

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft



*Aspekte der Zertifizierung
erworbener beruflicher
Qualifikationen*

Europäische Beispiele und Ansätze

Josef Wallner

ibw-Reihe Bildung & Wirtschaft Nr. 22

Wien, November 2002

ISBN 3-902358-07-6

Copyright by ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw – Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock

Tel: (01) 545 16 71-0

Fax: (01) 545 16 71-22

E-mail: info@ibw.at

Homepage: <http://www.ibw.at>

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	5
2. BEGRIFFSABGRENZUNG.....	9
2.1 Formales Lernen und nicht formales Lernen	9
2.2 Validierung, Akkreditierung und Zertifizierung	11
3. QUALITÄTSSICHERUNG IN DER WEITERBILDUNG.....	17
3.1 Validierung von Qualität.....	17
3.2 Organisatorische Qualität – Zertifizierung von Weiterbildungsinstituten.....	18
3.3 Personale Qualität – Zertifizierung von Personal	24
4. ZERTIFIZIERUNG VON BERUFSKENNTNISSEN IN ÖSTERREICH	25
4.1 Einführung.....	25
4.2 Akkreditierte Zertifizierung	27
4.2.1 <i>Exkurs: Zertifizierungseinrichtungen in Deutschland und der Schweiz</i>	29
4.2.2 <i>Akkreditierten Personalzertifizierungen in Österreich</i>	31
4.2.2.1 Zertifizierung von Personen im Bereich der Schweißtechnik.....	33
4.2.2.2 Zertifizierung von Personen im Qualitäts- oder Umweltmanagement (Beispiele)	35
4.2.2.3 <i>Exkurs: Akkreditierte Zertifizierungen in Deutschland und der Schweiz</i>	38
4.2.2.4 Beurteilung der akkreditierten Personalzertifizierung..	38
4.2.2.5 <i>Exkurs: Zertifizierung von Berufsqualifikationen entsprechend nationaler Regelungen</i>	42
4.3 Zertifizierung von nicht formal erworbenen Kompetenzen im Rahmen des formalen Bildungssystems	43
4.3.1 <i>Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (gem. § 23 Abs. 5 BAG)</i>	43
4.3.2 <i>Exkurs: Die Gewerbeordnungsnovelle 2002</i>	45
4.3.3 <i>Anerkennung von Lehrgängen von Erwachsenenbildungs- einrichtungen als formaler Befähigungsnachweis: Buchhalter und Bilanzbuchhalter</i>	47
4.3.4 <i>Berufsreifeprüfung (BRP)</i>	48

4.4	Marktmäßige Zertifizierung	52
4.4.1	<i>Zertifizierung von IT-Qualifikationen.....</i>	52
4.4.1.1	Europäischer Computer Führerschein ECDL	53
4.4.1.2	Sonstige Zertifizierungen im IT-Bereich	55
4.4.1.3	Exkurs: Die IT-Weiterbildung in Deutschland.....	56
4.4.2	<i>Zertifizierung von Sprachenkenntnissen</i>	58
4.4.2.1	Traditionelle, prüfungsbasierte Zertifikate	59
4.4.2.2	Das Europäische Sprachenportfolio – ein neuer Ansatz zur Validierung von Fremdsprachenkenntnissen.....	61
4.4.3	<i>Zertifizierungsstrukturen außerhalb von IT- und Sprachkompetenzen</i>	63
4.5.	Der Wert von Zertifikaten	64
4.6.	Zusammenfassung	66
5.	ANERKENNUNG NICHT FORMAL ERWORBENER BERUFLICHER KOMPETENZEN IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH.....	69
5.1	Das finnische System der kompetenzorientierten Qualifikationen.....	69
5.2	Das niederländische Modell zur Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen	72
5.3	Die Bewertung nicht formal erworbener Kompetenzen in Frankreich.....	75
5.4	Das Schweizer Pilotprojekt „Modula“ und das neue Berufsbildungsgesetz nBBG	79
6.	ZUSAMMENFASSUNG	89
7.	ANHANG: ANREGUNGEN FÜR DAS ÖSTERREICHISCHE AUS- UND WEITERBILDUNGSSYSTEM.....	93
	LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	99

1. EINLEITUNG

In der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts sind immer mehr Menschen in Wissen produzierenden oder verwendenden Berufen tätig. Die Rahmenbedingungen für Unternehmen und Arbeitnehmer haben sich einschneidend verändert.¹ Die Arbeitswelt der Zukunft wird durch folgende Faktoren bestimmt sein:²

- Transformation der Arbeitsmärkte,
- Segmentierung in „Skilled-Unskilled Workers“,
- atypische Arbeitskontrakte (Projekt- statt Zeitverträge) und
- Übernahme der Anpassungslast vom Faktor Kapital zum Faktor Arbeit.

Das von Charles Handy vor beinahe 20 Jahren dargestellte Modell einer modernen Arbeitsorganisation wird in den kommenden Jahrzehnten für viele Beschäftigte Realität werden. Handy³ geht von einem dreiblättrigem Kleeblatt als Beziehungsmuster eines Unternehmens zu seinem Humankapital aus:

- **Professioneller Kern:** Fachleute, Techniker und Manager, deren Fertigkeiten die Kernkompetenz des Unternehmens repräsentieren und deren Einkommen an die Leistungsfähigkeit des Unternehmens geknüpft ist.
- **Externe Vertragspartner:** Dienstleister, die Projekte servisieren, wie das bisher vom Kundendienst und der Verwaltungsabteilung angeboten wurde und deren Einkommen sich nach dem Ergebnis ihrer Arbeit richtet und nicht nach der dafür aufgewendeten Zeit.
- **Kontingentarbeiter:** Zeitarbeiter, deren Einkommen sich nach den geleisteten Arbeitsstunden richtet.

¹ Vgl. Schneider, A. Hendrich, F., Die Vierte Produktionskraft: Wissen, in: Jobshift, Überlegungen zur neuen Welt der Arbeit, Wien 1997, 39

² Vgl. Schleicher, zitiert in Jobshift, Überlegungen zur neuen Arbeitswelt, Wien 1997, 16

³ Vgl. Handy, C., The Future of Work: A Guide to a Changing Society, Oxford: Basil Blackwell, 1984

Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dass ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt von folgenden Faktoren bestimmt wird:⁴

- **Einsatzfähigkeit:** Sicherheit wird zuerst und zum größten Teil daraus resultieren, dass es einem Arbeitgeber attraktiv erscheint, Mitarbeiter zu beschäftigen; und diese Attraktivität beruht auf den Fähigkeiten und der Persönlichkeit, die der Arbeitgeber in dem spezifischen Moment braucht.
- **Verkäufermentalität:** Es reicht nicht mehr, ein traditioneller loyaler Mitarbeiter zu sein; diese Einstellung ist eher eine Belastung geworden. Mitarbeiter werden zunehmend wie selbstständige Unternehmer denken müssen, die entlohnt werden, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen.
- **Widerstandsfähigkeit:** Die Unternehmen operieren heutzutage in einem Umfeld, in dem Vereinbarungen jeweils nur für kurze Zeit gelten. Das bedeutet für den Mitarbeiter, seine Flexibilität zu beweisen, eine wache Auffassungsgabe zu haben, um sich von alten Richtlinien auf neue Anforderungen einzustellen, Enttäuschungen schnell verarbeiten und mit großen Unsicherheitsfaktoren leben zu können.

Um am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein, unterliegt daher auch die Qualifikation für eine bestimmte Tätigkeit einem Bedeutungswandel. Die alten Qualifikationen umfassten vorrangig Zeugnisse über den Abschluss eines formalen Bildungsganges sowie die Zeitspanne, in der man Erfahrungen in einem Arbeitsgebiet gesammelt hat. Dieses Input-orientierte Qualifikationsprofil wird in zunehmendem Maße von einem Output-orientierten System abgelöst werden: Entscheidend ist die Verfügbarkeit über Kompetenzen und nicht der Weg ihrer Aneignung. Lebensbegleitendes Lernen wird zur *conditio sine qua non* jeder Berufslaufbahn.

Damit rücken aber Fragen der Sichtbarmachung, Anerkennung und Transparenz dieser außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Qualifika-

⁴ Vgl. Bridges, W. Ich und Co. Wie man sich auf dem Arbeitsmarkt behauptet, 1996, 80 f

tionen in den Vordergrund; sie sind gleichsam zu einem zentralen Thema der europäischen Bildungspolitik geworden.

Während im Vereinigten Königreich durch die National Vocational Qualifications (NVQ) ebenso wie beispielsweise in Irland die beruflichen Bildungssysteme eine starke Betonung auf Modularisierung und Outputorientierung aufweisen und damit Fragen im Zusammenhang mit der Zertifizierung von Kenntnissen systemimmanent sind, spielte in Österreich und Deutschland diese Problematik lange Zeit eine untergeordnete Rolle⁵. Durch den wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Wandel verbunden mit dem Zusammenschluss der Länder Europas und der daraus geforderten Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer werden Fragen im Zusammenhang mit der nationalen und transnationalen Anerkennung und Vergleichbarkeit von Lernen und Bildung auch in Österreich verstärkt Gegenstand der Bildungsdebatte.

Das Institut für höhere Studien⁶ identifiziert in diesem Zusammenhang zwei wesentliche Problemkreise:

- Die Anerkennung und Vergleichbarkeit von formalem Lernen über Ländergrenzen hinweg.
- Die Anerkennung von nicht-formalem, informellem Lernen und Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt, durch unbezahlte Arbeit oder in anderen Lebenszusammenhängen erworben werden.

⁵ Vgl. Bjornavold, J., Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Europa, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 12

⁶ Vgl. Mayer, K., zitiert in: Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops Anrechenbarkeit von Bildung/Zertifizierung, Wien 2001, 3

Ziel dieser Studie ist es, den Bereich der Anerkennung von außerhalb des formalen beruflichen Erstausbildungssystems erworbenen beruflichen Kompetenzen zu untersuchen. Konkret soll auf folgende Fragestellungen eingegangen werden:

- Wie stellt sich die Situation der Validierung und Zertifizierung von außerhalb des formalen beruflichen Erstausbildungssystems erworbenen Berufskennnissen in Österreich dar?
- Welche Strategien werden in ausgewählten europäischen Staaten hinsichtlich der Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener beruflicher Kompetenzen verfolgt?
- Welche Überlegungen könnten vor dem Hintergrund der derzeitigen österreichischen Situation und der auf europäischer Ebene verfolgten Strategien angestellt werden, die nationale Strategie im Bereich der beruflichen Erst- und Weiterbildung zu modifizieren?

2. BEGRIFFSABGRENZUNG

In der Diskussion um die Anerkennung beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse spielen Begriffe wie Zertifizierung und Zertifikat, Validierung, Akkreditierung, informelles Lernen etc. eine große Rolle. Häufig werden diese Begriffe aber von den handelnden Akteuren unscharf verwendet und daher ist es notwendig, eine klare Abgrenzung zu treffen:

2.1 Formales Lernen und nicht formales Lernen

„*Informelles Lernen*“ ist zu einem meistgebrauchten Sammelbegriff geworden, um ein Spektrum von Lernprozessen jenseits der „formalisierten“ oder „formalen“ Bildung zu kennzeichnen⁷. Ein Individuum lernt aber weder formal noch non-formal oder informell, sondern diese Unterscheidung bezieht sich auf die Umgebungsbedingungen.⁸ Obwohl es korrekter wäre, jeweils „Lernen unter formalen/non-formalen/informellen Umgebungsbedingungen“ zu sagen, werden im Folgenden aus pragmatischen Gründen auch die in der europäischen Diskussion⁹ üblichen Kurzformeln verwendet, bei denen aber mitgedacht werden muss, dass sich die Formdifferenzen auf die Umgebungsbedingungen beziehen.¹⁰

⁷ Vgl. Faust, M., Holm, R., Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen, in Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-report, Heft 69, 2001; Laur-Ernst, Informelles Lernen – die individuelle Alternative beruflicher Kompetenzentwicklung? in, Dehnbostel, P., Markert, W., Novak, H. (Hrsg.) Workshop Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung – Beiträge zu einem kontroversen Konzept, 1999, 71-83; Livingstone, D.W., Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft, in, Kompetenz für Europa, Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel, QUEM-report, Heft 60, 1999, 65-91.

⁸ Straka, G.A., Lernen unter informellen Bedingungen (informelles Lernen). Begriffsbestimmung, Diskussion in Deutschland, Evaluation und Desiderate, in Kompetenzentwicklung 2000, Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen, 2000, 15-70

⁹ Rat der Europäischen Union, Memorandum zum Lebenslangen Lernen

¹⁰ Vgl. Faust, M., Holm, R., Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen, in Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-report, Heft 69, 2001

Als formale Umgebungsbedingung könnte beispielsweise das Klassenzimmer einer Schule und als informelle Umgebungsbedingung der Arbeitsplatz angesehen werden.

Informelle Lernprozesse sind idealtypisch selbstorganisiert. Charakteristisch für das informelle Lernen ist der Lernarchetyp Erfahrungsaustausch bzw. Kommunikation.¹¹ Als dominanter Lernweg insbesondere von Führungskräften wird Learning by Communication beschrieben.¹² Darüber hinaus sind auch die Beobachtung – zB Modelllernen von Vorbildern – und die (Selbst-)Instruktion – zB Lektüre von Fachbüchern – als Lernarchetypen informeller Lernprozesse zu berücksichtigen.

Entsprechend der Argumentation von Bjornavold sollte aber nicht von informellem sondern von nicht formalem Lernen gesprochen werden: „Unter informell ... ist eine eher zufällige Form des Lernens zu verstehen, das Ergebnis eines nicht geplanten Lernens, das aus anderen Aktivitäten resultiert.Aber neben dieser unvorhergesehenen und zufälligen Art des Lernens gibt es auch ein geplantes Lernen, das sich außerhalb des Bildungswesens abspielt, sei es in einem Betrieb oder anderswo ... Und wenn wir von nicht formalem Lernen sprechen, so meinen wir das Lernen, das außerhalb des formalen Bildungssystems stattfindet.“¹³

Idealtypisch lässt sich *formales Lernens* durch einen Prozess charakterisieren, der in einem standardisierten Lerncurriculum strukturiert, kursförmig organisiert und institutionell angeboten wird. Es bezeichnet darüber hinaus einen regel-

¹¹ Vgl. Faust, M., Holm, R., Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen, in Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-report, Heft 69, 2001

¹² Vgl. Erpenbeck, J., Heyse, V., Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation, 1999

¹³ Bjornavold, J.: in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 174

mäßigen instruktionsbasierten Ablauf mit hohem Lernanteil, der auf formale Abschlüsse zielt.¹⁴

Im Anschluss an die Begriffsabgrenzung zwischen formalem und nicht formalem Lernen stellt sich die Frage: Wie soll mit den durch nicht formales Lernen erworbenen Kenntnissen umgegangen werden bzw. welchen „Wert“ sollen diese haben, und wie kann dieser „Wert“ sichtbar und vergleichbar gemacht werden? Das sind Fragen der Validierung, Akkreditierung und Zertifizierung von Kenntnissen und Fähigkeiten.¹⁵

2.2 Validierung, Akkreditierung und Zertifizierung

Validierung bezeichnet die Sichtbarmachung von Fähigkeiten und Kompetenzen.

Gemäß ISO 8402:1994 versteht man unter Validierung die Bestätigung durch Untersuchung und Bereitstellung eines Nachweises, dass die besonderen Anforderungen für einen speziellen beabsichtigten Gebrauch erfüllt werden müssen.

Akkreditierung ist die formelle Anerkennung, dass eine Stelle für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten befugt ist.¹⁶ (Beispiel: Das WIFI ist akkreditiert, die Schweißer-Qualifikation zu zertifizieren).

Es ist zu unterscheiden zwischen Akkreditierungsverfahren, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen durchgeführt werden (zB entsprechend dem österreichischen Akkreditierungsgesetz basierend auf dem europäischen Normen-

¹⁴ Vgl. Staudt, E., Kley, Th., Formelles Lernen – informelles Lernen – Erfahrungslernen, in Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-report, Heft 69, 2001

¹⁵ Vgl. Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops Anrechenbarkeit von Bildung/Zertifizierung, Wien 2001

¹⁶ Vgl. § 7 Bundesgesetz über die Akkreditierung von Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsstellen (Akkreditierungsgesetz – AkkG, BGBl Nr. 468/1992 idF BGBl Nr. 430/1996, BGBl. I Nr. 136/2001 und BGBl I Nr. 85/2002)

system) und in vom Markt entwickelte Akkreditierungsverfahren (zB gewährleisten die Computer Gesellschaften Europas, in Österreich die Oesterreichische Computer Gesellschaft OCG und ihre Europäische Dachorganisation CEPIS als Non-Profit Organisationen, die Qualität des ECDL).

Gleich ob zertifizierende Stellen aufgrund eines gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens akkreditiert wurden oder die Akkreditierung durch eine Institution des Marktes erfolgt, kann die Akkreditierung stets auch als vertrauensbildende Maßnahme betrachtet werden.¹⁷

Die nach dem europäischen Normensystem geregelte Akkreditierung und Zertifizierung spielt besonders im technischen Verfahrens- bzw. Produktbereich eine große Rolle bzw. das System wurde vor allem auf die Bedürfnisse dieses Bereiches hin entwickelt. Ausgangspunkt war der Wunsch nach der Beseitigung von „Nichttarifarisches Handelshemmnissen“, die notwendig ist, um den Europäischen Binnenmarkt mit seinen Elementen, freier Waren- und Personenverkehr, Dienstleistungsfreiheit und freier Kapitalverkehr, zur vollen Entfaltung zu bringen. „Nichttarifarisches Handelshemmnisse“ sind zB unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen oder Normen mit unterschiedlichen Anforderungen an Produkte und Verfahren.¹⁸ Zum Abbau der technischen Handelshemmnisse sollen – basierend auf Richtlinien der Kommission, die grundsätzliche Anforderungen an Funktion, Sicherheit und Gesundheit etc. bestimmen – die europäischen Normenorganisationen (CEN, CENELEC, ETSI) genaue technische Regelungen in Form harmonisierter Normen festlegen. Man spricht hier vom sogenannten geregelten Bereich.¹⁹ In den anderen – unregulierten – Bereichen kann der einzelne Mitgliedsstaat nationale Regelungen erlassen. Für den geregelten und unregulierten Bereich gilt das Konformitätsbewertungssystem.

¹⁷ Vgl. Grunewald, S./ Walter, R., Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung – Sicherung der Nachhaltigkeit: Akkreditierung und Zertifizierung, Fraunhofer Institut Software und Systemtechnik, Berlin 2002

¹⁸ Vgl. Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): www.bmwa.gv.at

¹⁹ Zum Beispiel existieren für die Produktgruppen Spielzeuge, Gasgeräte, Druckgeräte, Bauprodukte etc. solche Richtlinien. (Vgl. www.bmwa.gv.at)

Es sieht vor, „dass die Prüf-, Überwachungs-, Zertifizierungs-, Kalibrier- und Beglaubigungsstellen sowie Personen bei deren Tätigkeit europaweit nach vergleichbaren Kriterien vorgehen sollen.“²⁰ Die Akkreditierung erkennt an, dass zB eine Zertifizierungsstelle oder eine Person „die jeweils für sie geltenden Anforderungen an Qualifikation und Ausstattung erfüllt und sie kompetent ist, bestimmte Tätigkeiten auszuüben. Die akkreditierte Stelle wird durch die Nennung als benannte Stelle (Notifizierung) damit zu einem Teil des Europäischen Konformitätsbewertungssystems.“²¹

In Österreich wurde im Jahr 1992 ein Akkreditierungsgesetz (AkkG) erlassen, das die Akkreditierung von Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsstellen regelt und die dafür notwendigen Verfahrensbestimmungen festlegt, mit dem Ziel, die gegenseitige Anerkennung von österreichischen und ausländischen Prüf- und Überwachungsberichten sowie von Zertifizierungen sicherzustellen.²² Gemäß Akkreditierungsgesetz (AkkG) ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) die österreichische Akkreditierungsstelle.²³

Für den Bereich der Bildung spielen die dargestellten Strukturen bei der Akkreditierung von Zertifizierungsstellen für Managementsysteme und Personalqualifikation eine Rolle (siehe Kapitel 4)

Zertifizierung bedeutet Prüfung und Bestätigung von Kenntnissen und Fähigkeiten durch eine unabhängige Prüfstelle.

Gemäß EN 45020²⁴ versteht man unter Zertifizierung ein Verfahren, in dem ein unparteiischer Dritter bestätigt, dass ein Erzeugnis, ein Verfahren oder eine Dienstleistung vorgeschriebene Anforderungen erfüllt. Zertifizierung entsprechend dem Akkreditierungsgesetz ist „die förmliche Bescheinigung der

²⁰ Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), www.bmwa.gv.at

²¹ Vgl. ebda.

²² Vgl. § 1 (1) AkkG

²³ Vgl. § 8 AkkG

²⁴ Allgemeine Fachausdrücke und deren Definition betreffend Normung und damit zusammenhängenden Tätigkeiten.

Konformität durch einen unparteiischen Dritten, der für diese Tätigkeit hiezu akkreditiert ist.²⁵ Das WIFI ist beispielsweise beim BMWA akkreditierte Zertifizierungsstelle für die Zertifizierung von Schweißfachpersonal.

Im Bereich der Bildung kann Zertifizierung im engeren Sinn daher in zwei Kontexten gesehen werden.

- Im Sinne der Zertifizierung von Managementsystemen (zB nach ISO 9000 ff) von Weiterbildungseinrichtungen durch eine dazu akkreditierte Zertifizierungsstelle.
- Im Sinne der aufgrund erfolgter Akkreditierung bestehenden Berechtigung von Bildungseinrichtungen, die Konformität mit einschlägigen Rechtsvorschriften und Normen zu bestätigen und dafür ein Zertifikat auszustellen, also die Übereinstimmung von Personalqualifikation mit den genormten Anforderungen zu bescheinigen, wie zB beim Schweißer durch Wifi oder Bfi-CERT.

Diese Definition deckt aber nicht den gesamten Zertifizierungsbegriff ab. Im Bereich Bildung und berufliche Qualifikation muss Zertifizierung außerhalb der durch das Akkreditierungsgesetz geregelten Bereiche noch in weiteren Zusammenhängen gesehen werden:

- Zertifizierung von auf nicht formalem Weg erworbenen beruflichen Kompetenzen zur Sichtbarmachung beruflicher Qualifikation und Erlangung einer formalen Qualifikation (zB durch Zulassung zu einer Prüfung des formalen Systems). In Österreich gehören dazu ua. die außerordentliche Lehrabschlussprüfung und die Berufsreifeprüfung (als Brücke zu höherer Bildung).
- Zertifizierung von Kenntnissen und Fertigkeiten durch eine Institution, die nicht aufgrund eines gesetzlichen Akkreditierungsverfahrens (Akkreditierung nach EN 45013) bestimmt wurde, aber von einer öffentlichen oder privaten Institutionen zur Durchführung der Zertifizierung ermächtigt wurde (zB

²⁵ § 7 AkkG

Zertifizierung der ECDL-Prüfung durch die Oesterreichische Computer Gesellschaft, OCG). Der Absolvent erhält ein entsprechendes, vom Markt anerkanntes Zertifikat. In diesen Zusammenhang gehören auch die verschiedenen Sprachzertifikate eingereicht. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer, international bzw. europaweit relevanter Zertifizierungsstrukturen die dieser Definition entsprechen. Sie werden deshalb in einem kurzen Überblick in die Arbeit aufgenommen, da sie von der Allgemeinheit am ehesten mit dem Begriff der Zertifizierung verbunden werden.

Eng mit der Zertifizierung verbunden ist die Frage über mögliche Maßnahmen der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung. Vor der Analyse über die Zertifizierung von Berufskennntnissen in Österreich wird daher kurz auf die Qualitätsdiskussion in der Weiterbildung eingegangen.

3. QUALITÄTSSICHERUNG IN DER WEITERBILDUNG

Das Vertrauen in die Qualität nationaler Bildungssysteme ist Voraussetzung für eine positive künftige Wirtschaftsentwicklung, stellt doch die Qualifikation von Arbeitskräften ein wesentliches Kriterium für die Standortentscheidung von Unternehmen dar.

Einerseits sind in der EU Maßnahmen zur besseren Durchlässigkeit der nationalen Bildungssysteme gefordert, andererseits erscheint es erforderlich, die supranationale Transparenz von Qualifikation und Bildungsangebot zu erhöhen. Damit treten auch Fragen der Qualitätssicherung von Aus- und Weiterbildungsangeboten in den Vordergrund.²⁶

Der Begriff „Qualität“ erscheint zunächst inhaltsleer, weil „Qualität erst durch den Nutzer bzw. die Zielgruppe und deren Ziele definiert wird. Als Gruppen mit unterschiedlichen Zielsetzungen können Wirtschaft, Konsument und Staat identifiziert werden. Qualität ist daher zielgruppenspezifisch unterschiedlich und lässt sich vielmehr qualitativ als quantitativ messen, dh. die Qualität von Studium, Lehre und Training muss sich zum Beispiel weder in Teilnehmerzahlen, noch in Absolventenzahlen, noch in Notendurchschnitten oder in der Länge oder Kürze einer durchschnittlichen Ausbildung zeigen“.²⁷

3.1 Validierung von Qualität

Eine Möglichkeit der Validierung von Qualität bietet die Zertifizierung von Organisationen, von Prozessen und von Personal.

²⁶ Vgl. Österreichischer Länderbericht im Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission, 29

²⁷ Kappler, E., Gesicherte oder entwicklungsfähige Qualität?, in: Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des Bundesministeriums für Bildung; Wissenschaft und Kultur (BMBWK), Wien 2001, 16

Zur differenzierten Betrachtung lässt sich der Begriff „Qualität“ wie folgt strukturieren:²⁸

- *Systemische Qualität*: Qualität des gesamten Weiterbildungssystems
- *Organisatorische Qualität*: Qualität der Organisation (Weiterbildungseinrichtung)
- *Pädagogische Qualität*: Qualität einzelner Kurse, Maßnahmen oder Lehrgänge

In der Diskussion um Qualitätssicherung im Zusammenhang mit der Zertifizierung von Berufskennntnissen gilt es aber vor allem zu differenzieren zwischen:

- *Organisatorischer Qualität* (Zertifizierung der Weiterbildungseinrichtung)
- *Personaler Qualität* (Qualität der Qualifikation der Person im Sinne von Personalzertifizierung, die sich im Unterschied zu pädagogischer Qualität auf den Lehrgangsteilnehmer und nicht auf den Vortragenden eines Lehrgangs bezieht.)

Während sich die Qualität von Erwerbspersonen bisher vor allem in Form von formalen Bildungsabschlüssen, im Allgemeinen von Zeugnissen, messen lässt, tritt zunehmend auch die Zertifizierung von Qualifikationen nicht formaler Kenntnisse und Fertigkeiten hinzu. Organisatorische Qualität wird vor allem durch Zertifizierung nach internationalen Normen transparent.

3.2 Organisatorische Qualität – Zertifizierung von Weiterbildungsinstituten

Der Begriff Qualität ist nach DIN ISO 8402 definiert als „Gesamtheit von Merkmalen einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte

²⁸ Vgl. Markowitsch, J., Qualitätsentwicklung der Weiterbildungseinrichtungen vs. Systemqualität, in: Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des BMBWK, Wien 2001, 25 f

Erfordernisse zu erfüllen“. Dieser Qualitätsbegriff steht im Zentrum betriebsorganisatorischer Ansätze zur Gestaltung des Qualitätsmanagementsystems. Er ist zugleich Grundlage für die entsprechenden (internationalen) Normen. Die Motivation zum Aufbau eines solchen Systems, zum Auditieren und Zertifizieren der Organisation gewinnen die Unternehmen üblicherweise aus der Notwendigkeit, Vertrauen gegenüber dem Auftraggeber zu schaffen.²⁹

Initiativen zur Sicherung der organisatorischen Qualität haben institutionell im Wesentlichen zwei unterschiedliche Ausgangspunkte:³⁰

Einerseits gehen sie von den Verbänden der Bildungseinrichtungen aus (zB WIFI, BFI, Verband Österreichischer Volkshochschulen, Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser, Forum katholischer Erwachsenenbildung), andererseits sind es regionale Initiativen der Landesarbeitsgemeinschaften für Erwachsenenbildung, wie zB das Qualitätssiegel Oberösterreich und Projekt Qualitätsentwicklung in der Arbeitsgemeinschaft Salzburger Erwachsenenbildung. Was für die einzelne Institution bedeuten kann, dass sie sich für ein Konzept entscheiden muss. Andere Organisationen, wie zB die Volkswirtschaftlichen Gesellschaften, orientieren sich wiederum am Strukturkonzept der *European Foundation for Quality Management (EFQM)*.³¹ Die einzelnen Initiativen laufen parallel zueinander.

Aus Perspektive der Bildungsanbieter lassen sich folgende Ziele zur Berücksichtigung qualitätssichernder Aspekte unterscheiden, die Entscheidungen über die Durchführung einer Zertifizierung der organisatorischen Qualität beeinflussen:

²⁹ Vgl. Rothe, L., Zertifizierung des Qualitätsmanagements aus juristischer Sicht, in: Hansen, W. (Hrsg.), Qualität und Recht, 2001

³⁰ Vgl. Grilitz, W., Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung, in: Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des BMBWK, Wien 2001, 23

³¹ Vgl. Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des BMBWK, Wien 2001, 24

- *Interne Ziele* sind ua. die Organisationsentwicklung der Weiterbildungseinrichtung wie zB die Entwicklung einer Maßnahme, der Akteure etc.³²
- *Externe Ziele* sind vor allem nach Kunden/Klienten und Geldgeber/Politik zu differenzieren: Während für die Gruppe der Kunden/Klienten standardisierte Maßnahmen prinzipiell eher von sekundärer Bedeutung zu sein scheinen, kann für die Gruppe der Geldgeber/Investoren und die politischen Entscheidungsträger eine erhöhte Vergleichbarkeit der Qualität des Angebotes Entscheidungen erleichtern (vgl. dazu die Ausführungen zum Schweizer Qualitätslabel EduQua).³³

Deutsche und Schweizer Ansätze zur Qualitätssicherung in Weiterbildungseinrichtungen

CertQua – Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen in der Beruflichen Bildung mbH³⁴

Unternehmensgegenstand von Certqua ist die Auditierung und Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen von Bildungs- und Dienstleistungsorganisationen. Die Certqua-Gesellschafter sind die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgebervertreter (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Wuppertaler Kreis e.V. Certqua ist nicht nur in Deutschland tätig, sondern auch in Südamerika (Argentinien, Brasilien), Süd- und Osteuropa (zB Spanien, Polen, Tschechien, Ungarn).

Certqua führt Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001 durch. Die ausgestellten Zertifikate sind drei Jahre lang gültig. Der Vorteil von Certqua liegt in der Spezialisierung, was eine sachkundige Beurteilung der Qualitätsmanagementsysteme von Weiterbildungsinstitutionen ermöglichen soll. Versprochen wird, die Transparenz der Abläufe in Weiterbildungsinstituten zu erhöhen, den Grad

³² Vgl. ebda., 8

³³ Vgl. ebda., 8

³⁴ Vgl. Certqua-Homepage, www.certqua.de

der Steuerbarkeit zu vergrößern sowie die Durchführungsqualität der Leistungserstellung zu sichern.

Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Zertifizierung von Personal. Certqua ist Mitglied des TGA-Sektorkomitees³⁵ zur Vorbereitung der Einführung von Personalzertifizierungen im IT-Bereich (die Personalzertifizierung ist seit Mitte Oktober 2002 möglich, siehe unten) Die Durchführung von „Sonderprüfungen“ gehört ebenfalls zu den Certqua-Geschäftsfeldern. Darunter sind alle Prüfungsaufträge zu verstehen, die keine Systemzertifizierungen nach DIN EN ISO 9001 darstellen, wie zB die Entwicklung kunden- oder verbandsspezifischer Prüfprogramme.

*eduQua – Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen*³⁶

EduQua ist ein schweizerisches Qualitätslabel für Weiterbildungsinstitute. Das Projekt wurde von mehreren Institutionen (Staatssekretariat für Wirtschaft, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin, Verband schweizerischer Arbeitsämter, Schweizer Verband für Weiterbildung) initiiert. Ziele von *eduQua* sind:

- Verbesserung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten für Konsumenten,
- Förderung der Qualität von Weiterbildungsanbietern durch die Sicherung von Mindeststandards,
- Schaffung einer Grundlage für behördliche Entscheidungen, zB für die Subventionierung etc.

Als Kriterien für eine gute Weiterbildungsinstitution werden von *eduQua* ua. folgende angeführt:

³⁵ TGA – Deutsche Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH: Aufgabengebiet ist die Akkreditierung von Zertifizierungsstellen im gesetzlich nicht geregelten Bereich, wie für Managementsysteme und Personal (Schweißen, Qualitätsfachpersonal etc.)

- Nachhaltiger Lernerfolg der Teilnehmer,
- Transparente Darstellung der Weiterbildungsangebote und ihrer pädagogischen Leitideen,
- Engagierte, fachlich, methodisch und didaktisch sich auf dem neuesten Stand befindende Lehrkräfte.

Die Einhaltung der Mindeststandards wird von neutralen Zertifizierungsstellen überprüft. Die Akkreditierung erfolgte durch die Schweizer Akkreditierungsstelle SAS.³⁷ Derzeit sind bei der SAS fünf Zertifizierungsstellen für eduQua akkreditiert.

Die Zertifizierungsstellen prüfen die Mindeststandards anhand eines eingereichten Dossiers, das ua. Informationen liefern soll über:

- Die getroffenen Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung,
- das Anforderungsprofil und die Weiterbildung der Lehrkräfte,
- die Evaluation des Unterrichts,
- die Teilnehmer/innen- und Erfolgsstatistik sowie
- die Kundenorientierung und Kundenzufriedenheit.

Zusätzlich wird im Sinn einer Stichprobe ein konkretes Angebot überprüft. Dabei werden ua folgende Aspekte überprüft: Zielgruppe, Bedarfsüberlegungen, Transfer-Sicherung, Lernziele, Lerninhalte, Methodenwahl, Selbstlernaktivitäten, Übungsaktivitäten, Lernerfolgskontrollen.

Hervorzuheben ist , dass mit eduQua kein einzelner Kurs, sondern die gesamte Organisation zertifiziert wird. Die Zertifizierung kostet derzeit rund SFR

³⁶ Vgl. www.eduqua.ch

³⁷ Die Schweizerische Akkreditierungsstelle (SAS) ist verantwortlich für alle Akkreditierungen im gesetzlich geregelten und nicht geregelten Bereich. Als Institution des Bundes basiert sie auf der Akkreditierungs- und Bezeichnungsverordnung (AkkBV), die 1991 in Kraft gesetzt worden ist. Homepage: www.saq.ch

2.500,00. Weiterbildungsinstitute, die zB bereits ISO 9000 ff oder EFQM zertifiziert sind, erhalten nicht automatisch das eduQua-Zertifikat, können die Unterlagen aus anderen Qualitätsverfahren aber zur Einreichung verwenden. Die Gültigkeit der Zertifizierung ist auf drei Jahre beschränkt.

In einigen Kantonen (zB Zürich, Luzern, Genf, Tessin, Zug) ist das eduQua-Zertifikat Voraussetzung für die Gewährung von Subventionen. Derzeit sind rund 220 Institutionen eduQua-zertifiziert.

Sichert die Zertifizierung die organisatorische Qualität von Weiterbildungsinstitutionen?

Die angeführten Beispiele zeigen, dass die Qualitätssicherung im Bereich der Weiterbildung zu einem wesentlichen Thema der Bildungspolitik geworden ist. Abseits der etablierten Zertifizierungsstrukturen wie ISO oder EFQM werden eine Reihe anderer, auf das Bildungssystem spezifisch zugeschnittene Angebote erarbeitet.³⁸ Durch die Qualitätszertifizierung soll der Markt transparenter werden und den Konsumenten mehr Sicherheit über den Standard der erworbenen Qualifikation bieten. Ein legitimes Anliegen, nur ist zu beachten, dass die Vielzahl der verschiedenen Qualitätszertifikate diesem Ziel zuwider laufen könnte. Außerdem sollte nicht das Steuerungspotential des Marktes für die qualitative Entwicklung des Weiterbildungsangebotes außer Acht gelassen werden. Eine Studie des IfGH zur Bedeutung der Qualitätssicherung nach ISO 9000 in mittelständischen Unternehmen hat ergeben, dass „eine Zertifizierung nach ISO 9000ff in der Regel weder ein geeignetes Marketinginstrument zur Gewinnung von Marktanteilen darstellt, noch zur Erhöhung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit beitragen kann. Eine Zertifizierung mit der Zielsetzung organisatorischer Verbesserungen bzw. Einführung qualitätssichernder Maßnahmen kann sich hingegen durchaus zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit auch von Klein- und Mittelbetrieben eignen. Ob der Nutzen die mit einer Zertifizierung verbundenen Kosten für den Einsatz externer und interner

³⁸ So wurde zB zuletzt von der OCG (Oesterreichische Computergesellschaft) die Einführung eines „Gütesiegels“ für E-learning gefordert. (vgl. Der Standard, 2/3. Nov. 2002, K4)

personeller und sonstiger Ressourcen rechtfertigt, kann nur im Einzelfall entschieden werden.“³⁹

3.3 Personale Qualität – Zertifizierung von Personal

Personalzertifizierung im engeren Sinn, akkreditierte Zertifizierung, ist der Nachweis der Kompetenz von Einzelpersonen für bestimmte Aufgaben auf der Basis von *festgelegten Qualifikationsanforderungen für konkret benannte Bereiche*, die als Norm durch EN 45013 festgelegt ist (siehe auch Kapitel 4). Personalzertifizierung scheint ein geeignetes Instrument darzustellen, um eine Brücke zwischen der ursprünglichen Ausbildung und den aktuellen Forderungen der Berufspraxis zu schlagen.⁴⁰

Personalzertifizierung im engeren Sinn soll durch abgesicherte, zuverlässige und europaweit vergleichbare Verfahren der Begutachtung und Überwachung Transparenz, Sicherheit und Vertrauen schaffen. Als wesentlicher Vorteil von Personalzertifizierung durch eine neutrale Stelle wird für die Arbeitnehmer heute angesehen, dass sie Motor für die notwendige Weiterbildungsbereitschaft und Mobilität sein kann und ein aussagekräftiges Instrument zur Sichtbarmachung von Qualifikationen ist. Durch die Personalzertifizierung einer unabhängigen Prüfstelle sollen aber auch kleinere Unternehmen Informationen über den aktuellen Stand der beruflichen Qualifikationen eines Bewerbers gewinnen können, die sonst nur durch aufwendige Bewerbungsverfahren transparent werden.

Nachdem der Qualitätsbegriff im Hinblick auf die Zertifizierung von Organisationen und von Personen einer differenzierten Betrachtung unterzogen worden ist, soll in den folgenden Kapiteln auf die in Österreich angewandten Strategien zur Zertifizierung von Berufskennntnissen, entsprechend der im vorangegangenen Kapitel getroffenen Begriffsabgrenzung, näher eingegangen werden.

³⁹ IfGH (Hrsg.) ISO 9000 – Erfolgsfaktor für Klein- und Mittelbetriebe?, Schriftenreihe 5/1999

⁴⁰ Vgl. Homepage von Certqua, www.certqua.de

4. ZERTIFIZIERUNG VON BERUFSKENNTNISSEN IN ÖSTERREICH

4.1 Einführung

Das österreichische Berufsbildungssystem kann wie folgt charakterisiert werden:⁴¹

- Starke Ausrichtung auf die berufliche Erstausbildung; außerhalb des formalen Systems gibt es nur wenig Tradition anderer Pfade des Lernens. Das führt dazu, dass bislang nur geringer Bedarf an neuen Formen der Zertifizierung von nicht formalem Lernen gesehen werden. Allerdings impliziert die duale Ausbildung, dass nicht formales Lernen quasi automatisch in das Ausbildungssystem integriert ist.
- Orientierung an Berufsprofilen, die genau definierte Qualifikationen/Kompetenzen vorschreiben; das Konzept des „Berufs“ nach Abschluss der formalen Ausbildung ist auch mit gewissen Lohnstufen und Regeln verbunden, die Rechte und Pflichten festlegen.

Als Vorteile dieses Systems können angeführt werden:⁴²

- Vertrauen und Konsens der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in die Erstausbildung;
- Standards (Zeugnisse) dokumentieren den breiten nationalen gesellschaftlichen Konsens;
- Übersichtliches Angebot;
- Schnittstellen im Stufenbau sind klar definiert;

⁴¹ Vgl. Bjornavold, J., Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Europa, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 12

⁴² Vgl. Ergebnisprotokoll zum Koordinationsworkshop des BMBWK, Anrechenbarkeit von Bildung/Zertifizierung, Wien 2001

- Reglementierte Abschlüsse sichern den „Wechselkurs“ des Faktors Arbeit, zB Entlohnung, Aufstiegschancen, Weiterbildung.

Dieses reglementierte und auf die formale Erstausbildung fokussierte System hat aber auch einige Schwächen:

- Geringe Flexibilität im Strukturwandel (Wissen verliert immer schneller seine Gültigkeit⁴³);
- Ausbildungsinhalte decken nicht das gesamte Spektrum der aktuell in der Praxis erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ab;
- Zeugnisse spiegeln nicht die Gesamtheit des verfügbaren Wissens wider (informelles Wissen wird zuwenig anerkannt);
- Berufsprofile führen zu Erwartungshaltungen bzw. „Berechtigungsdenken“.

Neben der dominanten formalen beruflichen Erstausbildung gibt es aber dennoch Wege, berufliche Kompetenzen zu erwerben und diese bewerten und anerkennen zu lassen. Im Folgenden werden diese Möglichkeiten anhand der Systematik

- Personalzertifizierungen im Rahmen der vom BMWA festgelegten Akkreditierungsbereiche („akkreditierte Zertifizierungen“ gemäß EN 45013),
- Zertifizierungen nicht formal erworbener Kompetenzen zur Erlangung eines formalen Abschlusses und
- international standardisierte Zertifizierungen außerhalb der BMWA-Akkreditierungsstrukturen („marktmäßige Zertifizierungen“)

näher beleuchtet.

⁴³ „Die Aussagen über die Halbwertszeit von Wissen sind sicher zu differenzieren: Orientierungswissen kann zeitlos gültig bleiben (wie etwa die sokratische Weisheit des Erkennens von Wissensgrenzen), Spezialwissen veraltet rasch, anderes Wissen erweist sich als Irrtum oder Antwort auf falsch gestellte Fragen und wird durch neue Hypothesen ersetzt, die wiederum nur der neueste Stand des Irrtums sein können.“ Vgl. Schneider, U./Hendrich, F., Die vierte Produktionskraft: Wissen, in, Jobshift, Überlegungen zur neuen Welt der Arbeit.

4.2 Akkreditierte Zertifizierung

Die Vollendung des europäischen Binnenmarktes bedingte eine Vereinheitlichung der Qualitätssicherungssysteme. Nach Auffassung der EU verlangt der freie Austausch von Dienstleistungen innerhalb Europas eine Harmonisierung der Anforderungen an Stellen und Personen, die Dienstleistungen anbieten. Die Europäische Union hat deshalb europaweit geltende Systeme der Qualitätssicherung in Form von Europannormen (EN) eingeführt.⁴⁴ Hierbei handelt es sich um standardisierte Anforderungen an Qualitätssicherungssysteme, die von allen Mitgliedsländern in nationale Regelungen umzusetzen sind. Zur europaweiten Vereinheitlichung der Qualitätssicherung in der Personalzertifizierung wurde die Norm EN 45013 eingeführt, welche die Zertifizierung von Personen nach einheitlichen Verfahrensvorschriften zulässt.⁴⁵

Durch die Zertifizierung nach der EN 45013 kann einer Person bescheinigt werden, dass sie auf einem ganz konkreten Sachgebiet eine hinreichende fachliche Kompetenz besitzt. Da diese Norm europaweit gilt, ist der Nachweis einer entsprechenden Zertifizierung ein in der EU einheitliches Markenzeichen für sachkundige Personen.

Nach der System- und Produktzertifizierung ist die Personalzertifizierung *die dritte Sparte* im Zertifizierungswesen. Wie bei Systemen und Produkten wird hier durch eine als unparteiisch anzusehende Person die Konformität mit bestimmten Regeln überprüft.

Damit eine Stelle die verlangte Konformität bescheinigen darf, muss sie über eine *entsprechende Akkreditierung* verfügen. Unter akkreditierter Zertifizierungen von Personalqualifikationen kann somit die Zertifizierung von festgelegten Personalqualifikationen durch Stellen verstanden werden, die dazu von der

⁴⁴ Mit der Entschließung des Rates der EG vom 21.12 1989 wurde das Konformitätsbewertungssystem in Kraft gesetzt. Es sieht vor, dass die Prüf-, Überwachungs-, Zertifizierungs-, Kalibrier- und Beglaubigungsstellen sowie Personen bei deren Tätigkeit nach vergleichbaren Kriterien vorgehen sollen.

österreichischen *Akkreditierungsstelle*, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), ermächtigt wurden.

Von akkreditierten Zertifizierungsstellen, den sogenannten notifizierten Stellen, wird Personal derzeit vor allem in den Bereichen Qualitäts- und Umweltmanagement sowie in spezifischen sonstigen technischen Bereichen zertifiziert (siehe unten).⁴⁶ Vor allem deshalb, da theoretisch eine akkreditierte Zertifizierung das Vorliegen von Normen oder sonstigen normativen Grundlagen voraussetzt.⁴⁷ In allen anderen Bereichen ist eine Zertifizierung schwierig, da für eine Akkreditierung durch das Bundesministerium nachzuweisen ist, dass es für die Qualifikation einen internationalen Standard gibt und die Zertifizierung international anerkannt wird.⁴⁸

Die Akkreditierung als Zertifizierungsstelle erfolgt durch Verordnung. Als Zertifizierungsstellen akkreditierte Einrichtungen dürfen ein entsprechendes Logo führen. Mit der Akkreditierung werden Zertifizierungen österreichischer Stellen mit denen anderer EU-Staaten gleichgestellt. Als Zertifizierungsstelle darf ua. nur eine Stelle akkreditiert werden, die erwarten lässt, dass die von ihr ausgestellten Zertifikate international anerkannt werden.⁴⁹

Ausgangspunkt ist die Übermittlung einer Dokumentation (Qualitätssicherungshandbuch, aufzubauen nach ÖNORM/ÖVE EN 45013⁵⁰) entsprechend dem vom BMWA herausgegebenen „Leitfaden für Akkreditierungsansuchen von

⁴⁵ Vgl. EN 45013 (1989) General criteria for certification bodies operating certification of personell

⁴⁶ Vgl. Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), www.bmwa.gv.at

⁴⁷ Zertifizierung von Personalqualifikation ist bislang auf ISO und CEN-Normen zurückgegangen bzw. die Zertifizierung von Auditoren geht auf ein internationales Memorandum zurück (EOQ) zurück, vgl. tel. Interview mit Ing. Kurt Danzinger, Akkreditierungsservice BMWA, 11.11.2002

⁴⁸ Vgl. tel. Interview mit DI Franz Gruber, Leiter von bif-CERT, 11.11.2002

⁴⁹ Vgl. § 17 (2) AkkG

⁵⁰ Auf internationaler Ebene zur Zeit in Überarbeitung als ISO/IEC 17024 General criteria for certification bodies operating certification of persons. (Zeitplan bis Ende 2002) Vgl. Deutscher Akkreditierungsrat (DAR), www.dar.bam.de

Stellen, die Personal zertifizieren“. Ein Akkreditierungsverfahren dauert ca. ein Jahr, das Überwachungsaudit erfolgt einmal jährlich.⁵¹

Die Kosten betragen für die Erstakkreditierung EUR 5.595,00 an Grundgebühr sowie zusätzlich EUR 2.180,00 für jeden akkreditierten Bereich (zB Management- oder Personalzertifizierung).

Zur Wahrung ihrer gemeinsamen Interessen haben sich die akkreditierten Stellen im Verein „austrolab“ zusammengeschlossen. Auf europäischer Ebene ist die *European Cooperation for Accreditation (EA)* Basis für die multilaterale Zusammenarbeit der jeweils national anerkannten Akkreditierungsstellen. Die EA ist Forum der Kooperation in sämtlichen Akkreditierungsfeldern (Prüf-, Überwachungs-, Kalibrier- und Zertifizierungsstellen) und Mitglied internationaler Organisationen zur Zusammenarbeit bei Akkreditierungen. Eine wichtige internationale Einrichtung ist die International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC), die auf dem Gebiet der Zusammenarbeit von Akkreditierungsstellen für Prüfstellen tätig ist. Die Akkreditierungsstelle des BMWA hat im Rahmen der EA mit den anderen Mitgliedern (EU- und EFTA-Staaten) ein Abkommen über die gegenseitige Anerkennung von Akkreditierungen geschlossen. Besonders eng ist die Kooperation zwischen den Ländern Österreich, Deutschland und Schweiz. So wurde zB die Sachverständigenausbildung vereinheitlicht.⁵²

4.2.1 Exkurs: Zertifizierungseinrichtungen in Deutschland und der Schweiz

In den einzelnen Ländern gibt es dennoch erhebliche Unterschiede in der Gestaltung des Akkreditierungswesens, wie an den Beispielen Deutschland und Schweiz zu ersehen ist:

⁵¹ Vgl. tel. Interview mit DI Franz Gruber, Leiter von bfi-CERT, 11.11.2002

⁵² Vgl. Homepage des BMWA, www.bmwa.gv.at

Im Jahr 1991 wurde in *Deutschland* der DAR (Deutscher Akkreditierungsrat)⁵³ ins Leben gerufen. Er fungiert als eine von der deutschen Wirtschaft, dem Bund und den Ländern getragene Arbeitsgemeinschaft und hat die Aufgabe, ein transparentes, einheitliches und international anerkanntes Akkreditierungssystem in Deutschland aufzubauen. Der DAR koordiniert in Deutschland die Akkreditierung und die Anerkennung von Tätigkeiten von Prüflaboratorien sowie von Zertifizierungs- und Überwachungsstellen. Er vertritt offiziell alle deutschen Zertifizierungsstellen nach außen. Mitglieder des DAR sind die Akkreditierungsstellen. Der DAR selbst führt keine Akkreditierungen durch. Dem DAR gehören darüber hinaus das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, das Deutsche Institut für Normung e. V. und weitere Organisationen an.

Für den gesetzlich nicht geregelten Bereich gibt es in Deutschland sieben Akkreditierungsstellen, im Bereich der Akkreditierung von Einrichtungen, die Managementsysteme und/oder Personal zertifizieren, ist die Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH (TGA) besonders zu erwähnen.

*Die Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH (TGA)*⁵⁴ koordiniert die Akkreditierung von Prüflaboratorien und Zertifizierungsstellen und bietet Akkreditierung von Stellen an, die Managementsysteme zertifizieren.

Im Bereich Personalzertifizierung akkreditiert die TGA Zertifizierungsstellen für Zerstörungsfreie Prüfung (ZfP), Schweißen (Schweißfachpersonal), Umweltauditoren, Qualitätsfachpersonal/Auditoren, KfZ-Sachverständige, Sachverständige für Korrosionsschutz, für die Bewertung von Maschinen und für die Bewertung von Grundstücken.

In der *Schweiz* ist die *SAS (Schweizerische Akkreditierungsstelle)*⁵⁵ als Institution des Bundes verantwortlich für alle Akkreditierungen im gesetzlich regel-

⁵³ Vgl. Homepage des Deutschen Akkreditierungsrates, www.dar.bam.de

⁵⁴ Vgl. Homepage der Trägergemeinschaft für Akkreditierung, www.tga-gmbh.de

⁵⁵ Vgl. Homepage der Schweizer Akkreditierungsstelle (SAS), www.sas.admin.ch

ten und nicht geregelten Bereich. Die Akkreditierung wird vom Direktor des Bundesamtes für Meteorologie und Akkreditierung (METAS) nach Begutachtung durch die SAS und der Stellungnahme der Eidgenössischen Akkreditierungskommission (AKKO) vorgenommen. In der Akkreditierungskommission sind die Schweizer Industrie, eidgenössische und kantonale Behörden sowie Universitäten vertreten.

4.2.2 Akkreditierte Personalzertifizierungen in Österreich

Zertifizierung im Sinne der akkreditierten Zertifizierung entsteht aus den strengen rechtlichen und fachlichen Anforderungen an Personal. Wie erwähnt, wird von akkreditierten Zertifizierungsstellen Personal derzeit vor allem in den Bereichen Qualitäts- und Umweltmanagement sowie in spezifischen sonstigen technischen Bereichen zertifiziert.⁵⁶ Die nachstehende Tabelle zeigt die akkreditierten Bereiche und die notifizierten Stellen, die in Österreich eine solche Qualifikation zertifizieren.⁵⁷

⁵⁶ Vgl. Homepage des BMWA, www.bmwa.gv.at

⁵⁷ Zusammenstellung entsprechend einer Abfrage im Rechtsinformationssystem RIS über Verordnungen des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zur Akkreditierung von Stellen, die Personal zertifizieren, 9.11.2002

Abb.: In Österreich akkreditierte Personalzertifizierungsstellen

Organisation	Zertifizierungsbereiche
CIS – Certification & Information Security Services GmbH, Wien	<ul style="list-style-type: none"> • ISMS-Manager und • ISMS-Auditoren nach ISO 10011-2
TÜV-Österreich, Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Bereich der Schweiß- und Löttechnik • Sachkundige Personen gem. ÖNORM F 1053
Schweißtechnische Zentralanstalt, Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Bereich der Schweißtechnik • Sachverständige Personen gem. ÖNORM F 1053
Zertifizierungsstelle des Österreichischen Brandschutzverbandes (ÖBV-Cert), Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Sachkundige Personen für die periodische Überprüfung und Instandhaltung von tragbaren Feuerlöschern gem. ÖNORM F 1053 • Brandschutzbeauftragte gem. § 43 der Arbeitsstättenverordnung
Österreichische Vereinigung für das Gas- und Wasserfach (ÖVGW), Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Wassermeister gem. ÖVGW-Richtlinie W 10
Institut für Fertigungstechnik, Abteilung Austauschbau und Messtechnik der TU Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Bereich des Qualitätsmanagements, insbesondere Qualitätsauditoren und Qualitätsmanager
Zertifizierungsstelle des Berufsförderungsinstituts (bfi-CERT), Leoben	<ul style="list-style-type: none"> • TQM-Manager • Personen im Bereich der Schweißtechnik
Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung (ÖVQ), Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Bereich des Qualitätsmanagements, insbesondere Qualitätsauditoren, Qualitätsmanager, Qualitätsbeauftragte, Qualitätstechniker, Qualitätsassistenten, Qualitätsprüfer • Personen im Bereich des Umweltmanagements, insbesondere Umweltauditoren, Umweltmanager • Personen im Bereich der Arbeitssicherheit, insbesondere Sicherheitsfachkräfte
Wifi-Österreich, Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsbeauftragte in kleinen und mittleren Unternehmen und interne Auditoren • Personen im Bereich der Schweißtechnik
Österreichische Gesellschaft für zerstörungsfreie Prüfung (ÖGfZP), Wien	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Bereich der zerstörungsfreien Prüfung
INDUZERT, Industrie-Zertifizierungsstelle der VOEST-ALPINE STAHL LINZ GmbH, Linz	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Bereich der Schweißtechnik

Laut Arsenal Research (ein Unternehmen der Austrian Research Centers) wird das Unternehmen im Winter 2002/03 vom BMWA als neue Zertifizierungsstelle akkreditiert. Damit soll die Berechtigung zur Zertifizierung von Ingenieuren zur Wärmepumpenanlagen („WP-Ingenieur“) erlangt werden.⁵⁸

Im Folgenden wird anhand zweier ausgewählter Beispiele die Zertifizierung im akkreditierten Bereich beschrieben:

4.2.2.1 Zertifizierung von Personen im Bereich der Schweißtechnik

Die Qualifikation „Schweißen“ unterliegt seit langem standardisierten Anforderungen. Erste Schweißkurse organisierte beispielsweise in Deutschland der Verband für Autogene Metallbearbeitung bereits zur Jahrhundertwende, um der industriellen und handwerklichen Einführung der Schweißtechnik zu begegnen. Seitdem wird Personal auf dem Gebiet des Fügens, Trennens, Beschichtens etc. qualifiziert.⁵⁹

Die Bedeutung der Schweißtechnik ist anhand einiger weniger Indikatoren ersichtlich. So beläuft sich heute gemäß einer veröffentlichten Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung aus der Produktion und Anwendung der Schweißtechnik in Deutschland auf rund 16 Mrd. Euro, das sind drei Prozent der Wertschöpfung des produzierenden Gewerbes in Deutschland. In Deutschland sind 427.000 Beschäftigte direkt oder indirekt mit der Schweißtechnik verbunden.⁶⁰

Aus der hohen Wertschöpfung, die Schweißer für eine Volkswirtschaft erbringen, und der erforderlichen hohen Sicherheitsstandards im Arbeitsprozess lässt sich auch der hohe Bedarf an Qualitätssicherung in diesem Bereich erklären. Die Schweißerqualifikation unterliegt daher auch strengen rechtlichen

⁵⁸ Vgl. Homepage von arsenal research, www.arsenal.ac.at

⁵⁹ Vgl. Homepage des Deutschen Verbandes für Schweißtechnik e.V., www.schweissen.de

Regelungen, sowohl auf nationaler wie auf europäischer und internationaler Ebene.

Europäische und internationale Fachnormen der Schweißtechnik setzen Qualifikation von schweißtechnischem Personal für alle bekannten Anwendungsbereiche der Schweißtechnik fest.

Als Basis für die fachlichen Anforderungen an schweißtechnisches Personal gelten in Österreich va. die ÖNORMEN EN 287-1 und 2 sowie EN 719 ebenso wie die EWF (European Federation of Welding, Joining und Cutting) Richtlinien 01-409-92, 01-410-92, 01-411-92. Die Ausbildung und Qualifikation fußt auf eigenständigen österreichischen Qualitätsstandards, ist aber den harmonisierten Bestimmungen der EU und EFTA-Staaten weitgehend angepasst.⁶¹

Die Schweißerqualifikation wird in Schweißtechnologien, Schweißwerkmeister, Weiterbildungslehrgang für Schweißwerkmeister und Schweißer unterteilt. Institutionen, die Vorbereitungslehrgänge auf die (Schweißer)Prüfung abhalten, haben sich mit dem TGM (Technologisches Gewerbemuseum, Höhere Technische Bundeslehr- und -versuchsanstalt) und der SZA (Schweißtechnische Zentralanstalt) ins Einvernehmen zu setzen.

Die Zertifizierung von Schweißern kann als erfolgreichstes Modell der Personalqualifizierung nach EN 45013 bezeichnet werden. Sie erfolgt in den einzelnen Institutionen entsprechend dem Akkreditierungsumfang (zB gemäß ÖNORM EN 287 T1 und T2, ÖNORM EN ISO 9606 etc.). Die Schweißtechnische Zentralanstalt (SZA) und der TÜV Österreich bieten die breiteste Palette an verschiedenen Zertifizierungen an. Zwei Jahre nach Zertifikatserwerb muss von der jeweiligen Schweißaufsicht bestätigt werden, dass die Voraussetzungen für

⁶⁰ Vgl. Wertschöpfung durch Schweißtechnik, Sonderdruck Schweißen und Schneiden, 9/2001, 53, www.schweißen.de

⁶¹ Vgl. Prüfungsordnung für die Abschlussprüfungen von Schweißtechnischem Personal (Erlass vom 20. Mai 1998, GZ. 920.417/52-22a/98)

die Zertifizierung noch vorliegen. Ist dies nicht der Fall muss sich der Kandidat einem Rezertifizierungsverfahren unterwerfen.

4.2.2.2 *Zertifizierung von Personen im Qualitäts- oder Umweltmanagement (Beispiele)*

bfi CERT

Bfi CERT bietet im Bereich des nach EN 45013 zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementpersonals folgende Abschlüsse an:⁶²

- Qualitätscoach
- Qualitätsbeauftragter
- TQM-Manager
- Auditor/Interner Auditor
- TPM-Coach
- Umweltmanager
- Umweltcoach

Rund 150⁶³ Personen verfügen über ein *derzeit gültiges* von bfi-CERT ausgestelltes TQM-Zertifikat. Für die Qualifikation Auditor/Auditor-Anwärter werden von bfi-CERT rund 40 Personen mit gültigem Zertifikat angeführt. TPM-Coaches gibt es ebenso wie Umweltmanager derzeit rund 35. Zu den anderen Bereichen werden keine Angaben gemacht. Die Zertifizierung erfolgt zumeist basierend auf einer Prüfung und einem anderen Leistungsnachweis (zB Heimarbeit).

Die Zertifizierungen im Umweltbereich sind an sich noch nicht akkreditiert, das Akkreditierungsverfahren laufe derzeit.⁶⁴ Nach Auskunft von DI Franz Gruber, Leiter von bif-CERT, wird, sobald ein neues Zertifikat angeboten wird, das

⁶² Vgl. Homepage von bfi-CERT, www.bficert.at

⁶³ Auf der bfi-Cert-Homepage werden die einzelnen Zertifikatsinhaber angeführt. www.bficert.at, Abfragedatum 10.11.2002

⁶⁴ Vgl. tel. Interview mit DI Franz Gruber, Leiter von bif-CERT, 11.11.2002

Bundesministerium umgehend davon in Kenntnis gesetzt. Das Audit-Verfahren erfolge dann beim nächsten Überwachungsaudit.

Hinsichtlich der Angebote im Qualitätsmanagement-Bereich ist festzuhalten, dass bif-CERT für die Zertifizierung von TQM-Managern akkreditiert ist. Dass auch für andere Ausbildungen Zertifikate ausgestellt werden, wird damit erklärt, dass zB der Qualitätsbeauftragte von der Qualifikation her eine Stufe unter dem TQM-Manager stehe und daher auch zertifiziert werden könne.⁶⁵

Die Motivation für das bfi, Personalzertifizierungen anzubieten, wird darin gesehen, selbst Kompetenzen bescheinigen zu können, die international anerkannt sind. Der Bedarf an Zertifizierungen im Qualitätsmanagementbereich liegt auch darin, dass Organisationen, die ein Qualitätsmanagementsystem implementiert haben, mit zertifizierten Auditoren Prozesse besser steuern können – ein Trend, der auch in der Österreichischen Vereinigung für Qualitätssicherung erkannt wurde.⁶⁶ Außer im Bereich Schweißfachpersonal, Personal im Bereich Umwelt- und Qualitätsmanagement plant bfi-CERT vorerst keine weiteren Angebote.⁶⁷

Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung (ÖVQ)

Die ÖVQ ist im Bereich der Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Personal führend. Im Einzelnen werden von der ÖVQ folgende Zertifizierungen erteilt (in Klammer steht die Anzahl der jeweiligen Absolventen):⁶⁸

- Qualitätsmanager (1.096)
- Auditor (498)
- Qualitätsbeauftragter (714)
- Umweltauditor (62)

⁶⁵ Vgl ebda.

⁶⁶ Vgl. „Qualität mit Effizienz: Der Auditor im eigenen Haus“, Pressemeldung der ÖVQ, www.oevq.at

⁶⁷ Vgl. tel. Interview mit DI Franz Gruber, Leiter von bif-CERT, 11.11.2002

⁶⁸ Vgl. Homepage der Österreichischen Vereinigung für Qualitätssicherung (ÖVQ), www.oevq.at, Abfragedatum 10.11.2002

- Qualitätsmanager KMU (74)
- Umweltmanager (129)
- TQM-Coach (7)
- QM im Gesundheitswesen (64)
- Instruktor (0)
- Qualitätstechnik QLL (1.577)
- Qualitätsassistent (866)
- QM – angewandte Statistik (239)
- Qualitätsprüfer (518)
- Qualitätstechnik ST (437)
- Bildungsmanager (67)
- Sicherheit (498)
- Moderator im Gesundheitswesen (42)
- Qualitätsbeauftragter Bau (9)
- Qualitätsumweltauditor (10)
- QM-Bau (0)
- QM-KMU für medizinische Labors (714)
- TQM-Assessor (732)

Neben der Zertifizierung nach EN 45013 bietet die ÖVQ noch weitere Zertifikate an, darunter vor allem EOQ-Zertifikate. Die European Organization for Quality (EOQ)⁶⁹ ist die Dachorganisation der nationalen Qualitätsvereinigungen von 33 europäischen Staaten. Sie hat Regelwerke für die Qualifizierung und Zertifizierung von Personen aufgestellt („harmonisiertes europäisches Ausbildungskonzept“). Die Zertifikate werden über die nationalen Mitglieder vergeben. Die ÖVQ ist als einzige Organisation in Österreich berechtigt, EOQ-Zertifikate zu vergeben. Die Zertifikate sind in sieben Qualifikationsgrade gegliedert.⁷⁰ EOQ-

⁶⁹ Vgl. Homepage der European Organization for Quality (EOQ), www.eoq.org

⁷⁰ EOQ Quality Professional, EOQ Quality Systems Manager, EOQ Quality Auditor, EOQ Environmental Systems Manager, EOQ Systems Auditor, EOQ TQM Leader, EOQ TQM Assessor. Die Zertifizierung von Auditoren beruht beispielsweise auch auf dem EOQ-System. EOQ-Zertifikate dürfen aber nur die jeweils von der EOQ dazu ermächtigten nationalen Einrichtungen, in Österreich die ÖVQ, ausstellen.

Zertifikate hätten einen höheren Stellenwert als solche, die „nur“ aufgrund der Norm EN 45013 ausgestellt werden.⁷¹

4.2.2.3. *Exkurs: Akkreditierte Zertifizierungen in Deutschland und der Schweiz*⁷²

Im Bereich der Zertifizierung von Personalqualifikationen sind in Deutschland derzeit 29 Organisationen akkreditiert, darunter sieben ausländische (vor allem osteuropäische) Einrichtungen. Die Palette der nach EN 45013 (in Deutschland DIN EN 45013) akkreditierten Personalqualifikationen ist größer als in Österreich. Unter anderem werden folgende Qualifikationen zertifiziert:

- Personal im Bereich Sachverständige für die Beleihungswertermittlung von Immobilien,
- Personal im Bereich Sachverständige für Altauto-Verwertung,
- Personal im Bereich Sachverständige für die Bewertung von bebauten und unbebauten Grundstücken,
- Kfz-Sachverständige für Schäden und Bewertung und
- Betriebspersonal von Solarien.

In der *Schweiz* sind 12 Zertifizierungsstellen akkreditiert. Neben den auch in Österreich akkreditierten Qualifikationen ist in der Schweiz auch eine Zertifizierungsstelle (VZPM) für die Zertifizierung von Projektmanagement-Personal akkreditiert.⁷³

4.2.2.4 *Beurteilung der akkreditierten Personalzertifizierung*

Im BMWA geht man davon aus, dass Personalzertifizierungen in Zukunft zunehmen werden. Ein Grund dafür wird in der Liberalisierung der Gewerbeordnung (siehe unten) gesehen, was das verstärkte Verlangen nach sichtbaren,

⁷¹ Vgl. tel. Interview mit Herrn Leitner, ÖVQ, 11.11.2002

⁷² Vgl. Datenbank des Deutschen Akkreditierungsrates (DAR), www.dar.bam.de

⁷³ Vgl. Homepage der Schweizer Akkreditierungsstelle SAS, www.sas.ch

international anerkannten Befähigungsnachweisen mit sich bringen könnte.⁷⁴ Außer der oben erwähnten Antragsstellung für einen „WP-Installateur“ lägen zwar noch keine konkreten Anträge vor, in folgenden Bereichen könnte aber demnächst – dem deutschen Trend entsprechend – mit solchen gerechnet werden:

- Kfz-Sachverständiger
- Liegenschaftsbewerter
- Alarmanlagenerrichter
- Beschallungstechniker
- E-Techniker (elektrotechnischer Prüftechniker)

Anträge der großen Weiterbildungseinrichtungen lägen keine vor. Weitere Trends sind aus der Sicht des Bundesministeriums nicht abzuschätzen.

Bei Bfi-CERT⁷⁵ rechnet man damit, dass die Zertifizierung in allen Bereichen verstärkt eine Rolle spielen wird, da sie für die Wirtschaft einen exakten Qualifikationsnachweis darstellen. Schwierig sei es allerdings in weiten Bereichen, die europaweite Einheitlichkeit nachzuweisen, auch spielten die Akkreditierungskosten (siehe oben) eine wesentliche Rolle. Ein weiterer Zertifizierungsbedarf wäre durch eine Modularisierung des Erst- und Weiterbildungssystems gegeben. Aufgrund der umfangreichen Berufsbilder für neue Lehrberufe sei es vorstellbar, Teilbereiche herauszulösen und diese (bei Erbringen des Konformitätsnachweises) zu zertifizieren.

Weiterer Zertifizierungsbedarf wird im Gesundheits- und Dienstleistungsbereich gesehen. Dem entsprechen auch Ansätze, die im Rahmen der Diskussion um die Schaffung eines bundesweiten „Sozialbetreuungs-Berufe-Gesetzes“ geführt wurden. In dem nach Forderung der Landessozialreferenten ua. auch EU-konforme, zertifizierte Ausbildungen verankert sein sollten und in Zusammen-

⁷⁴ Vgl. tel. Interview mit Ing. Danzinger, BMWA, 11.11.2002

⁷⁵ Vgl. tel. Interview mit DI Franz Gruber, Leiter von bfi-CERT, 11.11.2002

arbeit mit den Ausbildungsträgern der Erwachsenenbildungsinstitutionen durchgeführt werden könnten.⁷⁶

Als problematisch wird eingestuft, dass manchmal auch innerhalb des akkreditierten Zertifizierungsbereiches Ausbildungsgänge zwischen den einzelnen Weiterbildungsinstitutionen nicht anerkannt werden. So gestatte es die dominante Marktstellung eines Anbieters manchmal, ein vorliegendes Zertifikat nicht voll anzuerkennen und Kursbesuche vorzuschreiben, um zum nächsten Qualifikationslevel zugelassen zu werden.⁷⁷

Im AMS ist die Zertifizierungsstruktur entsprechend der EN 45013 nicht bekannt.⁷⁸

In *Deutschland*⁷⁹ wird die Zukunft der akkreditierten Personalzertifizierung ähnlich wie in Österreich gesehen. Mit einer Zunahme wird insbesondere in spezifischen technischen Bereichen gerechnet, beispielsweise ist derzeit eine Zertifizierung von Schienenfahrzeugführern in Vorbereitung, Überlegungen gibt es auch für die Zertifizierung von militärischen Ausbildern, um Ihnen die Möglichkeit eines Wechsels in die Wirtschaft durch eine standardisierten Qualifikation zu erleichtern.

Für den gewerblichen Bereich geht man von einer weiterhin geringen Nachfrage nach Personalzertifizierung aus. Am ehesten wird Bedarf in Bereichen gesehen, wo es keine Ausbildungstradition gibt. Vor diesem Hintergrund ist auch die Zertifizierung von Sachverständigen für die Grundstückswertermittlung zu sehen. In Mitteleuropa habe es hier an standardisierten, qualifizierten Ausbildungen gemangelt. Es habe also einen „Markt“ für den Aufbau eines Zertifizierungssystems gegeben. Bei der Zertifizierung von Personalqualifikatio-

⁷⁶ Vgl. Presseaussendung der Tiroler Berufsvereinigung: Ausbildungsentwicklung in Sozialberufen – Veranstaltung der Tiroler Berufsvereinigung der dipl. BehindertenpädagogInnen, 26.6.2002, www.behindertenarbeit.at

⁷⁷ Vgl. tel. Interview mit DI Franz Gruber, Leiter von bfi-CERT

⁷⁸ Vgl. tel. Interview mit Ewald Rosenthal, AMS, 11.11.2002

⁷⁹ Vgl. tel. Interview mit Peter Hissnauer, Trärgemeinschaft für Akkreditierung GmbH, 12.11.2002

nen werde es immer nur punktuelle Ansätze geben, größere Zertifizierungsfelder seien nicht zu erwarten.

Auch in der *Schweiz*⁸⁰ geht man davon aus, dass die Zertifizierung von Personalqualifikationen immer die kleinste Säule im europäischen Zertifizierungssystem bleiben wird. Wie in Österreich gibt es eine Konzentration auf spezifische technische Bereiche (Schweißer, Personal für zerstörungsfreie Prüfung) und auf das Feld der Qualitätssicherung.

Ein verstärkter Zertifizierungsbedarf könnte eventuell durch die Modularisierung des Weiterbildungsbereiches entstehen (vgl. Kapitel 5). Bislang gibt es aber nur eine diesbezügliche Anfrage, die aber auch auf dem Gebiet der Qualitätssicherung angesiedelt ist. Auch im Bereich der Sprachenzertifikate seien Ansätze vorstellbar. Einschlägige Institute könnten sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Dadurch, dass jede Zertifizierung einer Periodizität (Zertifikate gelten für drei bis fünf Jahre) unterworfen ist, ergibt sich für Zertifikatsinhaber zum Einen die Motivation (oder der Zwang) zu ständiger Weiterbildung⁸¹, andererseits habe man mit einem Zertifikat – im Gegensatz zu einem Diplom – keinen immer gültigen Kompetenznachweis. Das trage dazu bei, dass Personalzertifizierung, außer in Bereichen, wo sie unbedingt erforderlich sei, von den Nachfragern auch skeptisch beurteilt werde.⁸²

Die Nachfrage nach Personalzertifizierung entwickelt sich aber auch in einer Art Schneeballsystem. In den Niederlanden wurde beispielsweise 2001 für den Netzbetreiber TenneT ein Zertifikat für Hochspannungsmitarbeiter entwickelt. In

⁸⁰ Vgl. tel. Interview mit Herrn Jermini, Schweizer Akkreditierungsstelle (SAS), 12.11.2002

⁸¹ Die Rezertifizierung erfolgt idR durch den Nachweis, dass im Zertifizierungszeitraum auf dem Gebiet einschlägig gearbeitet wurde (zB bei Grundstücksbewertern der Nachweis von entsprechend durchgeführten Aufträgen). Sollte dies nicht der Fall sein sind zur Wiedererlangung des Zertifikates der Besuch von Kursveranstaltungen und/oder Prüfungen vorgesehen.

⁸² Vgl. tel. Interview mit Herrn Jermini, Schweizer Akkreditierungsstelle (SAS), 12.11.2002

weiterer Folge verlangt dieser, dass auch seine Zulieferer ihr Personal zertifizieren lassen.⁸³

4.2.2.5 Exkurs: Zertifizierung von Berufsqualifikationen entsprechend nationaler Regelungen

Außerhalb der dargestellten akkreditierten Zertifizierungen gibt es zB im gewerblichen Bereich weiterhin Verfahren zur Anerkennung bzw. zum Nachweis beruflicher Qualifikationen, für die der Absolvent aber kein international anerkanntes Zertifikat entsprechend der EN 45013 erhält. Als Beispiel werden hier nur die Qualifikationen „Kranführen“ und „Staplerfahren“ angeführt.

Der Bedarf nach Zertifizierung der Kenntnisse von Kranführern und Stapelfahrern entsteht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen. In der Verordnung BGBl. I Nr. 441/1975 wird der Nachweis der Fachkenntnisse für bestimmte Arbeiten, darunter auch für das Führen von Staplern und von Kranen⁸⁴, geregelt. § 7 führt an, wie diese Fachkenntnisse nachzuweisen sind. Zur Ausstellung der Zeugnisse sind bestimmte Universitäten (zB Technische Universität, Montanuniversität Leoben), technische Lehranstalten bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen sowie vom BMWA dazu ermächtigte Einrichtungen (zB Wifi) bei Mitwirkung eines Arbeitsinspektors berechtigt.

⁸³ Vgl. Homepage der Zertifizierungsstelle KEMA, www.kemaquality.com

⁸⁴ Weiters regelt die Verordnung Fachkenntnisse für Arbeiten im Rahmen des Einsatzes des Gasrettungsdienstes und für die selbstständige Durchführung von Sprengarbeiten.

4.3 Zertifizierung von nicht formal erworbenen Kompetenzen im Rahmen des formalen Bildungssystems

Der Frage der Anerkennung nicht formal erworbener beruflicher Kompetenzen kommt aufgrund des dominanten beruflichen Erstausbildungssystems nach wie vor nur geringe Bedeutung zu. In Österreich bieten vor allem die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung sowie die Berufsreifeprüfung (als Brücke zu höherer Bildung) Möglichkeiten der Anerkennung beruflicher Vorerfahrungen.

4.3.1 Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (gem. § 23 Abs. 5 BAG)

Zweck der Lehrabschlussprüfung ist es festzustellen, ob sich der Kandidat die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und in der Lage ist, die für diesen Beruf notwendigen Tätigkeiten selbst fachgerecht ausführen zu können.

Die Lehrabschlussprüfung gliedert sich in eine praktische und eine theoretische Prüfung. Die theoretische Prüfung entfällt, wenn der Prüfungskandidat das Erreichen des Lehrzieles der letzten Klasse der fachlichen Berufsschule für den jeweiligen Lehrberuf oder den Ersatz der gesamten Lehrzeit aufgrund schulmäßiger Ausbildung gemäß einer Verordnung aufgrund des § 28 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) nachgewiesen hat.

Zur Lehrabschlussprüfung können zugelassen werden:

- Lehrlinge (im erlernten bzw. verwandten Lehrberuf)
- Personen, welche die festgesetzte Lehrzeit unter Anrechnung einer schulmäßigen Ausbildung beendet haben oder aufgrund einer solchen keine Lehrzeit zurücklegen müssen.

§ 23 (5) BAG eröffnet aber auch Personen, die keine formale Ausbildung (Lehre oder Schule) durchlaufen haben, den Zugang zur Lehrabschlussprüfung und somit die Möglichkeit des Erwerbes einer formalen beruflichen Qualifikation. Im Konkreten müssen dafür folgende Voraussetzungen vorliegen:⁸⁵

- Vollendung des 20. Lebensjahres
- Erbringung des Nachweises, dass die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse des betreffenden Lehrberufes, zB durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch einer entsprechenden Kursveranstaltung (zB AMS-Schulungsmaßnahme) erworben wurden.

Als Nachweis gilt gem. § 23 Abs. 5 lit. b auch die Zurücklegung von mindestens der halben für den entsprechenden Lehrberuf festgesetzten Zeit, wenn keine Möglichkeit besteht, für die restliche Lehrzeit einen Lehrvertrag abzuschließen. Die Altersgrenze von 20 Jahren gilt in diesem Fall nicht.

Die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung erfolgt bei der ausnahmsweisen Zulassung nicht bei der zuständigen Lehrlingsstelle sondern durch die Bezirksverwaltungsbehörde, die vor der Zulassung Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer des jeweiligen Bundeslandes anzuhören hat.

Die Anerkennung der nicht formal erworbenen beruflichen Qualifikation (va. bei denjenigen Kandidaten, die tatsächlich aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung zur Prüfung antreten und nicht weil sie eine entsprechende Schulungsmaßnahme durchlaufen haben) erfolgt daher nicht anhand eigens entwickelter Kriterien sondern entlang des national vereinbarten Bezugsrahmens für berufliche Befähigungen: „Obwohl die Externenprüfung wichtig ist, bietet sie doch nur die Teilnahme an einer Prüfung und keine eigenständige oder besondere Methode zur Ermittlung und Bewertung der speziellen Berufserfahrungen. In diesem

⁸⁵ Vgl. § 23 (5) lit. a BAG

Sinne wird die Externenprüfung entsprechend den Inhalten, Grundsätzen und Strukturen der formalen Bildung durchgeführt.“⁸⁶

Im Gegensatz zu entsprechenden Ansätzen in anderen europäischen Ländern (siehe nächsten Abschnitt), werden in Österreich keine alternativen Bewertungsverfahren zur Feststellung der beruflichen Kompetenz herangezogen.

Hingegen besteht durch die in § 27 BAG geregelte Zusatzprüfung für bereits geprüfte Facharbeiter die Möglichkeit, einen weiteren Berufsabschluss in einem zur ursprünglichen Ausbildung verwandten Beruf zu erwerben, wobei folgende Einschränkung zu beachten ist: „Handelt es sich um einen verwandten Lehrberuf, dessen festgesetzte Lehrzeit länger als die des erlernten Berufes ist, so ist eine Tätigkeit im erlernten Beruf oder im verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß der auf die im verwandten Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit fehlenden Dauer nachzuweisen.“⁸⁷ Die Zusatzprüfung erstreckt sich grundsätzlich auf die praktische Prüfung (Ausnahmen sind in § 27 Abs. 2 BAG geregelt).

Der Anteil von Lehrabschlussprüfungen, die im zweiten Bildungsweg und im Rahmen von Zusatzprüfungen, Prüfungen gem. §§ 23 (5) a und b, 27 (1) und 29 absolviert werden, ist im letzten Jahrzehnt gestiegen. 1990 lag er noch bei 8,6 % der absolvierten Lehrabschlussprüfungen, 1995 bei 14,5 % und 2001 bei 14,3 % (7.277 von 50.770 bestandenen Prüfungen).⁸⁸

4.3.2 Exkurs: Die Gewerbeordnungsnovelle 2002

In der Novelle zur GewO1994 idF BGBl. I 65/2002 vom 23. Juli entspricht das BMWA einerseits der notwendigen Beseitigung wirtschaftshemmender Regulierungsmaßnahmen (zB durch die Beseitigung von Zugangsvoraussetzungen

⁸⁶ Bjornavold, J., Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Europa, in Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 14

⁸⁷ § 27 (1) BAG

⁸⁸ Vgl. Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs, ibw Berechnungen

zum Handelsgewerbe) und erkennt andererseits bestehende Befähigungsnachweissysteme wie die Meisterprüfung als Garant für den hohen Qualitätsstandard der österreichischen Wirtschaft an.

Im Zusammenhang mit der Zertifizierung von auf nicht formalem Weg erworbenen beruflichen Qualifikationen sind vor allem die Anerkennung alternativer Befähigungsnachweise und das neue Meisterprüfungssystem von Interesse.

Individueller Befähigungsnachweis

Die Anerkennung des alternativen Befähigungsnachweises verhindert die Ungleichbehandlung von Inländern gegenüber anderen EU-Bürgern, die bislang ohne Meister- bzw. Befähigungsnachweisprüfung Zugang zu einer Gewerbeberechtigung erlangen konnten. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat das Vorliegen der individuellen Befähigung festzustellen, „wenn durch die beigebrachten Beweismittel die für die jeweilige Gewerbeausübung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen nachgewiesen werden.“⁸⁹ Der individuelle Befähigungsnachweis wird allerdings mit Beschränkung auf Teiltätigkeiten des betreffenden Gewerbes ausgesprochen, wenn die Befähigung nur in diesem Umfang vorliegt.

Die Meisterprüfung

Bei der Meisterprüfung geht es nicht nur um eine Möglichkeit des Erwerbs einer formalen Berechtigung zur Selbstständigkeit, sondern um ein hohes Niveau sich ergänzender Fähigkeiten.

Mit der Novellierung der Gewerbeordnung sollte die Meisterprüfung als vorrangiger Zugang zum Handwerk erhalten werden. Das neue Prüfungssystem trägt den Erfordernissen eines modernen Gewerbe- und Bildungssystems Rechnung. Als Eckpfeiler des neuen Systems können angeführt werden:

⁸⁹ § 19 GewO 1994 idF BGBl. I 65/2002 vom 23. Juli 2002

➤ Keine Zulassungsbeschränkungen

Die einzige Voraussetzung, um zu einer Meisterprüfung (bzw. sonstigen Befähigungsprüfung für ein reglementiertes Gewerbe außerhalb der Handwerke) zugelassen zu werden, ist die Eigenberechtigung. Der Nachweis einer Berufsausbildung und einer Praxiszeit entfällt. In diesem Sinne kann auch die Meisterprüfung als Möglichkeit der Anerkennung nicht formal erworbener beruflicher Kompetenzen angesehen werden.

➤ Modulares Prüfungssystem

Ein modulares Prüfungssystem ermöglicht den Kandidaten mehr Flexibilität und Eigenverantwortung. Die Inhalte der Module müssen so gestaltet sein, dass jedes Modul für sich abprüfbar ist. Es muss dem Prüfungskandidaten frei stehen, in welcher Reihenfolge er die Module ablegen möchte. Einschlägige Lehrabschlussprüfungen ersetzen Teilmodule. Der Ersatz von Modulen oder Teilmodulen kann darüber hinaus auch durch andere Ausbildungen erfolgen. Die Meisterprüfung besteht gem. §20 Abs. 4 GewO aus fünf Modulen (drei fachliche Module, Unternehmerprüfung und Ausbilderprüfung).

4.3.3 Anerkennung von Lehrgängen von Erwachsenenbildungseinrichtungen als formaler Befähigungsnachweis: Buchhalter und Bilanzbuchhalter

Im Bereich der *Buchhaltung und Bilanzbuchhaltung* gibt es Ausbildungsgänge, die mit einem anerkannten Diplom abgeschlossen werden. Mit der Ausbildung zum Finanzbuchhalter am Wifi („Zertifikat Bilanzbuchhalter“) oder Bfi („Zeugnis Bilanzbuchhalter“) und einem Ausbildungsgang Personalverrechnung wird man von der Ablegung der Fachprüfung für den Selbstständigen Buchhalter befreit.⁹⁰ Im Rahmen der Finanzakademie bietet das Wifi die Ausbildung im Finanz- und Rechnungswesen neu in modularer Form an.

Gewerbliche Buchhalter werden mit der Gewerberechtsnovelle 2002 als reglementiertes Gewerbe (§102) eingestuft. In der auf Grundlage der GewO 1994 verlautbarten Befähigungsnachweisverordnung wird festgelegt, dass eine am Wifi oder bfi erfolgreich abgelegte Buchhalter- oder Bilanzbuchhalterprüfung (zB Wifi „Buchhalter-Zertifikat“) als Befähigungsnachweis für die Ausübung des Gewerbes der Buchhalter gilt.⁹¹

4.3.4 Berufsreifepfung (BRP)

Die Berufsreifepfung wurde 1997 (BGBl. I Nr. 68/1997) eingeführt, um im Berufsleben erworbenes Praxiswissen schulischem theoriebezogenen Wissen formell gleichzustellen. Mit der BRP wird es Absolventen einer Lehre, berufsbildenden mittleren oder Gesundheits- und Krankenpflegeschule ermöglicht, die Reifepfung nachzuholen und damit auch den allgemeinen Hochschulzugang zu erlangen. Sie kann auch als Brücke zwischen dem dualen System und der höheren Bildung verstanden werden.

Die Berufsreifepfung setzt sich aus vier Teilprüfungen zusammen: Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache und ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis, von denen jene entfallen können, die bereits in anderer – als gleichwertig anerkannter – Form abgelegt wurden (zB die Meisterprüfung oder Teile einer Reifepfung an einer höheren Schule befreien von der Prüfung im Fachbereich⁹² oder in der Fremdsprache⁹³).

⁹⁰ Vgl. § 1 SBH-Prüfungsbefreiungsverordnung

⁹¹ Vgl. §1 Z 1 Buchhalterbefähigungsnachweisverordnung, BGBl II 399/1999

⁹² Gem. Änderung des Bundesgesetzes über die Berufsreifepfung, ausgegeben am 11. Juli 2000, entfällt die Prüfung im gewählten Fachgebiet für Personen, die folgende Prüfungen erfolgreich abgelegt haben:

- Meisterprüfung,
- abgeschlossene Werkmeisterschule,
- abgeschlossene Bauhandwerkerschule,
- Fachakademie,

Formell ist die Berufsreifeprüfung als Externistenprüfung an einer höheren Schule (HTL, HAK etc.) anzusehen. Darüber hinaus können Teilprüfungen auch in anerkannten Vorbereitungslehrgängen in Erwachsenenbildungseinrichtungen (BFI, WIFI und Volkshochschulen) abgelegt werden. Zumindest eine der vier Teilprüfungen muss jedoch in jedem Fall an einer höheren Schule absolviert werden.

Die Zahlen für das Sommersemester 2001 weisen 6.075 Kandidaten und insgesamt 9.966 Kursbelegungen aus. Der Anteil der teilnehmenden Frauen beträgt im Schnitt ca. 54 %, rund zwei Drittel der Teilnehmer sind Absolventen einer Lehre.⁹⁴

Im Schuljahr 2000/01 haben – einschließlich des Reifeprüfungstermins im Juli 2001 – österreichweit 861 Personen alle BRP-Teilprüfungen und damit die gesamte Berufsreifeprüfung abgelegt.

Für den Zeitraum 1997 bis Sommer 2000 liegen Absolventenzahlen der BPR nur kumuliert vor: In diesen 3 Schuljahren haben 1.084 Personen die Berufsreifeprüfung abgelegt, der Großteil davon in den Schuljahren 1999/2000 bzw. 1998/99. Für die Zukunft könnte sich die Zahl der Absolventen bei rund 1.000 jährlich einpendeln.⁹⁵

-
- abgeschlossene vierjährige berufsbildende mittlere Schule, sofern eine Abschlussarbeit absolviert wurde,
 - Diplomprüfung einer Gesundheits- und/oder Krankenpflegeschule,
 - Befähigungsprüfung für ErzieherInnen, KindergärtnerInnen, ArbeitslehrerInnen,
 - Befähigungsnachweis,
 - Fachprüfung Steuerberater, Selbstständiger Buchhalter, Wirtschaftsprüfer sowie
 - Lehrabschlussprüfung über einen vierjährigen Lehrberuf (derzeit noch sofern diese mit Auszeichnung beurteilt wurde);

⁹³ Gem. Änderung des Bundesgesetzes über die Berufsreifeprüfung, ausgegeben am 23. August 2000 (BGBl I Nr. 52/2000)

⁹⁴ Vgl. ebda.

⁹⁵ Vgl. Presseaussendung zur Berufsreifeprüfung, ibw und ÖIBF, 2001

Die BRP hat sich seit ihrer Einführung 1997 zu einer wesentlichen Alternative zur bereits länger bestehenden Studienberechtigungsprüfung (SBP), die einen eingeschränkten Universitätszugang eröffnet, entwickelt.

Abb.: Absolventen der Berufsreifeprüfung einschließlich Reifeprüfungstermin Schuljahr 2000/2001

	HTL	HAK	HLW/HLT*	BAKiPäd	AHS**	Summe
B	4	1	2		1	6
K	12	6	50	1		69
NÖ	2	1	57		2	62
OÖ	76	40	354			470
S		63			1	64
Stmk	121	1	2	1		125
T	2	57	24			83
V	6	13	18	1		38
W	1	81	12	69	4	167
Summe	224	263	517	72	8	1.084

* einschl. HLA Mode u. Wirtschaft, Kärnten, 28 Absolventen

** einschl. BG f. Berufstätige

Quelle: ibw

Der Zulauf zur *Studienberechtigungsprüfung (SBP)* ist von 2.631 Anträgen auf Zulassung zur SBP und 1.170 positiven Abschlüssen im Studienjahr 1994/95 auf 1.693 Anträge bzw. 335 Abschlüsse im Jahr 1999/2000 zurückgegangen. Die BRP hat in der kurzen Zeit ihres Bestehens die SBP zahlenmäßig bereits deutlich überholt.⁹⁶ Diese Entwicklungen müssen auch vor dem Hintergrund insgesamt steigender Reifeprüfungszahlen gesehen werden. Die Zahl der be-

⁹⁶ Vgl. Presseaussendung zur Berufsreifeprüfung, ibw und ÖIBF, 2001

standenen Reifeprüfungen ist von 35.367 im Jahr 1998 auf 39.491 im Jahr 2000 gestiegen⁹⁷.

Durch die Möglichkeit, eine *Externistenprüfung*⁹⁸ auch an einer Berufsschule, berufsbildenden mittleren oder höheren Schule ablegen zu können, werden ebenfalls nicht formal erworbene Qualifikationen durch einen formalen Abschluss anerkannt. Mit der Prüfung werden somit die gleichen Berechtigungen erworben, die mit dem Ablegen einer Reife- und Diplomprüfung bzw. Abschlussprüfung erlangt werden. Externistenprüfungen können auch über den gesamten Lehrstoff (Abschluss- bzw. Reifeprüfung, ev. Zusatz zur Reifeprüfung) einer Schulart abgelegt werden. Für die Erwerbung des Prüfungsstoffes ist der Prüfungskandidat selbst verantwortlich. Voraussetzung für die Ablegung der Prüfung ist, dass der Kandidat nicht jünger ist, als die Schüler der jeweiligen Schulstufe sind.

Für Schularten, bei denen die praktische Unterweisung in Fertigkeiten (zB Werkstättenunterricht, Kochunterricht, Laboratoriumsübungen) wesentlich ist, kann die Zulassung zur Prüfung von der Teilnahme an einem Unterricht bzw. an Übungen oder einem anderen Nachweis der Erlernung der entsprechenden Fertigkeiten abhängig gemacht werden. Wenn ein Kandidat eine praktische Ausbildung nicht im gleichen Ausmaß zurückgelegt hat, wie sie dem Unterricht in der entsprechenden Schulart entspricht, wird das mit einer entsprechenden Einschränkung der mit dem Abschluss verbundenen Berechtigung auf dem Zeugnis vermerkt.⁹⁹

⁹⁷ Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), www.bmbwk.gv.at

⁹⁸ Vgl. BGBl Nr. 472/1986 zuletzt geändert durch BGBl I Nr. 22/1998

⁹⁹ Gesonderte Zahlen über die Externistenprüfung sind in der Schulstatistik nicht ausgewiesen.

4.4 Marktmäßige Zertifizierung

In nahezu allen Wirtschaftsbereichen wurden Strukturen entwickelt, die Anbieter von Weiterbildungen und Prüfungen in ein international akkordiertes Gefüge einbetten. Vor allem im Bereich IKT und Sprachen stoßen die entsprechenden Angebote auf große Akzeptanz, sowohl bei Absolventen als auch am Arbeitsmarkt. Daher sollen die Strukturen der marktmäßigen Zertifizierung anhand ausgewählter Beispiele kurz dargestellt werden.

In einer globalisierten Wirtschaft dienen die Zertifikate zum Einen den Interessen transnationaler Konzerne, denen international anerkannte und standardisierte Zertifikate als Qualifikationskriterium für Personal zur Verfügung stehen und zum Anderen der Mobilität von Arbeitnehmern, die mit dem jeweiligen Zertifikat ihre Qualifikation klar belegen können.

4.4.1 Zertifizierung von IT-Qualifikationen

IT-Industriezertifikate, wie MPC¹⁰⁰, CCNA¹⁰¹, Java-Programmier-Zertifikat oder vor allem auch der Europäische Computerführerschein ECDL haben sich als feste Größen am Markt etabliert. Die bei den Hard- und Softwareanbietern vorhandenen Kompetenzen zur Ausbildung und Zertifizierung von IT-Kenntnissen werden sowohl von Schulen und Universitäten, wie von Erwachsenenbildungsinstituten in Anspruch genommen. Bei der Ausbildung und der Zertifizierung von IT-Industriezertifikaten gehen Bildungsinstitute daher vielfach Kooperationen mit IT-Unternehmen ein, um vor allem mit der raschen Entwicklung dieser Branche Schritt halten zu können.¹⁰²

Systematisch könnte der ECDL als Basis-Stufe einer IT-Ausbildung angesehen werden, der ECDL-Advanced level“ bzw. MOUS „Microsoft Office User

¹⁰⁰ Microsoft Certified Professional

¹⁰¹ Cisco Certified Network Associate

¹⁰² Vgl. www.gym1.at/schulinformatik

Spezialist“ als Fortgeschrittenen-Stufe und die Industriezertifikate als High-Level-Stufe.

4.4.1.1 *Europäischer Computer Führerschein ECDL*¹⁰³

Der Europäische Computer Führerschein (ECDL) ist ein anerkanntes und standardisiertes Zertifikat, mit dem jeder Computerbenutzer seine grundlegenden und praktischen Fertigkeiten im Umgang mit dem Computer nachweist.

Er wird von den der CEPIS (Council of Professional Informatics Societies)¹⁰⁴ angehörenden Computergesellschaften betreut und ist in ganz Europa anerkannt. In Österreich wird der ECDL von der Oesterreichischen Computer Gesellschaft (OCG)¹⁰⁵ ausgestellt.

Das Zertifikat reicht von der Benutzung des Computers über die typischen Büroanwendungen und das Internet bis zu rechtlichen und gesellschaftlichen Aspekten im Umgang mit dem Computer. Praxisbezogene anwendungsrelevante Fertigkeiten stehen im Vordergrund der sieben Module, aus denen sich der Europäische Computer Führerschein zusammensetzt.

Die bislang letzte Entwicklungsstufe ist die Einführung des ECDL ADVANCED.

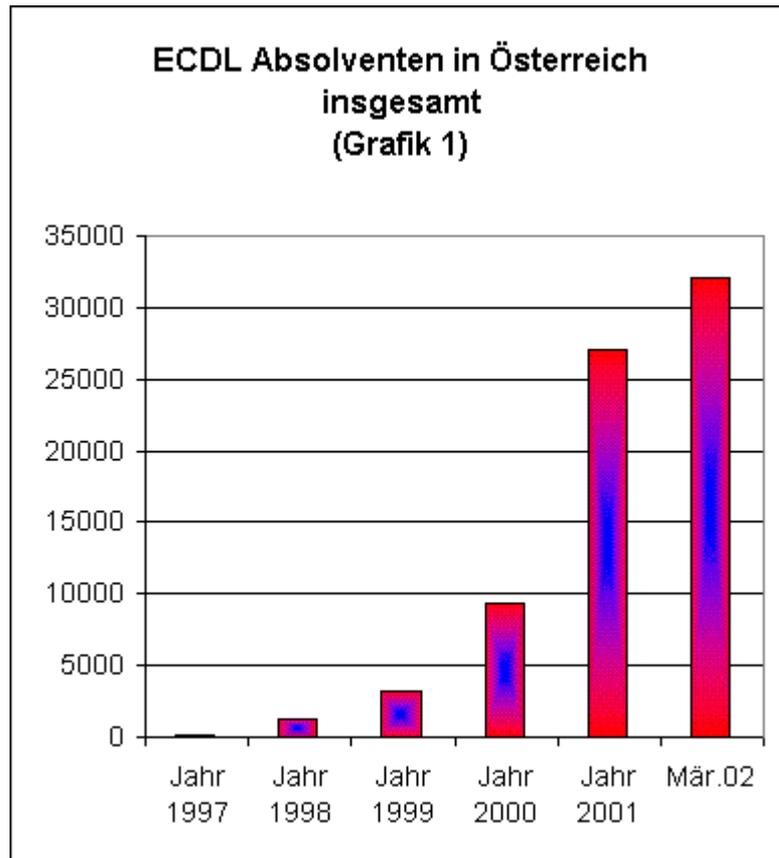
¹⁰³ Vgl. ECDL-Homepage, www.ecdl.at

¹⁰⁴ Vgl. Council of Professional Informatics Societies, www.cepis.org

¹⁰⁵ Vgl. Homepage der Oesterreichischen Computergesellschaft, www.ocg.or.at

Die Entwicklung des EDCL in Zahlen¹⁰⁶

Der Europäische Computer Führerschein hat sich in Österreich innerhalb weniger Jahre etablieren können: Die offiziellen Einführung des ECDL erfolgte im Herbst 1997, eine signifikante Veränderung der Absolventenzahlen brachte allerdings erst das Jahr 2000 (siehe Grafik 1).



Quelle: EDCL-Homepage

Österreich liegt auf Platz 5 in der internationalen Rangliste aller ECDL Länder, hinter den nordischen Staaten, aber vor Deutschland und Italien. Den 32.000 Absolventen stehen 60.000 Kandidaten gegenüber, die noch nicht alle Prüfungen absolviert haben.

¹⁰⁶ Vgl. Lemmel-Seedorf, R., Die Entwicklung des ECDL – Eine Erfolgsgeschichte, Computer aktiv, 2/2002

Rund zwei Drittel aller Zertifikate werden von Frauen erworben. Ist es bei den unter Zwanzigjährigen noch ausgeglichen, dominieren die Frauen in der Gruppe der bis Dreißigjährigen bereits deutlich.

ECDL Advanced

Am 18. Oktober 2001 wurde der ECDL ADVANCED in Österreich eingeführt, der Zertifizierung von Spezialistenfertigkeiten in modularer Form anbietet. Mittlerweile gibt es rund 500 Absolventen. Da sich die ECDL ADVANCED Zertifikate an Spezialisten im Umgang mit Officeprodukten richten, geht die OCG in ihren Prognosen davon aus, dass die Zahl jener Personen, die Prüfungen zum ECDL ADVANCED ablegen werden, mittelfristig rund 10 % der Gesamtzahl der ECDL Absolventen ausmachen wird. Bis spätestens Ende 2002 sollten weitere ADVANCED Module eingeführt werden.

4.4.4.2 Sonstige Zertifizierungen im IT-Bereich

Microsoft-zertifizierte Ausbildungen sind schon aufgrund der dominanten Marktstellung von Microsoft bedeutend.¹⁰⁷ Zur Abhaltung der entsprechenden Ausbildungen werden die Anbieter von Microsoft autorisiert (zB „Microsoft-AATP – Authorized Academic Training Provider oder „MOUSE-ATC“ – Microsoft Office User Specialist-Authorized Training Center). Wesentliche Microsoft-Zertifikate sind ua das Microsoft Office User Specialist (MOUS) und das Microsoft-Certified-Professional (MCP) Zertifikat

Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere IT-Kompetenzen, mit denen entsprechende internationale Zertifikate (zB CALDERA-Zertifizierung bei Linux) erworben werden können. So gibt es weltweit allein über 100 Zertifizierungen vom Cisco Certified Network Associate.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Den deutschen Markt dominieren laut einer Stellenmarktauswertung die Microsoft-Ausbildungen mit insgesamt 65 % Marktanteil, vgl. „Zertifizierung: Keine Garantie für mehr Gehalt“, in Computerwoche Nr. 30, 30.7.1999, 9

¹⁰⁸ Vgl. ebda.

Gerade am Beispiel der IT-Branche ist zu ersehen, dass Zertifizierung im Bereich außerhalb der gesetzlichen Akkreditierungsstrukturen stets auch als Marketingmaßnahme zur Imagesteigerung und raschen Verbreitung der jeweiligen Produkte der Anbieter betrachtet werden kann. Der Erwerb von IT-Zertifikaten wird auch von der Arbeitsmarktpolitik als Qualifizierungsinstrument für Beschäftigungslose angesehen. Ohne entsprechende praktische Erfahrung ist in diesem Fall der Wert des erworbenen Zertifikats aber deutlich reduziert.¹⁰⁹ Für in der IT-Branche bereits beschäftigte Personen können Zertifikate einen Wettbewerbsvorteil bei einem gewünschten Arbeitsplatzwechsel darstellen. Der Zertifizierte wird aber nicht automatisch als besser eingestuft.¹¹⁰

Mit der Schaffung einer IT-Weiterbildung, die zu einer Zertifizierung in Sinne der EN 45013 führt, geht man in Deutschland neue Wege.

4.4.4.3 Exkurs: Die IT-Weiterbildung in Deutschland

In Deutschland können IT-Spezialisten seit kurzem eine akkreditierte Zertifizierung unabhängig von den Zertifikaten der einzelnen IT-Anbieter erlangen.

Die Sozialpartner haben sich nämlich auf eine Strukturierung der IT-Anpassungsweiterbildung durch die Schaffung von 29 Spezialistenprofilen geeinigt. Diese gliedern sich in sechs Hauptgruppen (Software-Developer, Coordinator, Solution-Developer, Technican, Administrator und Adviser) mit jeweils verschiedenen Untergruppen.

Nach Wunsch der Sozialpartner sollte auch die Möglichkeit bestehen, die Qualifikation eines IT-Spezialisten innerhalb eines Personalzertifizierungsverfahrens gemäß DIN/EN 45013 nachweisen zu können. Entsprechende Zertifikate können durch von der Trägergemeinschaft für Akkreditierung (TGA) dazu be-

¹⁰⁹ Vgl. ebda.

¹¹⁰ Vgl. ebda.

rechtigte Zertifizierungsstellen ausgegeben werden. Seit 8. Oktober 2002 können sich Zertifizierungsstellen akkreditieren lassen.¹¹¹

Darüber hinaus eröffnet die Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsordnung, BGBl I S. 2904) Absolventen einer IT-Lehrausbildung oder Quereinsteigern neue modulare Qualifikationsmöglichkeiten:¹¹²

Die IT-Fortbildung gliedert sich in folgende, aufeinander aufbauende Ebenen:

- Berufliche Qualifizierung zu zertifizierten IT-Spezialisten (zB durch Lehre oder Zertifikat – siehe oben)
- Aufstiegsfortbildung zu „operativen Professionals“ und
- Aufstiegsfortbildung zu „strategischen Professionals“

Operative Professionals

Zur Prüfung der „operativen Professionals“ kann zugelassen werden, wer entweder einen anerkannten Ausbildungsberuf im IT-Bereich und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis absolviert hat oder eine sonstige Abschlussprüfung und eine mindestens dreijährige Berufspraxis vorweisen kann oder über eine mindestens sechsjährige Berufspraxis verfügt. Die Berufspraxis muss einschlägig sein und der Qualifikation eines zertifizierten IT-Spezialisten gemäß den vereinbarten Spezialistenprofilen (siehe oben) entsprechen oder eine nach Breite und Tiefe entsprechende Qualifikation beinhalten. Darüber hinaus kann aber zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er über entsprechende Qualifikation verfügt.

Im Rahmen der „operativen Professionals“ können folgende Abschlüsse erworben werden:

¹¹¹ Vgl. Homepage der Handelskammer Hamburg, www.hk24.de

- Geprüfter IT-Entwickler (Certified IT Systems Manager)
- Geprüfter IT-Projektleiter (Certified IT Business Manager)
- Geprüfter IT-Berater (Certified IT Business Consultant)
- Geprüfter IT-Ökonom (Certified IT Marketing Manager)

Das Tätigkeitsprofil von „operativen Professionals“ liegt in der Gestaltung von Geschäftsprozessen in den Bereichen Entwicklung, Organisation, Beratung oder Marketing und Vertrieb.

In der nächsten Stufe ist nach weiteren zwei Jahren Berufspraxis die Weiterqualifizierung zu „strategischen Professionals“ möglich. Auch hier gibt es Ausnahmeregeln für die Zulassung. Folgende Abschlüsse können erworben werden:

- Geprüfter Informatiker
- Geprüfter Wirtschaftsinformatiker

Die Prüfungen können an verschiedenen deutschen Handelskammern abgelegt werden.¹¹³

4.4.2 Zertifizierung von Sprachenkenntnissen

Im Jahr der Sprachen 2001 meldeten Erwachsenenbildungseinrichtungen dem BMBWK steigendes Interesse am Erwerb fremdsprachlicher Kompetenz.¹¹⁴ Das Angebot an zertifizierten Abschlüssen ist groß, dabei ist zwischen den seit langem bestehenden Angeboten (zB Cambridge-Prüfungen) und den neuen, transnationalen (zB europäische Sprachenzertifikate) Zertifizierungsstrukturen

¹¹² Vgl. IT-Ausbildungsordnung vom 3. Mai 2002 (geändert durch die Verordnung vom 29. Juli 2002 (BGBl I S 2904))

¹¹³ Vgl. Homepage der Handelskammer Hamburg, www.hk24.de

¹¹⁴ Österreicher interessierten sich für Sprachen – Europäisches Jahr der Sprachen 2001 erfolgreich umgesetzt, Presseinformation des BMBWK, 2001

zu unterscheiden. Im Sinne eines umfassenden Überblicks und aufgrund der im Sprachenbereich forcierten Bemühungen zur Sicherung eines einheitlichen Standards (Referenzrahmen) werden die klassischen Zertifikate kurz gestreift.

4.4.2.1 Traditionelle, prüfungsbasierte Zertifikate

Zertifikate für Englisch

Die *Cambridge-Zertifikate* wurden von der University of Cambridge entwickelt und zählen weltweit zu den am meisten anerkannten Sprachzeugnissen. Jährlich legen rund eine Million Kandidaten eine Cambridge-Prüfung¹¹⁵ ab. Von Cambridge-ESOL (English for Speakers of Other Languages) lizenzierte Prüfungszentren haben genaue Auflagen bezüglich der Durchführung der Prüfung zu erfüllen. Die zum Erwerb von Cambridge-Zertifikaten gestellten Anforderungen sind eng mit dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachen (siehe unten) verbunden. Cambridge-Prüfungen können in Österreich jeweils an mehreren Standorten bei den Wifis, dem British Council sowie der Österreichisch-Britischen-Gesellschaft abgelegt werden¹¹⁶. Allein am British Council werden jährlich rund 2.000 Prüfungen abgehalten.¹¹⁷

Weitere Zertifikate für Englisch

- Zertifikate der London Chamber of Commerce and Industry (LCCI)
- TOEFL-Test

Zertifikate für andere Sprachen

- Sprachenzertifikat für Spanisch – D.E.L.E118
- Sprachenzertifikate für Französisch¹¹⁹
 - Zertifikate der Chambre de Commerce et´Industrie de Paris (CCIP)

¹¹⁵ Vgl. Homepage der University of Cambridge, www.cambridge-efl.org.uk

¹¹⁶ Vgl. Homepage von Cambridge-ESOL, www.cambridgeesol.org

¹¹⁷ Vgl. Homepage des British Council, www.britishcouncil.at

- DALF (Diplôme Approfondi de Langue Francaise)
- DELF (Diplôme d`Etude de Langue Francaise)
- Alliance Francaise-Zertifikate

Der gemeinsame Europäische Referenzrahmen für den Fremdsprachenerwerb

Mit dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen hat der Europarat eine Voraussetzung für die Förderung von Mehrsprachigkeit in Europa geschaffen. Das Goethe-Institut *Inter Nationes* übernahm die Federführung bei der deutschen Übersetzung¹²⁰ der endgültigen englischen Fassung des Common European Framework of Reference, die seit Anfang September 2000 vorliegt. Am Projekt beteiligt waren in Österreich das BMBWK und das Österreichische Sprachdiplom Deutsch (ÖSD). Auf einer Globalskala werden die gemeinsamen Referenzniveaus jeweils für die Fähigkeiten Hören, Lesen, Schreiben und Reden dargestellt.

Europäische Sprachenzertifikate (TELC))¹²¹

Die *europäischen Sprachzertifikate (TELC)* sind ein System von Sprachprüfungen, die sich am Referenzrahmen des Europarates für das Sprachenlernen orientieren. Auf verschiedenen Niveaustufen werden unterschiedliche Fertigkeiten in mehreren Sprachen geprüft. Die Prüfungen werden auf Basis zentraler Aufgabenstellungen erstellt, europaweit nach einheitlichen Durchführungsbestimmungen organisiert und nach identischen Bewertungsrichtlinien zentral ausgewertet. Zentrale Prüferschulungen, verbindlich für alle Partner, sollen objektive Bewertung garantieren. Die *Europäischen Sprachenzertifikate (TELC)* werden zur Zeit auf vier verschiedenen Kompetenzstufen, ua. in Deutsch, Italienisch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Russisch, Dänisch,

¹¹⁸ Vgl. www.cervantes.es und Homepage der Universität Linz, www.lang.uni-linz.ac.at

¹¹⁹ Vgl. Archan S, Wallner J., Möglichkeiten der berufsbezogenen Fremdsprachenaus- und Weiterbildung, *ibw-Reihe Bildung und Wirtschaft* Nr. 13, Wien, 2001;

¹²⁰ Vgl. Goethe-Institut Inter Nationes, www.goethe.de

¹²¹ Vgl. Homepage der Association of Language Testers in Europe, www.alte.org; International Certificate Conference, www.icc-europe.com; www.sprachenzertifikate.de

Spanisch, angeboten. In Österreich können Europäische Sprachenzertifikate bei den Volkshochschulen und zwei Sprachinstituten erworben werden.

European Language Licence (ELL)

Die *European Language Licence (ELL)*¹²² ist ein Sprachenzertifikat der österreichischen Berufsförderungsinstitute (bfis), das in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Spanisch erworben werden kann. Die ELL ist mit den Qualitätskriterien der European Language Licence abgestimmt¹²³, die sich eng an den Vorgaben des Common European Framework orientieren.¹²⁴ Nach Abschluss der ersten Prüfung erhält man den ELL-Ausweis, in den jeder weitere Level, den der Teilnehmer am Sprachkurs erreicht, eingetragen wird. Die Prüfungen bestehen aus fünf Teilen: Hörverständnis, Leseverständnis, Sprachverständnis/Grammatik, Schreiben, Sprechen.

4.4.2.2 Das Europäische Sprachenportfolio – ein neuer Ansatz zur Validierung von Fremdsprachenkenntnissen

Das *Europäische Sprachenportfolio (ESP)*, ist aus einer Initiative des Europarats entstanden. Der Europarat hat die Erarbeitung und Erprobung verschiedener Modelle gefördert und hat dieses Instrument im Jahre 2001, dem Europäischen Jahr der Sprachen, europaweit lanciert.¹²⁵

Das Europäische Sprachenportfolio (ESP) soll als Informationsinstrument zur Dokumentation und Präsentation von Kenntnissen in verschiedenen, schulisch oder außerschulisch erworbenen Sprachen dienen und ein Rahmen für die

¹²² www.bfi.at

¹²³ Vgl. Die europäischen Sprachenzertifikate: Richtlinien zur Lizenzierung von Prüfenden; www.sprachenzertifikate.de

¹²⁴ Vgl. www.sprachenzertifikate.de

¹²⁵ Vgl. Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), www.bmbwk.gv.at

selbstständige Beurteilung von Sprachkenntnissen sowie für die Planung des weiteren Sprachenlernens sein.¹²⁶

Das Europäische Sprachenportfolio existiert in zahlreichen verschiedenen Fassungen, wie zum Beispiel für unterschiedliche Länder oder Altersgruppen.

Allen Europäischen Sprachenportfolios ist über die allgemeinen Ziele hinaus gemeinsam, dass sie sich auf dieselben Niveaus (entsprechend dem Europäischen Referenzrahmen) beziehen, um Sprachkompetenz zu beschreiben und einzustufen. Mithilfe der gemeinsamen Referenzniveaus sollen sprachliche Qualifikationen transparent und international vergleichbar gemacht werden.

Jedes Europäische Sprachenportfolio umfasst obligatorisch die drei Teile: Sprachenpass, Sprachbiografie und Dossier.

- *Der Sprachenpass* gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Sprachkenntnisse und informiert zusammenfassend über die Sprachlernerfahrungen.
- *Die Sprachbiografie* dokumentiert die persönliche Geschichte des Sprachenlernens. Sie enthält auch Instrumente zur Selbstbeurteilung von Sprachkenntnissen und Hilfen zur Reflexion und Planung des Lernens.
- *Das Dossier* versammelt eigene Arbeiten unterschiedlicher Art, die exemplarisch veranschaulichen, was man in verschiedenen Sprachen schon gemacht hat und zu machen im Stande ist. Das Dossier kann einerseits als „Arbeitsdossier“ das alltägliche Sprachenlernen begleiten und Lernprozesse dokumentieren, andererseits als "Präsentationsdossier" den aktuellen Stand der Sprachkenntnisse illustrieren.

Auch in Österreich wird auf die Entwicklung von Sprachenportfolios¹²⁷ gesetzt. Eine bundesweite Arbeitsgruppe erarbeitet seit Beginn 2002 eine national gültige Version, die im Dezember dieses Jahres präsentiert werden soll.

¹²⁶ Vgl. Homepage des Goethe-Instituts, www.goethe.de

4.4.3 Zertifizierungsstrukturen außerhalb von IT- und Sprachkompetenzen

Wie oben erwähnt, gibt es mittlerweile in nahezu jedem Wirtschaftsbereich Zertifizierungsstrukturen, die aufgrund marktmäßiger und/oder EU-Norm gerechter Akkreditierung internationale Anerkennung und Verwertbarkeit der Kompetenzbescheinigung versprechen. Besonders gut ausgeprägte Strukturen gibt es im Bereich Qualitätsmanagement, auch über die Personalzertifizierung nach EN 45013 hinaus, wo vor allem die European Foundation Organisation for Quality (EOQ) eine wichtige Rolle spielt. Auch im Bereich Projektmanagement haben sich weltweit Zertifizierungsstrukturen etabliert, die Zertifizierungen nach der EN 45013 mit anderen Vorgaben verbinden. So bietet der Verein zur Zertifizierung im Projektmanagement (VZMP) in der Schweiz Zertifizierungen an, welche die Konformität nach EN 45013 mit einem von der International Project Management Association (IPMA) anerkannten Reglement verbinden.¹²⁸ In Österreich bietet ua. Projektmanagement Austria (Prof. Gareis, WU Wien) Zertifizierungen als Projektmanager gemäß IPMA-Standard an.¹²⁹

Auch im Sozialbereich ist der verstärkte Wunsch nach Zertifizierungen erkennbar. Hier spielen vor allem europaweite oder multilaterale Akkreditierungsstrukturen eine Rolle. So sollen zum Beispiel mit dem Europäischen Heimleiterzertifikat (E.D.E) EU-weite Standards in der Qualifikation von Leitern von Sozialeinrichtungen gesetzt werden.¹³⁰ Multilaterale Zertifizierungsstrukturen gibt es zB im NLP-Bereich¹³¹, wo sich die Dachverbänden von Deutschland, Österreich und der Schweiz auf einen einheitlichen und gegenseitig

¹²⁷ Vgl. www.geocities.com; das EU-Büro führt im Rahmen des SSR für Wien zusammen mit CERNET ein grenzübergreifendes Portfolioprojekt durch. Die Präsentation der Pilot-Portfolios (CELP) Central European Language Portfolio findet am Montag, 10.12. 2002 im Stadtschulrat für Wien statt.

¹²⁸ Vgl. Homepage des Vereins zur Zertifizierung im Projektmanagement (VZPM), www.vzmp.ch

¹²⁹ Homepage von „Projektmanagement Austria“, www.p-m-a.at

¹³⁰ Vgl. Homepage des Dachverbands der österreichischen Heimleiter, www.adis.at bzw. www.ede-association.org

¹³¹ NLP – Neurolinguistische Programmierung

anerkannten Ausbildungsstandard („zertifizierter NLP-Trainer“) geeinigt haben.¹³²

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Palette an Zertifizierungen basierend auf einer Akkreditierung außerhalb des EN-Standards nahezu unüberschaubar ist. Allen Ansätzen gemeinsam ist der Wunsch nach der Schaffung einheitlicher, übernationaler Qualifikationsstandards, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Sicherheit bieten sollen. Die Kriterien zur Erlangung eines Zertifikats sind höchst unterschiedlich. Eingangsvoraussetzungen und Verfahren zur Qualifikationsermittlung differieren sehr stark und reichen von Kursen mit klassischen Abschlussprüfungen bis zu Assessment-Verfahren, Portfolio-Ansätzen etc.

4.5. Der Wert von Zertifikaten

Die Darstellung der heimischen Zertifizierungsstrukturen soll mit der Auswertung einer für diese Studie durchgeführten qualitativen Befragung¹³³ von betrieblichen Entscheidungsträgern abgerundet werden. Von den Befragten wird Zertifizierung vor allem mit der Zertifizierung von Organisationen sowie typischen marktmäßigen Zertifizierungen in Zusammenhang gebracht. Die Vorstellung Zertifizierung als Möglichkeit zu nutzen, informal erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und so gegebenenfalls zu einem formalen Abschluss (oder einem eigenen Kompetenznachweis) zu gelangen, ist im Bewusstsein der Befragten kaum verankert.

Zertifizierung will, wie in der Begriffsdefinition ausgeführt, als Bestätigung der erworbenen Qualifikation durch eine unabhängige Instanz verstanden werden und soll daher mehr bedeuten als zB Bestätigungen oder Diplome eines Weiterbildungsinstituts über eine in einem Ausbildungsgang erworbene (Zusatz)quali-

¹³² Vgl. Homepage des Austrian Institute for NLP, www.nlp.co.at

¹³³ Telefonische und E-Mail-Befragungen anhand offener Fragen mit 14 Personen des betrieblichen Managements (HR-Management, Unternehmer, Freiberuflicher, Technisches Management)

fikation. In diesem Sinne wurde zuerst hinterfragt, ob Zertifizierung in dieser Bedeutung besonders wahrgenommen wird oder ob die Akzeptanz und Attraktivität von Weiterbildungsnachweisen von anderen vor allem auch von anderen Faktoren abhängig ist.

Stellenwert von Zertifikaten im Vergleich zu nicht zertifizierten Weiterbildungsabschlüssen

Ein Zertifikat wird als „höherwertig“ eingestuft, wird aber vorerst sehr unterschiedlich definiert.¹³⁴ Ob ein zertifizierter Kompetenznachweis im Sinne obiger Definition (akkreditierte oder marktmäßige Zertifizierung) generell höher einzustufen ist als ein nicht zertifizierter, wird von der Hälfte der befragten Entscheidungsträger bejaht.

Zertifizierte Ausbildungen und andere Weiterbildungsnachweise als Kriterien für die Personalauswahl

Zwei Drittel der Befragten geben an, dass Zertifikate oder andere Weiterbildungsnachweise ein Kriterium bei der Personalauswahl darstellen, die Beurteilung, in welchem Maße dies der Fall ist, differiert aber sehr stark.¹³⁵ Für Führungskräfte wird die Bedeutung von Zertifikaten eher als gering eingestuft.¹³⁶ Generell als wichtiger wird – neben der Ausbildung – die vorhandene Berufserfahrung und der persönliche Eindruck angesehen. Der Wert des Weiterbildungsnachweises wird durch seine Aktualität, inhaltliche Relevanz und Reputation bestimmt, ob der Nachweis zertifiziert ist (im Sinne obiger Definition), spielt, außer wenn für das Tätigkeitsprofil eine Zertifizierung notwendig ist (zB beim Schweißer), in den befragten Unternehmen keine Rolle.

¹³⁴ zB: „Zeugnis, das europaweit oder weltweit anerkannt wird“; „ein Zertifikat erhält man für eine längere Ausbildung“; „eine Art Zeugnis über den erfolgreichen Abschluss einer Veranstaltung“; „Zertifikat hat verbindliche Inhalte“; „Zertifikate sind betriebsnäher“ etc.

¹³⁵ Der Bogen reicht von „ja unbedingt“ über „sind willkommen, unterscheiden Bewerber von anderen“, bis zu „eher beschränkt, es sei denn, es handelt sich um eine Stelle, die eine Zertifizierung voraussetzt oder das Zertifikat umschreibt die Stelle gut“.

¹³⁶ Projektmanagementzertifikate werden in diesem Zusammenhang am häufigsten genannt.

Eigene Erfahrungen mit zertifizierten Kompetenznachweisen – Zertifizierung als Auswahlkriterium für die Inanspruchnahme einer Weiterbildungsmaßnahme bei Führungskräften

Die Mehrheit der Befragten verfügt über keine zertifizierten Kompetenznachweise. Vier Personen haben ein Projektmanagement-Zertifikat, die anderen „Zertifizierten“ haben verschiedene Kompetenznachweise erworben.¹³⁷ Als Vorteil wird von zwei Personen angegeben, dass die zertifizierte Qualifikation *auch außerhalb* des Unternehmens anerkannt sei.

Befragt nach den Auswahlkriterien – außer der inhaltlichen Relevanz – für eine Weiterbildung werden vor allem Anbieter und Vortragender genannt. Das Erlangen einer Zertifizierung wird von rund einem Drittel als ein Selektionskriterium angegeben.¹³⁸ Für die übrigen Befragten spielt es dagegen keine Rolle, zwei Befragte stehen der Zertifizierung ablehnend gegenüber.¹³⁹

Mögliche Zertifizierungsstrukturen abseits der marktmäßigen sind bis auf die Berufsreifeprüfung bekannt.

4.6. Zusammenfassung

„Was man schwarz auf weiß besitzt, kann man getrost nach Hause tragen“ (Goethe). Da Bildung nicht mit dem Abschluss der ersten formalen Qualifikation beendet ist, wächst in einer *mobilitätsorientierten Zeit* mit vielen „Patchwork-Erwerbsbiografien“ das Bedürfnis, nach Anerkennung und Bestätigung zusätz-

¹³⁷ zB Controlling, Qualitätsmanagement

¹³⁸ „...sind anerkannter, gerade, da der Weiterbildungsmarkt ohnehin so unübersichtlich ist“, „Spielt in Österreich kaum eine Rolle. Das Projektmanagement-Zertifikat hat bei Philips und Atos hohe Reputation und ist bei kleinen Firmen kaum bekannt. Auch die Zertifikate von Microsoft und CISCO sind sehr unterschiedlich gefragt und werden bei den Gehältern unterschiedlich honoriert. Kleine Firmen legen weniger Wert auf diese Zeugnisse.“ „Trend geht dazu über, bei Management-Weiterbildungen darauf zu achten, dass sie auch extern anerkannt sind, daher ist Zertifizierung gut.“

¹³⁹ „Würde keine zertifizierte Ausbildung besuchen, da Aufwand der Nachzertifizierung zu hoch und teuer ist.“ „Für Leute, die keine universitäre Ausbildung haben, ist das wichtiger, desto unwichtiger, ob Weiterbildung zertifiziert ist“

lich erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten. Diesem und anderen Verlangen soll mit der Zertifizierung Rechnung getragen werden.

Wie oben dargestellt, haben sich verschiedene Zertifizierungsstrukturen entwickelt, die akkreditierte Zertifizierung, fußend auf der Norm EN 45013, und die Zertifizierung durch weltweit bedeutende Unternehmen, Dachverbände etc. existieren zum Teil parallel, zum Teil überschneiden sie einander (zB bei den Zertifizierungen nach EOQ-Standards). In Österreich beschränken sich die Akkreditierungsbereiche (nach EN 45013) vorerst auf das Gebiet Qualitätsmanagement und einige ausgewählte fachliche Qualifikationen. Demnächst dürfte es hier aber zu einer Ausweitung kommen (siehe oben).

In Deutschland, das auch eine andere Akkreditierungsstruktur aufweist, und der Schweiz ist der Umfang der zertifizierten Qualifikationen bereits größer. Man geht allerdings auch dort nicht davon aus, dass – außer in sehr genau spezifizierten Bereichen – die Personalzertifizierung nach EN 45013 eine wesentliche Rolle spielen wird. Allerdings muss in der Schweiz beobachtet werden, ob es durch die Modularisierung des Weiterbildungssystems zu einer verstärkten Nachfrage kommt.

Die Zertifizierung von nicht formal erworbenen Kompetenzen, die zu einem formalen Abschluss führen soll, ist eine weitere Option, erworbene Qualifikationen sicht- und bewertbar zu machen. In Österreich spielt dabei vor allem das erfolgreiche Modell der Berufsreifeprüfung (im Sinne einer Brücke zu höherer Bildung) sowie das Nachholen der Lehrabschlussprüfung eine Rolle.

Innovative Ansätze wie Modularisierung (außerhalb der Angebote einzelner Weiterbildungsinstitute, zB Wifi-Finanzakademie, wurde mit der neuen Meisterprüfung hier ein innovativer Schritt gesetzt) und alternative Kompetenzbewertungsverfahren spielen bislang wenig Rolle.

Das zeigten auch die Expertengespräche. Wesentliche Personalauswahlkriterien sind formale Abschlüsse und Arbeitserfahrung. Der Nachweis dieser informell erworbenen Kompetenzen erfolgt vorwiegend (Ausnahme Assesse-

ment-Verfahren) durch Lebenslauf und Arbeitszeugnisse, ihr Wert wird meist im Rahmen des Bewerbungsgespräches festgestellt. Alternative Kompetenznachweise, wie in anderen EU-Staaten zumindest ansatzweise vorhanden, sind im Bewusstsein der befragten Experten kaum verankert. Nachgewiesene Weiterbildung wird zumeist im Sinne der Absolvierung von Kursen oder Schulungen gesehen (ob diese zertifiziert sind spielt eine eher eine untergeordnete Rolle) und stellt ein zusätzliches Auswahlkriterium dar, wichtig ist ihre Aktualität, ihr individueller Wert für das Unternehmen und die ihnen zugeschriebene Aussagekraft.¹⁴⁰

Die notwendig gewordene Novellierung der Gewerbeordnung hat auch eine Modernisierung des Meisterprüfungswesens mit sich gebracht. Das kann aber nur der erste Schritt zu einer Modernisierung des beruflichen Bildungssystems gewesen sein. Österreich wird dem Beispiel der anderen EU-Staaten folgen und sein Aus- und Weiterbildungssystem modifizieren müssen. Dabei gilt es, die Vorzüge des österreichischen Systems mit seiner anerkannten beruflichen Erstausbildung mit den neuen Bedürfnissen von Wirtschaft und Arbeitnehmern zu verbinden. An der eigenen Weiterbildung interessierte Mitarbeiter brauchen durchlässige und möglichst frei gestaltbare, modulare Ausbildungsformen, informell erworbene Kompetenzen sollen in ihrem Wert sichtbar gemacht werden. Doch welchen Wert sollen sie haben und anhand welcher Bezugspunkte sollen sie gemessen werden – an denen des formalen Systems?

In vielen europäischen Ländern ist man – auch aufgrund outputorientierter Bildungssysteme – bei der Antwort auf diese und andere Fragen schon einen Schritt weiter. Bevor hier mögliche Ansätze für Österreich aufgezeigt werden, soll daher anhand ausgewählter Länderbeiträge ein kurzer Einblick in die europäische Diskussion gegeben werden.

¹⁴⁰ Vgl. dazu die Aussage eines befragten Experten: „Zertifikate über Kleinigkeiten sind eher peinlich“.

5. ANERKENNUNG NICHT FORMAL ERWORBENER BERUFLICHER KOMPETENZEN IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Die Auseinandersetzung mit Fragen der Ermittlung, Bewertung und Anerkennung von auf nicht formalem Weg erworbenen Berufsqualifikationen wird in allen Staaten der Europäischen Union geführt. Die Intensität der Diskussion und das Entwicklungsstadium der verschiedenen Lösungsansätze differieren aber sehr, was vor allem auch durch die unterschiedliche Gestaltung bzw. Reglementierung des beruflichen Erstausbildungssystems begründet ist.

Im Folgenden wird anhand von ausgewählten Länderbeispielen ein Überblick über die verschiedenen Ansätze zur Sichtbarmachung und Zertifizierung von außerhalb formaler Systeme erworbener beruflicher Kenntnisse gegeben.

5.1 Das finnische System der kompetenzorientierten Qualifikationen¹⁴¹

Im Rahmen des Systems der kompetenzorientierten Qualifikationen wird Erwachsenen die Möglichkeit geboten, eine (durch Zertifizierung bzw. Urkunde) anerkannte berufliche Qualifikation zu erwerben und zwar unabhängig davon, wie die berufliche Kompetenz erworben wurde (zB bei der Arbeit oder im Selbststudium).

Qualifikationen können auf den drei Niveaus „Berufsabschluss“, „Weiterbildungsabschluss“ und „spezialisierter Berufsabschluss“ erworben werden.

Berufsqualifikationen entsprechen den Grundqualifikationen im Jugendalter, Weiterbildungsabschlüsse spiegeln Fähigkeiten und Kompetenzen auf Facharbeiterniveau wider. Das höchste Ausbildungsniveau ist der spezialisierte

¹⁴¹ Vgl. Haltia, P., Kompetenzbasierte Qualifikationen in Finnland – Organisation, Bewertung und Legitimität, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002

Berufsabschluss. Die Qualifikationen öffnen den Zugang zu Berufen, die in der Regel auf Facharbeiterebene liegen (zB Bäcker oder Telekommunikationstechniker).

Zur Erlangung einer der über 320 kompetenzbasierten Berufsbezeichnungen sind unterschiedliche Voraussetzungen erforderlich, für ca. 70 ist ein Berufsabschluss, für ca. 150 ein Weiterbildungsabschluss und für rund 100 ein spezialisierter Berufsabschluss Voraussetzung.

Die Sozialpartner spielen neben dem nationalen Bildungsausschuss (NBA) eine wichtige Rolle, in dem sie dem Bildungsministerium Anzahl und Bezeichnung der Qualifikationen vorschlagen.

Vom NBA genehmigte Richtlinien legen die Kompetenzen, die Bewerber zur Erlangung eines Zeugnisses nachweisen müssen, fest. Die einzelnen Qualifikationen sind in der Regel in vier bis acht getrennt prüfbare Module gegliedert. Die Überprüfung der Kompetenzen kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, wobei die Tests weitgehend den Bedingungen und Aufgaben entsprechen, die der Bewerber am Arbeitsplatz vorfindet. (Die Prüfung kann auch direkt am Arbeitsplatz des Bewerbers durchgeführt werden.)

Die Ablegung einer Prüfung ist aber nur eine Möglichkeit zur Erlangung der Qualifikation. Eine andere Variante ist die Vorlage eines Portfolios. Dafür können Arbeitsproben oder vom Arbeitgeber vorgelegte Aufgaben- und Kompetenzbeschreibungen des Bewerbers herangezogen werden. Diese Option wird zur Zeit aber nur selten genutzt.

In den vom NBA ernannten derzeit rund 250 Prüfungsausschüssen (mit höchstens neun Mitgliedern) sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Lehrkräfte vertreten. Für die Abwicklung der Prüfungen ist üblicherweise eine Bildungseinrichtung zuständig, da diese über die erforderlichen Ressourcen verfügt. Die Prüfungsaufgaben können entweder von der abnehmenden Einrichtung selbst oder von einem auf die Erstellung von Prüfungsaufgaben spezialisierten Institut bezogen werden, im Rahmen eines von Bildungsministerium und Europäischen Sozial-

fonds finanzierten Projektes wird an dieser Einrichtung auch eine Prüfungsdatenbank eingerichtet.

Hinsichtlich der Qualifikation von Prüfern gibt es keine offizielle Regelung. Notwendigerweise müssen diese aber Experten auf dem jeweiligen Fachgebiet sein. Vorzugsweise sollten in den Prüfungsausschüssen vor allem Praktiker und nicht nur Lehrer vertreten sein.

Das System ist bislang durch eine relativ hohe Versagerquote gekennzeichnet.¹⁴² Einzelne Module werden jedoch von den meisten Teilnehmern bestanden. Zum Bestehen der gesamten Prüfung ist zumeist der Besuch von Vorbereitungskursen notwendig. Kandidaten, die direkt aus dem Berufsleben kommen, sind ansonsten den Anforderungen der Prüfung kaum gewachsen.

Es besteht auch die Möglichkeit, für einzelne Module ein Zeugnis zu bekommen, im Vergleich zur gesamten Qualifikation ist eine entsprechende Anerkennung am Arbeitsmarkt dafür aber nicht gegeben. Der Modularisierung als Strategie zur Dynamisierung von Bildungssystemen kommt im finnischen Modell daher nur eingeschränkte Wirkung zu. „Der Modularität wird eine Reihe von Vorteilen nachgesagt: Die berufliche Bildung werde flexibler und reagiere besser auf veränderte Fähigkeitsanforderungen; individuellen Unterschieden könne besser Rechnung getragen werden, die Effizienz werde gesteigert usw. Kritiker halten dagegen, dass Modularität beispielsweise zur Fragmentierung von Lernen, einer übermäßigen Konzentration auf kurzfristige Fähigkeitsanforderungen und zu mangelndem Interesse an Allgemeinbildung führe... Sellin ... kommt zum Schluss, dass die Modularisierung der Berufsbildung eine systematische Erstausbildung keinesfalls ersetzen, sondern diese nur ergänzen kann.“¹⁴³

¹⁴² 1997 nahmen etwa 7.500 Personen an Befähigungsprüfungen teil, rund 70 % erwarben eine Qualifikation.

¹⁴³ Haltia, P., Kompetenzbasierte Qualifikationen in Finnland – Organisation, Bewertung und Legitimität, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 130 f

Den Bewerbern steht es frei, entsprechend den individuellen Bedürfnissen, einzelne Module aus verschiedenen Qualifikationsbereichen zu belegen. Eine Möglichkeit, die in der Praxis aber nicht sehr häufig genutzt wird – der Erwerb einer Gesamtqualifikation steht im Vordergrund.

Das modulare System soll in Zukunft aber forciert werden. Neben organisatorischen Veränderungen (was v.a. die tatsächliche Unabhängigkeit der einzelnen Module betrifft) ist die Anerkennung der einzelnen Module am Arbeitsmarkt die Voraussetzung für das Funktionieren des Modulsystems.

5.2 Das niederländische Modell zur Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen¹⁴⁴

Fragen der Bewertung von Vorwissen (Accreditation of Prior Learning – APL) kommt in den Niederlanden zunehmend große Bedeutung zu, wobei der Einfluss des britischen NVQ-Systems nicht zu übersehen ist. Das niederländische Modell wurde bereits in verschiedenen Projekten in unterschiedlichen Branchen und Berufszweigen (zB Bauwesen und Kinderbetreuung) getestet.

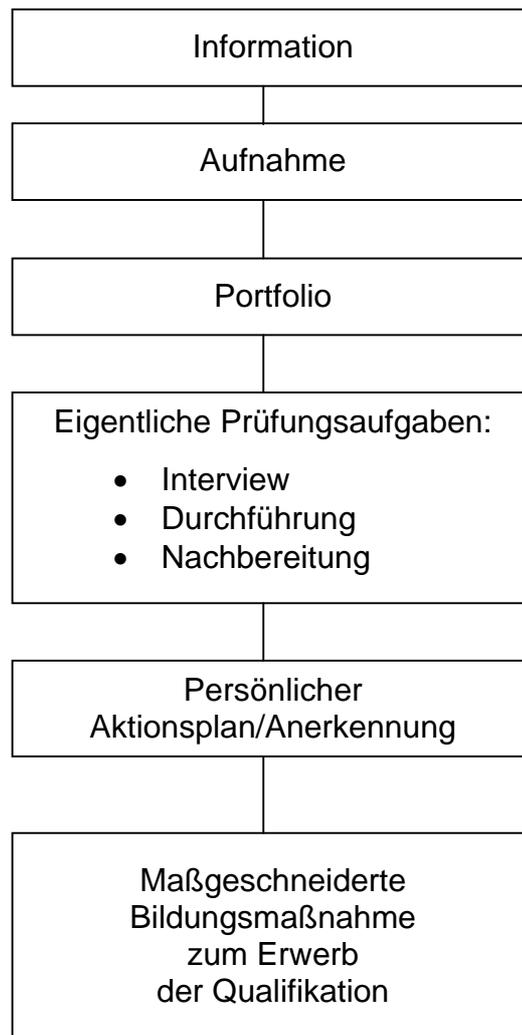
Zur Bewertung von nicht formal erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden Portfolio-Verfahren und „echte“ Prüfungsaufgaben herangezogen, wobei der Anteil der Portfolio-Verfahren zunimmt: „Wir haben festgestellt, dass die Prüfungsaufgaben häufig keine anderen oder neuen Informationen gegenüber den Portfolio-Verfahren ergeben haben, eine Lösung muss jedoch im Rahmen weiterer Forschungsarbeiten gefunden werden.“¹⁴⁵ Welches Verfahren herangezogen bzw. wie die Verfahren kombiniert werden, hängt auch vom jeweiligen Berufsfeld ab: „Bei betreuenden Berufen haben Prüfer und Berater wie auch Entwickler festgestellt, dass die Beobachtung der praktischen

¹⁴⁴ Vgl. Niesekens, M., Klarus, R., Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in den Niederlanden, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002

Leistung ein wesentlicher Bestandteil des Verfahrens ist, weil der Prozess in diesen Berufen von großer Bedeutung ist.“¹⁴⁶

Die folgende Abbildung zeigt den Ablauf des APL-Verfahrens:

Abb. Ablauf des APL-Verfahrens



Beim Portfolio wird zwischen direkten (zB Abschlusszeugnis) und indirekten Nachweisen unterschieden. Zu letzteren zählen Arbeitszeugnisse, Testergeb-

¹⁴⁵ Niesekens, M., Klarus, R., Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in den Niederlanden, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 148

¹⁴⁶ ebda., 141

nisse, Beschreibung von Arbeitsverfahren aber zB auch Fotodokumentationen von Arbeitsprojekten. Zur Bewertung der Qualität von Portfolios wurden Kriterien (zB Glaubhaftigkeit, Aktualität, Relevanz, Quantität, Variationsbreite) entwickelt, die in der Praxis bislang aber keine allgemeine Verwendung finden.

Bei den „echten“ Prüfungsaufgaben wird zwischen den Kriterien Planung, Durchführung und Kontrolle (bzw. Reflexion) unterschieden (siehe Abbildung auf der nächsten Seite).

Abb. Kriterien bei „echten“ Prüfaufgaben“

Reihenfolge	Bewertungskriterien	Bewertungsverfahren
Planung	Planungsfähigkeit und zugrundeliegendes Wissen	Interview (Fragebogen)
Durchführung	Leistung/praktische Kompetenzen/Haltung	Beobachtung von Produkten und Verfahren mittels Checkliste
Bewertung/Kontrolle	Tatsächliche Kompetenzen/Übertragung von Kompetenzen und zugrunde liegendes Wissen	Interview (Fragebogen)

Vor der Aufgabenausführung hat sich der Kandidat einem Interview zu stellen. Gegenstand der Befragung sind die Arbeitsverfahren, die der Kandidat anwenden wird.

Wie im finnischen Modell kann die praktische Prüfung direkt am Arbeitsplatz oder in einer Prüfungsstelle abgelegt werden. Zur Leistungsbewertung wird eine strukturierte Checkliste herangezogen.

Nach der Arbeitsprobe hat der Kandidat vor zwei Prüfern die durchgeführte Aufgabe zu reflektieren und Fragen zur Übertragbarkeit seiner Arbeitsmethoden und Lösungen auf andere Situationen innerhalb desselben Berufsbildes zu beantworten.

5.3 Die Bewertung nicht formal erworbener Kompetenzen in Frankreich¹⁴⁷

Frankreich kann als das europäische Land gelten, das bei Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen über die langjährigste Erfahrung verfügt.

Ausgangspunkt war das 1985 verabschiedete Gesetz über den „Bilan de competence“, das die Validierung beruflicher Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, zum Gegenstand hat. Der „Bilan de competence“ soll „den Beschäftigten ein besseres Verständnis ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten sowie ihrer Motivation und Kompetenzen ermöglichen, damit sie ihre beruflichen und Bildungspläne und Aufstiegschancen verbessern können“.¹⁴⁸

Der „Bilan“ ist in drei Phasen (Vorstufe – Erforschungsphase – Zusammenfassung) unterteilt, wichtige Elemente sind in der Erforschungsphase die Analyse und (bildliche) Darstellung der persönlichen und beruflichen Interessen und Kompetenzen, die als Basis für die anschließenden Gespräche über Aufstiegs- und Karrierepläne dienen.

Mitte der 90er Jahre wurden in Frankreich jährlich rund 125.000 „Bilans“ ausgestellt, wobei die Motivation der Antragssteller nur zu einem sehr geringen Prozentsatz (ca. 2 %) in der Validierung im Hinblick auf einen Nachweis oder eine Bescheinigung des formalen Bildungs- und Ausbildungssystems“ liegt.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Vgl. Charraud, A-M, Anerkennung und Validierung nicht formal erworbener Kompetenzen in Frankreich, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002

¹⁴⁸ Bjornavold, J., Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Europa, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 30

¹⁴⁹ Vgl. Bjornavold, J., Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Europa, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002

1992 trat ein Gesetz über die Validierung der beruflichen Erfahrungen (VAP) in Kraft. Damit werden Kompetenzen, die durch Arbeitserfahrung erworben wurden unmittelbar mit den nationalen Systemen der Befähigungsnachweise verknüpft. So wurde die rechtliche Gleichstellung von Kompetenzen anerkannt, die innerhalb und außerhalb der formalen Bildung und Ausbildung erworben wurden.

Mit der Validierung von Berufserfahrungen werden vier Ziele verfolgt:

- *Erlass der zur Aufnahme einer Ausbildung erforderlichen Voraussetzungen (zB Diplom)*

Die Befreiung vom formalen Nachweis der Vorkenntnisse kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen, zB durch die Ablegung von Prüfungen, die Erstellung eines Dossiers oder durch Gespräche. Eine entsprechende Nachsicht ist zB für bestimmte Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen möglich.

- *Befreiung von einem Teil der Ausbildung, die mit einem offiziellen Befähigungsnachweis abgeschlossen wird*

Dadurch können für einzelne oder Gruppen maßgeschneiderte Ausbildungsgänge eingerichtet werden, was zu einem rationellen Einsatz finanzieller und humaner Ressourcen führt. „Als Beispiel sei hier das Verfahren zur Bewertung beruflicher Kompetenzen und Kenntnisse (ECAP) der AFPA (nationaler Verband für die Berufsbildung von Erwachsenen) genannt, das die Möglichkeit bietet, nach einer Bewertung durch Tests und Gespräche von der Ausbildung, die mit einem Befähigungsnachweis des Arbeitsministeriums abgeschlossen wird, teilweise oder vollständig befreit zu werden. Von der Abschlussprüfungen zur Validierung der beruflichen Kompetenzen (EVCP) muss lediglich ein Synthesemodul durchlaufen werden.

Dieses Verfahren ist in der Weiterbildung unabhängig von den jeweiligen Anbietern weit verbreitet.¹⁵⁰

➤ *Erlass von Prüfungen zur Erlangung eines Befähigungsnachweises*

Basis dafür ist das 1992 erlassene Gesetz über die Validierung der beruflichen Erfahrungen (VAP), das va. für die von Bildungsministerium und Landwirtschaftsministerium ausgestellte Befähigungsnachweise gilt. Jeder, der über fünf Jahre Berufserfahrung verfügt, kann von einer Befähigungsnachweisprüfung befreit werden. Voraussetzung ist die Vorlage einer Beschreibung der bei einer spezifischen Arbeitserfahrung durchgeführten Tätigkeiten. Eine Prüfungskommission beurteilt dann, ob die für den angestrebten Befähigungsnachweis notwendigen Kompetenzen vorliegen.

➤ *Erteilung eines Kompetenznachweises*

Das Arbeitsministerium stellt Zeugnisse über berufliche Kompetenzen (Certificats de compétences professionnelles – CCP) aus. Sie sind mit den vom Ministerium ausgestellten Befähigungsnachweisen abgestimmt. Die CCP-Kompetenzen werden zu dem im ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois – Operationelles Verzeichnis der Berufe) angeführten Kompetenzen in Bezug gesetzt, so dass sie am Arbeitsmarkt aussagekräftig sind.

Voraussetzung für die Ausstellung eines CCP ist die Überprüfung der Kompetenzen in einer realen oder simulierten Arbeitssituation.

CCE (Certificats de compétences d'entreprises) sind von den Industrie- und Handelskammern ausgestellte Zeugnisse über unternehmensrelevante Kompetenzen. Die Überprüfung der Kompetenzen erfolgt anhand der in einer Arbeitssituation erzielten Ergebnisse durch „zertifizierte“ Bewerter.

Im Gegensatz zur Anerkennung von Berufserfahrung zur Verkürzung von Ausbildungszeiten ist die Befreiung von Abschlussprüfungen nicht sehr verbreitet:

¹⁵⁰ Charraud, A-M, Anerkennung und Validierung nicht formal erworbener Kompetenzen in Frankreich in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 119

„... die Befreiung von der Teilnahme an Abschlussprüfungen ist in Frankreich eine Art Kulturrevolution. Sechs Jahre nach der Verabschiedung des Gesetzes zur Schaffung dieser Möglichkeit ist festzustellen, dass es nur in einem sehr begrenzten Rahmen angewandt wird. Im Bereich des staatlichen Bildungswesens wurde es von etwas mehr als 4.000 Personen zur Erlangung von Berufsbefähigungsnachweisen der Sekundarbildung, von fast 1.000 Personen zur Erlangung eines Hochschulabschlusses und in der Landwirtschaft von ein paar Dutzend Personen in Anspruch genommen.“¹⁵¹

Die Problematik der Wahl des Bezugsrahmens für nicht formal erworbene berufliche Kompetenzen spielt auch in Frankreich eine Rolle. Die Entscheidung, sich bei der Validierung von Berufskennnissen (wie oben dargestellt) auf die landesweit anerkannten Befähigungsnachweise zu stützen, entspricht der Vorstellung, dass die individuelle Qualifikation durch diese Befähigungsnachweise nachgewiesen werden kann: „Diese Art von Bezugspunkt entspricht jedoch nicht immer den Zielen der Arbeitgeber oder des Einzelnen. Angestrebt werden aussagekräftige Kompetenzen und Fähigkeiten, damit die unmittelbar zugänglichen Einstellungsmöglichkeiten festgestellt werden können.“¹⁵² CCP und CCE tragen diesem Umstand Rechnung, sind doch die dafür gebildeten Bezugspunkte auf Kompetenzkombinationen zugeschnitten, „die signifikant sind im Hinblick auf sehr viel stärker kontextualisierte Arbeitsplätze als die Arbeitsplätze, die als Grundlage für die Bezugspunkte für die Qualifikation herangezogen werden.“¹⁵³

¹⁵¹ ebda., 121

¹⁵² ebda., 121

¹⁵³ ebda., 121

5.4 Das Schweizer Pilotprojekt „Modula“¹⁵⁴ und das neue Berufsbildungsgesetz nBBG¹⁵⁵

Die Umstrukturierung des eidgenössischen Ausbildungswesens brachte nicht nur die Implementierung modularer Weiterbildungsformen, sondern auch die Möglichkeit der Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen mit sich. Die folgende Darstellung soll einen Überblick über Motive, Entwicklung und Umsetzung der Reform geben.

Den Bedarf an Veränderung des Schweizer Bildungssystems reflektieren empirische Erhebungen der letzten 25 Jahre. Bei den kantonalen Berufsberatungsstellen der Schweiz nimmt seit rund 25 Jahren die Zahl der erwachsenen Personen, die eine Laufbahnberatung in Anspruch nehmen, prozentual ständig zu. Dabei ist insbesondere der hohe Anteil der Frauen und die Tatsache festzuhalten, dass über 50 % der 24-jährigen nicht mehr ihren erlernten Beruf, sondern eine andere Tätigkeit ausüben.¹⁵⁶ Arbeitnehmer sahen sich oft mit der Erkenntnis konfrontiert, dass sie mit einmal erworbenen Berufsqualifikationen kaum mehr ein ganzes Berufsleben lang erfolgreich sein können.

Daher sollten Qualifikationen in Zukunft nicht mehrmals absolviert werden müssen, nur weil das bestehende System dies erfordert. Um für die Zukunft ein tragfähiges System zu entwickeln, das allen Beteiligten eine rasche, qualitativ gute, flexible, ökonomisch vertretbare und zielorientierte Weiterbildung ermöglicht, in dem zusätzlich formal und nicht formal erworbene Lernleistungen anerkannt werden, wurde 1996 die Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) vom Bundesamt für Gewerbe, Industrie und Arbeit

¹⁵⁴ Vgl. Schlussbericht über die Pilotphase 1996 bis 1998, in dt. und frz. Sprache Erfahrungen, Schlussfolgerungen und Vorschläge der Projektleitung an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, März 1999, www.modula.ch

¹⁵⁵ Vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, www.bbt.admin.ch

¹⁵⁶ www.modula.ch

(BIGA) mit der Durchführung eines drei Jahre dauernden Pilotprojektes beauftragt. 1999 wurde der Schlussberichts herausgegeben.¹⁵⁷

Die Schweizerische Modulzentrale „Modula“ war zwischen 1996 und 1998 mit der Entwicklung der modularen Weiterbildung in der Schweiz betraut. Der Verein, der bis 31. Dezember 2001 im Namen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) Baukästen (siehe unten) und Module geprüft und akkreditiert hatte, wurde aufgelöst. Seine Aufgaben sind auf verschiedene Organisationen, ua. auch auf das BBT übergegangen.

Die Datenbanken mit über 1.000 Modulen und rund 160 Baukastensystemen sind im Internet heute über die Homepage www.modula.ch öffentlich zugänglich. (Zwei Beispiele für das Modulsystem sind am Ende dieses Kapitels angeführt.)

Für alle am Weiterbildungsprozess interessierten Gruppen soll das modulare System gemäß seiner Zielsetzung folgende Vorteile gegenüber einem Leistersystem bringen:

- Für die Erwachsenenbildungsinstitute, weil die Module leicht an den technologischen Trend angepasst werden können;
- für Lernende, weil die Weiterbildungsmöglichkeiten aufgrund der spezifischen Angebote exakt auf die Bedürfnisse abgestimmt werden können und die Module im Rahmen eines harmonisierten Baukastensystems bei unterschiedlichen Anbietern gebucht werden können;
- für Dienstgeber, weil die Mitarbeiter gezielt auf die betrieblichen Bedürfnisse hin qualifiziert werden können.

¹⁵⁷ Schlussbericht über die Pilotphase 1996 bis 1998, in dt. und frz. Sprache Erfahrungen, Schlussfolgerungen und Vorschläge der Projektleitung an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, März 1999

Das modulare Weiterbildungssystem ist folgendermaßen aufgebaut:¹⁵⁸

- *Das grundlegende Prinzip* der Handlungskompetenz besagt, dass jedes Modul einer bestimmten Kompetenz entspricht, zusammengesetzt aus bestimmten Fähigkeiten und Ressourcen. Beim Lernen soll eine mit der Praxis vergleichbare Situation hergestellt werden, welche die praktische Umsetzung des Wissens erleichtern soll. Die Anerkennung früherer Lernleistungen ist dabei ein integrierter Teil der modularen Weiterbildung.
- **Baukasten, Bausatz und Module:** Ein Baukastensystem setzt sich aus verschiedenen Baukästen, ein Baukasten wiederum aus mehreren Bausätzen und ein Bausatz aus unterschiedlichen Modulen zusammen. Ein Modul ist eine in sich geschlossene Lerneinheit, deren Abschluss ein Kompetenznachweis dokumentiert. Ein Bausatz fügt die Module (= Teilqualifikationen) so zusammen, dass sie ein Berufsdiplom ergeben. Der zeitliche Lernaufwand zur Erreichung eines Moduls beläuft sich auf eine Lernzeit von 40 bis 80 Stunden. Die Lerninhalte eines Moduls sind pädagogisch so aufgebaut, dass sie in der Regel mehrfach verwendbar sind. Auf diese Weise sollen sich Synergien zu anderen Ausbildungen ergeben.
- Ein exakt definierter Raster ermöglicht die standardisierte Beschreibung der einzelnen Module. Das garantiert die Austauschbarkeit und ermöglicht einen transparenten Vergleich mit dem Angebot der verschiedenen Erwachsenenbildungsinstituten. Die Anerkennung früherer Lernleistungen ist Grundbestandteil des modularen Systems, da die Kompetenzen und Ressourcen, die für den Besuch eines Moduls notwendig sind, genau definiert und inhaltlich beschrieben sein müssen. Das ermöglicht den Lernenden, ihre Kompetenzen mit den Voraussetzungen des Moduls abzugleichen. Ein präziser Einstieg in die jeweiligen Module wird auf diese Weise möglich. Die das modulare System anwendenden Erwachsenenbildungsinstitute müssen somit Lernerfolge, die bei anderen Instituten erworben wurden, anerkennen. Für Module, die mit einem sogenannten „Kompetenznachweis“ erfolgreich

¹⁵⁸ Vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, www.bbt.admin.ch

abgeschlossen werden, wird ein Zertifikat vergeben, in allen anderen Fällen kann der Kandidat eine Bestätigung über das besuchte Modul erhalten, die aber nicht für Abschlüsse angerechnet werden kann.

Erwachsenenbildungseinrichtungen, die ihre Ausbildungen modular anbieten und in das Modula-System integriert werden möchten, mussten bis zur Auflösung der Modula-Zentrale ihre Ausbildungen bei dieser akkreditieren lassen, das heißt, sie mussten die jeweiligen Module entsprechend dem entwickelten Raster anbieten. Die Modula-Geschäftsstelle prüfte die Inhalte und bestätigte mit der Akkreditierung, dass das Angebot dem entwickelten Standard entspricht und somit in weiteren Abschlüssen anerkannt werden kann (Kosten der Akkreditierung SFR 200,00).

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) führt jetzt eine Modulbörse, die Transparenz in der modularen Berufsbildung schaffen und den Austausch, die Harmonisierung und gegenseitige Anerkennung von Modulen fördern soll. Es stellt auch Anleitungen zum Aufbau der modularen Berufsbildung zur Verfügung und koordiniert die Harmonisierung.

Das dargestellte modulare System gilt vorwiegend für die Weiterbildung. Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung wird derzeit ein entsprechender Modellversuch durchgeführt. Möchten Erwachsene im Rahmen einer modularen Ausbildung ein „eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)“ erwerben, wird trotz Vorliegen aller Module zumeist dennoch eine Abschlussprüfung verlangt, da diese noch immer als wesentlich für die Qualitätssicherung in Aus- und Weiterbildung angesehen wird.¹⁵⁹

Das neue *Schweizer Berufsbildungsgesetz (nBBG)* stellt neben dem beschriebenen Modulsystem für die Erwachsenenbildung einen weiteren innovativen Ansatz im schweizerischen Berufsbildungssystem dar. Einige der geplanten Eckpunkte sollen besonders hervorgehoben werden:

¹⁵⁹ Vgl. tel. Interview mit Frau Renate Wegmüller, Schweizer Bundesinstitut für Berufsbildung und Technologie, 8. 11. 2002

- Eröffnung neuer, differenzierter Wege in der beruflichen Bildung: Neben der traditionellen Lehre wird es Grundbildungen mit hohem Schulanteil sowie kürzere Bildungen mit eigenem Qualifikationsprofil für Schwächere geben: Für die Erlangung eines „eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ)“ wird eine mindestens dreijährige Ausbildung erforderlich. Zusätzlich wird aber eine zweijährige Grundbildung mit eigenem Qualifikationsprofil und dem Abschluss „Attest“ eingeführt. Für Berufsbilder, die einen höheren Anteil an theoretischer Grundbildung voraussetzen, zB im High-Tech-Bereich und in anspruchsvollen Dienstleistungssegmenten wie dem Gesundheits- und Sozialbereich, werden Grundbildungen mit erhöhtem Schulanteil geschaffen.
- Klare Definition von „höherer Berufsbildung“ im Nicht-Hochschulbereich: Unter dem Begriff werden die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie die höheren Fachschulen zusammengefasst. Diese werden neben den Fachhochschulen als eigenständiges, tertiäres Bildungsangebot verankert.
- Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie mehr Verantwortung für die Akteure vor Ort: Insbesondere wird es neben herkömmlichen Prüfungen auch andere Arten des Nachweises einer Qualifikation geben, wie Module, Anerkennung von Lernleistungen etc. Dadurch soll den Anforderungen vieler Arbeitnehmer mit „Patchwork-Biografien“ entsprochen und die Durchlässigkeit des Bildungssystems gefördert werden.

Das neue Gesetz wird Anfang 2004 in Kraft treten. Seit 2001 werden bereits die neuen Berufsbildungsverordnungen erarbeitet.

Zwei Beispiele für das modulare Weiterbildungssystem in der Schweiz¹⁶⁰

Aerobic	
Voraussetzung	Dieses Modul richtet sich an alle, die sich neue Ziele setzen wollen, ihr allgemeines Wissen in Aerobic erweitern möchten, die nebenberuflich in Gymnastikinstitutionen unterrichten.
Kompetenz	Nach der Ausbildung sind Sie fähig, abwechslungsreiche Aerobic-ektionen zu halten und den Unterricht den Lernbedürfnissen der Teilnehmer anzupassen.
Kompetenz-Nachweis	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch des ganzen Moduls. • Persönliche Reflexion. • Beurteilung Minilektionen: hilft Ihnen zudem bei der Standortbestimmung. • Der Lehrgang wird mit einer praktischen Prüfung abgeschlossen in Form einer Minilektion.
Niveau	3
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • Sie können abwechslungsreiche Aerobic-ektionen mit einem für die Teilnehmer nachvollziehbaren und effizienten Aufbau halten. • Sie lernen Choreographie zu führen und dem Niveau der Teilnehmer anzupassen. • Sie sind fähig, Ihren Teilnehmern einen anspruchsvollen, aber nachvollziehbaren Aufbau zu vermitteln.
Anerkennung	Nach Bestehen der Lernzielkontrolle erhalten Sie ein Zertifikat für Aerobic, anerkannt als Teilabschluss für das Diplom Gymnastiklehrer Advance.
Laufzeit	Juli 2004
Angeboten von:	Gymnastikberufsschule Limmathaus
Angebotsform	6 Tage an Wochenenden.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Haltungsschulung und Techniktraining • Basis Schritte, Sicherheitsregeln • Warm-up und Handzeicheneinsatz • Grundlage Choreographieaufbau • Toning Stabilisation und Mobilisation • Grundübungen Workout • Motivation • Musiklehre • Musterlektion mit Musik • Tipps für erfolgreichen Unterricht
Lernzeit	Total 48 Lektionen / 67 Stunden. <ul style="list-style-type: none"> • 6 Tage zu 8 Lektionen à 50 Minuten = 48 Lektionen / 40 Stunden. • Selbststudium (pro Lektion 1 Std.) = 27 Stunden.
Gültigkeitsdauer	3 Jahre
Bemerkung	Sie können Ihre Ausbildung mit weiteren Modulen fortsetzen.
idnr_bbt	0
Prüfung	
In Baukasten:	Fachinstructor für Aerobic, Gesundheit und Tanz

¹⁶⁰ Vgl. www.modula.ch

Betriebskalkulation und Finanzierung	
Voraussetzung	Das Modul steht allen Personen offen, welche eine Landwirtschaftsschule oder eine Schule für landwirtschaftliche Spezialberufe besucht haben oder sonst über Grundkenntnisse der landwirtschaftlichen Betriebslehre verfügen.
Kompetenz	<p>Der Kursabsolvent soll</p> <ul style="list-style-type: none"> • wichtige Analyse- und Kalkulationsmethoden für den Landwirtschaftsbetrieb aufzählen und beschreiben können (K1, K2). • anhand einer Buchhaltung die Schlüsselzahlen einer Bilanz und einer Erfolgsrechnung berechnen und beurteilen können (K3, K6). • aufzeigen, wo Vergleichsdaten zu finden sind und welche Aussagen sich damit verbinden lassen (K2). • einem Berufskollegen erklären können, in welchen Punkten sich eine betriebswirtschaftliche Buchhaltung von einer Steuerbuchhaltung unterscheidet (K4). • ein angepasstes Buchhaltungssystem für den eigenen Betrieb auswählen, seinen Entscheid begründen und die Betriebsbuchhaltung fachmännisch führen können (K3). • für einen Modellbetrieb einen vollständigen Voranschlag der Erfolgsrechnung mit vorgegebenen Daten und Referenzwerten erstellen können (K3). • die Resultate eines Voranschlags der Erfolgsrechnung und von Variantenrechnungen vergleichen und beurteilen können (K6). • für einen Betrieb eine Mittelflussrechnung (einmalig und mehrperiodisch) erstellen und interpretieren können (K3, K4). • für eine ausgewählte Fragestellung gezielt ein Teilbudget aufstellen und das Ergebnis unter verschiedenen Aspekten beurteilen können (K3, K6). • für ein bestimmtes Produktionsverfahren eine Vollkostenrechnung durchführen und bewerten können (K3, K4). • für ausgewählte Produktionsverfahren und Betriebszweige eine Wirtschaftlichkeitsrechnung aufstellen und beurteilen können (K3, K4). • die Unterschiede zwischen der Vollkostenrechnung und der Gesamtbetriebsrechnung erklären und deren Anwendungsbereiche skizzieren können (K3). • aufgrund einer Buchhaltung oder eines Betriebsvoranschlags eine Risikoanalyse durchführen und die Konsequenzen für die Betriebsentwicklung ableiten können (K6). • einen globalen und detaillierten Arbeitsvoranschlag (auf PC) erstellen und interpretieren können (K4). • eine mittelfristige Investitionsplanung unter Berücksichtigung der Liquidität erstellen können (K4). • die verschiedenen Kreditarten erläutern und vergleichen können (K4). • anhand von Unterlagen für konkrete Fälle angepasste Finanzierungsmöglichkeiten vorschlagen können (K3). • die Finanzierung regeln sowie die Wirtschaftlichkeit und Tragbarkeit von Investitionen berechnen und beurteilen können (K6). • Maßstäbe und Bedeutung der Verschuldung erläutern können (K2). • den Zahlungsverkehr sinnvoll organisieren können (K3). • die Liquidität für ein Jahr planen können (K3). • für seine eigenen Finanzmittel verschiedene Anlagemöglichkeiten erläutern und beurteilen können (K4).

Kompetenz-nachweis	<p>1. Schriftlicher Teil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer können an einem Fallbeispiel die verschiedenen Kalkulationsmethoden anwenden und die Ergebnisse kommentieren. <p>2. Mündlicher Teil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmer können in einem Prüfungsgespräch Fragen zur Betriebskontrolle, zur Finanzierung, zu den Anlage- und Kreditformen sowie zum Zahlungsverkehr beantworten.
Niveau	Höhere Fachprüfung/Meisterprüfung.
Lernziele	<p>Nach Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> haben Sie einen Überblick über wichtige Analyse- und Kalkulationsmethoden für Landwirtschaftsbetriebe. sind Sie im Stande, die Buchhaltung eines Landwirtschaftsbetriebes zu analysieren und die Ergebnisse selbständig zu interpretieren. sind Sie in der Lage, betriebswirtschaftliche Ergebnisse einzelner Produktionsverfahren, Betriebszweige oder des ganzen Betriebes zu berechnen. können Sie die Arbeitsabläufe in Betrieb und Haushalt arbeitsplanerisch erfassen und beurteilen. kennen Sie die Anlage- und Kreditmöglichkeiten, welche für die Landwirtschaft von Bedeutung sind. sind Sie fähig, für eine größere Investition die Finanzierung zu regeln sowie deren Wirtschaftlichkeit und Tragbarkeit zu beurteilen.
Anerkennung	Die erfolgreiche Lernzielkontrolle wird als Teilabschluss für die Meisterprüfung Landwirtschaft (Pflichtmodul), verschiedene Spezialberufe und für die Höhere Fachprüfung für Bäuerinnen anerkannt.
Laufzeit	Anpassung nach Bedarf.
Angeboten von:	
Angebotsform	Je nach Anbieter, Block- oder Tageskurse.
Inhalte	<p>Buchhaltungsanalyse:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bilanz, Erfolgsrechnung, Mittelflussrechnung <p>Kalkulation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voranschlag der Erfolgsrechnung Teilbudget Vollkostenrechnung Wirtschaftlichkeitsrechnung Risikoanalyse mehrfachperiodische Mittelflussrechnung (Finanzplan) globaler und detaillierter Arbeitsvoranschlag Anlage- und Kreditformen Investitionsplanung Finanzierungspläne Liquiditätsplanung Tragbarkeitsrechnung
Lernzeit	Das Modul umfasst 80 Stunden Lernzeit (ca. 60 Stunden Unterrichtspräsenz, ca. 20 Stunden übrige Lernzeit).
Gültigkeitsdauer	5 Jahre ab Bestehen der Lernzielkontrolle.

Bemerkung	Dieses Modul wird angeboten von den Landwirtschaftlichen Bildungszentren. <ul style="list-style-type: none">• Je nach Anbieter können in diesem Modul auch Vorbereitungsarbeiten für die Prüfung "Angewandte Unternehmensführung" enthalten sein, welche Bestandteil der Meisterprüfung Landwirt/Landwirtin ist.• Inhalte und Lernzeit werden in diesem Fall entsprechend erweitert.• Die Zielsetzungen dieser Prüfung sind in den entsprechenden Weisungen formuliert.
idnr_bbt	0
Prüfung	
In Baukasten:	Landwirtschaftliche Meisterprüfung

6. ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit sollte einen Überblick über den Status quo der Zertifizierung von Berufskennnissen bieten als Basis für eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema in den einzelnen Segmenten beruflicher Bildung und Weiterbildung geben.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass mit einiger Verzögerung auch in Österreich das Thema Zertifizierung von Berufskennnissen zu einem Gegenstand der Bildungspolitik geworden ist, die Ansätze zur Bewertung nicht formal erworbener Kompetenzen aber noch schwach ausgeprägt sind. Derzeit kann Zertifizierung vor allem in folgenden Kontexten betrachtet werden:

➤ *Zertifizierung im Rahmen der Personalzertifizierung nach der Europäischen Norm EN 45013*

Bislang spielt die Zertifizierung eine wesentliche Rolle im Bereich *Schweißfachpersonal* und *Qualitätsmanagementpersonal*. In Österreich wird in absehbarer Zeit voraussichtlich mit einer Erweiterung der akkreditierten Personalzertifizierungen vor allem in jenen Bereichen zu rechnen sein, für die es bislang schon in Deutschland akkreditierte Zertifizierungen gibt (zB Kfz-Sachverständiger). Auch in anderen spezifischen technischen Bereichen sind erste Ansätze erkennbar (zB „Wärmepumpeningenieur“). Der Bedarf an Zertifizierung funktioniert nach dem *Schneeballsystem*, denn personalzertifizierte Unternehmen werden zunehmend auch von ihren Lieferanten die Zertifizierung ihres Personals verlangen, was für international operierende österreichische Unternehmen den Bedarf an zertifiziertem Personal erhöhen könnte. In welchen Bereichen dies der Fall sein wird, ist aber derzeit schwer abschätzbar. Bislang basiert die Zertifizierung von Personal auf CEN¹⁶¹ und ISO-Normen. In Deutschland geht man davon aus, dass in „kritischen Bereichen“, wo es in Mitteleuropa (im Gegensatz zum angloamerikanischen

¹⁶¹ CEN – Organisation Commune Européenne de Normalisation

Bereich) keine qualifizierte und traditionelle Ausbildung gibt (zB Grundstücksbewerter), die Nachfrage nach einem Kompetenznachweis entsprechend *EN 45013* zunehmen wird. Von den deutschen und Schweizer Experten wird aber betont, dass ihrer Meinung nach die Personalzertifizierung immer *die kleinste Säule* im europäischen Zertifizierungssystem bleiben wird und für größere gewerbliche Bereiche keine Rolle spielen wird. Da die Personalzertifizierung einer Periodizität unterworfen ist, müssen sich Personen in der Regel nach maximal fünf Jahren *rezertifizieren* lassen. Die Zertifizierung nach *EN 45013* werde nach Meinung der Experten daher nur als zusätzliche Qualifikation betrachtet werden können, die auf anderen Qualifikationsnachweisen aufbaut.

➤ *Personalzertifizierung aufgrund marktmäßiger¹⁶² Akkreditierung*

Diese stellt bislang das klassische Feld der Zertifizierung dar. Neben den gut eingeführten Zertifizierungssystemen im IT- und Sprachenbereich spielen *marktmäßige* Zertifizierungen in vielen anderen Wirtschaftsbereichen, vorwiegend auf Managementebene (zB Projektmanagementzertifizierung) eine Rolle. Zum Teil überlagern sich die Zertifizierungsstrukturen mit denen entsprechend der *EN 45013* (zB im Qualitäts- und Projektmanagementbereich). Aufgrund fehlender nationaler Zertifizierungsstrukturen im Weiterbildungsbereich und dem Wunsch nach einfacher übernationaler Anerkennung von Qualifikationen nimmt die marktmäßige Zertifizierung (zB „europäisches Heimleiterzertifikat“) zu. Marktmäßige Zertifizierungen versprechen hohe Qualifikationsstandards und internationale Anerkennung als Kernpunkte eines Zertifizierungssystems. Eine qualitative Bewertung der einzelnen Zertifizierungsstrukturen ist schwierig. Da Zertifikate vom Begriff her höher eingeschätzt werden als andere Abschlussformen von Weiterbildungen spielt hier die legitime Marketingorientierung von Weiterbildungsanbietern oder Produzenten (zB im IT-Bereich) eine Rolle.

¹⁶² Unter marktmäßiger Zertifizierung wird eine Zertifizierung verstanden, die im Gegensatz zur akkreditierten Zertifizierung nicht auf der *EN 45013* beruht. Die Zertifizierungsstandards werden von den betreffenden Akkreditierungsstellen (zB Softwarehersteller) bestimmt, die nach eigenem Ermessen Zertifizierungsstellen bestimmen können.

- *Personalzertifizierung im Sinne der Anerkennung nicht formaler Qualifikationen als Zulassungskriterium zu einer formalen Ausbildung oder Prüfung*

Die Berufsreifeprüfung als Brücke zu höherer Bildung und die ausnahmsweise Lehrabschlussprüfung sind hier derzeit die wesentlichen Systeme. Nicht formal erworbene Qualifikationen werden nach wie vor an den Bezugspunkten der formalen Qualifikation gemessen, was im Wesentlichen bedeutet, dass mit der Anerkennung der nicht formalen Kompetenzen nur die Zulassung zu einer Prüfung des formalen Systems ermöglicht wird. Andere Formen der Anerkennung und Bewertung nicht formal erworbener Kompetenzen haben vorerst wenig Bedeutung.

Basierend auf der Darstellung der Bewertung von nicht formal erworbenen Kompetenzen in einigen europäischen Ländern wurde versucht, mögliche Handlungsansätze für eine Weiterentwicklung des österreichischen Bildungssystems wie

- eine Modularisierung der Erstausbildung durch Einführung eines Abschlusses unterhalb der Lehre,
- die Einführung neuer Wege zur Erlangung einer formalen beruflichen Qualifikation durch verstärkte Anerkennung informeller Kompetenzen und
- die Modularisierung des beruflichen Weiterbildungssystems

aufzuzeigen.

7. ANHANG: ANREGUNGEN FÜR DAS ÖSTERREICHISCHE AUS- UND WEITERBILDUNGSSYSTEM

Die nachfolgenden Ausführungen verstehen sich als grundsätzliche Anregungen auf Basis der Status quo Darstellung im ersten Teil der Studie sowie der dargestellten internationalen Erfahrungen und sollen als Leitgedanken für eine weitere und detaillierte Auseinandersetzung mit dem Thema „Zertifizierung“ betrachtet werden:

- *Schaffung eines Teil-Berufsabschlusses unter dem Niveau der Lehrabschlussprüfung mit der Option zur Erlangung eines kompletten Abschlusses durch modulare Weiterbildung*

Durch die Fokussierung auf die (erfolgreiche) berufliche Erstausbildung und die Konzentration auf das Konzept des Berufes sind die Ansätze zu einer Modularisierung bislang sehr gering. *Ausgangspunkt* für eine Modifizierung des bestehenden Systems könnten die vorhandenen Probleme auf dem Lehrstellenmarkt sein, zu deren Lösung das neue Schweizer Berufsbildungsgesetz einen verfolgenswerten Akzent mit der Einführung einer „Attest-Ausbildung“ als Option für die Ausbildung von Jugendlichen mit fehlender Ausbildungsreife setzt. In Österreich ist die Arbeitnehmerseite derzeit gegen eine im Niveau unter dem Lehrabschluss angesiedelte Ausbildung, was dazu führt, dass private Unternehmen (Spar) initiativ geworden sind und entsprechende Ausbildungen anbieten.

Die Schaffung einer Basiserstausbildung verbunden mit einem modular und auf individuelle Befähigungsnachweise aufbauenden Weiterbildungssystem (siehe unten) könnte aber ein Ansatz sein, Schwächeren den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung (mit der Option zur Erlangung einer höheren Qualifikation durch bedarfsgerechte Weiterbildung) zu ermöglichen. Bedarfsgerecht in der Form, dass durch modulare Weiterbildung, die auch die Anerkennung der im weiteren Berufsleben erworbenen informellen Kompetenzen mit einschließt, der Zugang zu höheren formalen Abschlüssen ermöglicht wird. Im Konkreten könnte dies bedeuten, dass nach Abschluss

einer „Attest“-Ausbildung nach einer bestimmten Zeitspanne ein Abschluss auf Lehrabschlussprüfungsniveau erworben werden kann. Zur Erlangung des Abschlusses muss aber nicht die „normale“ Lehrabschlussprüfung absolviert werden. Als Kompetenznachweis könnte ein Compositum mixtum aus Besuch von entsprechenden Weiterbildungsmodulen, Erstellen eines Portfolios und Absolvierung von Prüfungsteilen etc. vorgesehen sein.

➤ *Schaffung eines neuen Zuganges zu beruflicher Erstqualifikation*

Als Ergänzung zu den bisher eingeführten Möglichkeiten des zweiten Bildungsweges, die sich alle an den Abschlussstandards des formalen Bildungswesens orientieren, könnte die Einführung einer zusätzlichen Variante überdacht werden. Gerade für Personen, bei denen der formale Abschluss (Pflichtschule) schon lange zurück liegt bzw. die über keinen diesbezüglichen Abschluss verfügen, ist eine Leistungsfeststellung (vor allem für die theoretischen Prüfungsbereiche) im klassischen Prüfungsverfahren nicht unbedingt geeignet, um ihre Kompetenzen feststellen zu können. Hier könnte unter Einbeziehung von anderen Bewertungsverfahren (Portfolios, Arbeitsdokumentationen, Arbeitsproben aber auch „echte“ Prüfungsteile) ähnlich dem niederländischen Modell ein neuer Weg gegangen werden. Die Durchführung des Bewertungsverfahrens könnte den Erwachsenenbildungsorganisationen übertragen werden, die dazu von einer staatlichen Stelle (BMWA) akkreditiert werden. Die Bewertung könnte einer sozialpartnerschaftlich besetzten Kommission übertragen werden. Ziel sollte die Erlangung einer beruflichen Erstqualifikation sein, die einem Lehrabschluss oder einem allfällig eingerichteten beruflichen Attest-Abschluss entspricht.

➤ *Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen außerhalb des formalen Bezugsrahmens*

Die bislang dargestellte Anerkennung nicht formaler Kompetenzen ist stets unter der Prämisse zu sehen, dass damit ein formaler Abschluss erreicht werden soll. Sollte auch ein eigener Bezugsrahmen zur Anerkennung nicht formaler Kompetenzen entwickelt werden, der zu einem System eigener Befähigungsqualifikationen führt, das neben den bislang bestehenden formalen Qualifikationen angesiedelt ist? Ein Weg könnte sein, dem

Arbeitnehmer von unabhängiger Stelle (und nicht von einem Arbeitgeber durch Zeugnisse dokumentiert) seine individuellen und informell erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren. Die Durchführung des Bewertungsverfahrens (Arbeitsdokumentationen, Interviews, Arbeitsproben etc.) könnte von Spezialisten der dazu akkreditierten Erwachsenenbildungseinrichtungen durchgeführt werden. Der Arbeitnehmer sollte damit über ein aussagekräftiges, objektives Dokument seiner individuellen Qualifikation verfügen. Dieser individuelle Fähigkeitsnachweis kann auch einen Baustein auf dem Weg zum Erwerb einer formalen Qualifikation darstellen. Die Bedeutung eines Systems individueller Fähigkeitsnachweise hängt von seiner Akzeptanz am Arbeitsmarkt ab, die sie dort aber nur bei verlässlicher Bewertung erzielen kann. Die Entwicklung eines entsprechenden Bezugsrahmens stellt sich aber, wie die europäischen Beispiele zeigen, als langwierig und schwierig dar. Bei der derzeitigen Fokussierung auf formale Abschlüsse (bedingt durch die hohe Qualität des Ausbildungssystems) und Beurteilung der Berufskompetenz aufgrund vorliegender Berufserfahrung durch die individuelle Einschätzung des HR-Managements dürfte ein solcher Ansatz vor allem dem Arbeitnehmer, der über keine formale berufliche Kompetenz verfügt als Leistungsportfolio dienen aber kaum ein geeignetes Instrument für den Arbeitsmarkt darstellen.

Modulare Weiterbildung

Die Forderung nach Modularisierung von Weiterbildung ist zu einem dominanten Thema der EU-Bildungspolitik geworden. Modularisierung kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn die einzelnen Module auch tatsächlich einen eigenen Wert repräsentieren. Grundsätzlich müssen für die Funktionsweise eines Modulsystems folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Module müssen in sich abgeschlossen sein und einen eigenständigen Wert haben.

Als positives Beispiel sei hier der modulare Aufbau der Wifi-Finanzakademie genannt (zB Zertifikat „Buchhalter“ und Zertifikat „Finanzbuchhalter“). Auch beim Modell der „Meisterprüfung neu“ ist es so, dass die Absolvierung von Modulteilern durch einschlägige Vorausbildungen

(zB Lehrabschlussprüfung) erlassen werden soll und darüber hinaus die *Module Unternehmerprüfung* und *Ausbilderprüfung* allgemein anerkannt sind.

- (Teil)Erwerb von und Zugang zu Modulen durch Anerkennung alternativer Lernwege

Entsprechend der EU-Forderung nach Anerkennung informell erworbener Qualifikation sollte die Anrechnung dieser Kompetenzen auch Bestandteil modularer Weiterbildungsformen sein. Wert und Bewertung informeller Qualifikationen kann aber nur individuell für das jeweilige Qualifikationsprofil entschieden werden. Wie der europäische Ländervergleich zeigt, ist die Problematik der Bewertung der informell erworbenen Qualifikationen noch nicht gelöst.

- Gegenseitige Anrechenbarkeit von Modulen

Das müsste bedeuten, dass einzelne Module zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen angerechnet werden und in weiterer Folge, wie für die Schweiz im Projekt Modula dargestellt, auch bei einem *anderen Institut*, das entsprechende Ausbildungen anbietet, anerkannt werden müssten. Was wiederum die Harmonisierung der einzelnen Ausbildungen voraussetzen würde. Das könnte aber zu Inflexibilität, Einschränkung des Wettbewerbs und der am Weiterbildungssektor sinnvollen Marktorientierung führen, zumal wenn unterschiedliche Auffassungen bezüglich Qualität im Spiel sind.

Was soll modularisiert werden? Das Schweizer Modell der Modularisierung konzentriert sich vorwiegend auf das dortige System der höheren Fachschulen und Fachhochschulen und bringt nach Absolvierung aller Module *eines Baukastens* einen formalen Abschluss (zB „Landwirtschaftliche Meisterprüfung“). Als Einstiegsvoraussetzungen für einzelne Module können neben einem formalen Abschluss auch nicht formale Quali-

fikationen anerkannt werden.¹⁶³ In welchen Bereichen in Österreich eine Modularisierung des Weiterbildungssystems außerhalb der oben dargestellten Varianten zur Erlangung einer beruflichen Aufbauqualifikation angedacht werden könnte, muss Gegenstand einer eigenen Forschungsarbeit sein.

➤ *Zertifizierung von Berufskennnissen entsprechend der EN 45013*

Die Entwicklung der neu eingeführten Zertifizierung von IT-Personal in Deutschland sollte beobachtet werden (ab Oktober 2002 können sich Einrichtungen akkreditieren lassen). In diesem Zusammenhang könnte das anhand der IT-Ausbildung dargestellte Modell der deutschen Fortbildungsprüfungen, das einen modularen Aufbau aufweist und auch informal erworbene Kompetenzen berücksichtigt, auch für Österreich interessant sein.

¹⁶³ zB für das vorne abgebildete Modul „Betriebskalkulation und Finanzierung in der Landwirtschaft“: „Das Modul steht allen Personen offen, welche eine Landwirtschaftsschule oder eine Schule für landwirtschaftliche Spezialberufe besucht haben oder sonst über Grundkenntnisse der landwirtschaftlichen Betriebslehre verfügen.“

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Archan S., Wallner J., Möglichkeiten der berufsbezogenen Fremdsprachenaus- und Weiterbildung, ibw-Reihe Bildung und Wirtschaft Nr. 13, Wien, 2001

arsenal research, www.arsenal.ac.at

Association of Language Testers in Europe, www.alte.org;

Austrian Institute for NLP, www.nlp.co.at

bfi-CERT, www.bficert.at

Bjornavold, J., Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen: Trends in Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, www.bbt.admin.ch Europa

British Council, www.britishcouncil.at

Buchhalterbefähigungsnachweisverordnung, BGBl II 399/1999

Bundesgesetz über die Akkreditierung von Prüf-, Überwachungs- und Zertifizierungsstellen (Akkreditierungsgesetz – AkkG, BGBl Nr. 468/1992 idF BGBl Nr. 430/1996, BGBl. I Nr. 136/2001 und BGBl I Nr. 85/2002)

Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung (BGBl I Nr. 52/2000)

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): www.bmwa.gv.at

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), www.bmbwk.gv.at

Cambrige-ESOL, www.cambrigeesol.org

Charraud, A-M, Anerkennung und Validierung nicht formal erworbener Kompetenzen in Frankreich, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 117-126

Certqua GmbH, www.certqua.de

Computerwoche Nr. 30/99, Beitrag: Zertifizierung – keine Garantie für mehr Gehalt, 30-32

Council of Professional Informatics Societies, www.cepis.org

- Dehnbostel, P., Markert, W., Novak, H. (Hrsg.) Workshop Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung – Beiträge zu einem kontroversen Konzept, 1999
- Dachverband der österreichischen Heimleiter, www.adis.at bzw. ede-association.org
- Deutsche IT-Ausbildungsordnung vom 3. Mai 2002 (geändert durch die Verordnung vom 29. Juli 2002 (BGBl I S 2904))
- Deutscher Verband für Schweißtechnik e.V., www.schweissen.de
- Ecdl, www.ecdl.at
- Eduqua, www.eduqua.ch
- Ergebnisprotokoll des Koordinationsworkshops Anrechenbarkeit von Bildung/Zertifizierung, Wien 2001
- European Organization for Quality (EOQ), www.eoq.org
- Epenbeck, J., Heyse, V., Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation, 1999
- Faust, M., Holm, R., Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen, in Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-report, Heft 69, 2001
- Gewerbeordnung 1994 idF BGBl. I 65/2002 vom 23. Juli 2002
- Goethe-Institut Inter Nationes, www.goethe.de
- Grilitz, W., Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung, in: Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des BMBWK, Wien 2001
- Grunewald, S./Walter, R., Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung – Sicherung der Nachhaltigkeit: Akkreditierung und Zertifizierung, Fraunhofer Institut Software und Systemtechnik, Berlin 2002
- Haltia, P., Kompetenzbasierte Qualifikationen in Finnland – Organisation, Bewertung und Legitimität, in: Cedefop Panorama Series; 48: Agora V, Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, Luxemburg 2002, 127-138
- Handelskammer Hamburg, www.hk24.de
- Handy, C., The Future of Work: A Guide to a Changing Society, Oxford: Basil Blackwell, 1984

International Certificate Conference, www.icc-europe.com;
www.sprachenzertifikate.de

Jobshift, Überlegungen zur neuen Welt der Arbeit, Wien 1997

Kappler, E., Gesicherte oder entwicklungsfähige Qualität?, in: Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), Wien 2001

Kema, www.kemaquality.com

Livingstone, D.W., Informelles Lernen in der Wissensgesellschaft, in, Kompetenz für Europa, Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel, QUEM-report, Heft 60, 1999, 65-91

Markowitsch, J., Qualitätsentwicklung der Weiterbildungseinrichtungen vs. Systemqualität, in: Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des BMBWK, Wien 2001

Modula, Schlussbericht über die Pilotphase 1996 bis 1998, in dt. und frz. Sprache Erfahrungen, Schlussfolgerungen und Vorschläge der Projektleitung an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, März 1999, www.modula.ch

Oesterreichische Computergesellschaft, www.ocg.or.at

Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung, ÖVQ, www.oevq.at

Qualitätssicherung in der Weiterbildung QSW, Workshop des BMBWK, Wien 2001

Presseaussendung zur Berufsreifepfung, ibw und ÖIBF, 2001

Projektmanagement Austria, www.p-m-a.at

Prüfungsordnung für die Abschlussprüfungen von Schweißtechnischem Personal (Erlass vom 20. Mai 1998, GZ. 920.417/52-22a/98)

Ris Rechtsinformationssystem, www.ris.bka.gv.at

Rothe, L., Zertifizierung des Qualitätsmanagements aus juristischer Sicht, in: Hansen, W. (Hrsg.), Qualität und Recht, 2001

Selbstständiger Buchhalter, SBH-Prüfungsbefreiungsverordnung

Schweizerische Akkreditierungsstelle (SAS), www.sas.admin.ch

Staudt, E., Kley, Th., Formelles Lernen – informelles Lernen – Erfahrungslernen, in Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-report, Heft 69, 2001

Straka, G.A., Lernen unter informellen Bedingungen (informelles Lernen).
Begriffsbestimmung, Diskussion in Deutschland, Evaluation und Desiderate,
in Kompetenzentwicklung 2000, Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen,
2000, 15-70

TGA – Deutsche Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH, www.tga-gmbh.de

University of Cambridge, www.cambridge-efl.org.uk

Verein zur Zertifizierung im Projektmanagement (VZPM), www.vzmp.ch