



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

26|2024 Tools und Verfahren zur Kompetenzerfassung in der Bundesagentur für Arbeit – eine explorativ-empirische Übersicht

Sandra Kawalec, Markus Promberger

Tools und Verfahren zur Kompetenzerfassung in der Bundesagentur für Arbeit – eine explorativ-empirische Übersicht

Sandra Kawalec (IAB)
Markus Promberger (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- In Deutschland ist die Bedeutung eines standardisierten berufsfachlichen Arbeitsmarktes mit entsprechenden Qualifikationen und Zertifikaten hoch. In diesem stark formalisierten Modell ist ein standardisiertes Zertifikat die notwendige Zugangsvoraussetzung für den Arbeitsmarkt.
- In Zeiten des wirtschaftlichen Strukturwandels, des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels sowie zunehmender Migrationsbewegungen können sogenannte Kompetenzfeststellungsverfahren womöglich die nachhaltige Arbeitsmarktintegration erleichtern - durch die Erfassung und Zertifizierung von Kompetenzen, insbesondere bei Personen mit informell erworbenem Fachwissen oder mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.
- Im Forschungsprojekt „Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung“ wird untersucht, inwieweit solche Verfahren in der Vermittlungsarbeit genutzt, welche Erfahrungen damit gemacht, und welche Chancen und Probleme dabei gesehen werden. Datenbasis sind 53 qualitative Expert*inneninterviews und Dokumentenanalysen.
- Im Rahmen der Vermittlungs- und Beratungsarbeit in der Bundesagentur für Arbeit konnten unterschiedliche Testverfahren zur Kompetenzermittlung identifiziert werden, welche in drei lebensweltlichen Kontexten der Arbeitssuchenden zum Einsatz kommen: in der Berufsorientierungsphase, bei Fragen der beruflichen Neuorientierung und bei einem Bedarf an Validierung des Fachwissens im Erwachsenenalter.
- Verfahren zur Kompetenzerfassung werden von den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften systematisch und überwiegend im Bereich der Berufsorientierung und beruflichen Neuorientierung genutzt.
- Bei konkreten Fragen der Validierung von informell erworbenen Kompetenzen wird in der Vermittlungspraxis eher auf etablierte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen anstatt auf Testverfahren zurückgegriffen. Auch wenn Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) und Maßnahmen beim Träger (MAT) keine klassischen Testverfahren zur Kompetenzerfassung darstellen, werden diese von den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften durchaus als Möglichkeit wahrgenommen, das Wissen und die Fähigkeiten einer Person zu ermitteln und zu validieren.
- MAGs und MATs liefern aufgrund der praktischen Arbeitserprobungen bei Betrieben oder Bildungsträgern zuverlässigere Aussagen über das fachliche Wissen und die beruflichen Kompetenzen einer Person als standardisierte Kompetenzfeststellungsverfahren.
- Dennoch ist das Validieren von non-formal erworbenem Fachwissen in der Arbeitspraxis der Vermittler*innen noch ein junges und wenig eingeführtes Thema.

Inhalt

In aller Kürze	3
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	6
Summary.....	7
1 Einleitung.....	10
2 Welche Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit gibt es und was sind ihre Charakteristika?	11
2.1 Abenteuer Berufe	12
2.2 Gesucht-gefunden: ICH!.....	13
2.3 Check-U	13
2.4 Berufswahltest	14
2.5 Studiencheck.....	15
2.6 Studienfeldbezogener Beratungstest	16
2.7 New Plan.....	16
2.8 Tests beim Berufspsychologischen Service BPS: Berufseignungsdiagnostik	17
2.9 MySkills.....	19
2.10 Check.work.....	20
2.11 Valikom.....	21
2.12 Maßnahmen bei einem Arbeitgeber, MAG und bei einem Träger, MAT	23
3 Analyse und Diskussion der Nutzung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der Bundesagentur für Arbeit	24
3.1 Berufsorientierungsphase	25
3.2 Berufliche (Neu-)Orientierung.....	26
3.3 Validierung des beruflichen Wissens.....	26
3.3.1 MySkills.....	27
3.3.2 Valikom	27
3.3.3 MAGs und MATs	28
3.3.4 Nutzung und Stellenwert anforderungsorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungspraxis.....	30
4 Schlussfolgerungen und Ausblick	31
Literatur	33
Abbildungsverzeichnis.....	35

Tabellenverzeichnis.....	35
Impressum	36

Zusammenfassung

Standardisierte Kompetenzfeststellungsverfahren sollen berufliche Kompetenzen erfassen und dokumentieren – mit dem Ziel die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Insbesondere Personen mit informell erworbenem Fachwissen, wie Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Migrant*innen, denen entsprechende Nachweise fehlen, kann durch eine Testung und anschließende Zertifizierung der Eintritt in den Arbeitsmarkt oder ein Berufswechsel erleichtert werden. Auch ein etwaiger Weiterbildungsbedarf lässt sich auf diese Weise genauer feststellen. Im vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Forschungsprojekt „Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung“ wird untersucht, welche Bedeutung Kompetenztests bei der Unterstützung von Stellensuch- und Besetzungsprozessen haben. Von besonderem Interesse ist dabei, inwieweit Verfahren zur Validierung beruflichen Wissens in der Vermittlungsarbeit genutzt, welche Erfahrungen damit gemacht, und welche Chancen und Probleme hier gesehen werden. Im Zentrum der Untersuchung stand zunächst der von 2017 bis 2022 in den Arbeitsagenturen und Jobcentern bundesweit implementierte standardisierte, computerbasierte Test „MySkills“. Mithilfe dieses in 12 Sprachen verfügbaren Tests sollte ermittelt werden, inwieweit Arbeitssuchende über Kompetenzen verfügen, die in den Ausbildungsordnungen von 30 ausgewählten Berufen aufgeführt sind. In der Vermittlungspraxis wurde dieser Test nur zögerlich eingesetzt. Denn Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte setzen bei der Ermittlung und Erfassung von Kompetenzen der Arbeitssuchenden auf bewährte Alternativen (vgl. IAB-Forschungsbericht 17/2023).

Während der IAB-Forschungsbericht 17/2023 gewissermaßen „in die Tiefe ging“, widmet sich der hier vorliegende zweite Forschungsbericht der breiteren Frage, welche praxisrelevanten Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungsarbeit der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden, welches Ziel sie verfolgen, welche Methoden ihnen zugrunde liegen, wie sie organisatorisch eingebettet sind und wie hoch die entsprechenden Fallzahlen sind. Darüber hinaus werden – basierend auf einer Analyse der praktischen Nutzung dieser Verfahren – Rückschlüsse auf deren Stellenwert in der Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Datenbasis sind Dokumentenanalysen und 53 qualitative leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen in der Entwicklung, Implementation und Anwendung des Testverfahrens.

Den Vermittlungsfachkräften stehen je nach individueller Lebenslage der Arbeitssuchenden unterschiedliche Tools und Verfahren zur Verfügung, um das Wissen und die Fähigkeiten zu erfassen. In der Berufsorientierungsphase sind dies: Abenteuer Berufe, Gesucht-gefunden: ICH!, Check-U, Studiencheck, Berufswahltest sowie der sogenannte studienbezogene Beratungstest. In der Erwachsenenbildung bzw. bei der beruflichen Neuorientierung sind dagegen nur zwei relevante Verfahren in der Bundesagentur zu finden: New Plan und die Berufseignungsdiagnostik beim Berufspsychologischen Service (BPS). Bei Fragen der Validierung informell erworbenen Fachwissens können Instrumente wie MySkills, Valikom, Check.work sowie Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) und Maßnahmen bei einem Träger (MAT) angewendet werden.

Diese Verfahren unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Zielgruppe und Zielsetzung, sondern auch in der Methode. Im Bereich der Berufsorientierung und beruflichen (Neu-

Orientierung werden sog. Potenzialanalysen durchgeführt. Hierbei geht es um die persönliche Standortbestimmung, die Aufdeckung unbewusst gebliebener Kompetenzen sowie die Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen. In Abgrenzung zu Potenzialanalysen handelt es sich bei den Testverfahren, welche im Bereich der Validierung des beruflichen Fachwissens zur Anwendung kommen, um Anforderungsanalysen. Hierbei soll geprüft und – je nach Verfahren -zertifiziert werden, ob die v.a. informell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen den Anforderungen an einen Beruf genügen.

Betrachtet man die praktische Nutzung der Instrumente, so wird ersichtlich, dass die hier vorgestellten Verfahren zur Kompetenzerfassung überwiegend im Bereich der Berufsorientierung und beruflichen Neuorientierung genutzt werden. Viele anforderungsorientierte Tests, die bestehendes Fachwissen mit den berufsspezifischen Anforderungen abgleichen, werden in der Vermittlungspraxis kaum genutzt, auch und weil sie in der konkreten Anwendung oft auf Schwierigkeiten stoßen. Hierzu zählt, dass der definierte Kundenstamm oft nicht zu dem Rechtskreis gehört, für den die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte zuständig sind. Werden dennoch Kund*innen identifiziert, für die ein Test passen würde, so erfüllen nicht alle die Voraussetzungen für eine Teilnahme (Mindestalter, einschlägige Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse). Darüber hinaus ist die Motivation, daran teilzunehmen, oftmals gering. Gründe hierfür sind insbesondere Prüfungsangst, die lange Testdauer sowie das Bestreben, möglichst schnell wieder eine Beschäftigung aufzunehmen, statt sich vorher nochmal einem Test zu unterziehen. Eine weitere Problematik stellt die Interpretation und Verwertbarkeit der Ergebnisse dar. Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte setzen insofern statt der standardisierten Tests eher auf bewährte Erprobungsinstrumente wie Maßnahmen bei einem Arbeitgeber und bei einem Träger, da diese in ihrer Mischung aus beobachteter und angeleiteter Praxis und der Beurteilung durch fachliche Expert*innen zuverlässigere und glaubhaftere Aussagen erlauben. Diese Maßnahmen kommen jedoch vor allem deswegen zum Tragen, um zu überprüfen, ob die Bewerber*innen auf einen Job passen oder ob die individuellen Voraussetzungen für eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme erfüllt sind, kaum hingegen als Instrumente zur Validierung von informellem Fachwissen an sich. Das Validieren von informell erworbenen Kompetenzen ist in der Vermittlungsarbeit noch kein breit praxisrelevantes Thema. Im Hinblick auf die gesetzliche Verankerung des Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) im Berufsbildungsgesetz sollte sich die Bundesagentur für Arbeit den bisherigen Hürden in der Nutzung solcher Testverfahren stellen und geeignete Strategien auf den Weg bringen, um Validierungen zu ermöglichen.

Summary

Standardized Competency Assessment Procedures are intended to capture and document professional competencies with the goal of facilitating integration into the labor market. In particular, individuals with informally acquired expertise, such as long-term unemployed persons, low-skilled workers and migrants, who lack corresponding certificates, can benefit from testing and subsequent certification to ease their entry into the labor market, career change, or identification of further training needs. The research project "Competency Assessment

Procedures in Employment Services," funded by the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS), investigates the significance of competency tests in supporting job search and placement processes. Of particular interest is how procedures for validating professional knowledge are used in employment services, the experiences made, and the opportunities and challenges perceived.

The core of the research focused on the standardized, computer-based MySkills test, which was implemented in employment agencies and job centers across Germany from 2017 to 2022. This test, available in 12 languages, aimed to assess whether job seekers possess the competencies outlined in the training regulations of 30 selected professions. In practice, the test was used cautiously. Employment counselors relied on established alternatives for assessing and recording the competencies of job seekers.

This research report outlines which practically relevant competency assessment procedures are used in employment services of the Federal Employment Agency, what goals they pursue, the methods underlying them, how they are organizationally embedded, and the corresponding case numbers. In addition, the practical use of these procedures is analyzed, and conclusions are drawn regarding the importance of such testing procedures within the Federal Employment Agency. The data basis includes document analyses as well as 53 qualitative, guideline-based interviews with experts involved in the development, implementation, and application of the test procedures.

Employment counselors have different tools and methods at their disposal to capture the knowledge and skills of job seekers, depending on their individual life circumstances. In the career orientation phase, these tools include "Abenteuer Berufe", "Gesucht-gefunden: ICH!", "Check-U", "Studiencheck", "Berufswahltest", and study-related counseling tests. In adult education or professional reorientation, only two relevant procedures are used: "New Plan" and occupational suitability diagnostics at the Occupational Psychology Service (BPS). For validating informally acquired professional knowledge, tools such as MySkills, Valikom, Check.work, as well as measures with an employer (MAG) and measures with a training provider (MAT) can be applied.

These procedures differ not only in terms of target groups and objectives but also in their methods. In career orientation and professional (re)orientation, so-called potential analyses are carried out. The goal here is personal self-assessment, the uncovering of competencies that have remained unconscious, and reflecting on one's strengths and weaknesses. In contrast to potential analyses, the test procedures used in validating professional knowledge are demand analyses. These are designed to check whether the primarily informally acquired skills and competencies meet the requirements of a profession, with the outcome being a certification.

When considering the practical use of the instruments, it becomes clear that the procedures presented here for competency assessment are predominantly used in the fields of career orientation and professional reorientation. Demand-oriented tests, which compare existing professional knowledge with the specific demands of a job, show low usage rates in practice and often face difficulties. These include the fact that the defined client base often does not fall within the jurisdiction of the responsible placement and counseling professionals. Even if such clients are identified, they do not always meet the requirements for participation (minimum age, relevant work experience, or language skills). Additionally, motivation to participate is often low.

Reasons for this include test anxiety, long test duration, and the priority of quickly reentering employment over taking a test. Another issue is the interpretation and usability of the results. Employment counselors prefer established test instruments like employer-based and training-provider-based measures, as these provide more reliable and credible assessments due to practical testing of competencies and evaluation by professional experts. However, these measures are used primarily to check whether the individual meets the prerequisites for further training measures, not as tools for validating informal professional knowledge per se. The validation of informally acquired competencies is still not a relevant practice in employment services. In light of the legal anchoring of the Vocational Education and Training Validation and Digitization Act (BVaDiG) in the Vocational Training Act, the Federal Employment Agency should address the current barriers to using such test procedures and develop appropriate strategies to enable validation.

1 Einleitung

In Deutschland ist die Bedeutung eines standardisierten berufsfachlichen Arbeitsmarktes mit entsprechenden Qualifikationen und Zertifikaten ausgesprochen hoch. In diesem stark formalisierten Modell, in welchem ein standardisiertes Zertifikat die notwendige Zugangsbedingung zum Arbeitsmarkt darstellt, gelten Personen ohne entsprechende Nachweise als minder qualifiziert, werden einem anderen Arbeitsmarktsegment zugeordnet und sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. In Zeiten des wirtschaftlichen Strukturwandels, des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels sowie zunehmender Migrationsbewegungen stellt sich die Frage, inwiefern sogenannte Kompetenzfeststellungsverfahren – sie messen vorhandene Kompetenzen jenseits formaler Qualifizierungswege - eingesetzt werden, um Personen mit informell erworbenem Fachwissen oder mit im Ausland erworbenen Qualifikationen jedoch fehlenden (deutschen) Zertifikaten dennoch adäquat in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. An dieser Stelle setzt das Forschungsprojekt „Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung“ an, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Untersucht werden soll, inwieweit Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungsarbeit genutzt werden, welche Erfahrungen hier gemacht, wo Probleme, Chancen und Risiken gesehen werden. Von besonderem Interesse sind Verfahren zur Validierung des beruflichen Wissens. So stand im Zentrum der bisherigen Arbeiten der von 2017 bis 2022 in den Arbeitsagenturen und Jobcentern bundesweit implementierte, standardisierte, computerbasierte Test MySkills (Promberger et al. 2023). Mithilfe von MySkills sollte ermittelt werden, inwiefern die Teilnehmenden über Kompetenzen verfügen, die in den Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe aufgeführt sind. Die bisherigen Forschungsergebnisse zeigen auf, dass der Test im Vermittlungsprozess eher zurückhaltend eingesetzt wurde. Die Gründe hierfür waren vielfältig. Unter anderem wurden die Ergebnisse der Testung von den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften als kaum verwertbar wahrgenommen. Nur in wenigen Fällen wurde den getesteten Personen ein „mittleres berufliches Handlungswissen“ attestiert. Manche Vermittlungsfachkräfte bevorzugten stattdessen andere Möglichkeiten, um die Kompetenzen der Arbeitssuchenden sichtbar und nutzbar zu machen. In einem nächsten Schritt sollte deshalb untersucht werden, welche Tools und Verfahren zur Kompetenzerfassung im Allgemeinen und Validierungsverfahren im Speziellen in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit zum Einsatz kommen. Der vorliegende Forschungsbericht gibt einen explorativ-empirischen Überblick über diese Testverfahren und zeigt auf, welche Ziele sie verfolgen, welche Methoden ihnen zugrunde liegen, wie sie organisatorisch eingebettet sind und wie hoch die entsprechenden Fallzahlen sind. Darüber hinaus erfolgt eine Analyse ihrer praktischen Nutzung und des Stellenwerts solcher Instrumente in der Bundesagentur für Arbeit. Die Autor*innen danken Holger Bähr für umfangreiche konstruktive Kommentare, Andrea Kargus, Martin Schludi und ihren Kolleg*innen für die Redaktion und technische Manuskripterstellung, sowie den befragten mehr als 50 Vermittlungsfachkräften und Expert*innen für ihre Zeit und ihre Berichte und Einsichten aus der Praxis.

2 Welche Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit gibt es und was sind ihre Charakteristika?

Unter Kompetenzfeststellung versteht man die Anwendung von Verfahren, welche dazu geeignet sind, Verhaltensweisen zu analysieren, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in bestimmten Situationen anwenden (Bauer et al. 2009). Sie zielen zum einen darauf, persönliche Stärken, Schwächen und Potentiale in der Berufsorientierung und beruflichen Neuorientierung zu ermitteln, zum anderen um informell erworbenes fachliches Wissen zu überprüfen und zu zertifizieren. Im berufsweltlichen Kontext werden in Deutschland solche Testverfahren von öffentlichen Beratungsstellen und Bildungsträgern, Kammern aber auch privatwirtschaftlichen Organisationen angeboten. In den Arbeitsagenturen und Jobcentern stehen den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften je nach individueller Lebenslage der arbeitssuchenden Person unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, um die Kompetenzen und Qualifikationen sichtbar zu machen

Abbildung 1: Verfahren zur Kompetenzerfassung in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit der BA



Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Während im jungen Erwachsenenalter und im Übergang von Schule zur Erstausbildung bzw. zum Studium vordergründig Verfahren zur Berufsorientierung oder auch Eignungsfeststellung eingesetzt werden, so bieten sich bei Menschen im Erwerbsleben und/oder Arbeitssuchenden mit Bedarf an beruflicher (Neu-)Orientierung subjekt- und ressourcenorientierte Testinstrumente an, welche die individuellen Stärken, Interessen und Potentiale mit Blick auf Berufsfelder oder konkrete Berufe ermitteln. Im dritten Fall, dem Bedarf an Validierung von informell erworbenen Kompetenzen im Erwachsenenalter, kommen anforderungsorientierte Tests zum Einsatz. Diese überprüfen, ob die fachlichen Fähigkeiten den Anforderungen an einen Beruf genügen. Je nach

Zielgruppe, Problemdefinition und Zielsetzung besteht somit eine Reihe von Tools und Verfahren, welche im Inhalt, in der Methode und in der Nutzungszahl variieren. Die einzelnen Tools und Verfahren sollen im Folgenden dargelegt werden.

2.1 Abenteuer Berufe

Tabelle 1: Faktenübersicht über das Tool „Abenteuer Berufe“

Lebenslage	Berufsorientierung
Zielsetzung	Spielerische Erkundung der Welt der Berufe
Zielgruppe	Junge Menschen ab 13 Jahren, Schüler*innen in den Vor-Vor-Abgangsklassen der Sekundarstufe I
Methode	Selbsteinschätzung, Online-Tool
Organisationale Anbindung	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	ca. 153.000 Besuche im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Das Berufsorientierungstool „Abenteuer Berufe“, welches seit Mai 2022 online auf planet-beruf.de, dem BA-Portal zur Berufsorientierung, verfügbar ist, bietet jungen Menschen ab 13 Jahren, insbesondere aber Schülerinnen und Schülern in den Vor-Vor-Abgangsklassen der Sekundarstufe I sowie Jugendlichen mit eingeschränkter Sprach- und Lesekompetenz die Möglichkeit der spielerischen Erkundung von Berufen (Bundesagentur für Arbeit 2023a). Das niedrigschwellige Tool kann in Begleitung durch Lehrende oder Beratende, aber auch kostenlos von Zuhause aus genutzt werden. Es schafft erstes berufliches Grundwissen, indem in einem ‚Wald der Zauberwesen‘ 15 unterschiedliche Berufsfelder wie Wirtschaft und Verwaltung, IT und Computer, Metall und Maschinenbau, Soziales und Pädagogik oder Gesundheit erkundet werden können. Durch das Anklicken eines Feldes eröffnen sich wiederum Teilberufsfelder. Als Beispiel: Das Berufsfeld „Soziales und Pädagogik“ beinhaltet Berufe im Gesundheits- und Sozialmanagement, Berufe mit Menschen mit Behinderung, Berufe in der Sozialarbeit und Sozialpflege, Berufe mit älteren Menschen sowie Berufe mit Kindern und Jugendlichen. Diesen zugehörig sind wiederum entsprechende Einzelberufe – diesem Beispiel folgend Förderlehrer*innen oder Erzieher*innen. Anhand von Videos, Bildern und dazugehörigem Text werden die Tätigkeiten sowie der Tagesablauf eines jeweiligen Berufes beschrieben. Dieses Erkunden der Berufswelt wird in Form von Zaubergegenständen und Trophäen belohnt. Zum Schluss kann eine Urkunde eingefordert werden, welche einen Überblick über die erkundeten Berufsfelder und Einzelberufe darstellt. Die Spieldauer kann 15 Minuten bis 2 Stunden betragen, je nachdem, wie viele Berufe erkundet werden. Das Ergebnis kann als Grundlage für tiefgreifende Gespräche mit Berufsberater*innen und Lehrkräften oder für die Wahl eines Praktikums dienen. Darüber hinaus kann dieses Tool als Vorbereitung für das Selbsteinschätzungsinstrument Gesucht-gefunden: ICH! dienen. Im Jahr 2023 wurde das Online-Tool ‚Abenteuer Berufe‘ 153.000 mal aufgesucht.

2.2 Gesucht-gefunden: ICH!

Tabelle 2: Faktenübersicht über das Tool „Gesucht-gefunden: ICH!“

Lebenslage	Berufsorientierung
Zielsetzung	Spielerische Auseinandersetzung mit eigenen Stärken
Zielgruppe	Schüler*innen der Sekundarstufe in der Vor-Vor-Abgangsklasse
Methode	Selbsteinschätzung, Online-Tool
Organisationale Anbindung	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	ca. 239.000 Besuche im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Seit Oktober 2022 können Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I in der Vor-Vor-Abgangsklasse ebenfalls auf dem Portal ‚planet-beruf.de‘ das Tool ‚Gesucht-gefunden: ICH!‘ nutzen, um in einem angeleiteten Selbstreflexionsprozess die eigenen Talente zu erkennen. Dieses Online-Tool dient der ersten niedrigschwelligen Auseinandersetzung mit 12 ausgewählten Stärken und fördert so die berufliche Selbstfindung. Es ist kostenlos und sowohl im Unterricht als auch von Zuhause eigenständig nutzbar. Die Spieldauer beträgt ca. 45 Minuten (Bundesagentur für Arbeit 2022). In einem gamifizierten Format wählt man zunächst seinen persönlichen Avatar und steht vor der Aufgabe Teil einer beliebigen Gang im Stadtviertel zu werden. Um dazuzugehören muss man sich einer Herausforderung stellen: Mittels Knobelaufgaben, Videos und Selbsteinschätzungsfragen herausfinden, welche Talente man innehat. Die zu reflektierenden Stärken sind unter anderem in den Bereichen „erklären können“, „handwerkliches Geschick“, „Einfühlungsvermögen“ oder „Stressresistenz“ verortet. Im Anschluss erhält man eine Ergebnisliste mit den eigenen Stärken, welche als Grundlage für Berufsberatungsgespräche und als Vorbereitung auf das weiterführende Tool „Check-U“ dient. Das Tool wurde im Jahr 2023 239.000 Mal besucht.

2.3 Check-U

Tabelle 3: Faktenübersicht über das Tool „Check-U!“

Lebenslage	Berufsorientierung, Umschulung
Zielsetzung	Auseinandersetzung mit Stärken und dazu passenden Ausbildungen/Studienfeldern
Zielgruppe	Junge Menschen in der Berufsorientierung (Schüler*innen ab 8. bzw. 11. Klasse) und Erwachsene mit Interesse an einer Umschulung/Studium
Methode	Selbsteinschätzung, Online-Tool
Organisationale Anbindung	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	ca. 741.000 Registrierungen im Schuljahr 22/23

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Bei ‚Check-U‘ handelt es sich um ein Erkundungstool das zum Ziel hat, die eigenen Stärken und beruflichen Interessen zu ermitteln und dazu passende Ausbildungsberufe bzw. Studiengänge

aufzuzeigen. Es kann kostenlos und online von Zuhause aus genutzt werden. Der Test selbst besteht aus vier Modulen: Im Rahmen von Leistungstest und Fragen zur Selbsteinschätzung werden persönliche Fähigkeiten, soziale Kompetenzen, berufliche Vorlieben sowie Interessen eruiert (Bundesagentur für Arbeit 2024a). Das Modul Fähigkeiten beinhaltet Fragen zum Textverständnis, zum räumlichen Denken und zu technischen Verständnis. Bei sozialen Kompetenzen müssen die Getesteten ihre Teamorientierung, Durchsetzungsfähigkeit und Konfliktbereitschaft unter Beweis stellen. Im Modul zu persönlichen Interessen wird in Erfahrung gebracht, welche Tätigkeiten, Studienfelder und Berufe die Neugier der Person wecken. Unter beruflichen Interessen wird ermittelt, welchem beruflichen Typ die getestete Person entspricht (u.a. kreativer oder handwerklicher Typ). Die Testdauer beträgt zwischen 95 (Schüler*innen der Sekundarstufe I) und 105 (Schüler*innen der Sekundarstufe II) Minuten. Als Ergebnis erhalten die Getesteten sowohl eine Testauswertung in Form eines Kompetenz- und Interessensprofils, als auch eine Ergebnisliste mit den zu den Stärken passenden Ausbildungsberufen/Studienfeldern (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Das Ergebnis kann als Grundlage für Berufsberatungsgespräche genutzt werden.

2.4 Berufswahltest

Tabelle 4: Faktenübersicht über das Tool „Berufswahltest“

Lebenslage	Berufsorientierung
Zielsetzung	Beurteilung der beruflichen Eignung für eine Erstausbildung, Berufseignungstest
Zielgruppe	Jugendliche, die sich für eine berufliche Erstausbildung interessieren, insb. 13- bis 18-jährige Schüler*innen. Erweiterte Zielgruppe: <ul style="list-style-type: none"> • Schüler*innen zwischen 18 und 24 Jahren • Personen im Übergangssystem, in Freiwilligendiensten o.ä. • Abiturient*innen mit Interesse an einer Ausbildung
Methode	Potentialanalyse, Fremdeinschätzung durch Psycholog*innen
Organisationale Anbindung	Berufspsychologischer Service, BPS
Nutzungszahlen	ca. 16.500 Durchführungen im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Das Herausarbeiten persönlicher Stärken, der Abgleich dieser mit einem Wunschberuf sowie das Aufzeigen weiterer potentieller Ausbildungsberufe ist das Ziel des Berufswahltests. Im Gegensatz zu den oben genannten Berufsorientierungstests werden hier die intellektuellen Fähigkeiten einer Person umfassend und objektiv durch Dritte, den Berufspsychologischen Service der BA, gemessen und beurteilt. Die Anmeldung zum Test erfolgt über die Berufsberater*innen und wird in den Räumlichkeiten des Berufspsychologischen Services (BPS) durchgeführt. Der BPS ist ein Fachdienst der BA und unterstützt bundesweit die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen bei der beruflichen Eignungsfeststellung. Jährlichen werden hier 240 000 Kund*innen psychologisch begutachtet (Klemmert et al. 2023). Der Test selbst besteht aus einem Fragebogen zu beruflichen Interessen und aus einer Reihe von Leistungstests zum Erkennen logischer Zusammenhänge, zum rechnerischen und sprachlichen Denken, zum räumlichen Vorstellungsvermögen sowie zur Rechtschreibung (Bundesagentur für Arbeit 2023c). Der

Interessenfragebogen eröffnet den Personen die Möglichkeit, sich strukturiert mit den eigenen beruflichen Interessen und Vorstellungen auseinanderzusetzen. Jedes einzelne Testergebnis wird mit den Ergebnissen anderer Jugendlicher verglichen, welche sich am Übergang zum Berufsleben befinden bzw. zu jenen, welche die jeweilige Ausbildung bereits abgeschlossen haben. Ziel ist es aufzuzeigen, inwiefern die persönlichen Fähigkeiten mit den Anforderungen der verschiedenen Berufe zusammenpassen. Der Test wird standardisiert und computergestützt durchgeführt, von psychologisch-technischen Assistent*innen überwacht und hat eine Dauer von 3 Stunden. Die Testergebnisse werden den Berufsberater*innen in tabellarischer Form rückgemeldet, gemeinsam reflektiert und in den ganzheitlichen Beratungsprozess integriert. Sie bestehen aus den Resultaten zu den intellektuellen Fähigkeiten, den schulischen Fähigkeiten, den selbst eingeschätzten Kompetenzen und zur berufswahlbezogenen Motivation. Eine Handreichung soll den Berater*innen bei der Interpretation der Ergebnisse helfen. Die Getesteten selbst erhalten eine vom BPS angefertigte handlungsorientierte Schriftfassung. Im Jahr 2023 wurden 16.500 Testungen durchgeführt.

2.5 Studiencheck

Tabelle 5: Faktenübersicht über das Tool „Studiencheck“

Lebenslage	Studienorientierung
Zielsetzung	Eignungsfeststellung für einen bestimmten Studiengang
Zielgruppe	Studieninteressierte aus den Bereichen Mathematik sowie Sprach- und Textverständnis
Methode	Selbsteinschätzung, Online-Wissenstest
Organisationale Anbindung	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	ca. 13.200 Durchführungen im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Idealerweise wird der ‚Studiencheck‘ in Anschluss an ‚Check-U‘ durchgeführt. Der Test empfiehlt sich für Studieninteressierte, welche die Eignung ihres schulischen Wissens für einen bestimmten Studiengang prüfen wollen (Bundesagentur für Arbeit 2024b). Angeboten werden 24 studiengangsbezogene Wissenstests aus den Bereichen Mathematik (13 Checks) sowie Sprach- und Textverständnis (11 Checks). Die Inhalte der Checks hinterlegen die Hochschulen über den Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz selbst, welcher anschließend mit dem BA-Portal verbunden wird. Aktuell sind nur die Angebote der Hochschulen in NRW verfügbar. Die Checks prüfen die individuellen Voraussetzungen und somit die Eignung für einen bestimmten Studiengang an einer bestimmten Hochschule. Studieninteressierte können somit ein Gefühl dafür entwickeln, was von ihnen im gewählten Studiengang erwartet wird, welche Wissenslücken eventuell bestehen und anschließend den Studienwunsch verifizieren oder verwerfen. Die Ergebnisse werden in Form einer Ampel aufbereitet: Der persönliche Wissensstand zu den einzelnen Inhalten eines Studiums wird in Prozentangaben und farblich visualisiert. Die Getesteten erhalten eine Teilnahmebestätigung für die Hochschule, bei welcher sie sich bewerben möchten. Im Jahr 2023 wurden 13.200 Testungen durchgeführt.

2.6 Studienfeldbezogener Beratungstest

Tabelle 6: Faktenübersicht über das Tool „Studienfeldbezogener Beratungstest“

Lebenslage	Studienorientierung
Zielsetzung	Eignungsfeststellung für einen bestimmten Studiengang
Zielgruppe	Schüler*innen der Sekundarstufe II
Methode	Potentialanalyse, Fremdeinschätzung durch Psycholog*innen, Leistungstest
Organisationale Anbindung	Berufspsychologischer Service, BPS
Nutzungszahlen	ca. 20.200 im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Der studienfeldbezogene Beratungstest wird vom Berufspsychologischen Service der BA durchgeführt und beinhaltet eine fachspezifische Eignungsfeststellung in den Studienfeldern Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik, Ingenieurwissenschaften, Philologische Studiengänge, Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften sowie Sozialwissenschaften (Bundesagentur für Arbeit 2023d). Er ist für Oberstufenschüler*innen und Abiturient*innen geeignet und ermöglicht den Abgleich der persönlichen intellektuellen Fähigkeiten mit den fachspezifischen Anforderungen eines bestimmten Studiengangs. Das Verfahren besteht aus einem individuellen Gespräch mit Psycholog*innen und einem Leistungstest, welcher aus dem Bearbeiten fachspezifischer Problemstellungen besteht und den Charakter realistischer Arbeitsproben hat. Die Aufgaben wurden zusammen mit den Fachvertreter*innen der einzelnen Studienfelder entwickelt. Der Test hat eine Dauer von zwei bis drei Stunden. Die Ergebnisse werden mit den Psycholog*innen persönlich besprochen und gemeinsam in Bezug auf das gewählte Studienfach reflektiert. Im Jahr 2023 konnte der Test 20.200 Durchführungen verzeichnen.

2.7 New Plan

Tabelle 7: Faktenübersicht über das Tool „New Plan“

Lebenslage	Berufliche (Neu-)Orientierung, Weiterbildung
Zielsetzung	Stärkenbeurteilung, Einschätzung entsprechender Beschäftigungsmöglichkeiten, Auffinden konkreter Weiterbildungsmaßnahmen
Zielgruppe	Beschäftigte, Arbeitslose, Wiedereinsteigende
Methode	Potentialanalyse, Selbsteinschätzung, Online-Tool
Organisationale Anbindung	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	389.000 Besuche im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Bei ‚New Plan‘ handelt es sich um ein Online-Tool zur beruflichen Neuorientierung, welches seit Dezember 2020 für Menschen im Erwerbsleben, Arbeitslose und Wiedereinsteigende zur Verfügung steht, welche noch kein konkretes berufliches Ziel vor Augen haben. In Verbindung mit

oder auch ohne eine persönliche Beratung kann es mit allen mobilen Endgeräten kostenlos genutzt werden. Voraussetzung ist die Beherrschung der deutschen Sprache auf Niveau B2, ein abgeschlossener Schul- und/oder Berufsabschluss sowie gesundheitliche und kognitive Grundvoraussetzungen. Das Tool selbst besteht aus drei inhaltlichen Bausteinen: „Möglichkeiten testen“, „Inspirieren lassen“ und „Weiterbildung suchen“ (Bundesagentur für Arbeit 2024c). Der erste Bereich beinhaltet einzelne Testmodule zu Entwicklungsmöglichkeiten (Fokussierung auf bestimmte Aufgabenbereiche im Beruf), Weiterbildungen (Informationen zu passenden Aufstiegsweiterbildungen) und Tätigkeiten (basierend auf den bisherigen Berufserfahrungen passende Berufe, Einschätzungen und berufliche Alternativen) sowie einem Kompetenzcheck (Einschätzung über die Ausprägung der persönlichen Kompetenzen). Die Bearbeitungsdauer der Tests beträgt je nach Modul bis zu zwei Stunden. Im Bereich „Inspirieren lassen“ kann eingesehen werden, in welche Berufe Menschen mit dem gleichen Schul- bzw. Berufsabschluss gewechselt sind. Darüber hinaus können Informationen zum entsprechenden Beruf unter [Berufe.net](https://www.berufe.net)¹ eingeholt und sogar aktuelle Stellenangebote eingesehen werden. Im Bereich „Weiterbildung suchen“ können schließlich passende Weiterbildungsangebote ausfindig gemacht werden. Die Ergebnisse können ausgedruckt werden und dienen als Grundlage für weitere Beratungsgespräche. Das Portal wurde im Jahr 2023 389.000 Mal aufgesucht.

2.8 Tests beim Berufspsychologischen Service BPS: Berufseignungsdiagnostik

Tabelle 8: Faktenübersicht über Tests beim BPS

Lebenslage	Berufsorientierung, berufliche Neuorientierung
Zielsetzung	Berufseignungsdiagnostik
Zielgruppe	Lernförderschüler*innen, Jugendliche die sich für eine Ausbildung oder ein Studium interessieren, Erwachsene mit Wunsch nach beruflicher Neuorientierung, Migrant*innen zur Feststellung der Sprachkenntnisse
Methode	Potentialanalyse, Fremdeinschätzung, Fallorientierte Testsettings bestehend aus: Diagnostisches Gespräch und testpsychologische Untersuchungen (u.a. kognitive Fähigkeitstests)
Organisationale Anbindung	Berufspsychologischer Service, BPS
Nutzungszahlen	ca. 180.000 Durchführungen im Jahr 2023

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Bei berufsdiagnostischen Fragen im Beratungsprozess kann die Vermittlungsfachkraft bzw. die Berufsberater*innen die Arbeitssuchenden über VerBIS zu einem Termin beim Berufspsychologischen Service BPS einladen und eine entsprechende Leistung beantragen. Die Zielgruppen sind sowohl Jugendliche als auch Erwachsene in unterschiedlichen Phasen ihres Berufslebens. Entsprechend sind auch die jeweiligen berufsdiagnostischen Fragestellungen ganz unterschiedlich (Klink et al. 2021). Bei Lernförderschüler*innen kann festgestellt werden, ob eine Lernbehinderung vorliegt und unter welchen Förderbedingungen eine berufliche Integration funktionieren kann. Bei Jugendlichen, welche sich in der Berufsorientierungsphase befinden,

¹ Im Internet verfügbares Berufsinformationssystem der Bundesagentur für Arbeit

kann die Eignung für einen bestimmten Ausbildungsberuf festgestellt werden, eine eignungsdiagnostische Unterstützung bei der beruflichen Orientierung angeboten werden oder auch generell eine Stärke- und Schwächeanalyse durchgeführt werden. Bei Abiturient*innen kann die Eignung für einen bestimmten Studiengang festgestellt werden. Erwachsene hingegen stellen sich eignungsdiagnostischen Fragen, wenn aus gesundheitlichen oder arbeitsmarktlichen Gründen eine berufliche Neuorientierung oder Weiterentwicklung angestrebt wird. Bei Arbeitssuchenden, welche die deutsche Sprache kaum oder nur im geringen Maße beherrschen, kann eine Feststellung des Deutschkenntnisniveaus im Abgleich mit beruflichen Anforderungen an die Deutschkenntnisse erfolgen. Darüber hinaus kann der BPS die berufliche Leistungsfähigkeit im Falle einer psychischen Beeinträchtigung feststellen. Teil der psychologischen Begutachtung sind diagnostische Gespräche und testpsychologische Untersuchungen. In einer ersten Explorationsphase werden über Vorinformationen der Vermittlungsfachkraft, über eine Zeugnisanalyse und über ein diagnostisches Gespräch die persönliche Lebenssituation, die intellektuellen Fähigkeiten und die schulischen Kenntnisse der Person erhoben. Diese Befunde werden im nächsten Schritt mittels testpsychologischer Untersuchungen vertieft und erweitert. Hierzu werden über berufe.net Kenntnisse und Fähigkeiten, welche mit einer bestimmten Ausbildung oder einen bestimmten Beruf einhergehen, entnommen. Diese Anforderungen zusammen mit den persönlichen Voraussetzungen bilden die Informationsgrundlage für die Wahl des individuellen Testsettings hinsichtlich der jeweiligen psychologischen Fragestellung. So kann das intellektuelle Leistungsvermögen einer Person, zu welchem u.a. rechnerisches, verbales und räumlich-figurales Denken gehört, mithilfe von kognitiven Fähigkeitstests gemessen werden (Klink et al. 2021: 142f.). Berufliche Interessen hingegen werden durch ein Berufsinteresseninventar systematisch erfasst. So genannte Situational Judgement Tests messen die Leistungsmotivation und das Durchhaltevermögen, während die Leistungsbereitschaft und die psychische Stabilität über Verhaltensbeobachtungen erfasst werden können. Die diagnostischen Instrumente und kognitiven Fähigkeitstests werden von der Forschungs- und Entwicklungsabteilung des BPS selbst wissenschaftlich entwickelt und von den Personen computergestützt auf dem BA-eigenen psychologischen Testsystem DELTA bearbeitet (ebd., 143). Die Befunde der Tests werden dem Kunden mündlich rückgemeldet und gemeinsam besprochen. Darüber hinaus erstellt die Psycholog*innen ein Gutachten, welches die aggregierten Befunde, die Schlussfolgerungen samt alternativ in Betracht zu ziehenden Berufen sowie die Empfehlungen beinhaltet. Diese Inhalte werden der Vermittlungsfachkraft übergeben und weitere Entscheidungsschritte eruiert. Im Jahr 2023 wurden 180.000 Dienstleistungen, welche eine Berufseignungsdiagnostik beinhalten, verzeichnet.

2.9 MySkills

Tabelle 9: Faktenübersicht über das Tool „MySkills“

Lebenslage	Bedarf an Validierung des Berufswissens im Erwachsenenalter
Zielsetzung	Validierung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen
Zielgruppe	Personen über 25 Jahren, die: <ul style="list-style-type: none"> • keinen Berufsabschluss, aber mehrjährige berufliche Erfahrung aufweisen, • einen fachfremden Berufsabschluss haben • seit mehr als vier Jahren nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben • einen in Deutschland nicht nachweisbaren oder nicht formal anererkennungsfähigen ausländischen Berufsabschluss haben
Methode	Computergestützter Test mit Fachfragen auf Facharbeiterniveau
Organisationale Anbindung	Bertelsmann Stiftung, Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	2017 bis 2022: 12980 vollständig durchgeführte Tests im BPS

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Bei ‚MySkills‘ handelt es sich um einen standardisierten Test, der das vorhandene berufliche Handlungswissen auf Facharbeiterniveau in praxisnahen Situationen im Rahmen eines computergestützten Testprogramms abbildet. Das Verfahren wurde in einer Kooperation zwischen Bertelsmann-Stiftung, dem Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), dem Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) und der Bundesagentur für Arbeit entwickelt. Für insgesamt 30 Berufe kann in den folgenden 12 Sprachen getestet werden: Deutsch, Englisch, Hocharabisch, Farsi, Russisch, Türkisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Polnisch, Bulgarisch oder Rumänisch. Die Zielgruppen sind Personen über 25 Jahren, die (a) keinen Berufsabschluss, aber mehrjährige berufliche Erfahrung aufweisen, (b) Personen mit einem fachfremden Berufsabschluss, (c) Personen, die seit mehr als vier Jahren nicht in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben, und (d) Personen mit in Deutschland nicht nachweisbarem oder nicht formal anererkennungsfähigem ausländischem Berufsabschluss. MySkills wird von den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften in Auftrag gegeben und in den Räumlichkeiten der Bundesagentur für Arbeit durch den Berufspsychologischen Service BPS durchgeführt. Um die fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden zu überprüfen, werden ihnen video- und bildbasierte Fragen (insgesamt 125) aus typischen Handlungssituationen eines bestimmten Berufes zur Beantwortung gestellt. Die Testdauer beträgt 3 bis 4 Stunden. Die Testergebnisse werden an die Vermittler*innen übergeben, den Teilnehmenden als Nachweis zur Verfügung gestellt. Das MySkills-Zertifikat besteht aus drei Seiten: Auf den ersten steht das Ergebnis für alle getesteten Handlungsfelder, in welchen die Teilnehmenden von 0 bis maximal 4 Punkte erreichen können. Die dritte Seite beinhaltet eine stärkenorientierte Auswertung, die speziell für die Beratung gestaltet wird (Bertelsmann Stiftung 2024). Die Ergebnisse geben insgesamt Aufschluss darüber, inwiefern die teilnehmende Person über bestimmte, aus den Ausbildungsordnungen der jeweiligen Berufe abgeleitete Kompetenzen innerhalb verschiedener Kompetenzfelder verfügt. Aus den Resultaten sowohl direkte Arbeitsmarktpassungen als auch weitere Förder- oder Qualifizierungsbedarfe abgeleitet werden. MySkills wurde ab dem 19.

Dezember 2016 an zehn Standorten – jeweils in Agenturen für Arbeit und zugehörigen Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen) – pilotiert und ab November 2017 bundesweit im Regelbetrieb verwendet. In den Jahren 2017 bis 2022 wurden insgesamt 12980 Testungen durchgeführt. Der Betrieb des Testverfahrens im BPS wurde zum 1. Dezember 2022 eingestellt und wird nunmehr von ausgewählten Bildungsträgern durchgeführt.

2.10 Check.work

Tabelle 10: Faktenübersicht über das Tool „Check.work“

Lebenslage	Bedarf an Kompetenzermittlung im Erwachsenenalter (Modul 1), Berufsorientierung (Modul 2)
Zielsetzung	Erfassen der bisherigen Berufserfahrung sowie des Potentials; zielgerichtete Vermittlung in weitere Integrationsmaßnahmen
Zielgruppe	Geflüchtete (mit und ohne Berufsausbildung), Menschen mit Migrationshintergrund
Methode	Bildgestütztes Online-Selbsteinschätzungstool mit Fachfragen
Organisationale Anbindung	IHK München und Oberbayern
Nutzungszahlen	Februar 2017 bis September 2024: Modul 1: 3.571 Nutzer*innen Modul 2: 5.938 Nutzer*innen

Anmerkung: Die Fallzahlen wurden dem IAB von Meramo Verlag GmbH übermittelt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

„Check.work“ ist ein Projekt der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern im Auftrag des Bayerischen Industrie- und Handelskammertages und wird vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie gefördert. Dabei handelt es sich um ein Online-Tool, welches es erlaubt die Kompetenzen von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund zu ermitteln (Bayerischer Industrie- und Handelskammertag 2024). Lizenzen zur Nutzung des Tests können bei der IHK erworben werden. Der Test selbst besteht aus zwei eigenständigen Modulen.

Das Modul 1 „Praxis“ erfasst das bisherige Berufswissen und wird in sechs Sprachen angeboten: Deutsch, Englisch, Französisch, Hocharabisch, Farsi und Ukrainisch. Die Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass die Person bereits berufliche Erfahrung im Heimatland gesammelt hat und eine der Testsprachen beherrscht. Zunächst sollen die Teilnehmenden mittels des Anklickens von Bildern angeben, in welchen Arbeitsbereichen sie bisher in ihrem Heimatland gearbeitet haben. Die dargestellten Aufgaben auf den Bildern gehen dabei vom Allgemeinen in die konkrete Tätigkeit über (zum Beispiel vom Arbeitsbereich „Bau, Ausbau“ bis hin zu den konkreten Tätigkeiten „verputzen“ oder „Dachdecken“). Im Anschluss werden Fachfragen aus der beruflichen Grundbildung gestellt um zu überprüfen, ob die getestete Person auch tatsächlich Wissen im jeweiligen Beruf vorweisen kann. Diese Fragen wurden in Zusammenarbeit mit Expert*innen des Berufsbildungssystems entwickelt und auf sprachliche und interkulturelle Verständlichkeit optimiert. Der Test hat eine Dauer von 60 Minuten. Als Ergebnis erhalten die Teilnehmenden ein Tätigkeitsprofil, welches durch die IHK zertifiziert ist. So können Jobcenter

Qualifikationen schneller erkennen und die Personen zielgerichtet in weitere Integrationsmaßnahmen vermitteln.

Das Modul 2 „Potential“ soll hingegen das berufsrelevante Potential von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, welche sich noch beruflich orientieren möchten, erfassen. Voraussetzung für die Teilnahme am Test sind Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1. Bei diesem Test handelt es sich um eine Erweiterung von Kompetenzcheck21². Dabei wurden die Items auf sprachliche und interkulturelle Verständlichkeit hin optimiert und mittels Normierung an die Zielgruppe angepasst. Erfasst werden 20 berufsbezogene Einzelkompetenzen wie logisches Denken oder soziale Fähigkeiten sowie entsprechende Persönlichkeitsmerkmale wie Lernbereitschaft oder Selbstvertrauen. Der Test hat eine Dauer von 90 Minuten und wird eigenständig online absolviert. Am Ende des Tests erhalten die Teilnehmenden ein individuelles Stärkenprofil, welches als Basis für weitere Beratungs- und Vermittlungsgespräche dienen kann. Von Februar 2017 bis einschließlich September 2024 verzeichnet das Tool in Modul 1 3.571 und in Modul 2 5.938 Nutzungen.

2.11 Valikom

Tabelle 11: Faktenübersicht über das Tool „Valikom“

Lebenslage	Bedarf an Validierung des Berufswissens im Erwachsenenalter
Zielsetzung	Validierung und Zertifizierung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen
Zielgruppe	Personen über 25 Jahre mit einschlägiger Berufserfahrung und guten Deutschkenntnissen
Methode	Fremdbewertung über Arbeitsproben, Fallstudien, Präsentationen, Rollenspiele, Fachgespräche, Probearbeiten im Betrieb
Organisationale Anbindung	Westdeutscher Handwerkskammertag
Nutzungszahlen	2018 bis 2024: 3.393 durchgeführte Verfahren

Anmerkung: Die Fallzahlen wurden dem IAB vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln übermittelt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Bei ‚Valikom‘ handelt es sich um ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Kammervernetzungsprojekt unter Leitung des Westdeutschen Handwerkskammertages. Das von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern entwickelte Validierungsverfahren soll informell erworbene berufliche Kompetenzen in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewerten und zertifizieren (Westdeutscher Handwerkskammertag 2023a). Insgesamt 46 Berufe aus Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft können getestet werden. Die Zielgruppen sind Personen ohne oder mit einem im In- oder Ausland erworbenen Berufsabschluss, welche über 25 Jahre alt sind und einschlägige Berufskennnisse vorweisen können. Die Berufserfahrung sollte für die Zulassung zur Validierung das 1,5 fache der Regelausbildungszeit betragen, um eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen (Westdeutscher

² Der IHK-Kompetenzcheck21 ist ein kostenloser Online-Test, welcher von der IHK Nürnberg für Mittelfranken angeboten wird und Potentiale von Schüler*innen in der Berufsorientierungsphase sichtbar machen soll.

Handwerkskammertag 2023a). Das Verfahren wird ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführt. Die Kosten übernimmt bis Oktober 2024 der Projektträger, danach die Teilnehmenden selbst.

Das Verfahren besteht aus vier Prozessschritten (Westdeutscher Handwerkskammertag 2023c): Information und Beratung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Informationen über das Verfahren können sich Interessierte über die Webseite oder die zuständigen Kammern einholen. Im Anschluss wird in einem persönlichen Gespräch geklärt, welcher Referenzberuf angestrebt wird, ob die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind und welche Unterlagen für die Eröffnung des Verfahrens benötigt werden. Anschließend dokumentieren die Teilnehmenden in einem Lebenslauf, welche berufsrelevanten Kompetenzen sie bisher erworben haben und schätzen diese in einem Selbsteinschätzungsbogen in Bezug auf den Referenzberuf ein. Auf dieser Grundlage wird entschieden, ob alle Tätigkeitsbereiche eines Berufs oder nur Teile davon über eine Fremdeinschätzung validiert werden sollen - diese führen in der Regel Berufsexpert*innen der Kammern durch. Die Fremdbewertung besteht zunächst aus einem Beratungsgespräch, in welchem die Selbsteinschätzungsbogen reflektiert sowie die Inhalte, die Instrumente und der Ablauf der Testung besprochen werden. Daraufhin findet die eigentliche Fremdbewertung statt: Die Teilnehmenden sollen unter Beobachtung von zwei Personen (mindestens einer Berufsexpertin oder eines Berufsexperten) für den Referenzberuf typische und praxisorientierte Aufgaben erfüllen. Die Instrumente der Bewertung können unterschiedlich und miteinander kombinierbar sein: Arbeitsproben, Fallstudien, Präsentationen, Rollenspiele, Fachgespräche oder auch Probearbeiten im Betrieb. Im Anschluss wird beurteilt, ob und inwiefern die getestete Person über das notwendige Wissen für das fachgerechte Handeln in einem Tätigkeitsbereich vorweisen kann. Die Dauer des Verfahrens kann wenige Wochen bis einige Monate dauern. Nach dem Absolvieren des Tests erstellt die Kammer ein Validierungszertifikat, welches die volle oder teilweise Gleichwertigkeit der beruflichen Kompetenzen mit dem gewählten Berufsabschluss bescheinigt. Bei nicht ausreichend vorhandenen Kompetenzen kann auch eine Ablehnung des Antrags auf Validierung erfolgen. Bisherige Daten zeigen allerdings, dass 98% der Getesteten das Verfahren erfolgreich bestehen (Müller-Werth et al. 2024). Zum Stichtag am 01.08.2024 wurden insgesamt 3.393 Validierungsverfahren durchgeführt.

2.12 Maßnahmen bei einem Arbeitgeber, MAG und bei einem Träger, MAT

Tabelle 12: Faktenübersicht über „MATs und MAGs“

Lebenslage	Bedarf an beruflicher Eingliederung in der Berufsorientierungsphase und im Erwachsenenalter
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Verringerung, Feststellung, oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen • Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung • Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit • Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme
Zielgruppe	Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose
Methode	Arbeitserprobung, Lehrgang, Training, Coaching
Organisationale Anbindung	Bundesagentur für Arbeit
Nutzungszahlen	Eintritte im Jahr 2023 insgesamt: 922 818 davon MAG: 233 178 davon MAT: 689 640

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

Bei ‚Maßnahmen bei einem Arbeitgeber‘ (MAG) und ‚Maßnahmen bei einem Träger‘ (MAT) handelt es sich um arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Rechtliche Grundlagen sind § 45 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gegebenenfalls in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Die Maßnahmen richten sich an Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose. Sie verfolgen das Ziel, Personen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen und idealerweise in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln oder an eine selbstständige Tätigkeit heranzuführen, Vermittlungshemmnisse festzustellen und zu verringern sowie eine Beschäftigungsaufnahme zu stabilisieren (Bundesagentur für Arbeit 2023e, Bundesagentur für Arbeit 2024d). Darüber hinaus werden sie von den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften als Möglichkeit der Kompetenzerfassung verstanden, da Arbeitgebende und Träger nach Abschluss Aussagen zu beruflichen und sozialen Kompetenzen treffen und an die Arbeitsverwaltung rückmelden. Stellt eine Vermittlungsfachkraft im Beratungsgespräch einen Bedarf an der Feststellung der Eignung einer Person für eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsstelle fest bzw. formuliert der Arbeitssuchende von sich aus ein entsprechendes Interesse, so werden zunächst die Voraussetzungen geprüft und über die eine passende Maßnahme entschieden. Im Falle einer MAG wird dem Arbeitssuchenden entweder ein Arbeitgebender zugewiesen oder dieser bekommt einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) ausgehändigt und kann den Betrieb, in welchem die Arbeitserprobung durchgeführt werden soll, selbst wählen. Die Dauer einer MAG beträgt in der Regel wenige Tage bis maximal 6 Wochen. Kann kein geeigneter Betrieb für eine praktische Arbeitserprobung gefunden werden oder sollen neue Kompetenzen erworben werden, so kann eine Maßnahme über s.g. Träger erfolgen. Hierbei handelt es sich um zugelassene Unternehmen und Einrichtungen (Bildungsträger), welche bestehende Kompetenzen prüfen oder im Rahmen von Trainings, Lehrgängen oder Einzelcoachings neue Fähigkeiten vermitteln. Die Vermittlung

erfolgt entweder über eine direkte Zuweisung der Vermittlungsfachkraft oder über einen AVGS. Wie lange eine MAT dauert, hängt von den Zielen ab, welche damit erreicht werden sollen. Nach Abschluss einer MAG oder einer MAT erstellt der Betrieb bzw. der Träger eine schriftliche Rückmeldung, welche die Eignung des Arbeitssuchenden zu einer Tätigkeit bzw. Arbeitsstelle dokumentiert und übergibt diese an die Arbeitsverwaltung bzw. die Vermittlungsfachkraft. Im Jahr 2023 konnten insgesamt 922 818 Eintritte in beide Maßnahmen verzeichnet werden, davon 233 178 in eine MAG und 689 640 in eine MAT.

3 Analyse und Diskussion der Nutzung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der Bundesagentur für Arbeit

Im Rahmen der Vermittlungs- und Beratungsarbeit in der BA konnten unterschiedliche Testverfahren zur Kompetenzermittlung identifiziert werden, welche in drei lebensweltlichen Kontexten der Arbeitssuchenden zum Einsatz kommen: in der Berufsorientierungsphase, bei Fragen der beruflichen Neuorientierung und bei einem Bedarf an Validierung des Fachwissens im Erwachsenenalter. Im Folgenden soll die Nutzung dieser Verfahren in der Vermittlungspraxis dargelegt und diskutiert werden. Datenbasis sind sowohl Dokumentenanalysen, bestehend aus Textdaten wie Testanleitungen- und Verfahrensbeschreibungen sowie fachlichen Weisungen für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte, als auch 53 qualitativen leitfadengestützten Interviews mit Expert*innen in der Entwicklung, Implementation und Anwendung des Testverfahrens. Hierzu zählen 23 am Entwicklungs- und Einführungsprozess der Tests beteiligte Akteure, 25 Teamleitungen sowie Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte welche die Verfahren anwenden und 5 Expert*innen zu Kompetenzfeststellungsverfahren im Allgemeinen.

Abbildung 2: Verfahren zur Kompetenzerfassung in der BA: Methoden und Fallzahlen

	Testverfahren	Zeitraum	Fallzahlen	Methode
Berufsorientierung	• Abenteuer Berufe	2023	153.000	Potentialanalyse
	• Gesucht-gefunden:ICH!	2023	239.000	
	• Check-U	Schuljahr 22/23	741.000	
	• Berufswahltest	2023	16.500	
	• Studiencheck	2023	13.200	
	• Studienbezogener Beratungstest	2023	20.200	
Berufliche Neuorientierung	• New Plan	2023	389.000	Anforderungsanalyse
	• Berufseignungsdiagnostik beim BPS	2023	180.000	
Bedarf an Validierung des Fachwissens	• MYSKILLS	2017-2022	12.980	Anforderungsanalyse
	• Check.work	2017-2024	3.571 (M1)	
	• Valikom	2018-2024	5.938 (M2)	
	• MAGs und MATs	2023	3.393	
			922.818	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit © IAB

3.1 Berufsorientierungsphase

Für die Berufsorientierungsphase können die meisten Tests verzeichnet werden. Abenteuer Berufe, Gesucht-gefunden:ICH!, Check-U, Berufswahltest, Studiencheck und Studienbezogener Beratungstest können allesamt als subjektorientierte Verfahren bezeichnet werden. Sie sind computergestützt und basieren auf einer Selbsteinschätzung der Teilnehmenden. Das Ziel dieser s.g. Potentialanalysen ist die persönliche Standortbestimmung und die Aufdeckung unbewusst gebliebener Kompetenzen, wie ein Experte in der Implementation eindrücklich am Beispiel von Check-U erläutert:

Da ist die Idee von Check-U auch sehr, sehr stark quasi, das sozial vorstrukturierte Berufswahlverhalten aufzubrechen. Also da ist es eigentlich gar nicht die Engführung, sondern das Aufmachen, auch wenn dann nachher fünf Berufe vorgeschlagen werden in der engen Liste, die passen könnten, sind das alles zum Großteil Berufe, von denen die noch nie gehört haben. Und das führt dann dazu, dass die sich mit den Berufen auseinandersetzen: Und warum könnte der Beruf denn passen? Und was macht mich denn für diesen Beruf geneigt? (47, 00:30)

Das Tool hat zum Ziel, dass die Getesteten sich intensiv mit den eigenen Stärken und Potentialen befassen und diese im Blick auf mögliche Berufe reflektieren. Als Ergebnis der Testung interessieren bei diesen subjektorientierten Verfahren nicht die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen, sondern die Stärkung des Selbstbewusstseins und das Bewusstwerden der persönlichen Kompetenzen, um fundiertere Berufswahlentscheidungen zu ermöglichen.

3.2 Berufliche (Neu-)Orientierung

Im Bereich der beruflichen (Neu-)Orientierung kommen in der Bundesagentur für Arbeit zwei Verfahren zum Einsatz: New Plan und die Berufseignungsdiagnostik beim Berufspsychologischen Dienst BPS. Handelt es sich bei New Plan um ein Online-Tool, welches mittels Selbsteinschätzung die Potentiale und Fähigkeiten einer Person ermitteln und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten und/oder konkrete Weiterbildungsmaßnahmen auffinden soll, so werden bei der Berufseignungsdiagnostik im BPS die Kompetenzen im Rahmen einer Fremdeinschätzung durch Psycholog*innen ergründet. Mittels fallorientierter Testsettings bestehend aus diagnostischen Gesprächen und testpsychologischen Untersuchungen werden unbewusst gebliebene Kompetenzen u.a. durch Biographiearbeit aufgedeckt, berufliche Interessen ermittelt und ein Abgleich mit den beruflichen Anforderungen durchgeführt. Wie im Falle der Testverfahren in der Berufsorientierungsphase, handelt es sich bei diesen Tools, insbesondere der Berufseignungsdiagnostik durch das BPS, ebenfalls um Potentialanalysen. Hierzu eine Expertin in der Entwicklung und Implementation:

Wir werden als BPS in der Regel eingeschaltet für Prognosen, für Potenzialprognosen. Also jemand ist noch in der Berufsorientierungsphase. Welche Berufe passen zu mir? Oder er muss sich umorientieren (...) Wenn man das abgrenzen will jetzt zu MySkills, dann machen wir ganz überwiegend Potenzialbeurteilungen. Also das ist so ein wichtiger Unterschied in der Eignungsdiagnostik, ob ich jetzt praktisch Kompetenzen beurteile, die schon fertig sind und die genau so gebraucht werden, jetzt bei einem Arbeitgeber. Oder ob ich das Potenzial beurteilen soll, um etwas Neues zu erlernen, um eine berufliche Umorientierung auch meistern zu können. (49, 00:06)

Im Vordergrund dieser Potentialanalysen steht nicht die Messung und Beurteilung von bereits angeeigneten Kompetenzen, sondern die Einschätzung, ob die Person das Potential zum Erlernen entsprechender Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt.

3.3 Validierung des beruflichen Wissens

In Abgrenzung zu Potentialanalysen handelt es sich bei den Testverfahren, welche im Bereich der Validierung des beruflichen Fachwissens zur Anwendung kommen, um Anforderungsanalysen. Hierbei soll geprüft werden, ob die v.a. informell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen den Anforderungen an einen Beruf genügen. Das Ziel einer Testung ist nicht primär die Selbstreflexion der eigenen Stärken und Schwächen, sondern ein Zertifikat welches das berufsfachliche Wissen einer Person bescheinigt und sie dazu ermächtigt bzw. befähigt, eine entsprechende Tätigkeit auszuführen.

In der Vermittlungs- und Beratungsarbeit der BA werden zur Validierung des fachlichen Wissens vier Testverfahren eingesetzt: MySkills, Check.work, Valikom sowie – eigentlich keine Tests im engeren Sinne - MAGs und MATs. Im Folgenden soll die Nutzungspraxis dieser Verfahren in der Vermittlungsarbeit näher beschrieben werden. Das Tool Check.work wird dabei ausgeklammert, da uns keine konkreten Informationen über die Fallzahlen und die Art und Weise seiner Nutzung in der Vermittlungsarbeit der BA vorliegen. Die ausgeführten Fallzahlen in Tabelle 10 und in

Abbildung 2 beziehen sich auf die bundesweite Durchführung durch den Westdeutschen Handwerkskammertag.

3.3.1 MySkills

MySkills wurde ab dem 19. Dezember 2016 an zehn Standorten – jeweils in Agenturen für Arbeit und zugehörigen Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen) – pilotiert und ab November 2017 bundesweit im Regelbetrieb verwendet. Als standardisiertes und hoch skalierbares Instrument zur Kompetenzerfassung sollte es als Hilfsmittel für Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte dienen, um die beruflichen Fähigkeiten von Geflüchteten und Geringqualifizierten möglichst schnell einschätzen und sie damit zielgerichtet in den Arbeitsmarkt integrieren oder passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können. Anfang 2020 wurde der reguläre Betrieb in den Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit durch die Covid-19 Pandemie stark eingeschränkt. Dies führte auch zu einem Einbruch in den Testzahlen. Als der Normalbetrieb im Sommer 2022 wieder aufgenommen wurde, konnte den von uns Befragten zufolge kein (starker) Anstieg der Nutzungszahlen verzeichnet werden. Leider liegen für diesen Zeitraum keine genauen Zahlen vor. Der Betrieb des Testverfahrens in der Arbeitsverwaltung wurde zum 1. Dezember 2022 eingestellt, allem voran, weil es nicht in dem Maße genutzt wurde, wie es zu Projektstart von der Verwaltungsspitze erhofft wurde. Unabhängig von der Covid-19 Pandemie hatte der zurückhaltende Einsatz dieses Verfahren durch die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte vielfältige Gründe. Zum einen stellte sich bei der Auswahl potenzieller Testproband*innen mitunter die Frage, ob ausreichende Berufserfahrung oder auch Lesekompetenzen in einer der Testsprachen vorlagen, um den Test durchführen zu können. Um dies zu klären, wurden andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt. Zum anderen stellte es sich als schwierig heraus, in Frage kommende Personen von MySkills zu überzeugen. Prüfungsangst, die lange Test- und Verfahrensdauer, sowie die Priorität der Arbeitssuchenden möglichst schnell in den Arbeitsmarkt integriert zu werden (auch in Helfertätigkeiten), wurden als Hürden für eine Teilnahme genannt. Darüber hinaus hatten Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte Schwierigkeiten bei der Interpretation der Testergebnisse, zumal diese häufig hinter den Erwartungen zurückblieben und zur Frustration bei Testteilnehmenden führten. Vielfach wurde von der demotivierenden Wirkung der Testergebnisse auf die getesteten Personen berichtet. Nur in wenigen geschilderten Fällen konnte den Teilnehmenden mehr als ein „mittleres berufliches Handlungswissen“ attestiert werden, also Handlungswissen, dass laut Interpretationshilfe des Testergebnisses über das selbstständige Durchführen von Routineaufgaben hinausging. Doch auch die Darstellung der Testergebnisse wurde als problematisch beschrieben, da die Visualisierung unvoreilhaft und defizitbetonend wahrgenommen wurde. Teilweise wurden alternative Verfahren bevorzugt, um berufliche Kompetenzen über das persönliche Gespräch mit den Klient*innen hinaus zu erfassen. Der Zusatznutzen einer standardisierten Testung erschien den meisten befragten Vermittlungs- und Integrationsfachkräften eher gering. Derzeit pilotiert die Bertelsmann Stiftung eine Nutzung durch Bildungsträger.

3.3.2 Valikom

Neben MySkills zählt auch Valikom zu den anforderungsorientierten Kompetenzfeststellungsverfahren, die in der Vermittlungsarbeit zum Einsatz kommen.

Im Kontext der Bundesagentur für Arbeit wurde Valikom im Jahr 2022 als Pilotprojekt in ausgewählten Agenturen und Jobcentern der Bezirke Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg eingeführt und durch das Forschungsinstitut Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln wissenschaftlich begleitet. Untersucht wurde, ob das Verfahren ein zielführendes Mittel der Arbeitsvermittlung sein kann und welche organisatorischen Rahmenbedingungen hierfür notwendig sind (Wirtherle 2023). Als Zielgruppe wurden alle Kund*innen ohne Berufsabschluss oder Quereinsteiger*innen mit mehrjähriger Berufserfahrung in Deutschland und/oder im Ausland definiert. Weitere Voraussetzungen für die Teilnahme am Verfahren waren ein Mindestalter von 25 Jahren und gute Deutschkenntnisse. Die Ergebnisse zeigen auf, dass trotz einiger gelungener Fallbeispiele Valikom ähnlich wie MySkills auf Grenzen und Hürden stößt. Hierzu zählte, dass nur 46 Berufe getestet werden können und nicht an allen Kammer-Standorten alle verfügbaren Referenzberufe angeboten werden. In der Vermittlungspraxis zeigte sich, dass Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte, welchen Kund*innen berufsbezogen oder alphabetisch zugeordnet werden, Schwierigkeiten hatten Zielgruppen zu finden, welche mit verfügbaren Validierungsberufen getestet werden konnten. Zudem sind Beratungsgespräche ohnehin sehr zeitbegrenzt, weshalb eine Vorstellung des Verfahrens und Motivation zur Teilnahme nicht immer erfolgen konnten. Des Weiteren wirkte der Umstand limitierend, dass die Validierung bis zu einige Monate in Anspruch nehmen kann und viele der Arbeitssuchenden aufgrund der guten Arbeitsmarktlage nur eine kurze Zeit in Arbeitslosigkeit verweilen, bis sie in eine neue Beschäftigung übergehen. In Bezug auf die Zielgruppen lässt sich festhalten, dass im Bereich der Migrationsteams bzw. der Betreuung von Kund*innen mit Fluchterfahrung die unklare Bleibeperspektive und der Mangel an Deutschkenntnissen eine Hürde für eine Teilnahme darstellen. Bei diesen Personengruppen steht der Erwerb der deutschen Sprache im Vordergrund. Darüber hinaus verfügen Personen, welche überwiegend Helfertätigkeiten nachgehen über nicht genügend Spezialisierung in einem Berufsfeld, um eine Validierung erfolgreich zu bestehen (ebd., 6). Ohnehin zeigt die Kundengruppe der Helfer*innen wenig Interesse an einer Zertifizierung, da eine möglichst schnelle Aufnahme einer Beschäftigung im Vordergrund steht. Im Erhebungszeitraum haben trotz zahlreicher Informationsangebote für Vermittler*innen und Informationsveranstaltungen für Kund*innen schließlich vier Personen das Validierungsverfahren im Rahmen des Pilotprojekts in der BA erfolgreich absolviert.

3.3.3 MAGs und MATs

Mit Blick auf die Vermittlungspraxis zeigt sich, dass Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte ein bewährtes Portfolio an Maßnahmen verfügen, welche in Kombination mit dem subjektiven Verfahrens- und Erfahrungswissen um den geeigneten Einsatz in Abhängigkeit der individuellen Lebenslage, die gängigeren Handlungsstrategien zur Einschätzung und Validierung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitssuchenden darstellen.

Bereits im Vermittlungsgespräch können erste Ansätze einer Kompetenzerfassung ausgemacht werden. Neben den zertifizierten Kenntnissen einer Person erlaubt das berufskundliche Wissen der Vermittler*innen eine erste Einschätzung der berufsbezogenen Fähigkeiten. Zusätzlich werden in einem Bewerberprofil überfachliche Kompetenzen dokumentiert, welche sich zusammensetzen aus: Methodenkompetenzen, Aktivitätsumsetzungskompetenzen, sozialkommunikativen Kompetenzen und personalen Kompetenzen. Bei konkreten Fragen der Validierung von informell erworbenen Kompetenzen wird in der Vermittlungspraxis auf etablierte

arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurückgegriffen. Auch wenn Maßnahmen bei Trägern und Maßnahmen beim Arbeitgeber keine klassischen Testverfahren zur Kompetenzerfassung darstellen, werden diese von der Vermittlungs- und Beratungsfachkräften durchaus als Möglichkeit verstanden, die Fähigkeiten einer Person zu ermitteln und zu validieren. MATs und MAGs können über einen Arbeits- und Vermittlungsgutschein, AVGS, oder eine Zuweisung erfolgen. Da es sich im Rahmen dieser Maßnahmen um Arbeitserprobung handelt, haben sie gegenüber den oben genannten Tests und Verfahren zur Kompetenzerfassung den Vorteil, dass Aufgaben handlungspraktisch bewältigt (meist in einer Werkstatt) und durch Expert*innen des jeweiligen Berufes bewertet werden. Bei Fragen der Kompetenzfeststellung setzen Vermittlungs- und Beratungsfachkräften bevorzugt Maßnahmen beim Arbeitgeber ein, wie ein langjähriger Vermittler bestätigt:

Und wenn dann ein Praktiker oder ein Meister in einem Unternehmen einen Menschen einschätzt, der tatsächlich mit Händen Arbeit verrichtet, dann glaubt ein Vermittler dem oder schenkt ihm mehr Vertrauen und sagt: Der führt vielleicht schon seit 30 Jahren erfolgreich eine Tischlerei, der wird schon wissen, was der kann oder nicht kann. Das kann mir kein Test geben. So ist es. (48, 01:02)

Als weiterer Vorteil einer Probearbeit im Betrieb wird genannt, dass neben fachlichen Fähigkeiten auch überfachliche wie Pünktlichkeit oder Teamfähigkeit sichtbar werden. Darüber hinaus kann sie zusätzlich die Möglichkeit einer direkten Übernahme und somit direkten Einmündung in den Arbeitsmarkt bieten, wie ein Experte in der Anwendung betont:

Häufig, wenn er jetzt nicht gerade zwei linke Hände hat, sagt der Meister dann schnell: Komm, das ist ein netter Kerl, mit dem können wir umgehen, der ist ein Guter, der kann noch nicht alles, aber das Fachliche bringen wir ihm bei, er ist willig, er ist pünktlich, und damit hat er mehr als viele anderen, das ist mir wichtiger, solange er mir nicht völlig vom Gerüst runterfällt, sondern sich da rauf und runter bewegen kann, kann ich mit dem schon was machen. Und dann hast du einen viel pragmatischeren Integrationspfad als irgendwelche elaborierten Testverfahren. (47, 00:15)

Bei Maßnahmen bei einem Träger hingegen wird die Professionalität der Tests hervorgehoben: Die Methoden und Inhalte der eingesetzten Verfahren seien im Hinblick auf Problemstellung umfassend abgestimmt. Da der Einkauf solcher Arbeitsmarktdienstleistungen über regionale Einkaufszentren erfolgt, sind die entsprechenden Maßnahmen regional unterschiedlich ausgestaltet und umgesetzt. Bundeseinheitliche Maßnahmen zur Kompetenzerfassung bei Trägern existieren nicht, auch gibt es keine Übersicht aller regional verfügbarer Maßnahmen vor. Regional stehen die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte vor dem Problem der Kurzlebigkeit solcher Dienstleistungen: Ein Grundvertrag bei Vergabemaßnahmen hat eine Dauer von maximal zwei Jahren und muss danach neu ausgeschrieben werden. Dies hat zur Folge, dass bisher bewährte Testverfahren nach einiger Zeit unter anderem Namen und bei anderen Bildungsträgern zum Einsatz kommen und folglich das Wissen und das Vertrauen um diese Maßnahmen verringern.

Hervorzuheben ist, dass Vermittler*innen beim Einsatz solcher Maßnahmen als Mittel der Kompetenzerfassung vordergründig das Ziel verfolgen, eine professionelle Einschätzung darüber zu erhalten, ob eine Person die Voraussetzungen für eine weitere Qualifikations- bzw. Weiterbildungsmaßnahme erfüllt. Die Problemstellung ist nicht die Validierung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen an sich, sondern die Überprüfung der Passung einer Person zu einer weiterführenden Maßnahme. Die Testung ist ein kleiner Baustein einer umfassenderen Integrationsstrategie. Hierzu eine Expertin in der Implementation in der BA:

Der Fokus der BA liegt halt noch sehr stark auf Weiterbildung, Qualifizierung. Das Thema Kompetenzfeststellung (...) Also ich wäre sehr überrascht, wenn wir eigene Maßnahmen tatsächlich hätten (lacht) zur Kompetenzfeststellung. Also jetzt so etwas, was man, sage ich einmal, mit Valikom oder so vergleichen könnte. Von daher ist das ja auch ein eher neueres Feld, würde ich jetzt einmal sagen, im Vergleich jetzt zu den traditionellen Maßnahmen. (52, 00:33)

Vermittlungs- und Beratungskräfte setzen bei der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt auf klassische arbeitsmarktpolitische Instrumente, allen voran auf Weiterbildung und Qualifizierung. Kompetenzfeststellungsverfahren gehören nicht zum bewährten Inventar im Instrumentenkoffer und stellen in der Vermittlungsarbeit ein neues Thema dar.

3.3.4 Nutzung und Stellenwert anforderungsorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren in der Vermittlungspraxis

Obwohl es sich bei MySkills und Valikom um inhaltlich und methodisch unterschiedliche Testverfahren handelt, stehen sie bei der Umsetzung im Rahmen der Vermittlungsarbeit vor ähnlichen Problemen. Zur Zielgruppenproblematik zählt, dass der definierte Kundenstamm oft nicht zum zuständigen Rechtskreis der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte gehört. Werden diese dennoch identifiziert, so erfüllen sie nicht alle die Voraussetzungen für eine Teilnahme (Mindestalter, einschlägige Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse). Darüber hinaus sind potentielle Teilnehmende oftmals schwer zu motivieren. Gründe hierfür sind Prüfungsangst, lange Testdauer sowie die Priorität der schnellen Wiederaufnahme einer Beschäftigung gegenüber einer Testung. Eine weitere Problematik stellt die Interpretation und Verwertbarkeit der Ergebnisse dar: Durch die bisherige Unbekanntheit dieser Testverfahren bei den Arbeitgebenden wird der Stellenwert der Zertifikate in Frage gestellt und eine Testung nicht als primäres Mittel zur schnelleren und passenderen Arbeitsmarktintegration wahrgenommen. Bei konkreten Fragen der Validierung von informell erworbenen Kompetenzen wird in der Vermittlungspraxis stärker auf etablierte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie MAGs und MATs zurückgegriffen.

Im Gegensatz zur Kompetenzerfassung in der Berufsorientierung und bei beruflicher Neuorientierung ist das eigenständige Validieren von non-formal erworbenem Fachwissen in der Arbeitspraxis der Vermittler*innen noch ein junges und bisher kaum relevantes Thema. Diese Erkenntnis manifestiert sich nicht nur in den Aussagen der Befragten, sondern wird auch an Nutzungs- bzw. Fallzahlen der einzelnen Testverfahren sichtbar.

Im Bereich der Berufsorientierung stehen den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften mit insgesamt sechs Tools die meisten Testverfahren zur Verfügung. Blickt man auf das Jahr 2023,

können je nach Test Durchführungen in fünf- bis sechstelliger Höhe (Studiencheck 13.200 und Check-U 741.000) verzeichnet werden. Im Rahmen der beruflichen (Neu-)Orientierung kommen zwar nur New Plan und berufseignungsdiagnostische Tests beim BPS zum Einsatz, diese weisen mit 180.000 und 389.000 Ausführungen (im Jahr 2023) hohe Nutzungen auf. Schließlich können in der Vermittlungsarbeit vier Verfahren ausgemacht werden, um das berufliche Wissen zu validieren. MySkills mit 12.980 Einschaltungen im Zeitraum von fünf Jahren, check.work mit 3.571 Absolvent*innen im Zeitraum von sieben Jahren (Zahlen beziehen sich auch auf Testungen außerhalb der BA) und Valikom mit 3.393 Durchführungen in fünf Jahren (davon nur vier innerhalb der BA) zeigen im Vergleich zu den anderen Verfahren eine deutlich geringere Nutzung in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit auf. Mit 922.818 Teilnehmer*innen im Jahr 2023 scheinen Maßnahmen bei Arbeitgebern und Maßnahmen bei Trägern bei Fragen der Validierung des beruflichen Wissens das Instrument der Wahl zu sein. Da MAGs und MATs verschiedene und gemischte Ziele haben können (Arbeitserprobung, Vermittlung, praktische Weiterbildung), ist eine quantitative Gewichtung des Beitrags dieser Verfahren zur Kompetenzerfassung jenseits des angegebenen Maximalwerts nicht möglich.

4 Schlussfolgerungen und Ausblick

Wie die Analyse zeigt, werden in der BA Verfahren zur Kompetenzerfassung systematisch nur im Bereich der Berufsorientierung und beruflichen Neuorientierung genutzt. Diese Verfahren sind subjektorientiert und haben im Sinne des Empowerments das Ziel, dass sich die Getesteten ihrer eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusstwerden und auf dieser Grundlage den weiteren beruflichen Werdegang gestalten. Das Resultat einer Testung ist kein objektivierte Arbeitsergebnis oder Zertifikat, sondern eine Orientierungshilfe für weiterführende Entscheidungsprozesse. Subjektorientierte Kompetenztests bzw. Potentialanalysen bieten sich bei Fragen der Berufsorientierung bzw. beruflichen Neuorientierung deshalb an, da es hier vordergründig um eine berufliche Perspektivenentwicklung geht und noch keine fachlichen Kompetenzen vorgewiesen werden können.

Bei anforderungsorientierten Verfahren wie MySkills und Valikom hingegen erfolgt über eine Fremdbeurteilung ein Abgleich des fachlichen Wissens mit den Anforderungen an einen Beruf. Das Ergebnis der Feststellung konkreter (informell erworbener) Fachkompetenzen beinhaltet ein objektivierte Ergebnisdokumentation bzw. gar eine formale Anerkennung oder Zertifizierung. Diese Tests weisen in der Vermittlungspraxis geringe Nutzungszahlen auf und stehen oft vor zielgruppenspezifischen und organisationalen Hürden. Bei Fragen der Validierung von Kompetenzen werden in der Vermittlungspraxis häufiger bewährte Testinstrumente wie Maßnahmen bei einem Arbeitgeber oder bei einem Träger eingesetzt. Da diese praktische Arbeitserprobungen bei Arbeitgebenden oder Bildungsträgern enthalten, liefern sie zuverlässigere Aussagen über die Kompetenzen einer Person als standardisierte Kompetenzfeststellungsverfahren. Hier ist im Hinblick auf den Nutzen und die Anschlussfähigkeit festzuhalten, dass Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte diese beiden Maßnahmen nicht vordergründig einsetzen um ein direktes Beschäftigungsangebot zu erzielen, sondern um zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine weiterführende Qualifizierungsmaßnahme erfüllt sind.

Diese Erkenntnis deckt sich mit einigen Aussagen langjähriger Vermittlungsfachkräfte, welche in unserer Befragung argumentierten, dass das Validieren von informell erworbenen Kompetenzen in der Vermittlungsarbeit noch kein praxisrelevantes Thema ist. Die Zielgruppe anforderungsorientierter Testverfahren ist ohnehin schwer zu identifizieren, da der Arbeitsmarkt derzeit (2023-24) noch sehr aufnahmefähig ist und auch arbeitssuchende Personen ohne Zertifikat schnell in ein neues Beschäftigungsverhältnis übergehen. Dies könnte mindestens teilweise die geringen Nutzungszahlen von MySkills und Valikom erklären.

Nichtsdestotrotz existiert für die BA aufgrund der gesetzlichen Verankerung des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes, BVaDiG im Berufsbildungsgesetz ein gewisser Druck, sich weiterhin mit verschiedenen Testverfahren und Praktiken auseinandersetzen und geeignete Strategien auf den Weg bringen müssen. Demnach hat ab dem 01.01.2025 jede Person ab 25 Jahren ein Recht darauf, jenseits formaler Abschlüsse und Zertifikate die individuelle beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs feststellen und bescheinigen zu lassen (IHK Niederbayern 2024). Gleichwohl muss aus unserer Sicht offenbleiben, ob nicht Gespräche mit dem berufspsychologischen Dienst oder Maßnahmen bei Arbeitgebern oder Trägern dem Ziel einer verbesserten Einschätzung beruflicher Kompetenzen näherkommen als standardisierte Testverfahren. Jenseits konkreter Finanzierungsfragen wird das Ziel sein, dass Arbeitsvermittler für das Thema sensibilisiert werden und verschiedene Validierungsverfahren samt den zugehörigen Instrumenten kennen und anzuwenden wissen. Weitgehend unerforscht ist bisher im Übrigen die Leistungsfähigkeit standardisierter Testverfahren im Hinblick auf zentrale Ergebnisse des Bewerber-Stellen-Matchings, wie die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Lohnhöhe und die Jobstabilität, im Vergleich zwischen Testteilnehmenden und ähnlichen Nicht-Teilnehmenden, so dass auch für die künftige arbeitsmarktbezogene Forschung noch einiges zu tun bleibt.

Literatur

Bauer, Hans G.; Früchtl, Martina; Triebel, Claas (2009): [Kompetenzfeststellungsverfahren als Instrument der beruflichen Integration für Zugewanderte](#). Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Abruf am 02.09.2024

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag BIHK e.V. (2024): [Was ist check.work](#). Abruf am 06.09.2014.

Bertelsmann Stiftung (2024): MySkills. [Berufliche Kompetenzen erkennen](#). Abruf am 05.11.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2024a): [Check-U. Das Erkundungstool für Ausbildung und Studium](#). Abruf am 01.09.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2024b): [Wie fit bin ich für mein Studium?](#) Abruf am 24.08.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2024c): [New Plan – Online-Tool zur beruflichen Entwicklung](#). Abruf am 03.08.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2024d): [Fachliche Weisungen MAT. Maßnahmen bei einem Träger MAT nach § 45 SGB III im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung](#). Stand 30.01.2024. Abruf am 06.11.2024

Bundesagentur für Arbeit (2023a): [Abenteuer Berufe: Das Tool im Überblick](#). Abruf am 18.08.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2023b): [Check-U. Das Programm im Überblick](#). Abruf am 24.08.2024.

Bundesagentur für Arbeit. [Berufpsychologischer Service \(2023c\): Berufswahltest \(BWT\). Welche Berufe passen zu mir?](#) Abruf am 02.09.2024.

Bundesagentur für Arbeit. [Berufpsychologischer Service \(2023d\): Studienfeldbezogene Beratungstests \(SFBT\). Probieren geht vor Studieren](#). Abruf am 20.08.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2023e): [Fachliche Weisungen MAG. Maßnahmen bei einem Arbeitgeber MAG nach § 45 SGB III im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung](#). Stand 28.07.2023. Abruf am 06.11.2024.

Bundesagentur für Arbeit (2022): [Unterrichtsidee: Gesucht-gefunden: ICH! Stärken kennenlernen](#). Abruf am 10.09.2024.

IHK Niederbayern (2024): [Bildung und Qualifikation. Berufsbildungsvalidierungsgesetz \(BVaDiG\)](#). Abruf am 16.09.2024.

Klemmert, Hella; Sander, Nicolas; Sengewald, Erik; Klink, Dorothea (2023): Intelligenz als stabiler Prädiktor von Ausbildungserfolg und als Strukturierungsmerkmal beruflicher Anforderungen. In: *Wirtschaftspsychologie*, 25 (2), S. 162–176.

Klink, Dorothea; Seidl, Silvia (2021): Berufseignungsdiagnostik bei diskontinuierlicher Erwerbsbiografie. Herr G., 31 Jahre. In: Ortner, Tuulia M.; Kubinger, Klaus D. (Hrsg.): *Psychologische Diagnostik in Fallbeispielen*. Göttingen: Hogrefe, S. 133–158.

Müller-Werth, Laura; Wirtherle, Sarah (2024): [Die Teilnehmenden am Validierungsverfahren. Ausgewählte Forschungsergebnisse zur Beschreibung der Teilnehmenden im Projekt ValiKom Transfer](#). In: *Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung*. Heft A69. Abruf am 18.09.2024.

Promberger, Markus; Boost, Marie; Hartosch, Katja; Kawalec, Sandra (2023): [Kompetenzfeststellungsverfahren in der Arbeitsvermittlung: Eine qualitative Evaluation des Kompetenztests 'MySkills'](#). (IAB-Forschungsbericht 17/2023).

Westdeutscher Handwerkskammertag (2023a): [Valikom. Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren](#). Ziel. Abruf am 08.08.2024.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2023b): [Valikom. Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren](#). Zielgruppe. Abruf am 08.08.2024.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2023c): [Valikom. Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren. Ablauf](#). Abruf am 08.08.2024.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2023d): [Valikom. Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren. Wissenschaftliche Begleitung](#). Abruf am 08.08.2024.

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](#). Abruf am 19.09.2024.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verfahren zur Kompetenzerfassung in der Vermittlungs- und Beratungsarbeit der BA	11
Abbildung 2:	Verfahren zur Kompetenzerfassung in der BA: Methoden und Fallzahlen	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Faktenübersicht über das Tool „Abenteuer Berufe“	12
Tabelle 2:	Faktenübersicht über das Tool „Gesucht-gefunden: ICH!“	13
Tabelle 3:	Faktenübersicht über das Tool „Check-U!“	13
Tabelle 4:	Faktenübersicht über das Tool „Berufswahltest“	14
Tabelle 5:	Faktenübersicht über das Tool „Studiencheck“	15
Tabelle 6:	Faktenübersicht über das Tool „Studienfeldbezogener Beratungstest“	16
Tabelle 7:	Faktenübersicht über das Tool „New Plan“	16
Tabelle 8:	Faktenübersicht über Tests beim BPS	17
Tabelle 9:	Faktenübersicht über das Tool „MySkills“	19
Tabelle 10:	Faktenübersicht über das Tool „Check.work“	20
Tabelle 11:	Faktenübersicht über das Tool „Valikom“	21
Tabelle 12:	Faktenübersicht über „MATs und MAGs“	23

Impressum

IAB-Forschungsbericht 26|2024

Veröffentlichungsdatum

30. Dezember 2024

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2624.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2426](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2426)

Rückfragen zum Inhalt

Prof. Dr. Markus Promberger
Telefon: 0911 179-3139
E-Mail: markus.promberger@iab.de

Dr. Sandra Kawalec
Telefon: 0911 179-6445
E-Mail: sandra.kawalec3@iab.de