



Zertifizierungen – wem nützt´s, was bringt´s

„Was man schwarz auf weiß besitzt, kann man getrost nach Hause tragen“ (J.W.v.Goethe). Was den ehrwürdigen Geheimrat vor mehr als 200 Jahren schon beruhigte haben die Europäer nun aufgegriffen. Ob „Erklärung von Lissabon (März 2000)“, „Bologna-Prozess“ oder „Brügge-Prozess und Kopenhagener-Erklärung“ (Brügge-Kopenhagen-Prozess).... Gemeinsam ist das strategische Ziel der Schaffung eines einheitlichen Qualifikationsrahmens für die berufliche Bildung in Europa (Europäischer Qualifikationsrahmen EQF). TRAINING auf der Suche nach der europäischen Berufsbildung.

Eine europäische Herausforderung

Das „Shamrock-Modell“ von Charles Handy (Abb.:1) vor mehr als 20 Jahren geschrieben, ist Grundlage einer Initiative der europäischen Bildungspolitik. Der chronologischen Reihe nach:

Der europäische Rat hat im Jahr 2000 in Lissabon ein ehrgeiziges Ziel definiert. Europa soll sich zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt entwickeln. Aber was nützen Wünsche und Absichten ohne konkrete Umsetzung? Es wäre nicht die EU, hätten nicht nachfolgende Erklärungen dieses „Ziel“ verfeinert und näher definiert. Wir schreiben das Jahr 2002 – der „Kopenhagener Prozess“ wird eingeleitet und das Ergebnis ist eine in ihrer Langversion kaum bekannte Umsetzungsrichtlinie. ECVET wird geboren (European Credit System for Vocational Education and Training). Wörtlich übersetzt heißt das „Europäisches Kreditsystem für die Berufsbildung“ oder verständlicher **„System der Leistungspunkte“**. Die politische Zielsetzung dahinter ist, die europäische Bildung wie eine gemeinsame Währung zu sehen. Dazu gehören drei Teilziele:

- ⇒ **Mobilität** innerhalb der Bildungssysteme fördern
- ⇒ **lebensbegleitendes Lernen** ermöglichen
- ⇒ **Durchlässigkeit** zwischen den Bildungssystemen verbessern

die wiederum bestimmte Voraussetzungen benötigen:

- ⇒ **Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQF)**
- ⇒ **Gemeinsame Kriterien** für die Sicherung der Qualität von Berufsbildung
- ⇒ **Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen** durch die Entwicklung eines Credit Transfer Systems in der europäischen Bildung (ECVET)

Beziehungsmuster des Unternehmens zum Humankapital (Kleeblatt-Modell nach C.Handy)	
Systematik - Bezeichnung	Beschreibung
Professioneller Kern	Fachleute, Techniker und Manager, deren Fertigkeiten die Kernkompetenz des Unternehmens repräsentieren

	tieren und deren Einkommen an die Leistungsfähigkeit des Unternehmens geknüpft ist
Externe Vertragspartner	Dienstleister, die Produkte servisieren, wie das bisher vom Kundendienst und den 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

Abb.:1 Interpretation des Kleeblatt-Modells (C.Handy). Quelle: Wallner, J. in ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Ausgabe 22, 2002

Maastricht im Dezember 2004

Von den 25 EU-Staaten plus 4 Beitrittsstaaten und 3 EFTA/EEA-Staaten (denselben Staaten, die in Kopenhagen vertreten waren, plus Kroatien), kam der Wille, die weitere Zusammenarbeit im „Geiste von Lissabon) zu verstärken. Insbesondere soll die Berufsbildungssysteme modernisiert werden. Ein Beitrag der dazu dient, Europa zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum zu entwickeln. In diesem Zusammenhang sind allen europäischen Bürgern (Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, Beschäftigungssuchende oder Benachteiligte) die Qualifikation und die Kompetenzen anzubieten, die sie zur Eingliederung in die sich entwickelnde Wissensgesellschaft benötigen. Es sollen damit der Zugang zu mehr und bessere Beschäftigungsangeboten geschaffen werden. Der Zwischenbericht über die Fortschritte seit „Lissabon“ fordert nachdrücklich die Entwicklung gemeinsamer europäischer Grundsätze sowie deren nationale Umsetzung. Bisherige (politische) Erfolge wurden:

- ⇒ in der Ermittlung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens,
- ⇒ der Qualitätssicherung in der Berufsbildung und
- ⇒ den einheitlichen EuroPASS-Rahmen für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen

erzielt.

Auswirkungen auf Österreich

Auf nationaler Ebene wurde eine Stärkung des Beitrages der Berufsbildungssysteme vereinbart. Mit Hilfe von Institutionen und Unternehmen und der Sozialpartner sollen die Lissabon-Ziele (Europa soll sich zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt entwickeln) tatsächlich 2010 erreicht werden. Besondere Priorität genießt dabei die Entwicklung des EuroPASS, mit dem die europäische Kompetenz transparent gemacht werden soll (Tabelle 1). Der EuroPASS zeigt vor allem bei Jugendlichen dem zukünftigen Arbeitgeber klar, was bei praktischen Auslandsaufenthalten konkret getan und gelernt wurde. Ein Auftrag an die Gesetzgebung findet sich in der Formulierung: „Verbesserung der öffentlichen/privaten Investitionen in die Berufsbildung und Verbesserung der beschäftigungs- und ausbildungsfördernden Wirkung der Steuer- und Sozialsysteme“. Der wohl interessanteste Schwerpunkt für die nationalen „Hausaufgaben“ ist die ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte und AusbilderInnen in der Berufsbildung. Dabei sollen die speziellen Lernbedürfnisse und die sich verändernden Rollen aufgrund der Entwicklung der beruflichen Bildung besonders berücksichtigt werden. Hier wird der Auftrag zur „Zertifizierung“ und Vergleichbarkeit der professio-

nellen Aus- und WeiterbildnerInnen erteilt (*Anm.d.R. siehe Interview mit Mag. Kremsmair in dieser Ausgabe*).

Herausforderungen bei der Umsetzung

Neben dem politischen Willen und dem Schaffen der Rahmenbedingungen ist wohl eine der Voraussetzungen, sich in den Begrifflichkeiten zurecht zu finden. In der Fülle der Begriffe im Rahmen der Diskussion um die Anerkennung der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten ist das nicht ganz einfach. Häufig werden die Begriffe wie: Zertifizierung und Zertifikat, Validierung, Akkreditierung, informelles Lernen etc. unscharf verwendet. Sowohl nationale als auch persönliche Erfahrungen und Zugänge erfordern ein möglichst gleiches Verständnis der unterschiedlichen Bezeichnungen. In Abbildung 2 versuchen wir eine offizielle Definition/Beschreibung der häufigsten Bezeichnungen um eine klare Abgrenzung zu schaffen.

Ziele von ECVET

Laut einem Arbeitspapier (Zwischenbericht der ECVET-Arbeitsgruppe) der Europäischen Kommission über die Grundsätze und den Bezugsrahmen von ECVET werden zwei Ziele verfolgt. Jeder einzelne soll die Möglichkeiten haben, seinen eigenen Bildungsweg zu planen und einzuschlagen. Dafür ist die europäische Transparenz für die Anerkennung und die Übertragbarkeit der erworbenen Kompetenzen notwendig. Diese dient nicht nur der Objektivierung der Kompetenzen, sondern auch dem Transfer und der Mobilität innerhalb der einzelnen Berufsbildungssysteme in den nationalen Systemen. Dadurch kann die Beschäftigungsfähigkeit und das lebenslange Lernen verbessert werden. Das ECVET-System muss daher so konzipiert sein, dass es prinzipiell und organisatorisch alle Bildungsformen - formale, nichtformale und informelle - integrieren kann. Die Umsetzung ist zunächst vorrangig auf die formalen Berufsbildungssysteme ausgerichtet. Der zweite Aspekt ist die internationale Zusammenarbeit der Akteure der nationalen Bildungssysteme. Das ECVET-System schafft das nötige Vertrauen zwischen den Bildungsstellen, den Bildungsträgern, den Lehrenden und den Lernenden. Eine Erhöhung von Qualität und Attraktivität der Berufsbildungssysteme sollte die Folge sein.

Nutzen von ECVET und Grundregel

Mit Hilfe des Instrumentariums des ECVET-Systems sollen alle Menschen in die Lage versetzt werden, sich innerhalb der nationalen formalen Berufsbildungssysteme ebenso zu bewegen wie von einem Niveau zu einem anderen, von einer Fachrichtung zu einer anderen, von einer nichtformalen Bildungssituation zu einer formalen, und dabei das Erreichte von der einen in die andere Situation mitzunehmen. Die Grundregel legt fest, dass die Ziele eines Bildungsweges, eines Bildungsprogramms oder die Bestandteile einer Qualifikation als Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten definiert werden. Dies bildet das Referenzniveau, das zu erwerben oder zu beherrschen ist. Diese werden in Einheiten formiert, zusammengefasst und organisiert, die sich gesondert validieren lassen.

Übersicht über die gebräuchlichsten Begriffe des „Brügge-Kopenhagen-Prozesses“

<i>Begriff</i>	<i>Definition</i>	<i>Kommentar</i>
----------------	-------------------	------------------

informelles Lernen	Spektrum von Lernprozessen jenseits der formalisierten oder formalen Bildung. Dieser Unterschied bezieht sich auf die Umgebungsbedingungen. Geplantes Lernen, außerhalb des Bildungswesens	Als formale Umgebungsbedingungen könnte beispielsweise das Klassenzimmer und als informelle der Arbeitsplatz angesehen werden. Informelle Lernprozesse sind Erfahrungsaustausch bzw. Kommunikation.
formales Lernen	Lernprozess in einem standardisierten Lerncurriculum strukturiert, kursförmig organisiert und institutionell angeboten. Das Ziel sind formale Abschlüsse, das durch überwiegend instruktionsbasierten Ablauf mit hohem Lernanteil erreicht wird.	Wie soll mit den durch nicht formales Lernen erworbenen Kenntnissen umgegangen werden? Welchen „Wert“ haben diese und wie kann dieser „Wert“ sichtbar gemacht werden?
Validierung	Sichtbarmachen von Fähigkeiten und Kompetenzen	Gemäß ISO 8402 aus 1994 versteht man unter Validierung die Bestätigung und Bereitstellung eines Nachweises, dass die besonderen Anforderungen für einen speziell beabsichtigten Gebrauch erfüllt werden müssen.
Akkreditierung	Die formelle Anerkennung, dass eine Stelle für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten befugt ist	Beispiel: Die xy-Bildungsinstitution ist befugt, die Schweißer-Qualifikation zu zertifizieren. Die akkreditierte Stelle wird damit zum Teil des Europäischen Konformitätsbewertungssystems. In Österreich durch das Akkreditierungsgesetz (1992) geregelt und durch die Akkreditierungsstelle im BMWA ausgeübt.
Zertifizierung	Prüfung und Bestätigung von Kenntnissen durch eine unabhängige Prüfstelle	Ein unparteiischer Dritter bestätigt, dass ein Erzeugnis, ein Verfahren oder eine Dienstleistung die vorgeschriebenen Anforderungen erfüllt.
Kompetenz	Dargelegte Fähigkeit, das Wissen und/oder die Fertigkeiten und, wenn zutreffend, persönliche Eigenschaften, anzuwenden, wie im Zertifizierungsprogramm ge-	Aufgrund der Definition ergibt sich eine Vielzahl von Kompetenzen, die nur sehr schwer überschaubar sind. Deren Nachweiserbringung ist nicht einfach. Es ist daher unvermeidlich, eine Abgrenzung zu treffen und einen Rahmen festzulegen, welche Kompeten-

	fordert	zen anhand objektiver, verifizierbarer Kriterien nachgewiesen werden können.
(Bildungs-) Qualität	Definition des Nutzens durch eine bestimmte Zielgruppe über die Gesamtheit von Merkmalen einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen	Als Gruppen mit unterschiedlichen Zielsetzungen können wirtschaft, Konsument und Staat identifiziert werden. Eine Möglichkeit der Validierung von Qualität bietet die Zertifizierung von Organisation, von Prozessen und von Personal.
systemische Qualität	Qualität des gesamten Weiterbildungssystems	
Organisatorische Qualität	Qualität der Weiterbildungseinrichtung	Durch Zertifizierung der Weiterbildungseinrichtung zu bewerten, meist durch Zertifizierung nach internationalen Normen.
Pädagogische Qualität	Qualität einzelner Kurse, Lehrgänge, Maßnahmen	Bezieht sich auf die Qualität des Lehrenden.
Personale Qualität	Qualität der Qualifikation der Person bezogen auf den Lehrgangsteilnehmer	Bisherige Qualitätsmessung in Form von formalen Bildungsabschlüssen (Zeugnissen, Bestätigungen,...). Zunehmend Zertifizierung nicht formaler Kenntnisse und Fertigkeiten.

Abb.:2 Begriffsabgrenzungen, Quelle: ibw-Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Warum Personenzertifizierung

Da Bildung nicht mit dem Abschluss von formalen Qualifikationen (Zeugnissen) beendet ist, wächst in mobilitätsorientierten Zeiten das Bedürfnis der Anerkennung von erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten. Diese Anerkennung kann in Form von Zertifizierungen erreicht werden. Durch die Zertifizierung nach der ISO 17024 kann einer Person bescheinigt werden, dass sie auf einem ganz konkreten Sachgebiet eine hinreichende fachliche Kompetenz besitzt. Diese Zertifizierung gilt europaweit und ist somit ein EU-weites „Markenzeichen“ für sachkundige Personen. Die Personenzertifizierungen sind im technischen und im Qualitäts- und Umweltmanagement nicht unbekannt (Schweißprüfungen, TQM-Manager, Qualitätsauditoren,...). Im Bereich Managementsysteme und Personal kann festgestellt werden, dass mit einiger Verzögerung das Thema Personenzertifizierung Gegenstand der Bildungspolitik geworden ist. Die Bewertung nicht formal erworbener Kompetenzen ist bisher aber noch schwach ausgeprägt. Eine Liste der Zertifizierungsstellen für Managementsysteme und Zertifizierungsstellen für Personal findet man im Internet (siehe weiterführende Links). Die Akkreditierung als Zertifizierungsstelle erfolgt durch Verordnung des BMWA. Voraussetzung dafür ist die Wahrscheinlichkeit, dass die von ihr ausgestellten Zertifikate auch international anerkannt werden. In der Schweiz und in Deutschland ist der Umfang der zertifizierten Qualifikationen bereits größer. In Öster-

reich scheint die Personenzertifizierung zwischenzeitlich als geeignetes Instrument anerkannt zu sein, die Lücke zwischen der ursprünglichen Ausbildung und den Anforderungen der beruflichen Praxis zu schließen.

Originaltextstellen aus der ISO 17024 aus dem Jahr 2003

Das 2003 als Europäische Norm beschlossene Regelwerk trägt den Titel „Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren“. Diese Internationale Norm wurde mit dem Ziel ausgearbeitet, eine weltweit anerkannte Vergleichbarkeit für Organisationen, die Personen zertifizieren, zu erreichen und zu fördern. Die Zertifizierung von Personen ist eine Maßnahme, mit der durch die Zertifizierungsstelle bestätigt wird, dass die zertifizierte Person die Anforderungen des Zertifizierungsprogramms erfüllt.

....

Die Entwicklung neuer Zertifizierungsprogramme als eine Antwort auf die zunehmende Geschwindigkeit technischer Innovationen und die stetig steigende Spezialisierung des Personals kann vielleicht Unterschiede in Ausbildung und Schulung ersetzen und dadurch den globalen Arbeitsmarkt erleichtern.

...

Diese Internationale Norm legt Anforderungen fest, die sicherstellen, dass Zertifizierungsstellen, die Zertifizierungen von Personen durchführen, in einer gleich bleibenden, vergleichbaren und zuverlässigen Art arbeiten.

Informationen über EuroPASS	
<i>Frage</i>	<i>Antwort</i>
Was ist der EUROPASS	Der EuroPASS Berufsbildung ist ein europaweit einheitliches Informationsdokument, in dem sich jeder jeden ausländischen Berufsausbildungsabschnitt / Praktikum bestätigen lassen kann. Dafür, dass man seine Auslandserfahrung auch objektiv nachweisen kann, gibt es den EuroPASS Berufsbildung. Er ist ein "Pass" der besonderen Art: In ihm werden alle Auslandspraktika detailliert aufgelistet und beschrieben
Worin besteht der Nutzen	Er dient der besseren Einschätzung und Bewertung von Berufsbildungsabschnitten im gesamten EWR-Raum und gibt einen genauen Überblick über Ihre internationalen Erfahrungen, über die Fachinhalte und auch über die konkreten Ergebnisse von praktischen Ausbildungen. Bildung und Berufstätigkeit kennen bald keine Grenzen mehr
Wo liegen die konkreten Verbesserungen der Arbeitsmarkchancen	EuroPASS Berufsbildung verbessert die berufliche Zukunft am Arbeitsmarkt. Damit ist der Nachweis der praktischen Auslandserfahrung möglich. Mitarbeiter mit Auslandserfahrung sind für fast jeden Arbeitgeber von großer Bedeutung: Denn immer mehr Unternehmen wollen Geschäftsbeziehungen ins Ausland auf- oder ausbauen. Mitarbeiter mit internationaler Erfahrung spielen dabei eine wichtige Rolle. Viele Unternehmen

	legen Wert auf Mitarbeiter mit im Ausland erworbenen Fachkenntnissen
Wie bekommt man den EuroPASS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrierung und Eintragung der persönlichen und ausbildungsspezifischen Daten auf www.europass.at. Pro Person kann nur ein EuroPASS ausgestellt werden - Mehrfachbestellungen für andere Personen sind nicht möglich. 2. Der EuroPASS inkl. der elektronischen Zugangscodes wird per Post binnen 3 Wochen zugesandt 3. Eintragung in den EuroPASS nach Ablauf des Praktikums <p>Der EuroPASS kann ausschließlich über die Internet-Adresse www.europass.at bezogen werden.</p>

Tabelle 1: Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, www.europass.at

Quellen:

Handy, C., The Future of Work: A Guide to a Changing Society, Oxford: Basil Blackwell, 1987
 ibw-Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ISBN 3-902358-07-06, 2002
 ibw-research brief-Ausgabe Nr. 01/Mai 2003

Weiterführende Links:

www.europass.at

www.ibw.at

www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Unternehmen/TechnikAkkreditierung/Akkreditierung/1800_akk_liste.htm