

Qualifikationsrahmen und Engagement

1. Einführung

Mit dem Europäischen (EQR) und dem nationalen, deutschen (DQR) Qualifikationsrahmen sind seit 2008/2011 wichtige Leitplanken zur Strukturierung und Bewertung von Qualifikationen im Berufsleben für alle Formen formalen, nicht formalen und informellen Lernens gesetzt. Der mögliche Nutzen setzt jedoch breiter an – auch auf dem Engagementsektor. Die zunehmend erkannten Parallelen und Verzahnungen zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem freiwilligen privaten Engagement, die große Bedeutung von informeller und nicht formaler Bildung beim bürgerschaftlichen Engagement und die aus alledem erwachsenden synergetischen Dynamiken legen es nahe, EQR und DQR nach baldigen hinreichenden Vorbereitungen auch für den deutschen Engagementsektor anzuwenden.

1.1 Wirtschafts- und sozialpolitischer Rahmen

Bildung durchzieht mit ihren Prämissen, Zielen und Verortungsfeldern viele Politikbereiche, neben den Gebieten der Wissenschafts- und Bildungspolitik selbst und der Arbeitsmarktpolitik jedenfalls auch die Sozialpolitik. Es gibt beträchtliche Evidenz dafür, dass im Zuge vermehrter Sozialinvestitionen und Tendenzen zum *social investment state* auch Bildung die relativen Stärken und Schwächen der klassischen wirtschaftspolitischen Paradigmen (Neoliberalismus versus Keynesianismus) wechselseitig kompensieren (Bussemeyer 2014, S. 636) und dabei weiteren gesellschaftlichen Nutzen stiften kann. Unser Sozialstaat zielt zwar traditionell eher auf »Kompensation«, doch können wir dem Nachdenken über neue Formen der Sozial- und Systemintegration nicht mehr ausweichen, sei es national, europäisch oder global. Denken ist dabei immer auch mit dem Durchprobieren von Lösungsmöglichkeiten verbunden (Masuch et al. 2014, S. VI).

1.2 Bildung und Engagement

Bildung ist in allen ihren Gegenstandsgebieten, Methoden, Zielsetzungen und Formaten Wirkungsvoraussetzung nicht nur für qualifizierte berufliche Arbeit mit geeigneter Exposition, das heißt Wissen und Kompetenz, am rechten Ort. Gleiches gilt auch für freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements, in Deutschland geprägt durch soziale Selbstorganisation (Anheier 2014, S. 616). Die Zukunft der Arbeitswelt wie der Zivilgesellschaft in Deutschland wird umso weniger widersprüchlich und konflikthaft sein, je mehr es gelingt, Räume beruflicher Entwicklung und bürgerschaftlicher Freiheit durch einen auch über entsprechende Bildung gestützten gesellschaftlichen Anspruch auf

individuelle Verantwortung für sich und andere zu gestalten (Anheier 2014, S. 628). Für erforderliche Qualifikationen, gefragte Methoden des Personalmanagements und erfolgreiche Führungskonzepte lassen sich immer plastischer deutliche Parallelen zwischen beruflicher Arbeit und freiwilliger Tätigkeit erkennen. Dies gilt auch für die Wege zum Erwerb von Bildung und ihre Anerkennung in den komplexen Angebots- und Nachfrageprozessen. Deren Richtung ist allerdings im Lichte der arbeitsmarktlichen Anforderungen und möglicher Praktikabilität und Führungsrationalität ständig zu überprüfen, zum Beispiel für praktische Konkordanz zwischen klassischer »Beruflichkeit« der Bildungswege und den Flexibilitätserwartungen der Betriebe (vgl. Kuda 2006). Es wird auch immer mehr erkannt, dass im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungsansatzes (Klein und Schwalb 2014) bis hin zu kommunalen Bildungslandschaften (näher Schmachtel und Olk 2017, S. 10 ff.) der Bildungserwerb im und für das Berufsleben einerseits und im und für das Engagement andererseits gegenseitige Nutzenperspektiven hat. Diese wiederum bestimmen wesentlich über Motivation und Einsatzfreude der Menschen sowie Qualität und Praxisnutzen von Bildung. Arbeitswelt und Engagement haben als entscheidenden Ausgangspunkt gemeinsam, dass trotz unterschiedlicher Ziele und Erfolgsmaßstäbe beider Sektoren in jedem einzelnen Fall ein und dieselbe Person einbezogen ist, mit jeweils einer einzigen persönlichen Identität, einer einzigen gegebenen beziehungsweise sich fortentwickelnden Qualifikationssumme, einer Motivationsstruktur, einer Abstimmungsnotwendigkeit zwischen Beruf und Freizeit und so weiter. Mitarbeiterorientierung in der betrieblichen Bildungsplanung und Respekt vor bürgerschaftlichem Eigensinn bei gemeinwohlorientierter freiwilliger Tätigkeit und vorbereitender wie begleitender Qualifizierung wirken gleichgerichtet. Sozialinvestitionen in Bildung (vgl. hierzu Kapitel 1.1) ohne Rücksicht auf die Motivation der Bildungsempfänger wird leerlaufen. Der sinnvollen Dualität von Fördern und Fordern entspricht die gleichwertige Beteiligung der Bildungsempfänger_innen bei der Vorbereitung und Bilanzierung von Bildungsentscheidungen und -ergebnissen im Einzelfall. Zwar werden Verwaltungsakte erforderlich bleiben, jedoch ohne substantielle, vermehrte Verhandlungsanteile nicht mehr sinnvoll sein. Eigensinniges, freiwilliges Lernen ist bei Realisierung von effizientem Fördern und Fordern Voraussetzung für den erwünschten und möglichen Kompetenzgewinn. Für die Praxis im Zusammenhang mit der Überwindung des Fachkräftemangels im Einzelfall gewinnt diese neue Kooperationshaltung zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen, aber auch im Engagement zunehmend Raum. Gleiches wird für die Praktikabilität von Grundsicherung mit ihren Wirkungen auf das Arbeits- und Engagementleben gelten, wenn unerwünschte Gießkanneneffekte vermieden werden sollen. Die Unternehmen haben aus diesen und weiteren Gründen, wie zunehmend erkannt wird, auf vielen Feldern ein großes originäres, auch ökonomisch bestimmtes Interesse an privatem bürgerschaftlichem Engagement ihrer Belegschaftsmitglieder (Sendler 2017). Eines dieser Felder ist die Bildung im/durch Engagement (zum Beispiel zur politischen Bildung Klein 2013, S. 113). Bildung ist geradezu – gemeinsam mit anderen Rahmenbedingungen auch der Infrastruktur (Klein und Sendler 2016; Spangenberg et al. 2017) – wesentliche Wirkungsvoraussetzung im Engagement und Funktionsbedingung im

trisektoralen Handlungsgeflecht zwischen den Sphären des bürgerschaftlichen Engagements, der Verwaltungen und der Unternehmen. In unserer Gesellschaft können diese – bei verständiger Würdigung – oft nur gemeinsam Sinnvolles erreichen. Allerdings ist zwar bereits die Erkenntnis dessen durchaus fortgeschritten, die praktische Umsetzung aber aus einem bunten Strauß von Gründen bisher deutlich weniger.

1.3 EQR und DQR

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, die dominierenden Koordinationsrahmen für die – auch freiwillige – Charakterisierung und Bewertung von für und aus dem Beruf, aus freiwilligen Tätigkeiten und aus dem übrigen Leben gewonnener Bildung in den verschiedenen denkbaren Qualifikationsniveaus und -richtungen auf europäischer und nationaler deutscher Ebene näher in den Blick zu nehmen. Ist doch gerade für Deutschland aus den Erfahrungen anderer Länder großer Nutzen zu ziehen. Diese berücksichtigen in vieler Hinsicht stärkere Bildungsanteile auch aus nicht formalen Qualifizierungsprozessen, aus Training »on the Job« und anderen nicht minder geplanten und zielorientierten Lehrformaten im beruflichen wie im privaten Bereich und zudem aus eher situativen informellen Qualifizierungsprozessen, deren Ergebnisse man erst mit der Zeit beobachten und einordnen kann. Gerade auf diesen Gebieten liegt bei näherer Betrachtung ein Schwerpunkt der Bildung im Engagement. Sie kann beträchtlichen Anwendungsnutzen auch für die berufliche Verwendung haben und umgekehrt. Im Rahmen eines die Fach- und personalen Kompetenzen der Freiwilligen angemessen einbeziehenden professionellen Freiwilligenmanagements kann diese Art der Bildung besonders wirksam werden. Auch auf dem Engagementsektor sowohl im hauptberuflichen als auch im freiwilligen Segment werden klare, substantiell wirkende Orientierungskriterien immer dringlicher. Der demografische Wandel, der die Grenzen zwischen den verschiedenen Rollen in der Gesellschaft zusehends verschiebt (bis hin zu einem »neuen Gesellschaftsvertrag«), fordert mehr und mehr dazu heraus.

Dieser dominierende Rahmen besteht zum einen aus dem EQR vom 23. April 2008 nebst den sich abzeichnenden Fortschreibungen (EU-Kommission 2016). Er dient der Koordination und Herstellung der Vergleichbarkeit zwischen den nationalen Qualifikationsniveaus als auf Lernergebnissen basierender »Meta-Qualifikationsrahmen« und langfristig als Referenzinstrument für alle in Europa erwerbbaaren Qualifikationen. Für das Engagement wird damit eine zusätzliche, interessante Orientierung auf europäischer Ebene möglich. Noch wichtiger aus deutscher Sicht ist der DQR für lebenslanges Lernen vom 22. März 2011. Er ist ein bildungsbereichsübergreifender, orientierender (jedoch nicht den Zugang zu Bildungsgängen förmlich regelnder) Rahmen. Er macht ausschließlich Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Qualifikationen besser sichtbar, innerhalb jeweils des beruflichen und freiwilligen Sektors und auch zwischen diesen. Für die Anwendung des DQR kommt es auf ein entgeltliches Erwerbsfeld auch deshalb nicht an, weil dieser unmittelbar ausschließlich Erkenntnissen zu erworbener Bildung, nicht jedoch zu angemessener Vergütung dient. Der DQR sieht die Einteilung der Qualifikationen in acht durch Lernergebnisse beschriebene Niveaus (EQR-

Niveaus) vor. Sie knüpfen an die Kompetenzkategorien »Fachkompetenz« mit »Wissen« und »Fertigkeiten« und »Personale Kompetenz« mit »Sozialkompetenz und Selbständigkeit« an. Der DQR ist für die Arbeitswelt wie für den Engagementsektor ein Hilfsmittel für angemessene Personalentscheidungen. Er kann innerhalb von Unternehmen oder Organisationen Transparenz schaffen. Und er kann auch notwendige Qualifikationsveränderungen im Zeitablauf strukturieren helfen (zu EQR und DQR insgesamt vgl. BMBF/KMK 2018).

1.4 Fragen und Widerstände

Dies vorausgeschickt liegen zum Engagement verschiedene Fragen nahe, die im Folgenden näher erörtert werden: Welche konkreten Situationsinteressen und Bedarfe machen eine uneingeschränkte direkte Anwendung von EQR und DQR auch beim Engagement sinnvoll und sogar notwendig? In welchen infrastrukturellen Rahmen wäre all dies einzubetten? Was folgt daraus konkret für den Zuschnitt entsprechender Vorkehrungen? Welche prozeduralen Wege sind zu beschreiten, um dies alles mit Leben zu erfüllen? Sollte man warten, bis die Umsetzungsaufgaben für die Arbeitswelt erfüllt sind?

Weder diese Fragen noch die Antworten darauf können mit dieser Abhandlung bereits analytisch oder operativ erschöpfend erfasst werden. Das hat eine Fülle verschiedener Gründe. Bereits die Arbeitswelt mit einem über viele Jahrzehnte voraufgehenden, möglichen sowie einem großen finanziellen Einsatz hat dies seit 2011 trotz drohenden Fachkräftemangels und der Unterstützung insbesondere hochkompetenter Agenturen, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, der Kammern, des Instituts der Deutschen Wirtschaft, des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e. V. (RKW), der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) mit ihren Netzwerken (zum Beispiel Offensive Mittelstand) bisher nicht leisten können. Auf den hier zu entwickelnden Methodenfeldern, insbesondere um nicht formales und informelles Lernen, sind – anders als für die formale Bildung – nurmehr erste Schritte vollzogen. Nachhaltig mitarbeiterorientierte Personalführung und entsprechendes Personalmanagement, in die jeweils auch der intelligente Umgang mit den EQR- und DQR-Instrumenten einzuordnen ist, setzen sich in der Praxis nur langsam durch, eher in Großunternehmen, die aber nur den kleineren Teil der Arbeitswelt direkt beeinflussen, deutlich schwächer im Bereich der kleineren und mittleren Unternehmen – auch außerhalb der engen EU-Maßstäbe –, die in Deutschland immer noch den weitaus größten Teil der Arbeitsplätze stellen. Letztere können sich allerdings zumindest tendenziell zum Beispiel vom INQA-Unternehmenscheck »Guter Mittelstand« oder dem INQA-Check »Wissen und Kompetenz« leiten lassen, die beispielsweise auch nicht formale und informelle Qualifizierungsquellen ausdrücklich erwähnen (etwa Offensive Mittelstand 2018).

Auch Verhandlungsblockaden zwischen und innerhalb von mit der erforderlichen Entwicklung von Methoden und Verfahren zum DQR befassten Organisationen und Gremien auf nationaler Ebene, sind in Rechnung zu stellen. Das gilt, während man für formale Lernergebnisse deutlich weiter ist, vor allem für die nicht formalen und informellen Lernergebnisse. Der Vorschlag der Europäischen Kommission vom 10. Juni 2016 (EU-Kommission 2016), das

beredete Schweigen des DQR-Handbuches (2013, S. 42) und die Komplexität der Validierung (siehe cedefop 2009; Rat der EU 2012; BWP 2014; Scholze 2016; BMB 2017; OeAD 2018) sind zum Stand einer ursprünglich angestrebten nachhaltigen Umsetzung der großen Ziele und Umsetzung der Validierung in die Praxis bis 2018 aufschlussreich. Zwar stehen funktionierende Blaupausen im Ausland zur Verfügung. Und die auf der Hand liegenden dominanten gemeinsamen Ziele in der großen Perspektive (siehe oben) weisen die Richtung. Auf dem Weg einer Vielzahl beteiligter Organisationen mit teilweise kontroversen Missionen zu belastbaren Absprachen und Verfahrensgrundlagen wurde jedoch möglicherweise bisher das Trennende stärker betont als die gemeinsamen Interessen, während seit 2011 die Zeit davonlief. Angesichts der großen Bedeutung der erwarteten Lösungen sind dies keine sehr positiven Signale zur Wahrnehmung deutscher Interessen im internationalen Ringen um Zukunftspositionen. Immerhin ist seit Ende 2017 ein erstes Pilotverfahren zum Bereich nicht formales Lernen eingeleitet worden. Bis in der Breite verwendbare Ergebnisse aus dieser Richtung vorliegen, kann es also noch Jahre dauern.

Und schließlich die Situation auf dem Engagementsektor: Das traditionell weniger strukturierte, stärker durch Managementlai_innen organisierte und tendenziell anderen Handlungsmaximen folgende Engagement wird ebenfalls seine Zeit brauchen. Das gilt für die Reflexion der hier angesprochenen Fragen, teilweise noch ignorierte Bedarfe, jedenfalls nicht beherrzt ins Werk gesetzte mögliche Lösungen, zum Beispiel zur Infrastruktur (vgl. hierzu Kapitel 3.) ebenso wie für die Analyse weiterer Handlungsoptionen und erst recht für die Entwicklung entsprechender spezifischer Instrumente. Die sich teilweise untereinander im Wettbewerb fühlenden Beteiligten müssen sich dies möglicherweise erst einmal, den Blick hebend, als geringeres Übel und gemeinsame Erfolgsvoraussetzung erarbeiten und es zu ihrem Besten akzeptieren. Je qualifizierter die Infrastruktur des Engagements zieladäquat ausgebaut wird, gerade auch für Bildungsansätze, desto klarer werden im Verein der drei Sektoren – Engagement, Verwaltung und Unternehmen – die Handlungsbedarfe und mögliche Wege auch im Rahmen von EQR und DQR werden.

2. Welche konkreten Situationsinteressen und Bedarfe machen eine uneingeschränkte direkte Anwendung von EQR und DQR auch beim Engagement sinnvoll und sogar notwendig?

Für eine Anwendung kommen alle Situationen in Betracht, in denen Dispositionen für hauptberufliche oder ehrenamtliche Besetzungen und andere Personalentscheidungen im Engagementsektor Orientierung brauchen. Das gilt für die klassischen Personalthemen, aber auch, wenn Qualifizierung aus nicht formaler oder informeller Quelle – formatiert oder nicht erworben – für den Engagementsektor oder die Arbeitswelt im jeweiligen Kontext als Teil der Bildungskarriere in die Kompetenzbilanz einbezogen werden soll. Soweit aus dem Engagement hergeleitet kann es sich zum Beispiel um Fachkompetenz etwa zu den Bereichen der Tafelorganisation, des Umweltschutzes, der Pflege und so weiter handeln. Oder es geht um den Erwerb und die Stärkung von personalen Kompetenzen, wie Verantwortungsgefühl, So-

zialkompetenz, Entscheidungsfreunde, Erkennen von Zusammenhängen, die mit vielen freiwilligen Tätigkeiten einhergehen. Auf diesen und anderen Gebieten kommen zwei Formen nach äußerlich unterschiedlichen Regeln und Anlässen besonders in Betracht: *Service Learning* auf Initiative des Unternehmens, erst recht, wenn Inhalt und Einbettung der Tätigkeit in Absprachen zwischen Betrieben und Engagementverantwortlichen nicht dem Zufall überlassen bleiben. Kalkül dessen kann sein, dass Praxiserfahrungen, jedenfalls bei adäquater Gewichtung, einer künstlich geschaffenen Lernatmosphäre mit Seminarcharakter grundsätzlich vorzuziehen ist, insbesondere wenn sie von beratenden Fachleuten begleitet wird. Die zweite Form ist eine – oft rein private – Initiative beziehungsweise Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Engagements, auch wenn sie ohne jede Formatierung bleibt, soweit sie dann später als bildend und qualifizierend anerkannt wird. Aus dem gesamten Spektrum bildungsrelevanter Fragen mit dem Blick des Engagements sind dies nur einige Aspekte, die den Zugang zu besserer Synergie zwischen Engagement und Unternehmen wesentlich prägen. Darüber hinaus gibt es viele weitere Themen der Bildung im, für und durch das Engagement. Dazu zählen: Angebote der spezifischen Bildungsorganisationen des Dritten Sektors; Mentordienste Freiwilliger während der Schulzeit, beim Übergang in die praktische Berufsausbildung und während der praktischen, vor allem dualen Ausbildung und nicht zuletzt Praktika Freiwilliger in Betrieben. Diese Themen sind für eine gegebenenfalls künftige Anwendung des EQR und des DQR zu beobachten.

3. In welchen infrastrukturellen Rahmen wäre all dies einzubetten?

Die infrastrukturellen Bedarfe liegen weitgehend auf der Hand und sind im Kern beschrieben (Klein und Sandler 2016). Sie betreffen zum Beispiel wettbewerbsneutrale Beratungs-, Vermittlungs- und Innovationsstellen für Freiwillige und ihre Themen, die Informationen über sämtliche für Freiwillige offenen Tätigkeitsmöglichkeiten einer Region erhalten, Stellenbeschreibungen für die zu besetzenden Tätigkeiten, Kompetenzbilanzen (Sandler 2016) der zur Tätigkeit bereiten Freiwilligen sowie professionelles Freiwilligenmanagement.

4. Was folgt daraus für den Zuschnitt entsprechender Vorkehrungen?

Benötigt werden bekanntzumachende, allgemein beherrschbare und leichtgängige Verfahrenstypen und Handlungsmuster. Interessant ist insoweit die entsprechende Passage in der Koalitionsvereinbarung vom 7. Februar 2018 (CDU/CSU/SPD 2018, Zeile 5649) wonach mit einer Kampagne die öffentlichen und privaten Arbeitgeber_innen ermuntert werden sollen, ihre Belegschaftsmitglieder für privates Engagement zu unterstützen. Hürden für bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben mit dem Ehrenamt sollen abgebaut werden. Damit wäre die wissenschaftlich begleitete Entwicklung solcher Handlungsmuster zwischen den Sektoren zu verbinden. Dann muss – unbeschadet der Individualität jeder Einzelentscheidung – das Rad nicht ständig neu erfunden werden. Hinzu kommen die DQR-spezifischen Vorkehrungen (vgl. hierzu Kapitel 1.4).

5. Welche prozeduralen Wege sind zu beschreiten, um dies alles mit Leben zu erfüllen?

Anders als die Qualifikationsniveaus ist der praktische Umgang mit diesen Instrumenten durch die Betriebe und die Vertretungen des Engagements mittels des EQR und des DQR letztlich nur begrenzt vorschreibbar. Ähnlich der Sozialpartnerschaft mit ihren – allerdings gesetzlich stärker flankierten – Verfahren und Ergebnissen ist es auch zwischen den am Engagement beteiligten Sektoren möglich, entlang den EQR- und DQR-Vorgaben allgemeine, überbetrieblich geltende Umgangsprozeduren festzulegen, die dann von den Partnern vor Ort im Einzelfall durch konkrete Absprachen ausgefüllt werden können. Für diese Festlegungen empfehlen sich angesichts der großen Anzahl möglicher Engagierter und der Bedeutung für die Betriebe und das Engagement selbst klare Absprachen zum Verfahren. Verabredungen in der Sache auf der intermediären wie der örtlichen Ebene zwischen Betrieben und Engagementorganisationen können sich etwa beziehen auf:

- Felder der als einbeziehbar akzeptablen nicht formalen und informellen Bildung und Gegenstände nicht formalen und informellen Lernens;
- Engagementformate, die in die betriebliche Karriereplanung einbezogen werden sollten;
- Realisierungsschritte bis zur Validierung und geeignete Prozeduren;
- sonstige Handlungsmuster für ständig wiederkehrende Situationen;
- Modellprojekte.

6. Sollte man warten, bis die Umsetzungsaufgaben für die Arbeitswelt erfüllt sind?

Bisher ist der durch mannigfaltige Themenbereiche und Organisationswege gekennzeichnete Engagementsektor, in dem mehr als 30 Millionen Bundesbürger_innen – zumeist nicht formal und informell lernend – tätig sind, mit seiner Expertise zu diesen Lernformen in den Gremien zum DQR, insbesondere dem Arbeitskreis DQR, der Expertenarbeitsgruppe zum nicht formalen Lernen und der Arbeitsgruppe Validierung informell erworbener Kompetenzen nicht einmal hinreichend repräsentiert. Trotz oder auch wegen der in Kapitel 1.4 genannten Gründe besteht kein Anlass, notwendige Initiativen hinauszuzögern. Je eher die Entwicklung passgerechter, gegebenenfalls auch spezifischer Umsetzungsinstrumente für das Engagement in Angriff genommen wird, desto stärker werden die positiven Wirkungen sein. Zwar sind Illusionen zum Tempo einer Akzeptanz und Entscheidung unverzichtbarer Fragen nicht angebracht. Doch wenn die Verantwortlichen des Engagements in ihren bundesweiten, regionalen und örtlichen Kooperationen nicht Initiative und Zielstrebigkeit – auch mit den DQR-Verantwortlichen in Deutschland und den Beteiligten der Arbeitswelt – an den Tag legen, droht den Optionen und realen Erfolgen zur Stärkung des Engagements in Deutschland als Teil einer lebendigen, verantwortlich handelnden Zivilgesellschaft, die auch im internationalen Wettbewerb Deutschlands um Zukunftspositionen ihren Stellenwert hat, empfindlicher Schaden. Anlass, auf andere zu warten, besteht nicht. Warum nicht unverzüglich, die Kopplung an die DQR-Routinen im Auge, aus eigener Initiative des Engagements mit

der projekthaften Entwicklung praktikabler Methoden und Verfahren zur Bewältigung der aufgeworfenen Fragen beginnen und andere einbeziehen, um konstruktive Vorschläge oder gar Fakten zu erarbeiten?

Literatur

- Anheier, Helmut K. 2014: Welche Rolle kann die Zivilgesellschaft in Zukunft spielen?. In Masuch, Peter/Spellbrink, Wolfgang/Becker, Ulrich/Leibfried, Stephan (Hg.): Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht, Bd. 1. Berlin, S. 616–628.
- BMB 2017: Bundesministerium für Bildung, Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens im Österreich, im Internet unter <https://www.qualifikationsregister.at> (eingesehen am 16.7.2018).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)/Kultusministerkonferenz (KMK) 2018: Was ist ein Qualifikationsrahmen?, im Internet unter <https://www.dqr.de/content/> (eingesehen am 16.7.2018).
- Busemeyer, Marius R. 2014: Bildung als Sozialpolitik? Der Sozialinvestitionsstaat im 21. Jahrhundert. In Masuch, Peter/Spellbrink, Wolfgang/Becker, Ulrich/Leibfried, Stephan (Hg.): Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht, Bd. 1. Berlin, S. 631–649.
- BWP 2014: Validierung von Lernergebnissen, Schwerpunktthema BWP5/2014 BiBB, im Internet unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7416> (eingesehen am 16.7.2018).
- CDU/CSU/SPD 2018: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 7.2.2018.
- cedefop 2009: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, im Internet unter www.cedefop.europa.eu/files/4054_de.pdf (eingesehen am 16.7.2018).
- DQR-Handbuch 2013: Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen, Stand 1.8.2013, im Internet unter https://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013 (eingesehen am 16.7.2018).
- EU-Kommission 2016: Vorschlag der EU-Kommission für eine Empfehlung des Rates über den Europäischen Qualifizierungsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.4.2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifizierungsrahmens für lebenslanges Lernen, vom 10.6.2016 COM(2016) 383 final 2016/0180 (NLE).
- Klein, Ansgar 2013: Politische Bildung und bürgerschaftliches Engagement. In Hartnuß, Birger/Hugenroth, Reinhild/Kegel, Thomas (Hg.): Schule und Bürgergesellschaft. Bürgergesellschaftliche Perspektiven für moderne Bildung und gute Schulen. Schwalbach/Ts., S. 113–123.

- Klein, Ansgar/Schwalb, Lilian 2014: Bürgerschaftliches Engagement als Lernfeld und Bildungsort. Eine vielfältige kommunale Bildungslandschaft ermöglicht politische Teilhabe. In: EB Erwachsenenbildung 04/2014. Vielfalt erhalten. Bielefeld, S. 21–24.
- Klein, Ansgar/Sendler, Hans H. Th. 2016: Infrastrukturelle Bedarfe des Engagements im demographischen Wandel, BBE-Newsletter 12/2016.
- Kuda, Eva 2006: Der Europäische Qualifikationsrahmen. Chancen oder Risiken für Arbeitnehmer und ihre berufliche Bildung, im Internet unter <http://denk-doch-mal.de/WP/europaeischer-qualifikationsrahmen/> (eingesehen am 16.7.2018).
- Masuch, Peter/Spellbrink, Wolfgang/Becker, Ulrich/Leibfried, Stephan 2014: Vorwort. In: dies. (Hg.): Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Denkschrift 60 Jahre Bundessozialgericht, Bd. 1. Berlin, S. V ff.
- OeAD 2018: Bologna-Tag 2018, Jahreskonferenz für österreichische Hochschulen mit dem Schwerpunkt: »Anerkennung früherer Lernerfahrungen: Strategien – Empfehlungen – Modelle«, im Internet unter <https://oead.at/> (eingesehen am 16.7.2018).
- Offensive Mittelstand 2018: INQA-Unternehmenscheck »Guter Mittelstand«, im Internet unter https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user-upload/pdf/check-mittelstand_23, Ziff. 8.5 (eingesehen am 16.7.2018) und INQA-Check »Wissen und Kompetenz«, im Internet unter <https://www.offensive-mittelstand.de/om-praxisvereinbarungen/inqa-check->, 13 Ziff. 2.3 (eingesehen am 16.7.2018).
- Pielorz, Mona/Seidel, Sabine 2012: Der kombinierte Einsatz von entwicklungs- und anforderungsorientierten Verfahren der Kompetenzfeststellung am Beispiel des ProfilPASS. In Erpenbeck, John (Hg.): Der Königsweg zur Kompetenz, Grundlagen qualitativer und quantitativer Kompetenzerfassung. Münster, S. 303–332 (322 mit definitorischem Überblick).
- Rat der EU 2012: Empfehlung des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, (2012/(398/01).
- Schmachtel, Stefanie/Olk, Thomas 2017: Educational Governance in kommunalen Bildungslandschaften: Empirische Befunde und kritische Reflexionen – eine Einführung. In: Olk, Thomas/Schmachtel, Stefanie (Hg.): Educational Governance in kommunalen Bildungslandschaften. Weinheim, S. 10 ff.
- Scholze, Tim 2016: Stichwort Validierung, im Internet unter <http://www.diezeitschrift.de/42016-begriff-01..pdf> (eingesehen am 16.7.2018).
- Sendler, Hans H. Th. 2016: Kompetenzbilanzen ex ante, BBE-Newsletter 21/2016.
- Sendler, Hans H. Th. 2017: Synergien zwischen Arbeitswelt und Drittem Sektor mit bürgerschaftlichem Engagement nachhaltig beleben, BBE-Newsletter 22/2017.
- Spangenberg, Manfred/Baur, Tobias/Sendler, Hans/Embacher, Serge 2017: Förderliche Rahmenbedingungen für Engagement, BBE-Newsletter 21/2017.

Autor

Dr. rer. pol. Hans H. Th. Sendler leitet seit 2008 die Konzeptagentur EUSENDOR zum demographischen Wandel in Arbeitswelt und bürgerschaftlichem Engagement.

Kontakt: h.sendler@eusendor.com

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel.: +49 30 62980-114

europa-bbe@b-b-e.de

www.b-b-e.de