieser Basis individuelle Aktionspläne.⁵³² Während die Vernetzung und der Kompetenzaufbau als voller Erfolg gewertet werden, blieb die Anzahl der tatsächlich durchgeführten Validierungen hinter den Erwartungen zurück. Dies wird v.a. auf die Hürde zurückgeführt, lokale Unternehmen flächendeckend für das Thema zu gewinnen.⁵³³

Die Erkenntnisse aus »Validation Lift« fließen direkt in den aktuellen Regierungsauftrag (2022–2026) an die MYH und die Agentur für Wirtschafts- und Regionalwachstum (Tillväxtverket) ein.⁵³⁴ Bis 2026 sollen drei Kernbereiche weiterentwickelt werden:

1. **Regionale Validierungskarten:** Jede Region soll Übersichtskarten erstellen, die alle regionalen Validierungsmöglichkeiten transparent machen.
2. **Validierung als Qualifizierungsangebot:** Das Thema soll fest in die regionalen Weiterbildungsangebote integriert werden.
3. **Dauerhafte Netzwerke:** Der Austausch zwischen Bildungsanbietern und Branchen soll verstetigt werden.⁵³⁵

Die Relevanz dieses Auftrags wird durch die Nationale Strategie für nachhaltige regionale Entwicklung (2021–2030) unterstrichen, die Validierung als essenziell für die Fachkräftesicherung einstuft.⁵³⁶ Ein Vorreiter ist hierbei die Kooperation von fünf Regionen in Ostmittelschweden, die bereits innovative Methoden wie Virtual Reality in ihre Validierungskonzepte integrieren.⁵³⁷

Das »BOSS«-Projekt: Strategische Zusammenarbeit für die Branchenvalidierung

Neben der regionalen Vernetzung bildete das ESF-finanzierte Projekt »BOSS – Branchenvalidierung: Operative und Strategische Zusammenarbeit« (Branschvalidering – Operativ och Strategisk Samverkan) die methodische Säule der schwedischen Validierungsstrategie. Das von der MYH geleitete Projekt (2018–2023) richtete sich gezielt an Schlüsselbranchen, um die Qualität und Legitimität der Validierung beruflicher Kompetenzen auf ein national einheitliches Niveau zu heben.⁵³⁸

Die Hauptzielgruppe waren Branchenorganisationen, bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die kooperierten und gemeinsam neue Qualifikationsprofile oder

532 <https://assets.myh.se/docs/validering-seqf/ESF-projektet-valideringslyft/valideringslyft-dag-1.pdf> [2026-02-23].

533 ExpertInnen-Interview.

534 Aufgabe der Agentur ist es, die Wettbewerbsfähigkeit Schwedens zu stärken und zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen. <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/omtillvaxtverket/varverksamhet.3652.html> [2026-02-03].

535 ExpertInnen-Interview.

536 www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/03/skr.-202021133 [2026-02-03]; www.regeringen.se/contentassets/53af87d3b16b4f5087965691ee5fb922/nationell-strategi-for-hallbar-regional-utveckling-i-hela-landet-20212030 [2026-02-03], Seite 35.

537 <https://regionvastmanland.se/utveckling/projektoversikt/regionala-strukturer-for-validering-i-ostra-mellansverige> [2026-02-16].

538 MYH 2023. www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/esf-projektet-boss [2026-02-17].

Validierungsmodelle entwickeln wollten. Die Projektidee entsprang der Erkenntnis, dass viele Branchen zwar das enorme Potenzial der Validierung für die Fachkräftesicherung erkannten, jedoch nicht über die notwendigen Ressourcen für den Aufbau rechtssicherer und anerkannter Strukturen verfügten. Das »BOSS«-Projekt intensivierte den Austausch zwischen den Sektoren und bot eine Plattform, um Grundsatzfragen – etwa die Definition von Qualifikationen – gemeinsam zu klären, auch wenn die praktische Umsetzung branchenspezifisch individuell bleibt.⁵³⁹

Die MYH fungierte im Rahmen von »BOSS« als zentrale Förderinstanz und Qualitätswächterin. Ein wesentlicher Mechanismus war die Verteilung staatlicher Zuschüsse in Höhe von jährlich rund zehn Millionen SEK:

- **Kofinanzierungs-Prinzip:** Branchenorganisationen konnten Projektmittel beantragen, wobei maximal 50 Prozent der Kosten übernommen wurden. Diese Eigenbeteiligung stellte sicher, dass die Branchen Validierung als strategisches Investment betrachten.
- **Flexibilität der Mittel:** Fördergelder flossen in die Neuentwicklung von Modellen, die Anpassung bestehender Strukturen an neue Zielgruppen oder die Übersetzung von Validierungsunterlagen in andere Sprachen.
- **Fokus auf die Green Transition:** Bisher wurden 87 Projekte bewilligt. Da viele Anträge Nachhaltigkeitsaspekte enthalten, plant die MYH für das Frühjahr 2026 eine umfassende Interviewserie mit den Branchen, um die konkrete Umsetzung ökologischer Qualifizierungsziele zu evaluieren.⁵⁴⁰

Um die Übertragbarkeit von Validierungsergebnissen zu sichern, wurden im Projektverlauf partizipative Formate und Tools etabliert:

- **Hearings und Konferenzen:** Jährlich stattfindende Hearings im Frühjahr dienen der Bedarfsanalyse, während die Qualitätskonferenzen im Herbst der Entwicklung verbindlicher Standards gewidmet sind.
- **Leitfaden für Branchvalidierung:** Dieser bietet einen modularen Rahmen für die Erstellung qualitätsgesicherter Modelle, die exakt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Branche zugeschnitten werden können.⁵⁴¹
- **Qualitätskompass:** Dieses digitale Selbsteinschätzungstool ermöglicht es Organisationen, ihren Status quo in den Bereichen Organisation, Modellentwicklung und Implementierung zu analysieren. Basierend auf den Ergebnissen wird ein individueller Aktionsplan zur Qualitätssteigerung generiert.⁵⁴²

539 ExpertInnen-Interview.

540 ExpertInnen-Interview.

541 MYH 2024. www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/branschvalidering/riktlinjer [2026-01-19].

542 <https://minasidor.myh.se/kvalitetskompassen> [2026-01-19]; <https://minasidor.myh.se/kvalitetskompassen/onboarding/#onboarding-index-3> [2026-01-19].

- **Sichtbarkeit durch Newsletter:** Ein regelmäßig erscheinender Newsletter präsentiert Good-Practice-Beispiele und erreicht mittlerweile 650 AbonnentInnen, was das Vertrauen in die Branchenvalidierung bei Unternehmen und Beschäftigten stärkt.⁵⁴³

Das Projekt endete 2023 mit einer Abschlusspräsentation im Rahmen des großen Fachkräfte-Events »Skills Meetup Sweden« in Malmö.⁵⁴⁴ Ein zentrales Ergebnis ist, dass die im Projekt etablierten nationalen Hearings künftig als permanentes Instrument der MYH fortgeführt werden.⁵⁴⁵ Auch nach dem offiziellen Projektende bleibt die Unterstützung bei der Implementierung von Branchenvalidierung eine Kernaufgabe der Agentur.⁵⁴⁶

Damit sind die strukturellen Voraussetzungen geschaffen, um im folgenden Kapitel das System der Branchenvalidierung im Detail vorzustellen und anhand spezifischer Beispiele – insbesondere aus dem grünen Sektor – die praktische Anwendung zu illustrieren.

4.5.2.2 Branchenvalidierung

Schweden hat in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Branchenvalidierung systematisch auf- und auszubauen. Das Kernstück bilden dabei spezifische Validierungsmodelle, die von den relevanten Stakeholdern einer Branche – insbesondere Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenorganisationen sowie Berufsinnungen – gemeinsam entwickelt werden. Diese Modelle stellen sicher, dass genau jene Kompetenzen erfasst und anerkannt werden, die am Arbeitsmarkt aktuell am stärksten nachgefragt sind.

Organisation und Finanzierung

Das schwedische System der Branchenvalidierung basiert auf einer engen Verzahnung von staatlicher Steuerung und praxisnaher Anwendung durch die Akteure des Arbeitsmarktes.

Die übergeordnete Koordination übernimmt die Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH). Als zentrale Behörde verwaltet sie den schwedischen Qualifikationsrahmen (SeQR), sichert die Qualität der Validierungsmodelle und verteilt staatliche Fördergelder. Flankiert wird diese Arbeit durch Arbeitsförmedlingen (schwedisches PES), welches das System aktiv nutzt, um die tatsächlichen Kompetenzen von Arbeitsuchenden festzustellen und deren Integration in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen.⁵⁴⁷

⁵⁴³ ExpertInnen-Interview.

⁵⁴⁴ www.myh.se/validering-och-seqf/konferenser-och-seminarier/19-21-april-2023-skills-meetup-sweden [2026-02-17].

⁵⁴⁵ ExpertInnen-Interview.

⁵⁴⁶ MYH 2023. www.myh.se/validering-och-seqf/vara-projekt-inom-validering-och-seqf/esf-projektet-boss [2026-02-17].

⁵⁴⁷ www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/branschvalidering, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsokande/extra-stod/stod-a-o/validering> [2026-03-03].

Die inhaltliche Hoheit liegt jedoch direkt bei den Branchenakteuren, da nur so die Marktrelevanz der Zertifikate garantiert ist. Hierfür bilden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gemeinsame nationale Berufsausschüsse (Nationella yrkesnämnder). Diese Gremien definieren die spezifischen Kompetenzstandards für Berufe in Sektoren wie Technik, Umwelt oder Gesundheit und stellen sicher, dass die Validierung landesweit einheitlich anerkannt wird.⁵⁴⁸

Ein Beispiel für die Entwicklung branchenspezifischer Validierungsmodelle ist das Konsortium Schwedische Industrivalidierung (Svensk industrivalidering). Dieser Zusammenschluss von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften verfolgt das Ziel, ein nationales System für die nachhaltige und wettbewerbsfähige Güterproduktion zu etablieren.⁵⁴⁹

Die staatliche Unterstützung spielt eine katalytische Rolle: Jährlich werden zehn Millionen SEK an Fördermitteln bereitgestellt. Übergeordnetes Ziel dieser Förderung ist es, das Fachkräfteangebot zu sichern und die Kompetenzentwicklung durch einen niederschweligen Zugang zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen zu stärken.⁵⁵⁰ Die Verteilung der Mittel erfolgt über die MYH nach klaren Kriterien:

- **Kofinanzierung:** Es werden maximal 50 Prozent des Gesamtaufwandes für die Entwicklung neuer Branchenmodelle oder Qualifikationen übernommen.
- **Eigenleistung:** Den verbleibenden Teil finanzieren die Branchen selbst. Diese Eigenbeteiligung fungiert als Indikator für den tatsächlichen Bedarf und stellt sicher, dass die entwickelten Modelle eine hohe Praxisrelevanz besitzen, da die Akteure ein substantielles Interesse an einer erfolgreichen Umsetzung haben.⁵⁵¹

Ziele und Zielgruppen

Die Branchenvalidierung verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl individuelle Karrierepfade als auch unternehmensstrategische und nationale Ziele miteinander verknüpft.

Das Instrument richtet sich primär an Personen mit einschlägiger Berufserfahrung, die jedoch über keine formalen Nachweise für ihre Kompetenzen verfügen. Ebenso dient es als Sprungbrett für Beschäftigte, die sich beruflich umorientieren oder innerhalb ihrer Karriere aufsteigen möchten.⁵⁵² Ein zentraler Grundsatz ist dabei die Ergebnisoffenheit: Es ist unerheblich, wo, wann oder auf welchem Weg die Kompetenzen erworben wurden – entscheidend ist allein die nachweisbare Qualifikation.

Für Unternehmen und Organisationen fungiert die Branchenvalidierung als Werkzeug der strategischen Kompetenzentwicklung. Sie ermöglicht eine präzise Bestandsaufnahme der vor-

548 www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-arbetar-med-validering-och-branschvalidering/branschvalidering [2026-03-03].

549 <https://svenskindustrivalidering.se> [2026-02-02]; Persson 2024, Seite 15; MYH 2023, Seite 11.

550 www.myh.se/validering-och-seqf/statsbidrag-branschvalidering-och-kvalifikationer [2026-02-18].

551 www.myh.se/validering-och-seqf/statsbidrag-branschvalidering-och-kvalifikationer [2026-02-18].

552 Persson 2024, Seite 12.

handenen – sowie der bisher ungenutzten – Potenziale innerhalb der Belegschaft. Auf dieser Basis lässt sich der konkrete Entwicklungsbedarf exakt ermitteln und durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen decken.⁵⁵³

Über den betrieblichen Nutzen hinaus verfolgt Schweden mit diesem Modell auch übergeordnete wirtschaftspolitische Ziele:

- **Internationale Attraktivität:** Die detaillierte Festlegung von Kompetenzstandards soll die schwedischen Arbeitskräfte international wettbewerbsfähig machen. Dies dient nicht zuletzt dazu, ausländische und multinationale Unternehmen für den Standort Schweden zu gewinnen.
- **Branchenübergreifende Synergien:** Die Standardisierung ermöglicht eine engere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Durch die Erstellung unterschiedlicher Branchenmodelle lassen sich Qualifikationslücken effizient identifizieren und passgenaue Lösungen, wie beispielsweise spezifische Schulungsprogramme, entwickeln.⁵⁵⁴

Validierung bzw. Anerkennung beruflicher Kompetenzen

Die Branchenvalidierung steht unter der direkten Schirmherrschaft der jeweiligen Wirtschaftszweige. Obwohl die Ausgestaltung der Modelle variiert, basieren sie in der Regel auf einer Kombination aus theoretischer und praktischer Überprüfung. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein landesweit gültiges Zertifikat, das sowohl für Bewerbungen als auch für weitere Qualifizierungsschritte genutzt werden kann. Der Prozess kann dabei sowohl von Einzelpersonen als auch von Unternehmen initiiert werden.⁵⁵⁵

Ein Branchenvalidierungsmodell bildet den Weg zu einer anerkannten beruflichen Qualifikation ab. Branchen entwickeln insbesondere dann neue Qualifikationsprofile, wenn spezifische Fachkräfte fehlen. So wird sichergestellt, dass exakt jene Kenntnisse bereitgestellt werden, die für eine strategische Fachkräfteversorgung notwendig sind.⁵⁵⁶ Die Modelle bieten klare Informationen über den Ablauf, die beteiligten Prüfstellen sowie Orientierungshilfen zur Selbsteinschätzung der Erfolgsaussichten.⁵⁵⁷

Um die Transparenz und Vergleichbarkeit zu erhöhen, hat die MYH verbindliche Kriterien für die Entwicklung von Branchenmodellen festgelegt. Ein anerkanntes Modell muss:

- Innerhalb des Sektors und unter den Sozialpartnern fest etabliert sein.
- Auf einer Qualifikation mit klar definierten Lernergebnissen basieren.
- Über ein System zur Zulassung von Validierungsanbietern und fachkundigen GutachterInnen verfügen.

553 MYH 2024, Seite 14.

554 Persson 2024, Seite 14.

555 www.myh.se/validering-och-seqf/for-dig-som-vill-validera-din-kompetens/validering-for-arbete [2026-01-19].

556 <https://sobona.se/kunskap-och-verktyg/enklare-vag/verktyg/yrkesprofiler/avfallshantering-och-atervinning> [2026-02-18].

557 ExpertInnen-Interview.

- Leicht zugängliche Informationen über Prozesse und Anforderungen bieten.
- Statistische Daten für das nationale Monitoring der MYH liefern.⁵⁵⁸

Die praktische Durchführung obliegt qualifizierten Fachleuten oder Instituten, die von den Branchenverbänden autorisiert wurden. Je nach Bedarf findet die Validierung direkt am Arbeitsplatz (durch interne oder externe PrüferInnen) oder in speziellen Testzentren statt. Die Akzeptanz der Zertifikate variiert: In gut etablierten Verbänden ist sie sehr hoch, während bei neueren Branchenvalidierungsmodellen teilweise noch Überzeugungsarbeit in den Unternehmen geleistet werden muss.⁵⁵⁹

Die interaktive Branchenvalidierungskarte⁵⁶⁰ listet mittlerweile rund 30 Modelle in den verschiedensten Sektoren – von der Bau- und Elektrotechnik über das Hotelwesen bis zu Schweißtechnik. Das Angebot wächst kontinuierlich: Waren 2018 noch 61 Berufe validierbar, stieg diese Zahl bis 2022 auf 114.⁵⁶¹ Besonders hervorzuheben ist der wachsende Anteil an grünen Berufsfeldern. Hierzu zählen u. a.:

- Recycling und Abfallwirtschaft.
- Energietechnik.
- Forst- und Holzwirtschaft.
- Garten- und Landschaftsbau.
- Wasser- und Abwassermanagement.
- Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik.⁵⁶²

Validierungen können landesweit in rund 150 Testzentren absolviert werden. Ein besonders erfolgreiches Modell ist die Qualifikation »Industrietechnik BAS« (Basis-Wirtschaftsingenieurwesen/Produktionstechnik). Sie umfasst zehn essenzielle Kompetenzbereiche für die moderne Produktion, die auch schrittweise validiert werden können.⁵⁶³ Mit 2.231 durchgeführten Validierungen im Jahr 2021 war dies das am häufigsten genutzte Modell in ganz Schweden.⁵⁶⁴

Grüne Kompetenzen

Die Validierung spielt eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung des Fachkräftemangels im Zuge der Green Transition. Zwei Beispiele verdeutlichen, wie unterschiedliche Ansätze – von der

558 ExpertInnen-Interview.

559 ExpertInnen-Interview.

560 https://public.tableau.com/app/profile/anna.eriksson2510/viz/Branschvalideringskarta_17242316697280/ValideringsmodelleriSverige [2026-02-18].

561 Persson 2024, Seite 14.

562 https://public.tableau.com/app/profile/anna.eriksson2510/viz/Branschvalideringskarta_17242316697280/ValideringsmodelleriSverige [2026-02-18].

563 <https://svenskindustrivalidering.se/industrietechnik-bas> [2026-02-18].

564 MYH 2022, Seite 9.

branchenweiten Standardisierung bis hin zur unternehmensspezifischen Umschulung – diesen Wandel unterstützen.

Branchenweite Standardisierung: Das Kompetenzbüro von Sobona

Ein Beispiel für die strukturierte Entwicklung von Validierungsmodellen im kommunalen Sektor ist Sobona, die Arbeitgeberorganisation für kommunale Unternehmen. Sobona unterhält ein spezialisiertes Kompetenzbüro, das den Betrieb und die Qualitätssicherung von Branchenvalidierungs-Modellen koordiniert.⁵⁶⁵ Anfang 2024 erhielt die Organisation staatliche Fördermittel in Höhe von rund 1,6 Millionen SEK, um diese Modelle weiterzuentwickeln und zusätzliche Qualifikationen dem schwedischen Qualifikationsrahmen (SeQR) zuzuordnen.⁵⁶⁶

Besonders erfolgreich ist das Modell für Abfallmanagement und Recycling:

- **Struktur:** Es basiert auf nationalen Kompetenzstandards, die in acht Berufsprofile auf unterschiedlichen SeQR-Niveaus unterteilt sind.
- **Durchführung:** Die Validierung kann landesweit bei über 25 autorisierten Anbietern absolviert werden.⁵⁶⁷
- **Praxisbeispiel:** Das Profil »Arbeit im Recyclingmanagement« gliedert sich in neun Teilqualifikationen. Es wurde 2024 erneut auf seine Aktualität geprüft und richtet sich sowohl an BrancheneinsteigerInnen als auch an erfahrene Kräfte ohne formalen Abschluss.⁵⁶⁸

Neben der Kreislaufwirtschaft hat Sobona ähnliche Modelle für weitere zukunftsrelevante Bereiche, wie etwa den Energiesektor, etabliert.⁵⁶⁹

Unternehmensinterne Transformation: Green Steel bei SSAB

Einen anderen Weg geht das schwedische Stahlunternehmen SSAB. Im Zuge der Umstellung auf eine fossilfreie Stahlproduktion (Green Steel) müssen CO₂-Emissionen massiv reduziert werden, was völlig neue Anforderungen an die Belegschaft stellt – insbesondere im Bereich Elektrotechnik.⁵⁷⁰

Um die jahrzehntelangen Erfahrungen der Mitarbeitenden für den neuen Produktionsprozess zu nutzen, setzt SSAB auf ein internes Modell:

⁵⁶⁵ <https://sobona.se> [2026-02-18]; <https://sobona.se/kunskap-och-verktyg/enklare-vag/branschvalidering/kompetenskansliet> [2026-01-16].

⁵⁶⁶ <https://sobona.se/nyhetsrum/nyheter/2024-02-19-sobona-beviljas-statsbidrag-for-utveckling-av-branschvalidering-och-yrkesprofilering> [2026-01-16].

⁵⁶⁷ <https://sobona.se/kunskap-och-verktyg/enklare-vag/branschvalidering/valideringsmodell-for-avfallshantering-och-atervinning> [2025-01-16].

⁵⁶⁸ <https://sobona.se/kunskap-och-verktyg/enklare-vag/branschvalidering/valideringsmodell-for-avfallshantering-och-atervinning> [2026-01-16].

⁵⁶⁹ <https://sobona.se/kunskap-och-verktyg/enklare-vag/branschvalidering/valideringsmodell-for-energi> [2026-02-18].

⁵⁷⁰ www.ssab.com/sv-se [2026-02-19], www.ssab.com/de-de/fossilfrei [2026-02-19].

- **Mapping (Validierung):** Zunächst werden die vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten systematisch erfasst (Mapping), um individuelle Wissenslücken zu identifizieren.
- **SSAB Academy:** Basierend auf diesen Ergebnissen durchlaufen die Mitarbeitenden ein konzernweites Schulungsprogramm zur gezielten Umschulung.⁵⁷¹
- **Besonderheit:** Da diese Zertifikate spezifisch auf die internen Prozesse von SSAB zugeschnitten sind, ist ihre Anerkennung in anderen Unternehmen oder Branchen begrenzt.⁵⁷²

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass Validierung auch als strategisches Instrument zur Mitarbeiterbindung und zur Bewältigung unternehmensinterner Transformationsprozesse dient, selbst wenn die formale Portabilität der Zertifikate dabei in den Hintergrund rückt.

Abschließende Einschätzung

Das schwedische System der Kompetenzvalidierung hat sich von einer fragmentierten, dezentralen Initiative zu einem strategischen Eckpfeiler des lebenslangen Lernens und der Fachkräftesicherung entwickelt. Es zeichnet sich durch ein balanciertes Zusammenspiel zwischen staatlicher Rahmensetzung durch die MYH (Nationale Agentur für Höhere Berufsbildung) und einer starken operativen Autonomie der Branchen aus.⁵⁷³

Strukturelle Reife und Professionalisierung

Ein entscheidender Wendepunkt war die Validierungsverordnung 2022. Sie schuf ein einheitliches Begriffsverständnis und legte fest, dass Validierung stets die Untersuchung, Dokumentation und Bewertung der Äquivalenz zum schwedischen Qualifikationsrahmen (SeQR) umfassen muss. Durch die Darstellung von Qualifikationen in Form von Lernergebnissen wird nicht nur eine hohe Transparenz und Übertragbarkeit gewährleistet, sondern auch die Qualitätssicherung gegenüber Bildungsakteuren verbessert.⁵⁷⁴ Projekte wie »Validation Lift« und »BOSS« sowie standardisierte Werkzeuge wie der Qualitätskompass bilden heute das methodische Fundament des Systems.

Validierung als Motor der Transformation

Die Branchenvalidierung fungiert nicht als isolierte Aktivität, sondern als diagnostisches Instrument der Kompetenzentwicklung. Sie deckt gezielt Lücken auf, die durch maßgeschneiderte

571 www.ssab.com/sv-se/ssab-koncern/om-ssab/produktionsorter-i-sverige/lulea/kompetensutveckling-lulea [2026-02-19].

572 ExpertInnen-Interview.

573 ExpertInnen-Interview.

574 Persson 2024, Seite 16 f.

Schulungen geschlossen werden.⁵⁷⁵ Ihre Stärke liegt in der hohen Arbeitsmarktrelevanz, wobei sich drei zentrale Anwendungsfelder herauskristallisiert haben:

- **Fachkräftesicherung und Wirtschaftswachstum:** Validierung sichert das Angebot an qualifiziertem Personal und fördert durch die Bindung von Mitarbeitenden das nachhaltige ökonomische Wachstum.⁵⁷⁶
- **Arbeitssicherheit und Prävention:** Innovative Ansätze, insbesondere in der Transportbranche (TYA), nutzen digitale Validierungstools, um Sicherheitsdefizite (z.B. bei der Gabelstaplerbedienung) zu identifizieren. Dies führte im Rekordjahr 2024 (22.828 Validierungen insgesamt) dazu, dass allein 16.025 Fälle auf die TYA entfielen, um Verletzungsraten aktiv zu senken.⁵⁷⁷
- **Green Transition:** Das System dient als Katalysator für den ökologischen Wandel. Dies reicht von standardisierten Modellen im Recyclingmanagement (Sobona) bis hin zu Umschulungen für fossilfreien Stahl (SSAB).⁵⁷⁸

Quantitative Dynamik und Herausforderungen

Die Bedeutung der Branchenvalidierung unterstreicht ein massives Wachstum: Von 3.595 Validierungen im Jahr 2015 stieg die Zahl kontinuierlich an und erreichte 2024 mit 22.828 Fällen einen historischen Höchststand.⁵⁷⁹ Trotz dieses Erfolges steht das System vor signifikanten Hürden:

- **Ressourcen und KMU:** Viele kleine und mittlere Unternehmen scheuen den organisatorischen Aufwand für komplexe Strukturen. Zudem führen weltpolitische Unsicherheiten aktuell zu einer Investitionszurückhaltung.
- **Kommunikation und Kapazität:** Die Bekanntheit bei Einzelpersonen ist noch ausbaufähig. Gleichzeitig setzt die sprunghaft gestiegene Nachfrage in Mangelberufen des grünen Sektors (z.B. Forstwirtschaft) die bestehenden Strukturen unter Druck.
- **Evidenz:** Da viele Reformen erst in den letzten fünf Jahren wirksam wurden, fehlen noch Langzeitstudien über die breiten gesellschaftlichen Auswirkungen der neuen Rechtslage.

Eine strategische Win-Win-Situation

Schweden verfügt über ein hochgradig adaptives Validierungssystem, das als internationales Good-Practice-Beispiel gelten kann. Die Integration non-formaler Qualifikationen in den

⁵⁷⁵ Persson 2024, Seite 16.

⁵⁷⁶ <https://sobona.se/nyhetsrum/nyheter/2024-02-19-sobona-beviljas-statsbidrag-for-utveckling-av-branschvalidering-och-yrkesprofilering> [2026-02-18] sowie ExpertInnen-Interview.

⁵⁷⁷ [www.tya.se/om-oss/nyheter/validering-bidrar-till-tryggare-arbetsmiljo](https://tya.se/om-oss/nyheter/validering-bidrar-till-tryggare-arbetsmiljo) [2026-02-18] sowie ExpertInnen-Interview.

⁵⁷⁸ <https://sobona.se/nyhetsrum/nyheter/2024-02-19-sobona-beviljas-statsbidrag-for-utveckling-av-branschvalidering-och-yrkesprofilering> [2026-02-18] sowie ExpertInnen-Interview.

⁵⁷⁹ Persson 2024, Seite 23, sowie ExpertInnen-Interview.

SeQR und die gezielte Förderung grüner Kompetenzen machen das Land fit für den modernen Arbeitsmarkt. Um eine vollständige Marktdurchdringung zu erreichen, müssen die Kommunikation intensiviert und Barrieren für KMU weiter abgebaut werden. Validierung ist in Schweden kein rein administrativer Akt mehr, sondern ein dynamisches Instrument der wirtschaftlichen Zukunftsgestaltung.

5 Validierung als Motor der Green Transition: Synthese und Ausblick

Die ökologische Transformation der Arbeitswelt erfordert eine schnelle und flexible Mobilisierung von Fachkräften. Basierend auf einer Synthese theoretischer Grundlagen und internationaler Good-Practice-Beispiele aus Irland, Deutschland, Großbritannien, Belgien (Föderation Wallonien-Brüssel) und Schweden wird im folgenden Kapitel aufgezeigt, wie die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen nicht nur die individuelle Karriereplanung stärkt, sondern auch Betrieben und der Arbeitsmarktverwaltung (PES) als Hebel gegen den Fachkräftemangel dient. Abschließend werden konkrete Handlungsempfehlungen für das AMS Österreich abgeleitet, um die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen und den Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft (Green Economy) proaktiv zu gestalten.

5.1 Die grüne Transformation als Kompetenzherausforderung: Eine Synthese internationaler Validierungsmodelle

Die ökologische Wende der Arbeitswelt erfordert keine völlig neue Belegschaft, sondern eine tiefgreifende Anpassung der vorhandenen Fähigkeiten. Die Analyse der Good-Practice-Beispiele aus Irland, Deutschland, Großbritannien, Belgien (Föderation Wallonien-Brüssel) und Schweden zeigt, dass Validierung ein entscheidender Ansatz sein kann, um diesen Wandel zeitnah und sozial verträglich zu gestalten.

Strategische Ausrichtung: Green Skills als neue Normalität

Ein roter Faden durch die erfolgreichsten Modelle ist die Abkehr von der Vorstellung, Green Skills seien ein isoliertes Fachwissen für SpezialistInnen. Stattdessen werden sie zunehmend als transversale Basiskompetenzen verstanden, die in alle Wirtschaftsbereiche diffundieren.

- **Irland** demonstriert mit dem Programm »Skills to Advance« und den regionalen Education and Training Boards (ETBs), wie Klimaziele z.B. in greifbare berufliche Mikroqualifika-

tionen übersetzt werden. Hier wird der grüne Übergang direkt mit der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit von KMUs verknüpft, wobei abstrakte Strategien wie »Green Skills 2030« in zertifizierte Lerneinheiten (Credits) überführt werden.

- **UK** verfolgt einen stark sektoralen, aber hochgradig agilen Ansatz. Institutionen wie das CITB (Construction Industry Training Board) definieren Standards für nachhaltiges Bauen, während spezialisierte Stellen wie LCL Awards die technologische Speerspitze – etwa Wärmepumpentechnik und Photovoltaik – abdecken. Hier wird die grüne Agenda direkt in die operative Zertifizierung auf der Baustelle integriert, was die Anpassungsfähigkeit der Bauwirtschaft massiv erhöht.
- **Deutschland** nutzt das neue Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVa-DiG), um grüne Kompetenzen systematisch im nationalen System zu verankern. Durch die Einbeziehung der Landwirtschaftskammern und handwerklicher Umweltberufe wird sichergestellt, dass PraktikerInnen der Energiewende eine offizielle Bestätigung ihrer Fähigkeiten erhalten.
- **Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel)** integriert ökologische Kriterien fest in alle Standard-Referenzrahmen der Kompetenzvalidierung. Damit wird Nachhaltigkeit zum integralen Bestandteil jeder beruflichen Handlungsfähigkeit, unabhängig von der Branche.
- **Schweden** nutzt die Branchenvalidierung als Motor für den industriellen Umbruch. Dies reicht von standardisierten Modellen im Recyclingmanagement bis hin zu massiven Umschulungsprogrammen für die Produktion von fossilfreiem Stahl (Green Steel). Validierung wird hier als diagnostisches Instrument eingesetzt, um gezielt die Lücken zu schließen, die für die grüne industrielle Revolution nötig sind.

Validierung als Instrument der Just Transition

Ein zentraler Aspekt der untersuchten Beispiele ist die soziale Komponente. Validierung verhindert, dass erfahrene Fachkräfte in einer sich wandelnden Wirtschaft abgehängt werden.

In Großbritannien adressiert der Energy Skills Passport ein klassisches Strukturproblem: Er fungiert als Übersetzungsdienst, um das hochspezialisierte Know-how von Beschäftigten aus dem fossilen Öl- und Gassektor für die Branche der erneuerbaren Energien (z. B. Offshore-Windkraft) nutzbar zu machen. Dies verhindert teure Fehlqualifizierungen und sichert wertvolles Erfahrungswissen.

In Irland und Belgien steht zudem der Abbau von Barrieren im Vordergrund. Die Kostenfreiheit der Verfahren für (formal) Geringqualifizierte stellt sicher, dass Validierung als Motor für den sozialen Aufstieg funktioniert und nicht an finanziellen Hürden scheitert.

Strukturvergleich der Ansätze

Die folgende Tabelle stellt die länderspezifischen Charakteristika gegenüber und zeigt die unterschiedlichen Wege zur Erreichung vergleichbarer Ziele auf.

Tabelle 5-1: Überblick zu Good-Practice-Beispielen: Green Skills und Validierung

Land	Steuerungsmodell	Kernfokus Green Skills	Validierungsmethode	Besonderheit
Irland	Dezentral über 16 ETBs; staatlich gefördert	Mikroqualifikationen; Fokus auf KMU und Nachhaltigkeit	Lernerorientierung, Portfolios und Coaching	Vollständige Kostenübernahme für Niveaus 4/5
Deutschland	Gesetzlich via Kammern (IHK / HWK / LWK) mit Unterstützung der Validierungsstelle	Handwerkliche Umweltberufe	Gleichwertigkeitsprüfung durch ExpertInnen	Rechtsanspruch auf Validierung seit 2025
UK	Branchengesteuert; regulatorisch durch Ofqual	Sektorale Tiefe (PV, Wärme, Offshore-Wind)	Portfolios, Fachgespräche und On-Site Assessments	Energy Skills Passport für Sektorwechsel
Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel)	Zentrales Steuerungsorgan (CVDC)	Berücksichtigung von grünen transversalen Kompetenzen bei allen Berufen	Realistische Arbeitssimulationen	Verknüpfung mit Gehaltsanreizen im öffentlichen Dienst
Schweden	Staatliche Förderung und zentrale Koordinierung (MYH); starke Branchenautonomie	Fokus auf industrielle Transformation und Recycling	SeQR-basierte Lernergebnisbewertung	Langjährige Validierungserfahrungen, breites Validierungsangebot

Quelle: eigene Darstellung.

Die vergleichende Gegenüberstellung in der obigen Tabelle verdeutlicht, dass es keinen Einheitsweg zur Validierung grüner Kompetenzen gibt. Vielmehr haben die untersuchten Länder Modelle entwickelt, die tief in ihren jeweiligen nationalen Bildungs- und Wirtschafts-traditionen verwurzelt sind. Drei zentrale Differenzierungsmerkmale lassen sich dabei identifizieren:

1. Die Steuerung: Staatliche Rahmensetzung versus Branchenspezifikation

Ein wesentlicher Unterschied liegt im Grad der Zentralisierung. Während Deutschland und Belgien auf starke gesetzliche Rahmenbedingungen und zentrale Steuerungsorgane (wie das BVaDiG oder das CVDC) setzen, um landesweit einheitliche Validierungsstandards zu garantieren, werden in Schweden für jede Branche eigene Validierungsmodelle entwickelt, die an die jeweiligen Bedürfnisse der Branche angepasst sind; auch Großbritannien vertraut auf die Agilität der Branchen und die Industrieverbände definieren selbst, welche Green Skills aktuell benötigt werden. Dies führt zu einer extrem hohen Reaktionsgeschwindigkeit auf technologische Neuerungen, erfordert aber, wie es das Beispiel Schweden zeigt, kontinuierliche Anstrengungen bei der übergeordneten Qualitätssicherung durch nationale Agenturen.

2. Die Methodik: Von der Simulation zur Portfolio-Prüfung

Auch in der Art und Weise, wie Kompetenzen nachgewiesen werden, zeigen sich spannende Unterschiede:

- **Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel):** Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel) sticht durch den Einsatz realistischer Arbeitssimulationen hervor, was besonders nieder-

schwellig ist, da keine umfangreiche schriftliche Dokumentation durch die Teilnehmenden nötig ist.

- **Irland und United Kingdom (UK):** Irland und UK nutzen verstärkt Portfolio-Ansätze und Coaching. Hier wird die berufliche Biographie systematisch aufgearbeitet, was die Reflexionsfähigkeit der Lernenden stärkt.
- **Deutschland:** In Deutschland steht die Gleichwertigkeitsprüfung durch erfahrene, fachspezifische Prüfpersonen im Vordergrund, die sicherstellen, dass die non-formal und informell erworbenen Fähigkeiten exakt dem Referenzberuf des dualen Systems entsprechen.
- **Schweden** setzt zumeist auf eine Kombination aus theoretischer und praktischer Überprüfung, wobei dies je nach Branche unterschiedlich ausgestaltet sein kann. So kann die praktische Prüfung in Unternehmen oder Validierungszentren stattfinden.

3. Die strategische Verknüpfung mit Green Skills

Besonders hervorzuheben ist, wie unterschiedlich die grüne Dimension integriert wird. Irland nutzt Mikroqualifikationen als flexible Bausteine, um v.a. KMU-Mitarbeitende punktgenau für Nachhaltigkeitsthemen zu zertifizieren. Im Gegensatz dazu verfolgt Großbritannien einen sehr technischen, zertifikatszentrierten Weg, bei dem die Validierung als Eintrittskarte für spezifische Märkte (wie den Wärmepumpensektor) dient. Belgien wählt den integrativen Weg: Hier werden transversale grüne Kompetenzen zum Standard für alle Validierungsverfahren erhoben, was eine flächendeckende ökologische Transformation der Arbeitswelt fördert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Good-Practice-Beispiele ein Kontinuum aufzeigen: von inklusiven, sozialpolitisch motivierten Systemen (Belgien, Irland), die den sozialen Aufstieg forcieren, bis hin zu hochgradig effizienten, wirtschaftsgetriebenen Modellen (UK, Schweden), die primär der schnellen Schließung von Fachkräftelücken in Schlüsseltechnologien dienen. Deutschland positioniert sich hierbei als Vermittler, der durch den neuen Rechtsanspruch versucht, sowohl soziale Teilhabe als auch wirtschaftliche Standards unter einem Dach zu vereinen.

Qualitätssicherung und Marktakzeptanz

Damit die Anerkennung grüner Kompetenzen Wirkung entfaltet, müssen die Zertifikate am Arbeitsmarkt eine hohe Glaubwürdigkeit besitzen.

In Deutschland garantiert die Servicestelle Validierung durch bundeseinheitliche Standards, dass ein Zertifikat in Bayern denselben Wert hat wie in Hamburg. Dies ist entscheidend für die Akzeptanz durch Arbeitgeber und Tarifpartner.

In Großbritannien setzt LCL Awards auf den so genannten »Goldstandard«: Die Anforderungen für eine Validierung sind exakt identisch mit jenen einer klassischen Ausbildung.

Dies nimmt Unternehmen die Sorge vor einer Entwertung von Abschlüssen und schafft die notwendige Sicherheit für Investitionen in neue grüne Technologien.

In Schweden arbeitet die Schwedische Nationale Agentur für Höhere Berufsbildung (MYH) seit vielen Jahren intensiv an der Entwicklung und Verbreitung von transparenten und nachvollziehbaren Qualitätsstandards für die Validierung, um deren Anerkennung und das Vertrauen in entsprechende Verfahren zu erhöhen.

Der Weg zum »Fast-Track« der Fachkräftesicherung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kombination aus flexiblen Lernwegen (z.B. Mikroqualifikationen) und robusten Validierungsverfahren das Rückgrat einer klimaneutralen Wirtschaft bildet. Die untersuchten Beispiele zeigen, dass ein erfolgreiches System folgende Bedingungen erfüllen muss:

- **Niederschwelligkeit:** Es muss niederschwellig sein (Kostenfreiheit, Coaching, regionale Nähe).
- **Rechtssicherheit:** Es muss rechtssicher sein (Gleichwertigkeit zu formalen Abschlüssen, klare gesetzliche Basis).
- **Agilität:** Es muss agil auf technologische und regulatorische Änderungen reagieren.
- **Transparenz:** Es muss transparent sein (gezielte Informationsvermittlung für Unternehmen und Arbeitskräfte, aktive Aufklärung über Validierungswege).

Die Good-Practice-Beispiele zeigen durch unterschiedliche Wege auf, wie Validierung vom Nischenprodukt zum zentralen Motor der Beschäftigungspolitik aufsteigen kann, indem sie die individuelle Lebensleistung wertschätzt und gleichzeitig den Bedarf der Wirtschaft an Green Skills effizient deckt.

5.2 Nutzen und Wirkungsweisen der Validierung

Die Zusammenführung der theoretischen Grundlagen, der österreichischen Bestandsaufnahme und der internationalen Good-Practice-Beispiele verdeutlicht, dass die Validierung non-formalen und informellen Lernens weit mehr als ein administratives Ersatzinstrument für formale Abschlüsse ist. Sie kann als strategischer Hebel für die individuelle Karriereplanung, die betriebliche Personalentwicklung und die gesamtwirtschaftliche Transformation fungieren.

Der Nutzen für das Individuum: Sichtbarkeit und Empowerment

Der primäre Vorteil für die Einzelperson liegt in der Sichtbarmachung unsichtbarer Kompetenzen. Validierung transformiert jahrelange Praxiserfahrung in einen offiziell anerkannten Beleg der beruflichen Handlungsfähigkeit.

- **Karriereentscheidungen und Mobilität:** Die Identifikation dessen, was eine Person kann (und was nicht), erleichtert fundierte Karriereentscheidungen. In Deutschland führt eine festgestellte vollständige Vergleichbarkeit dazu, dass die betroffene Person rechtlich so gestellt wird, als verfüge sie über den entsprechenden Berufsabschluss. Dies eröffnet nicht nur den Zugang zu höheren beruflichen Fortbildungsstufen (z. B. Bachelor Professional), sondern erfüllt auch die gesetzliche Voraussetzung für die fachliche Eignung zur Ausbildung von Lehrlingen. Ein formaler Abschluss als Nachweis der Fachkenntnisse ist damit nicht mehr zwingend erforderlich, um im Betrieb als AusbilderIn tätig zu sein.
- **Verkürzung von Ausbildungszeiten:** Ein wesentlicher ökonomischer und individueller Vorteil der Validierung liegt in der Vermeidung redundanter Lernschleifen. Die internationalen Erfahrungen – insbesondere aus Irland und Schweden – zeigen, dass durch die gezielte Anrechnung bereits vorhandener Kompetenzen die formale Ausbildungszeit deutlich verkürzt werden kann. Diese Zeitersparnis stellt einen kritischen Erfolgsfaktor für die ökologische Transformation dar: Sie macht den Umstieg in neue, grüne Berufsfelder – wie etwa die Qualifizierung zur WindradtechnikerIn – insbesondere für Personen über 40 Jahren mit familiären Verpflichtungen erst finanziell und zeitlich realisierbar, da der Weg zum Berufsabschluss deutlich gestrafft wird.
- **Psychologische Effekte:** Die formale Anerkennung stärkt das Selbstbewusstsein und die Glaubwürdigkeit in Bewerbungsgesprächen. Dennoch ist der Nutzen oft erst zeitverzögert greifbar, da Validierung häufig Teil einer längeren Interventionskette (z. B. Coaching, Nachqualifizierung) ist.

Der betriebliche Nutzen: Personalentwicklung und Bindung

Für Unternehmen bietet die Validierung ein Instrumentarium, um dem Fachkräftemangel proaktiv zu begegnen und interne Potenziale zu heben.

- **Personalentwicklungstool:** Betriebe nutzen Validierungsverfahren, um den Ist-Stand ihrer Belegschaft präzise zu ermitteln und gezielte Weiterbildungsstrategien (Up- und Reskilling) abzuleiten.
- **MitarbeiterInnenmotivation und -bindung:** Entgegen der Sorge vieler Arbeitgeber, validierte Fachkräfte könnten das Unternehmen verlassen, zeigt die Praxis, dass die Investition in die Zertifizierung als hohe Wertschätzung wahrgenommen wird und die Betriebstreue eher steigert.
- **Wettbewerbsvorteile:** Zertifiziertes Personal ermöglicht Unternehmen die Teilnahme an Ausschreibungen und den Nachweis von Qualitätsstandards, was insbesondere in der Green Economy (z. B. bei staatlichen Förderprogrammen für erneuerbare Energien) entscheidend ist.

Nutzen aus Sicht der Arbeitsmarktverwaltung (PES)

Die Einbindung der Validierung in die Prozesse öffentlicher Arbeitsmarktverwaltungen zeigt positive Beschäftigungseffekte.

- **Beschäftigungseffekte und Bildungsprogression:** Daten des belgischen CVDC (Consortium de Validation des Compétences) belegen die Wirksamkeit des Instruments für die Arbeitsmarktintegration: Über 50 Prozent der arbeitslosen TeilnehmerInnen verzeichnen nach einer Validierung eine messbare Verbesserung ihrer Situation.⁵⁸⁰ Dieser positive Impact umfasst neben der direkten Arbeitsaufnahme auch den Einstieg in verkürzte Fachausbildungen, da die validierten Teilkompetenzen formal auf Lehrgänge angerechnet werden und so den Weg zum vollen Berufsabschluss ebnen.
- **Effektivere Vermittlung:** Pilotprojekte zeigen, dass Validierung als Clearingtool dient: Das PES erkennt schneller, welche Nachqualifizierung wirklich nötig ist, anstatt Personen in redundante Standardkurse zu schicken.
- **Herausforderungen in der Praxis:** Sprachbarrieren bleiben ein Hindernis für die breite Anwendung bei MigrantInnen; zudem verringert ein robuster Arbeitsmarkt (Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel) bei manchen Zielgruppen den Anreiz, ein aufwendiges Verfahren zu durchlaufen, da sie auch ohne Zertifikat Arbeit finden.

Zusammenfassend ist die Validierung ein entscheidender Motor für die Green Transition. Sie ermöglicht es, Fachkräfte aus schrumpfenden Industrien (z. B. Öl / Gas) hocheffizient für grüne Zukunftssektoren (z. B. Windenergie) umzuschulen, indem auf dem bereits vorhandenen Wissen aufgebaut wird, anstatt bei null anzufangen.

5.3 Übergreifende Erfolgsfaktoren

Die Untersuchung der Systeme in Irland, Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel) und Schweden zeigt, dass eine wirksame Validierung im Kontext der Green Transition auf vier zentralen Säulen basiert:

1. Strategische Verankerung und politische Kohärenz

Erfolgreiche Modelle zeichnen sich durch eine direkte Kopplung von Klimazielen mit dem Bildungssystem sowie die Schaffung verbindlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen für die Validierung aus.

⁵⁸⁰ Validation des Compétences 2024b.

- **Beispiel Irland:** Die Strategie »Green Skills 2030« übersetzt den nationalen Klimaplan direkt in Bildungsaufträge für die regionalen ETBs.
- **Beispiel Deutschland:** Der geschaffene Rechtsanspruch auf Validierung durch das BVaDiG stellt sicher, dass die Anerkennung kein Nischenprojekt bleibt, sondern ein hoheitliches Regelinstrument wird.

2. Agilität durch modulare Zertifizierung (Stackability)

Angesichts des hohen Tempos des technologischen Wandels ist die Anerkennung kleiner Kompetenzbausteine (Micro-Credentials) effizienter als der Abschluss einer gesamten Berufsqualifikation.

- **Beispiel Irland:** Einsatz von Mikroqualifikationen (z.B. »Kreislaufwirtschaft am Arbeitsplatz«), die als stapelbare Lernblöcke (Stackable Credentials) einen flexiblen Bildungsweg ermöglichen.
- **Beispiel Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel):** Das CVDC vergibt Kompetenztitel für spezifische Teilbereiche eines Berufs (z.B. »Baumschnitt« bei BaumkletterInnen), was die unmittelbare Beschäftigungsfähigkeit erhöht.
- **Beispiel Schweden:** Auch hier ist ein modularer Ansatz etabliert; es besteht die Möglichkeit, zunächst gezielt Teilbereiche validieren und zertifizieren zu lassen und so schrittweise eine anerkannte berufliche Qualifikation zu erwerben.

3. Marktnahe Validierung und Branchenhoheit

Die Akzeptanz von Validierungszertifikaten bei Arbeitgebern steigt massiv, wenn die Wirtschaft die Standards selbst definiert.

- **Beispiel Schweden:** Die Branchenvalidierung erfolgt unter inhaltlicher Hoheit der Sozialpartner. Standards werden gemeinsam von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften festgelegt, was maximale Praxisrelevanz garantiert.
- **Beispiel Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel):** Auch hier sind die Sozialpartner sowie alle relevanten Branchenakteure direkt in die Entwicklung der Validierungsangebote des CVDC involviert, um eine hohe Marktconformität sicherzustellen.
- **Beispiel UK:** Der Energy Skills Passport ermöglicht den digitalen Kompetenztransfer zwischen Industriezweigen (z.B. von Öl/Gas zu Windenergie) und wird direkt von Industrieverbänden wie RenewableUK getragen.

4. Methodische Vielfalt und Barrierefreiheit

Um (formal) geringqualifizierte Zielgruppen zu erreichen, müssen Hürden (finanziell, bürokratisch, räumlich) konsequent abgebaut werden.

- **Finanzielle Freiheit (Irland):** Im ETB Limerick and Clare ist das Validierungsverfahren für TeilnehmerInnen vollständig kostenlos, um soziale Selektivität zu verhindern.
- **Validierung am Arbeitsplatz (Schweden/ UK):** Durch On-Site Assessments oder digitale Selbsteinschätzungstools (wie den Qualitätskompass in Schweden) findet die Kompetenzfeststellung dort statt, wo das Wissen erworben wurde.

Tabelle 5-2: Überblick zu den unterschiedlichen Ansätzen der analysierten Länder bzw. den Good-Practice-Beispielen

Land	Zentraler Ansatz	Stärken für die Green Transition	Übertragbarkeit / Impulse für das AMS
Irland	Strategisch-flexibel	Enge Verzahnung von Klimazielen (»Green Skills 2030«) mit Bildungsangeboten. Fokus auf kurze, zertifizierte Mikroqualifikationen	Modulares Lernen: Einführung von stapelbaren grünen Minizertifikaten in bestehende AMS-Maßnahmen
Deutschland	Systemisch-gesetzlich	Rechtsanspruch auf Validierung für über-25-jährige Personen (BVA DiG), auch für grüne duale Berufe (z. B. Umwelttechnologie)	Standardisierung: Schaffung klarer, rechtssicherer Bewertungsraster für ökologische Kompetenzen in Facharbeiterberufen
Belgien (Föderation Wallonie-Brüssel)	Institutionell-zentralisiert	Zentrale Steuerung (CVDC). Grüne Kompetenzen werden als verpflichtende transversale Kriterien in fast alle Berufe eingebettet (z. B. Abfallvermeidung in der Gastronomie)	Transversale Integration: ökologische Mindeststandards als fixer Bestandteil jeder Kompetenzfeststellung, nicht nur in grünen Berufen
UK	Pragmatisch-industrienah	Energy Skills Passport für den schnellen Wechsel zwischen Branchen (z. B. von Öl zu Windkraft). On-Site Assessments zur Validierung direkt am Arbeitsplatz	Branchenmobilität: digitale Kompetenzpässe zur Sichtbarmachung übertragbarer Fähigkeiten für QuereinsteigerInnen in die Green Economy
Schweden	Dezentrale Branchen-validierung	Sozialpartner (Gewerkschaften / Arbeitgeber) definieren Standards für grüne Berufe gemeinsam. Hohe Marktakzeptanz durch starke Praxisorientierung	Sozialpartner-Dialog: verstärkte Einbindung der Fachverbände bei der Entwicklung von Validierungsangeboten zu Green Skills für den österreichischen Arbeitsmarkt

Quelle: eigene Darstellung.

Die in Tabelle oben zusammengefassten internationalen Erfahrungen verdeutlichen, dass kein Land auf ein isoliertes Standardverfahren setzt. Vielmehr resultiert der Erfolg aus der synergetischen Verknüpfung von rechtlichen Rahmenbedingungen, branchenspezifischer Expertise und flexiblen Prüfungsmethoden. Während Länder wie Deutschland und Belgien die institutionelle Verankerung betonen, liefern insbesondere das Vereinigte Königreich und Irland wertvolle Impulse für die operative Gestaltung.

Für die österreichische Arbeitsmarktpolitik lässt sich daraus ableiten, dass eine bloße Anpassung bestehender Formate nicht ausreicht, um die Dynamik der ökologischen Transformation abzubilden. Vielmehr bedarf es einer methodischen Neuausrichtung, die Agilität und Praxisnähe in den Mittelpunkt stellt. Die folgenden Abschnitte konkretisieren diese notwendigen Transformationsschritte entlang zentraler Gestaltungsfelder.

Modularisierung und Stackability von Qualifikationspfaden

Die Synthese der internationalen Praxisbeispiele verdeutlicht, dass eine erfolgreiche Validierung grüner Kompetenzen eine Abkehr von starren, rein abschlussorientierten Prüfungslagen erfordert. Für die österreichische Landschaft ergibt sich daraus die Notwendigkeit, das bestehende System der Kompetenzfeststellung, um agile und arbeitsmarktnahe Komponenten zu erweitern. Ein zentraler Hebel liegt in der konsequenten Modularisierung von Qualifikationspfaden. Anstatt v.a. den vollen Lehrabschluss als Zielmarke zu definieren, sollten – analog zum irischen Modell der Mikroqualifikationen oder den belgischen Kompetenztiteln – verwertbare Teilzertifikate etabliert werden. Diese stapelbaren Nachweise ermöglichen es insbesondere (formal) Geringqualifizierten und UmsteigerInnen, zeitnah sichtbare Erfolge am Arbeitsmarkt zu erzielen und ihre grüne Handlungsfähigkeit schrittweise aufzubauen. Dabei wird die Hürde einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung umgangen.

Entscheidend für den Erfolg ist dabei – wie die Praxis in Belgien, Irland und Schweden zeigt –, dass gezielt solche Mikroqualifikationen angeboten werden, die eine hohe Arbeitsmarktrelevanz aufweisen. Durch diese Konzentration auf unmittelbar verwertbare Kompetenzen wird sichergestellt, dass die Qualifikationsbausteine nicht nur formalen Wert besitzen, sondern direkt in eine nachhaltige Beschäftigung führen.

Prozessintegrierte Validierung und digitale Diagnostik

Methodisch legt die internationale Analyse nahe, die Validierung stärker in den realen Arbeitsprozess zu integrieren. Während in Österreich derzeit oft schulnahe Prüfsettings dominieren, zeigen die britischen On-Site Assessments, wie durch eine systematische Beobachtung am Arbeitsplatz valide Kompetenznachweise erbracht werden können. Für das AMS und seine Bildungsträger bedeutet dies eine Chance zur Weiterentwicklung: Validierung könnte verstärkt als begleitendes Diagnoseinstrument während betrieblicher Praktika oder Placement-Stiftungen eingesetzt werden. Durch den Einsatz digitaler Unterstützungstools, so etwa Apps zur Selbst- und Fremdeinschätzung, ließe sich der Dokumentationsaufwand reduzieren und die Transparenz über den Lernfortschritt für alle Beteiligten – Teilnehmende, Betriebe und AMS-BeraterInnen – massiv erhöhen.

Explizite Zertifizierung transversaler Green Skills

Ein weiterer wesentlicher Transformationsschritt betrifft die Sichtbarmachung transversaler grüner Kompetenzen. Da die ökologische Transformation nahezu alle Berufsfelder betrifft, reicht eine Fokussierung auf rein technische Green Skills nicht aus. In Anlehnung an das belgische Beispiel der transversalen Kompetenzen sollten ökologische Grundhaltungen wie Umweltbewusstsein, Nachhaltigkeit oder Kreislaufwirtschaft als obligatorische Bestandteile in alle Validierungsstandards aufgenommen werden. Damit diese Kompetenzen jedoch am

Arbeitsmarkt einen realen Wert erhalten, müssen sie auf den ausgestellten Zertifikaten explizit ausgewiesen werden. Eine bloße implizite Mitprüfung, wie sie teilweise in Deutschland praktiziert wird, verschenkt das Potenzial, Fachkräfte gezielt für die spezifischen Anforderungen der Green Economy zu positionieren.

Kooperation und Austausch mit den Sozialpartnern

Schließlich erfordert die Transformation eine neue Qualität der Kooperation zwischen Bildungsforschung, Arbeitsmarktverwaltung und Wirtschaft. Die schwedische Branchenvalidierung illustriert eindrucksvoll, dass die Akzeptanz von Validierungsergebnissen untrennbar mit der Einbindung der Sozialpartner verknüpft ist. Der Erfolg fußt dabei auf einem iterativen Dialogprinzip: Dem kontinuierlichen Austausch mit den Stakeholdern folgt die gemeinsame Entwicklung von Standards, die anschließend in einer ständigen Feedbackschleife mit der Praxis verfeinert werden.

Für Österreich empfiehlt es sich daher, die Entwicklung grüner Validierungsraaster nicht als rein akademischen oder administrativen Prozess zu führen, sondern Branchenverbände und Betriebe konsequent als ArchitektInnen der Standards zu begreifen – wie es bereits bei der Entwicklung der HBB-Qualifikationen erprobt wird.

Ein entscheidender, oft unterschätzter Erfolgsfaktor in Schweden, Belgien und Deutschland ist zudem die gezielte Wissensvermittlung und Vernetzung. Da Unternehmen im Tagesgeschäft oft keine Ressourcen für komplexe Recherche haben, ist die Aufbereitung vorgefertigter Informationen essenziell. Eine zentrale Anlaufstelle könnte hierbei als Drehscheibe fungieren, um den Austausch zu moderieren und Validierungsangebote proaktiv an EndnutzerInnen (Unternehmen, Einzelpersonen, Arbeitsmarktservice) zu kommunizieren. Nur wenn Informationen die Akteure barrierefrei erreichen und Unternehmen darauf vertrauen können, dass ein validiertes Profil exakt die benötigten Greening-Fähigkeiten widerspiegelt, wird die Validierung zum echten Motor für die Fachkräftesicherung und die ökologische Wende.

Potenziale und Barrieren für (formal) gering- bis mittelqualifizierte Personen

Für die Kernzielgruppe der (formal) gering- bis mittelqualifizierten Personen stellt die Validierung ein ambivalentes Instrument dar, das sowohl erhebliche Aufstiegschancen als auch spezifische Zugangshürden birgt. Ein wesentlicher Vorteil liegt in der formalen Anerkennung von Kompetenzen, die oft über Jahrzehnte hinweg in der Praxis erworben wurden, ohne jemals durch ein offizielles Zertifikat dokumentiert worden zu sein. Diese Sichtbarmachung fungiert als psychologischer und ökonomischer Türöffner: Die betroffenen Personen gewinnen an Selbstbewusstsein und Glaubwürdigkeit in Bewerbungsprozessen, was ihre Verhandlungsposition am Arbeitsmarkt stärkt. Insbesondere im Kontext der ökologischen Transformation ermöglicht die Validierung dieser Gruppe den Umstieg in krisensichere Green Jobs, ohne dass sie erneut langwierige, rein schulische Ausbildungsgänge von Grund

auf durchlaufen müssen. Das irische Modell zeigt, dass durch die Anerkennung von Vorkenntnissen die Ausbildungszeiten deutlich reduziert werden können, was eine Qualifizierung neben familiären und finanziellen Verpflichtungen für diese Zielgruppe überhaupt erst realisierbar macht.

Dennoch darf nicht übersehen werden, dass die Validierung für (formal) gering qualifizierte Personen auch erhebliche Barrieren bergen kann. Ein zentrales Problem ist die oft hohe Anforderung an die schriftliche Ausdrucksfähigkeit und Reflexionskompetenz, insbesondere bei der Erstellung von Portfolios. Für Personen, die bereits negative Erfahrungen im Bildungssystem gesammelt haben, können standardisierte Prüfungssettings oder komplexe Selbsteinschätzungsverfahren einschüchternd wirken und zu hohen Abbruchquoten führen. Zudem stellen die Kosten für Verfahren, sofern keine vollständige öffentliche Förderung besteht, eine soziale Barriere dar, die genau jene Personen ausschließt, die am stärksten von einer Zertifizierung profitieren würden. Auch sprachliche Hürden sind ein kritischer Faktor: Wie Pilotprojekte der deutschen Bundesagentur für Arbeit zeigen, scheitern viele motivierte KandidatInnen nicht an ihrem praktischen Können, sondern an den fachsprachlichen Anforderungen der theoretischen Assessment-Teile.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Validierung für (formal) gering- bis mittelqualifizierte Personen nur dann ein wirksames Instrument zur Fachkräftesicherung ist, wenn sie durch niederschwellige Beratung, Mentoring und eine vollständige finanzielle Absicherung flankiert wird. Ohne diese begleitende Unterstützung besteht die Gefahr, dass die Validierung – statt Durchlässigkeit zu fördern – lediglich bestehende Bildungsbenachteiligungen zementiert, indem sie nur jene erreicht, die bereits über ein gewisses Maß an formalsprachlicher Kompetenz und Orientierungswissen verfügen.

5.4 Konkrete Handlungsempfehlungen für das AMS Österreich

Die Analyse der aktuellen Situation in Österreich verdeutlicht ein beachtliches Ausbau- und Gestaltungspotenzial im Bereich der Kompetenzvalidierung. Während bestehende Initiativen bereits wertvolle Ansätze – etwa in spezifischen Regionen oder Fachbereichen – verfolgen, eröffnet sich nun die Chance, diese zu einem flächendeckenden und branchenübergreifenden Gesamtsystem weiterzuentwickeln.

Die Etablierung einheitlicher Validierungs- und Qualitätsstandards bietet die Möglichkeit, eine neue Durchgängigkeit in der Bildungslandschaft zu schaffen. Mit Blick auf die EU-Ratsempfehlung zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens⁵⁸¹ befindet sich Österreich an einer entscheidenden Weichenstellung: Wir können nun gezielt von den Good-Practice-Modellen anderer europäischer Länder lernen, um ein rechtssicheres und praxisnahes System

581 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [2025-11-04].

zu implementieren, das den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes sowie den Klimazielen gerecht wird.

Gleichzeitig hat die Analyse der grünen Initiativen in Österreich das vielfältige Angebot an Verbänden und Interessensgemeinschaften sichtbar gemacht. Dies unterstreicht das rege Interesse der Wirtschaft, grüne Innovationen aktiv voranzutreiben.

Im Hinblick auf das Zusammenspiel zwischen Validierung, Green Skills und institutionalisierten Regelungen ist aktuell insbesondere die Entwicklung der Höheren Beruflichen Bildung (HBB) hervorzuheben. Deren Validierungs- und Prüfungsverfahren sind durch das HBB-Gesetz rechtlich verankert. Die Entwicklung dieser Qualifikationen folgt einem komplexen System unter Einbindung zahlreicher Stakeholder. Eine zentrale Anforderung bei der Erstellung von HBB-Qualifikationen ist die Berücksichtigung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsaspekten, wodurch die Validierung von Kompetenzen für Green Jobs gezielt vorangetrieben wird.

Um die Instrumente der Validierung optimal auf die ökologische Transformation auszurichten, bedarf es – über die operativen Maßnahmen hinaus – einer verstärkten strategischen Steuerung auf Bundesebene. In Übereinstimmung mit den EU-Ratsempfehlungen zur Validierung wird daher empfohlen, die nationale Umsetzung konsequenter zu forcieren.

Ein zentraler Ansatzpunkt hierfür wäre die Etablierung einer bundesweiten Taskforce (oder Kompetenzstelle) für Validierung. Diese könnte als zentrale Informations- und Koordinationsstelle fungieren, um

- **Qualitätsstandards zu sichern:** einheitliche Kriterien für die Validierung, insbesondere von Green Skills, zu entwickeln, die das Vertrauen der Wirtschaft in diese Zertifikate stärken.
- **Stakeholder zu vernetzen:** den Austausch zwischen Ministerien, Sozialpartnern, dem AMS und Bildungsträgern zu fördern und zu moderieren, um arbeitsmarktrelevante und anerkannte Validierungsangebote zu schaffen.
- **Sichtbarkeit zu schaffen:** eine Informationskampagne zu steuern, die das Instrument der Validierung bei EnduserInnen (Arbeitssuchenden und Beschäftigten) sowie Betrieben bekannt macht.

Diese Struktur könnte die neue Fachkräftestrategie unterstützen, in der die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen als essenzieller Baustein zur Schließung des Green Skills Gap verankert werden sollte. Auf Basis dieser übergeordneten Rahmensetzung werden folgende spezifische Empfehlungen für das AMS vorgeschlagen:

1. Integration grüner Kriterien in bestehende Instrumente

Das AMS verfügt bereits über etablierte Programme, die als Träger für grüne Kompetenzen dienen können:

- **Erweiterung von Kompetenz mit System (KmS):** In die bestehenden KmS-Kompetenzmatrizen könnten systematisch grüne Teilmodule integriert werden. Ziel ist es, dass AbsolventInnen nicht nur fachlich zertifiziert werden, sondern ihre spezifische Befähigung für öko-

logische Anforderungen (z. B. Ressourceneffizienz in der Produktion) explizit ausgewiesen bekommen.

- **»Green Skills Check« im Clearing:** Für Programme wie die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA) könnte ein vorgeschalteter »Green Skills Check« (analog zum deutschen GreenSMILE-Ansatz) implementiert werden. Dies ermöglicht es, bereits vorhandene, non-formal und informell erworbene grüne Kompetenzen frühzeitig zu identifizieren und die Ausbildungspfade entsprechend zu verkürzen.
- **Ökologisierung des Qualifikationspasses:** Der Wiener Qualifikationspass könnte als Pilotmodell dienen, um transversale grüne Kompetenzen (systemisches Denken, Abfallvermeidung) standardisiert zu dokumentieren, damit diese für Unternehmen bei Bewerbungsprozessen sofort sichtbar werden.

2. Förderung modularer Qualifizierungspfade (Micro-Credentials)

In Anlehnung an die irischen Green-Skills-Mikroqualifikationen könnte das AMS verstärkt auf kurze, zertifizierte Einheiten setzen.

- **Schaffung stapelbarer Zertifikate:** Das AMS könnte gemeinsam mit Weiterbildungseinrichtungen (wie dem WIFI oder BFI) modulare Kurzqualifizierungen entwickeln, die schrittweise zu einem vollen Lehrabschluss führen können (Stackable Credentials). Dies senkt die Hemmschwelle für (formal) Geringqualifizierte und Personen über 40 Jahren.
- **Fokus auf Arbeitsmarktrelevanz und Branchenkooperation:** Um eine unmittelbare Verwertbarkeit der Abschlüsse zu garantieren, sollten diese Qualifizierungspfade in enger Abstimmung mit den relevanten Branchen und Betrieben entwickelt werden. Nur durch diese Kooperation kann sichergestellt werden, dass die vermittelten Kompetenzen dem aktuellen Bedarf der Wirtschaft entsprechen und die Vermittlungschancen der Teilnehmenden nachhaltig erhöhen.
- **Fokus auf transversale Einheiten:** Es könnten Kursmodule für branchenübergreifende grüne Kompetenzen (z. B. »Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz«) gefördert werden, die als Zusatzqualifikation zu jeder AMS-Maßnahme gebucht werden können.

3. Stärkung der Beratungskompetenz und Diagnostik

Die BeraterInnen des AMS fungieren als NavigatorInnen durch die Transformation.

- **Schulung zu »Transferable Skills«:** AMS-BeraterInnen (einschließlich BIZ-BeraterInnen) könnten methodisch darin geschult werden, übertragbare Kompetenzen bei Personen aus schrumpfenden Sektoren (z. B. klassischer Kfz-Bereich) für grüne Zukunftsfelder (z. B. E-Mobilität oder Windkraft) zu erkennen.
- **Einsatz digitaler Selbsteinschätzungstools:** Die Bereitstellung von Online-Tools (ähnlich dem »check.work«-Test oder digitalen Kompetenzkarten) könnte KundInnen helfen,

ihre oft impliziten grünen Fähigkeiten selbst zu entdecken und für das Beratungsgespräch vorzubereiten.

- **Ausbau der Validierungsberatung für Einzelpersonen und Betriebe:** Das AMS könnte verstärkt als Informationsdrehscheibe für Validierungsverfahren fungieren.
 - Für Einzelpersonen: Aufklärung über Möglichkeiten, non-formal und informell erworbene Green Skills offiziell zertifizieren zu lassen (z.B. über das HBB-Gesetz oder spezifische Kompetenzchecks), um die formale Qualifikation zu erhöhen.
 - Für Unternehmen: Unterstützung von Betrieben bei der Identifikation von Kompetenzpotenzialen in der eigenen Belegschaft. Eine gezielte Beratung über Validierungsinstrumente hilft Unternehmen, den internen Transformationsbedarf besser einzuschätzen und bestehendes Know-how für die grüne Wende nutzbar zu machen.

4. Strategische Vernetzung mit Clustern, Branchen und Betrieben

Validierung ist nur dann erfolgreich, wenn die Ergebnisse von der Wirtschaft anerkannt und als Einstellungskriterium wertgeschätzt werden. Die Bestandsaufnahme in Kapitel 3 zeigt, dass Österreich hierfür bereits über eine dichte Landschaft an regionalen Ökosystemen verfügt, die als Brücke dienen können.

- **Cluster als Architekten für Validierungsstandards:** Netzwerke wie das Green Tech Valley, der Cleantech-Cluster oder der ecoplus-Cluster machen branchenspezifische Innovationen und Bedarfe sichtbar. Das AMS könnte diese Plattformen nutzen, um gemeinsam mit den dort vernetzten Unternehmen Validierungsstandards zu definieren, die exakt auf die technologischen Trends der jeweiligen Region (z.B. Kreislaufwirtschaft in Vorarlberg oder Umwelttechnologie in Niederösterreich) zugeschnitten sind.
- **Synergien mit regionalen Akademien:** Initiativen wie die GreetA (Green Transformation Academy) oder der Green Campus in Vorarlberg bündeln bereits Aus- und Weiterbildungen im Bereich grüne Kompetenzen. Hier könnten Validierungsstellen direkt angedockt werden, um non-formal und informell erworbene Kompetenzen der TeilnehmerInnen vorab festzustellen und so individuelle Lernpfade in diesen Life-Long-Learning-Ökosystemen zu verkürzen.
- **Pilotprojekte zur Branchenvalidierung:** Analog zum schwedischen Vorbild könnte das AMS verschiedene Pilotprojekte unterstützen, bei denen Branchenverbände (z.B. im Bereich der thermischen Sanierung oder Kreislaufwirtschaft) die Validierungsraster selbst definieren. Dies erhöht die Marktakzeptanz und die Treffsicherheit der Vermittlung massiv.
- **Validierung im Arbeitsprozess (On-Site Assessments):** Im Rahmen von Placement-Stiftungen oder betrieblichen Praktika könnten verstärkt Verfahren direkt am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Die Feststellung von Kompetenzen in der realen Arbeitsumgebung reduziert Prüfungsängste und liefert Ergebnisse, die für Betriebe unmittelbar nachvollziehbar sind.
- **Regionale Kompetenzlandkarten für die Beratung:** In Anlehnung an die schwedische Branchenvalidierungskarte könnten die Informationen aus den Clustern genutzt werden,

um für AMS-BeraterInnen regionale Green-Skill-Landkarten zu erstellen. Dies unterstützt eine gezielte Vermittlung in jene Zukunftsfelder, in denen die (validierten) Kompetenzen der KundInnen den größten Impact haben.

5. Reduzierung finanzieller und administrativer Barrieren

- **Übernahme von Validierungskosten:** Um die soziale Selektivität zu verringern, könnte die Übernahme von Gebühren für Validierungsverfahren (z. B. für die außerordentliche Lehrabschlussprüfung oder neue HBB-Abschlüsse) in das Vermittlungsbudget aufgenommen werden.
- **Förderung der Höheren Beruflichen Bildung (HBB):** Das AMS könnte Personen mit Lehrabschluss gezielt dabei unterstützen, die neuen HBB-Qualifikationen (wie »Technische Beratung für Energieeffizienz«) über Validierungswege zu erreichen, um den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften für die Energiewende zu decken.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie verdeutlichen, dass die Validierung non-formaler und informeller Kompetenzen weit über eine bloße administrative Ergänzung zum formalen Bildungssystem hinausgeht. Sie stellt im Kontext der ökologischen Transformation einen entscheidenden strategischen Einflussfaktor dar, um Fachkräftepotenziale in Österreich effizient zu mobilisieren und den wachsenden Green Skills Gap proaktiv zu schließen. Die internationale Synthese zeigt dabei eindrucksvoll, dass der Erfolg eines solchen Systems untrennbar mit seiner Flexibilität, der Einbindung der Sozialpartner und der Sichtbarkeit der erlangten Zertifikate am Arbeitsmarkt verknüpft ist.

Für das AMS Österreich bietet sich durch die konsequente Weiterentwicklung seiner Instrumente – hin zu modularen, agilen und ökologisch ausgerichteten Validierungswegen – die Chance, nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der KundInnen nachhaltig zu sichern, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Betriebe in der Green Economy zu stärken. In einer Arbeitswelt, in der das Tempo des technologischen Wandels die Anpassungszyklen formaler Curricula zunehmend überholt, wird die Fähigkeit, vorhandene Praxiserfahrung schnell und rechtssicher in anerkannte Qualifikationen zu transformieren, zu einem zentralen Standortfaktor. Die Validierung kann somit als Brückenbauerin zwischen den individuellen Erwerbsbiographien und den Anforderungen einer klimaneutralen Zukunft fungieren.

6 Literaturverzeichnis

- Amt der Tiroler Landesregierung (2022): Leben mit Zukunft. Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie. Maßnahmenprogramm 2022–2024. Internet: www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/landesentwicklung/raumordnung/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeits-_und_Klimakoordination/Publikationen/Massnahmenprogramm_web.pdf [2025-10-03].
- Amt der Tiroler Landesregierung (2024): Leben mit Zukunft. Tiroler Nachhaltigkeits- und Klimastrategie. Monitoring-Bericht 2024. Internet: www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/landesentwicklung/raumordnung/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeits-_und_Klimakoordination/Publikationen/Nachhaltigkeits_und_Klimastrategie_Monitoring-Bericht_2024.pdf [2026-03-28].
- Antoine, Marie (2024): European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2023 Update: Belgium-French Speaking Community. European Commission and Cedefop. Internet: www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formaland-informal-learning-2023-update-belgium-french-speaking [2025-12-19].
- Baumbast, Stephanie / Hofmann-van de Poll, Frederike / Lüders, Christian (2014): Non-formale und informelle Lernprozesse in der Kinder- und Jugendarbeit und ihre Nachweise. Internet: www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2014/DJI_Expertise_non-formales%20Lernen_final.pdf [2026-03-28].
- Bock-Schappelwein, Julia / Egger, Andrea / Liebeswar, Claudia / Marx, Carina (2023): Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft. Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit? Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_171_-_Arbeitsmarktpolitische_Massnahmen_Oekologisierung_der_Wirtschaft.pdf [2024-07-22].
- Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (Hg.) (2023): Die Grünen 14. Vierzehn Ausbildungsberufe im Agrarbereich. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft. Bonn: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE). Internet: www.berufsreiter.com/wp-content/uploads/2023/11/3807_Die-Gruenen-14_Ausbildungsberufe.pdf [2025-11-05].
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – Hauptausschuss (2021): Erläuterungen zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen Auszug aus der Broschüre: Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe (Ausbildung Gestalten). Bonn. Juni 2021. Internet: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Erlaeuterungen-der-integrativ-zu-vermittelnden-Fertigkeiten-Kenntnisse-und-Faehigkeiten.pdf [2025-11-04].

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2025): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2025. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Internet: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20423 [2025-11-05].
- Bundesministerium für Bildung (BMB) / Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFV) (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Internet: www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf [2024-07-19].
- Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) (2023): Just Transition. Aktionsplan Aus- und Weiterbildung. Internet: www.bmluk.gv.at/dam/jcr:639289da-cd79-4b31-a928-odof6d2fc268/Just-Transition_Aktionsplan_UA.pdf%20 [2026-03-28].
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) (2010): Österreichischer Masterplan green jobs. Mehr Jobs durch green jobs! Strategie zur Maximierung von umweltrelevanten Beschäftigungseffekten. Internet: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:3cd9caf5-5d3e-4740-b6b1-648d9c0543a5/bmfluw_2010_ACT_Masterplan_green_jobs.pdf [2026-03-26].
- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMBT) (2019): MUT. Masterplan Umwelttechnologie. Österreichische Umwelttechnologie auf dem Weg in die Zukunft. Internet: www.ecotechnology.at/wp-content/uploads/2024/08/Masterplan_Umwelttechnologie_2019.pdf [2025-10-03].
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2023): Wohlstand klimaneutral erneuern Werkstattbericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Internet: www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/werkstattbericht-des-bmwk.pdf?__blob=publicationFile&v=11 [2025-11-24].
- Cedefop Glossary: Internet: www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=G [2026-02-05].
- Cedefop (2024): Berufsbildung in Belgien. Kurzbeschreibung. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Internet: www.cedefop.europa.eu/files/4215_de.pdf [2025-10-03].
- Cedefop (2023): European Guidelines for Validating Non-formal and Informal Learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop Reference Series No 124. Internet: <http://dx.doi.org/10.2801/389827> [2024-07-19].
- Cedefop (2008): Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Europa. Momentaufnahme 2007. Internet: www.cedefop.europa.eu/files/4073_de.pdf (2026-03-28)
- Department of Education and Skills (2024): Ireland's National Skills Strategy 2025. Internet: <https://assets.gov.ie/static/documents/irelands-national-skills-strategy-2025-irelands-future.pdf> [2026-03-28]
- Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich (»Zweiter Bildungsweg«). ibw research brief Nr. 116 / Februar 2024. Internet: <https://ibw.at/publikationen/id/567> [2025-07-15]

- Egger, Andrea/Liebeswar, Claudia/Bock-Schappelwein, Julia (2024): Arbeitsmarktpolitische Konzepte europäischer PES zur Unterstützung eines Green Deals. Rückschlüsse für Österreich. AMS report 180, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.). Wien. September 2024. Internet: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:67cfb759-1f6e-4f70-97a0-828d12b053ff/AMS%20report%20180%20-%20Arbeitsmarktpolitische%20Konzepte%20europaeischer%20PES%20zur%20Unterstuetzung%20eines%20Green%20Deals.pdf> [2025-11-06].
- ETF (2023): Skilling for the Green Transition. ETF Policy Briefing. European Training Foundation (ETF). Internet: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-11/Edited%20green%20transition%20policy%20brief_EN.pdf [2024-07-22].
- European Commission – Joint Research Centre (2022): Green Comp, der Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit. Internet: <https://data.europa.eu/doi/10.2760/161792> [2025-07-15].
- Faißt, Christian/Hamann, Silke/Jahn, Daniel/Janser, Markus/Otto, Anne/Wapler, Rüdiger/Wydra-Somaggio, Gabriele (2025): Beruflicher Wandel in Rheinland-Pfalz: Nimmt die Bedeutung umweltschonender Kompetenzen zu? IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland. Nr. 2. Internet: https://doku.iab.de/regional/RPS/2025/regional_rps_o225.pdf [2025-11-21].
- Gruber, Elke/Schlögl, Peter/Assinger, Philipp/Gugitscher, Karin/Lachmayr, Norbert/Schmidtke, Birgit (2021): Kompetenzanerkennung und Validierungspraxis in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Internet: www.wbv.de/shop/Kompetenzanerkennung-und-Validierungspraxis-in-der-Erwachsenen-und-Weiterbildung-6004685w [2024-07-23].
- Gutschow, Katrin/Böse, Carolin (2025): Anerkennung und Validierung von Kompetenzen als Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften. Etablierte und neue Verfahren im Vergleich. BWP-Zeitschrift. Internet: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20188 [2025-07-15].
- Hall, Jeremy/Jennings, Edward (2008): Taking Chances: Evaluating Risk as a Guide to Better use of Best Practices. Internet: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-6210.2008.00908.x> [2024-07-16].
- Hausegger, Trude (2014): Kompetenz mit System (KmS) (Folienvortrag). Internet: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation?bibId=11125> [2025-10-03].
- Hawley-Woodall, Jo (2024): European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2023 Update: Ireland. European Commission and Cedefop. Internet: www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formaland-informal-learning-2023-update-Ireland [2026-02-05].
- HM Government (2021): Industrial Decarbonisation Strategy. Internet: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6051cd04e90e07527f645f1e/Industrial_Decarbonisation_Strategy_March_2021.pdf [2026-03-28]
- Janser, Markus (2018): The Greening of Jobs: Empirical Studies on the Relationship between Environmental Sustainability and the Labor Market. Dissertation an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Internet: www.researchgate.net/publication/333531631_The_Gree

- ning_of_Jobs_Empirical_Studies_on_the_Relationship_between_Environmental_Sustainability_and_the_Labor_Market [2024-07-22].
- Maynard, Rebecca (2006): Presidential Address: Evidence-based Decision Making: What Will it Take for the Decision Makers to Care? Internet: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pam.20169> [2024-07-16].
- Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) (2024): Vägledning för branschvalidering av yrkeskompetens. Rapport 2024. Internet: <https://assets.myh.se/docs/publikationer/rapporter/vagledning-for-branschvalidering-av-yrkeskompetens.pdf> [2026-02-18].
- Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) (2023): Slutrapport BOSS 2018–2023. Rapport 2023. Internet: <https://assets.myh.se/docs/publikationer/rapporter/slutrapport-boss.pdf> [2026-02-18].
- Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) (2022): Valideringsrapport 2022. Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt. Internet: <https://assets.myh.se/docs/publikationer/rapporter/valideringsrapport-2022-lage-och-utveckling-av-validering-nationellt-och-regionalt.pdf> [2026-02-18].
- Kawalec, Sandra / Promberger, Markus (2024): Tools und Verfahren zur Kompetenzerfassung in der Bundesagentur für Arbeit – eine explorativ-empirische Übersicht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.): IAB-Forschungsbericht 26, 2024. Internet: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2624.pdf> [2025-11-07].
- Luomi-Messerer, Karin (2019): Die österreichische Validierungsstrategie. Hintergrund, Entwicklung, Ausrichtung und erste Umsetzungsschritte. In: *Magazin erwachsenenbildung.at*. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 37/2019. Wien. pp 02-01–02-10. Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf> [2024-07-19].
- Pavlova, Margarita (2018): Fostering Inclusive, Sustainable Economic Growth and »Green« Skills Development in Learning Cities through Partnerships. Internet: www.researchgate.net/profile/Margarita-Pavlova-2/publication/325109665_Fostering_inclusive_sustainable_economic_growth_and_green_skills_development_in_learning_cities_through_partnerships/links/601e5209a6fdcc37a806480e/Fostering-inclusive-sustainable-economic-growth-and-green-skills-development-in-learning-cities-through-partnerships.pdf [2024-07-22].
- Pavlova, Margarita (2017): Introduction: Unpacking Greening and Skills Recognition in Micro, Small, and Medium Enterprises. In: Pavlova, Margarita / Singh, Madhu (eds.): *Recognizing Green Skills Through Non-formal Learning. A Comparative Study in Asia*. pp. 3–22. Internet: www.giz.de/fachexpertise/downloads/16_Recognizing%20Green%20Skills%20Through%20Non-formal%20Learning%20A%20Comparative%20Study%20in%20Asia%20.pdf (2024-07-22)
- Persson, Hanna (2024): European Inventory on Validation of Non-formal and Informal learning. 2023 Update. Country Report: Sweden. European Commission and Cedefop. Internet: www.cedefop.europa.eu/files/se_cr2023.pdf [2026-01-22].
- Petanovitsch, Alexander / Schmid, Kurt (2019): Internationaler Überblick zu Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung im beruflichen Kontext. In: *Magazin erwach-*

- senenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 37, 2019. Wien, pp 13-01–13-08. Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf> [2024-07-19].
- Promberger, Markus / Boost, Marie / Hartosch, Katja / Kawalec, Sandra (2023): Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests ›Myskills‹. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.): IAB-Forschungsbericht 17, 2023. Internet: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1723.pdf> [2025-11-07].
- ReferNet Sweden / Cedefop (2025): Sweden: Increasing Number of Non-formal Qualifications Strengthens Sweden's Skills Supply. National News on VET. Internet: www.cedefop.europa.eu/en/news/sweden-increasing-number-non-formal-qualifications-strengthens-swedens-skills-supply [2026-01-16].
- Schmid, Martin (2023): Validierung von informell erworbenen Kompetenzen – eine einführende Systematisierung. In: Schmid, Martin (Hg.): Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Disziplinäre, theoretische und konzeptionelle Zugänge. wbv Verlag, pp 13–32. Internet: www.wbv.de/shop/Handbuch-Validierung-non-formal-und-informell-erworbener-Kompetenzen-171657 [2024-07-23].
- Simosko, Susan (2012): Assessing the Skills and Competencies of Internationally Trained Immigrants: A Manual for Regulatory Bodies, Employers and Other Stakeholders. Ottawa: Canadian Association for Prior Learning Assessment. Internet: www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/autre/CAPLA_ManuelEvalCompet2012_va.pdf [2024-07-19].
- SOLAS (2018): Supporting Working Lives and Enterprise Growth in Ireland 2018–2021. Further Education and Training Policy Framework for Skills Development of People in Employment. Internet: www.solas.ie/f/70398/x/6bcb2aa9ff/supportingworkinglives_enterprisegrowth_policyframework_sept2018.pdf [2026-03-28].
- SOLAS (2020): Future FET: Transforming Learning. The National Further Education and Training (FET) Strategy. Internet: www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf [2026-03-28].
- SOLAS (2024): green skills 2030. The 1st National Further Education & Training (FET) Strategy for the Green Transition. Internet: www.solas.ie/f/70398/x/135e0f3789/solas-green-skills-strategy-2030.pdf [2026-03-28].
- UNEP / ILO / IOE / ITUC (2008): Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World. Internet: <https://wedocs.unep.org/rest/api/core/bitstreams/a5fd16c2-e46d-4d47-8ee1-92ba470fa6f2/content> [2026-03-30].
- UNESCO (2017): Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives. Internet: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444> [2025-07-15].
- Validation des Compétences (2024a): La validation des compétences des travailleur(euse)s en entreprise – Rapport d'activités et statistiques 2024. Internet: www.validationdescompetences.be/sites/default/files/public/uploads/common/Rapport-Activit%C3%A9-Valent-2024.pdf [2025-10-03].

- Validation des Compétences (2024b): Synthèse du rapport d'activité de la validation des compétences en 2024. Internet: www.validationdescompetences.be/sites/default/files/2025-09/rapport-activite-2024-cvdc-synthese.pdf [2025-12-19].
- Weber, Friederike / Putz, Sabine / Stockhammer, Hilde (2011): Kompetenz mit System. Lernergebnis orientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 14, 2011. Wien. Internet: https://erwachsenenbildung.at/magazin/11-14/meb11-14_11_weber_putz_stockhammer.pdf [2024-08-27].
- Wirtherle, Sarah (2023): Die passende Nische (er)kennen. Ergebnisbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Pilotprojekts: Erprobung und Evaluation einer gezielt(er)en Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen und ValiKom-Projektkammern. Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln. Forschungsschwerpunkte Beruf-Bildung-Arbeit, Deutsches Handwerksinstitut. Internet: www.valikom.de/fileadmin/user_upload/FBH_Ergebnisbericht_Pilotprojekt_BA.pdf [2025-11-04].

Anhang: Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Formative und summative Validierung im Überblick	35
Abbildung 2-2: PROVE-Kompetenzmodell	36
Abbildung 4-1: Das Verfahren in vier Schritten	112
Abbildung 4-2: Organisatorischer Aufbau der Servicestelle Validierung	117

Tabellenverzeichnis

Tabelle 0-1: Überblick zu den regionalen grünen Initiativen in Österreich	11
Tabelle 0-2: Überblick zu den Validierungsangeboten in Österreich	12
Tabelle 0-3: Überblick zu den Good-Practice-Beispielen: Green Skills und Validierung	14
Tabelle 0-4: Überblick zu den unterschiedlichen Ansätzen der analysierten Länder bzw. zu den Good-Practice-Beispielen	19
Tabelle 2-1: Validierung versus Anerkennung	31
Tabelle 2-2: Phasen der Validierung	33
Tabelle 2-3: Kompetenzfeststellungsverfahren: Vor- und Nachteile im Überblick ...	37
Tabelle 3-1: Überblick zu den regionalen grünen Initiativen in Österreich	52
Tabelle 3-2: Überblick zu den Validierungsangeboten in Österreich	59
Tabelle 4-1: Kriterien zur Auswahl von Good-Practice-Beispielen	78
Tabelle 4-2: Zentrale Akteure und ihre Aufgaben rund um Validierung und Green Skills	103
Tabelle 4-3: Überblick zu den Good-Practice-Beispielen in UK	134
Tabelle 4-4: Überblick zu den Beteiligten an RPL bei LCL Awards und zu ihren Aufgaben	139
Tabelle 4-5: Überblick zu den Beteiligten am Energy Skills Passport und zu ihren Rollen	143
Tabelle 4-6: CITB und CSCS im vergleichenden Überblick	148
Tabelle 4-7: CSCS-Rote-Karten: Zielgruppen und Gültigkeit	150

Tabelle 4-8: Überblick zu den britischen Good-Practice-Beispielen	156
Tabelle 5-1: Überblick zu Good-Practice-Beispielen: Green Skills und Validierung	187
Tabelle 5-2: Überblick zu den unterschiedlichen Ansätzen der analysierten Länder bzw. den Good-Practice-Beispielen	193

Die europäische Wirtschaft durchläuft einen tiefgreifenden Wandel hin zur Klimaneutralität. Diese Transformation lässt die Nachfrage nach Green Jobs massiv ansteigen und stellt die Fachkräftesicherung vor Herausforderungen. Um diesen Übergang erfolgreich zu gestalten, greifen klassische Aus- und Weiterbildungsangebote allein zu kurz.

Ein zentraler strategischer Hebel liegt in der Validierung grüner Kompetenzen. Indem sie fachliche Potenziale sichtbar macht, die oft informell oder non-formal erworben wurden, unterstützt sie Betriebe gezielt dabei, ihren Fachkräftebedarf zu decken und ermöglicht qualifizierte Umstiege in nachhaltige Berufsfelder. Die vorliegende Studie, die vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich durchgeführt wurde, analysiert hierfür den Status quo in Österreich sowie europäische Good-Practice-Beispiele, um fundierte Handlungsempfehlungen für den heimischen Arbeitsmarkt – insbesondere für das AMS – abzuleiten.

<https://forschungsnetzwerk.ams.at>

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-818-8