

Leistungsnachweise in der Weiterbildung

Zertifikate und Abschlüsse sind im Bereich von Schule, Hochschule und beruflicher Ausbildung wesentliche Strukturelemente und werden auch in der Weiterbildung immer wichtiger. Der wichtigste Grund dafür ist die zunehmende Realität der Verzahnung der Bildungsbereiche und der Verzahnung des Berufslebens mit Weiterbildung. Es zeichnet sich, auch im Kontext des „lebenslangen Lernens“, eine Reorganisation der Weiterbildung ab, die sie enger an Berufs- und Qualifikationssysteme heranführt. In der Weiterbildung wird diese Entwicklung ambivalent gesehen; Weiterbildung hatte sich bislang durch ein hohes Maß an Flexibilität und Offenheit von den anderen Bildungsbereichen unterschieden. Folgerichtig wird vor der „Versäulung“ von Weiterbildung, der Erstarrung im Berechtigungswesen gewarnt, sie sei insbesondere in Deutschland überdimensioniert. Auf der anderen Seite wird gewarnt vor einem Abbau von Berechtigungen, vor allem da durch die wachsende Dynamik des Arbeitsmarktes permanent die Entwertung von Qualifikationen droht.

In der Erwachsenenbildung findet man immer schon eher „eine deutliche Distanz gegenüber allem, was mit Lehrplänen, Prüfungen und Zeugnissen zu tun hat“ (Tietgens 1992, S. 40). In dem Maß jedoch, in dem berufliche Qualifizierung immer mehr auch auf dem Wege der Weiterbildung erfolgte, drangen zertifizierungs- und abschlussbezogene Strukturen in der Weiterbildung vor. Schon sehr früh galt dies für die Sprachenbildung, insbesondere im Zertifizierungssystem des Deutschen Volkshochschul-Verbandes seit den 1960er Jahren. Heute werden Zertifikate und Abschlüsse nicht nur im berufsbezogenen, sondern auch im allgemeinbildenden Sektor der Erwachsenenbildung vergeben (etwa in der Gesundheitsbildung etc.) und ihre Qualität und Anerkennung insbesondere auch unter der Frage des Abgleichs innerhalb der Europäischen Union thematisiert. Eine besondere Nähe weist die Zertifikatsdiskussion zu der immer intensiver werdenden Diskussion um die Modularisierung von Bildungsangeboten auf, wobei dort Zertifikate jeweils einen definierten Zwischenschritt in modularisierten Strukturen dokumentieren.

1. Arten von Zertifikaten

Zunächst ist zu unterscheiden zwischen Zertifikaten und Abschlüssen. Zertifikate sind die allgemeine Form einer Leistungsbestätigung, die zugleich eine Funktion im Berechtigungswesen (Zugang zu Bildungsbereichen, Erlaubnis für Berufstätigkeiten etc.) haben. Abschlüsse sind demgegenüber formalisierte Schlussprüfungen von länger währenden Ausbildungs- oder Fortbildungsgängen, die höher verregelt sind und vom Status her eine Funktion im Berufsleben und Berufsbild haben. Abschlüsse können nur im Ausnahmefall ohne Besuch der entsprechenden Bildungsgänge absolviert werden. Abschlüsse sind in der Weiterbildung nach wie vor sehr selten; sie treten insbesondere

dann auf, wenn es um komplementäre Funktionen von Weiterbildung geht, so etwa das nachträgliche Ablegen allgemeinbildender Schulabschlüsse („zweiter Bildungsweg“) oder bestimmter Fortbildungsangebote, die eng an bestehende Ausbildungsabschlüsse angehängt sind (z. B. bei weiterführenden Studiengängen, Qualifizierungen in Handwerksberufen oder laufbahnspezifischen Qualifizierungen etwa bei Polizei und Bundeswehr).

Der größte Teil der Abschlüsse, die zur Weiterbildung gezählt werden, sind immer schon die Meisterprüfungen der Industrie- und Handelskammer („Industriemeister“) und im Handwerk gewesen. Einen weiteren großen Teil nachprüfbarer Abschlüsse weisen die Maßnahmen zur Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung auf, die durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden, sie sollen insbesondere die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Trotz der nicht unerheblichen Zahlen von Abschlüssen in der Weiterbildung (lt. Berufsbildungsbericht über eine halbe Million im Jahr 2000) sind nach wie vor die Zertifikate die Form des Abschlusszeugnisses, die in der Weiterbildung am breitesten realisiert ist. Entsprechend der höchst heterogenen Struktur des Weiterbildungsbereichs sind auch diese Zertifikate außerordentlich breit gefächert. Ihre Verbreitung lässt sich bereits anhand der Zuordnung zu einzelnen Organisationen, Verbänden und Einrichtungen verdeutlichen:

Organisationstypen von Zertifikaten

- Zertifikate von einzelnen Trägern oder Einrichtungen (mit qualifizierter Beschreibung der Weiterbildungsleistungen der Teilnehmer),
- Zertifikate von Einrichtungen bundesweiter Trägerorganisationen (z. B. der Bildungswerke der Gewerkschaften oder der Wohlfahrtsverbände),
- Zertifikate von kommunalen Trägern (Volkshochschulzertifikate des Deutschen Volkshochschul-Verbandes u. a.),
- Zertifikate von branchenspezifischen Bildungswerken (z. B. im Bereich des Handels, der Wirtschaft oder der Versicherungswirtschaft),
- Zertifikate von Weiterbildungseinrichtungen branchenübergreifender Zweckverbände (z. B. REFA-Verband für Arbeitsstudien, Deutscher Verband für Schweißtechnik, Deutsche Gesellschaft für Personalführung),
- Zertifikate auf der Grundlage öffentlich-rechtlicher Prüfungen bzw. Abschlüsse (z. B. gemäß § 46 Berufsbildungsgesetz),
- Zertifikate im Rahmen von Zertifikatssystemen, entweder mit mehrstufiger Qualifizierung (z. B. Handwerker-, Schweißer-, Computerpass; Banken- oder Sparkassenakademien) oder mit fachrichtungsübergreifendem Konzept (z. B. Meisterebene, Fachwertekonzept des DIEHT),
- Zertifikate im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung (z. B. Zertifikat „Weiterbildung“ der Universität Kaiserslautern),
- Zertifikate im Rahmen europäischer Qualifizierungsprogramme (z. B. „Kulturwirt“ im Rahmen des Leonardo-Programms).

(vgl. Alt u. a. 1993)

Eine zusammenfassende Übersicht über die Quantitäten, in der die jeweiligen Zertifikate vergeben werden, liegt nicht vor. Nur zu einzelnen Bereichen werden Zahlen veröffentlicht, so etwa zu den Sprachzertifikaten des Deutschen Volkshochschul-Verbandes oder den Zertifikaten der Kammern. Nach wie vor wird der größere Teil der Weiterbildungsmaßnahmen nicht zertifiziert; dies gilt auch für berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem für kurzfristige Programme der betrieblichen Weiterbildung. Nach vorliegenden Berufsverlaufsuntersuchungen hatten 38 % der Befragten für ihre letzte Weiterbildungsbeteiligung ein Zertifikat erhalten, 10 % ein Zertifikat mit staatlicher Anerkennung, 34 % dagegen erhielten nur eine Bescheinigung und 18 % blieben auch ohne diese (Jansen/Stooß 1992, S. 109 – allerdings ist diese Untersuchung bereits älter, heute werden die Anteile in beruflicher Weiterbildung gestiegen sein).

In den letzten Jahren gewann die Diskussion um Zertifikate wie auch deren Revision eine neue Dimension, die hauptsächlich aus den Initiativen der Europäischen Union wie dem Konzept des „lebenslangen Lernens“ gespeist wurde. Die Europäische Union unterschied in ihrem „Memorandum zum lebenslangen Lernen“ in gleichberechtigter Weise zwischen formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung, in denen sich das „lebenslange Lernen“ realisiere. Die Zertifikatsdiskussion konzentrierte sich bis dahin insbesondere auf den Nachweis von Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Kontext formaler Weiterbildung erworben wurden. Oberhalb dieser formalen Weiterbildung waren auch die mit Zertifikaten verbundenen Test- und Prüfungsverfahren angesiedelt. Für den Bereich der informellen und non-formalen Weiterbildung liegen solche extern gesetzten Zertifizierungssysteme über objektivierte Prüf- und Testverfahren nicht vor bzw. sind schwer vorstellbar. Von daher stellt sich die Frage, wie solche Kompetenzen zertifiziert werden können (vgl. Straka 2003). Verschiedene Modelle in Frankreich (Bilan de Compétence), England (National Vocational Qualification System), Schweiz (Kompetenzbilanz) und Finnland (Competencebased Qualifications) sind Ansätze, Zertifikate zu erzielen, die keiner standardisierten objektivierten externen Prüfung unterliegen, aber dennoch „gültig“ und „anerkannt“ sind. In Deutschland sind derzeit verschiedene passähnliche Aktivitäten in Vorbereitung und Anwendung, für die übergreifende Kompetenzermittlungsverfahren entwickelt und erprobt werden (vgl. Käßlinger 2003; Bretschneider/Preißer 2003 siehe auch den Beitrag in diesem Heft, S. 31 ff.).

2. Funktionen von Zertifikaten

Die Zertifizierung formaler wie auch non-formaler und informeller Lernprozesse der Weiterbildung verfolgt verschiedene Ziele, die eng mit den Personen verknüpft sind, die Zertifikate erwerben. Diese Ziele liegen im Spannungsfeld von „Berechtigung“ (Oehler 1980), „Leistungsnachweis“ und „Lernhilfe“ (Tietgens 1992). Ganz allgemein kann man Zertifikaten (und umso mehr Abschlüssen) mehrere Funktionen zusprechen, auch wenn sie nicht immer in allen Fällen vollständig eingelöst werden. Dabei ist wichtig festzustellen, dass Zertifikate nicht nur rückwärts gerichtet sind, also einen abgeschlossenen Lernprozess und dessen Ergebnis bestätigen, sondern auch nach vorne

gerichtet sind, also einen Anspruch auf Prognosewert für zukünftige Leistungen enthalten. So soll etwa ein Sprachzertifikat nicht nur eine bestimmte sprachliche Kompetenz zu einem bestimmten Zeitpunkt dokumentieren, sondern auch eine gewisse Sicherheit darüber vermitteln, dass diese Sprachkompetenz zu einem späteren Zeitpunkt einsetz- und abrufbar ist (Prognosewert).

Die Funktion von Zertifikaten wird in vier Kontexten wirksam: bei denjenigen, die ein Zertifikat erwerben; bei denjenigen, welche sich für die zertifizierte Kompetenz interessieren; für die zertifizierende Instanz selbst; und schließlich für die Gesellschaft oder einzelne gesellschaftliche Gruppierungen (vgl. Moser 2003, S. 41 f.).

Im Einzelnen:

Zertifikate bestätigen zunächst eine Lernleistung, einen Lernerfolg, sie reduzieren von daher die Ungewissheit darüber, wo man selbst steht. Diese „Ungewissheitsreduktion“ liegt auch darin, dass Zertifikate eine Vergleichbarkeit mit anderen Personen herstellen, eine gewisse Standardisierung der Lernleistung und der Kompetenz. Zertifikate haben auch oft die Wirkung, zum Lernen anzureizen, da sich über die mit ihnen verbundenen Berechtigungen weitere Motivationen ergeben, die über den konkreten Lerninhalt hinaus reichen. Mit Zertifikaten werden Beurteilungen ausgesprochen, welche für Personen und ihr Selbstwertgefühl wichtig sind. Sie haben aber auch eine Disziplinierungsfunktion, und mit der Drohung, das Zertifikat nicht erwerben zu können, kann auch Leistungsdruck erzeugt werden. Schließlich können Zertifikate auch zur Identitätsstiftung beitragen, indem man zu einer bestimmten Statusgruppe gehört, welche über dieses Zertifikat verfügt (insbesondere gültig bei Abschlüssen). Zudem ermöglichen Zertifikate dem Individuum, sich innerhalb bestimmter Lernangebote und Lernanforderungen zu orientieren, sie steuern gewissermaßen die Gewichtung der Lernziele. Und schließlich, damit ist bereits der nächste Funktionskontext angesprochen, geben diese Dokumente die Grundlage ab für eine Allokation des Zertifikatsträgers auf dem Arbeitsmarkt oder in gesellschaftlichen Positionen.

Mittels der Zertifikate werden abnehmende Instanzen (Betriebe, Organisationen, Verbände, weiterführende Bildungseinrichtungen) darüber informiert, was es mit der Kompetenz der Person auf sich hat, die auszuwählen (zu selektieren) ist. Dabei sind abnehmende Institutionen in der Regel weniger daran interessiert, welche Leistungen dokumentiert sind, sondern mehr daran, welche künftigen Leistungen aufgrund der Zertifikate prognostizierbar sind. Zertifikate gelten als Indiz dafür, dass eine bestimmte kompetenzbasierte Produktivität vorliegt. Es ist allerdings in der Regel unsicher, ob der Prognosewert der Zertifikate tatsächlich begründet ist, zumal dann, wenn man sich an der Differenzierung innerhalb des Zertifikats orientiert (also etwa an unterschiedlichen Noten); Betriebe sind daher vielfach dazu übergegangen, sich weniger auf vorgelegte Zertifikate zu stützen als mittels eigener „Assessment-Verfahren“ prognoserelevante Leistungstests vorzunehmen. Anders als in anderen europäischen Ländern sind solche „Aufnahmeverfahren“ innerhalb des Bildungssystems in der Regel nicht vorgesehen,

dort fungieren die Zertifikate als Berechtigungsdokumente mit „Optionsfunktion“: Die Inhaber der Zertifikate haben einen Anspruch auf Zulassung zu weiteren Bildungsgängen oder beruflichen Laufbahnen.

Mit dem Recht, Zertifikate vergeben zu dürfen, wird die berechtigte Institution bestätigt und teilweise aufgewertet. Vielfach entspricht das Recht, Zertifikate zu vergeben, auch einer Monopolfunktion. Dies gilt um so mehr, wenn das zu vergebende Zertifikat ein „Alleinstellungsmerkmal“ der jeweiligen Institution ist; der Nachteil dabei ist allerdings, dass die Anerkennung und Durchsetzung des Zertifikats oft außerhalb der Grenzen der vergebenden Instanz unter Umständen geringe Geltung besitzt. Hier haben ordnungspolitische Funktionen (wie etwa staatliche Anerkennung eines Zertifikats) eine monopolstützende Funktion, die sich wiederum vor allem über die Qualität des Zertifikats legitimiert. Mit dem Recht und der Praxis der Vergabe von Zertifikaten üben Institutionen auch in gewisser Weise eine Herrschaftsfunktion aus, indem sie einen Ausleseprozess steuern und den Zugang zu bestimmten Berufs- und Tätigkeitsfeldern über die eigene Institution lenken.

Im gesellschaftlichen Kontext erfüllen Zertifikate und insbesondere Abschlüsse zunächst und zuallererst eine Selektionsfunktion; das Recht auf und die Zuweisung von Zertifikaten definiert die Auswahl von Personen innerhalb des Bildungssystems, aber auch (in begrenztem Umfang) in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Darüber hinaus haben Zertifikate gesellschaftlich eine ordnungsstiftende und standardsetzende Funktion. Zertifikate stellen eine Form von Übersichtlichkeit und Stabilität in der Gesellschaft her, insofern sie definiert, transparent und verbindlich sind. „Wenn also gewisse Zertifikate ganz bestimmte Optionen eröffnen oder verbieten, dann muss es – so erhoffen sich manche – hierüber keine weiterführenden Auseinandersetzungen mehr geben“ (Moser 2003, S. 43).

Insgesamt geben Zertifikate allen, die daran interessiert sind, Auskunft darüber, dass ihre Träger

- benennbare und nachvollziehbare Lerninhalte bearbeitet haben,
- durch Noten oder ähnliche Klassifikationssysteme nachgewiesene Lernerfolge erzielt haben,
- sich über eine bestimmte Zeit Lernanforderungen gestellt haben,
- bei bestimmten Personen und Institutionen Prüfungen abgelegt haben und
- dabei einen definierten Kontext des Lernens gesucht haben (vgl. Faulstich 1997, S. 173).

Die Zertifikate haben von daher eine strukturierende Funktion im Bildungsbereich, die um so wichtiger wird, je offener und flexibler, modularisierter und differenzierter der Bildungsbereich wird. Dies gilt für die Weiterbildung schon immer, in den letzten Jahren jedoch vermehrt. Die strukturierende Kraft der Zertifikate wird dort noch zusätzlich differenziert und kompliziert, in dem nur bestimmte Zertifikatskombinationen ei-

nen angestrebten Funktionsgehalt erfüllen. Dies gilt etwa für die Hochschulzugangsberechtigung ohne das generell gültige „Abitur“, wie sie in den meisten deutschen Bundesländern mittlerweile geregelt ist. Hier gelten jeweils unterschiedliche Kombinationen von Berufstätigkeit, beruflicher Qualifizierung, Eingangsprüfung und Vorlage von Zertifikaten.

3. Regelungsbereiche von Zertifikaten

Hinsichtlich der Regelungen von Prüfungen und Zertifikaten der Weiterbildung besteht in der Bundesrepublik Deutschland eine große Heterogenität. Von einer Vereinheitlichung der Abschlussregelungen, die eine Vergleichbarkeit und somit auch eine Aufwertung der Weiterbildungs-Zertifikate bewirken würde, ist man noch weit entfernt. So können nicht nur unterschiedliche Stellen (Handelskammern, Bundesministerium für Bildung und Forschung) zu dem gleichen Fortbildungstyp (z. B. Industriemaster) Regelungen erlassen, es können auch für ein- und dieselbe Fortbildung (z. B. Bankfachwirt) parallel eine große Anzahl an rechtlichen Regelungen existieren. Für die Fortbildung zum Bankfachwirt etwa gab es im September 2000 alleine 47 Regelungen einzelner Industrie- und Handelskammern. Für die Interessenten, die sich durch eine Fortbildung gezielt weiterqualifizieren möchten und deshalb im voraus den Wert des damit verbundenen Zertifikats abzuschätzen versuchen, bringt diese Vielfalt und Uneinheitlichkeit große Probleme mit sich.

Die Uneinheitlichkeit in der rechtlichen Definition dessen, was ein Zertifikat ausmacht, kann auf unterschiedlichsten Ebenen liegen. Es betrifft jeweils die Aspekte, die in den rechtlichen Bestimmungen zu den Zertifikaten festgelegt sind; sie können unterschiedlich ausgeprägt oder auch gar nicht festgelegt sein. Im Folgenden werden diese Regelungsbereiche bei Zertifikaten vorgestellt und beispielhaft erläutert (3.1), sodann noch einige Aussagen zur Durchsetzung und „Marktrelevanz“ von Zertifikaten der Weiterbildung gemacht (3.2).

3.1 Regelungsfelder von Zertifikaten

In den bestehenden Gesetzen, Rechts- und Durchführungsverordnungen sind insbesondere folgende Aspekte geregelt:

Zum Geltungsbereich werden dann Aussagen gemacht, wenn ein Zertifikat eine staatliche Anerkennung und Rechtsgrundlage hat. Dies gilt etwa im Bereich der Ausbildereignungsverordnung (AEVO), die bundesweit bereichsübergreifend gilt, oder der nachzuholenden allgemein bildenden Abschlüsse im „zweiten Bildungsweg“, die jeweils landesspezifisch Gültigkeit haben. In der Ausbildereignungsverordnung heißt es zum Geltungsbereich etwa in § 1: „Ausbilder in Gewerbebetrieben, im Bergwesen, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft und im öffentlichen Dienst haben für die Ausbildung in nach dem Berufsbildungsgesetz geregelten Ausbildungsberufen

den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse gem. den §§ 2 – 6 nachzuweisen.“

Der Geltungsbereich ist auch angesprochen in den Landesgesetzen zur Weiterbildung, sofern sich diese mit Zertifikaten und Prüfungen befassen. Im „Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung“ des Freistaates Bayern heißt es dazu in Art. 17 „Zertifikate und Prüfungen“:

„(1) Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung können Zertifikate als Nachweis des Abschlusses eines Ausbildungsganges erteilen.

(2) Das Staatsministerium für Unterricht und Kultur erarbeitet hierfür nach Anhörung des Landesbeirats Empfehlungen.

(3) Es kann bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen eine staatliche Anerkennung von Zertifikaten aussprechen.

(4) Soweit Einrichtungen der Erwachsenenbildung in ihren Ausbildungsgängen die allgemein geltenden Voraussetzungen für Abschlüsse nach dem Schulrecht erfüllen, sind deren Teilnehmer zu den entsprechenden schulrechtlichen Abschlussprüfungen zuzulassen.

(5) Nach anderen Bestimmungen notwendige Anerkennungen sowie bundesrechtliche Regelungen werden hierdurch nicht berührt.“

Nicht in allen Fällen wird der Geltungsbereich explizit genannt, sondern er ergibt sich implizit durch die zertifikatsvergebende Institution bzw. den Beschäftigungsbereich derjenigen, welche ein Zertifikat erwerben. Dies gilt etwa in allen „innerorganisatorischen“ Bereichen, in denen Weiterbildungszertifikate existieren – so etwa bei der Bundeswehr, der Polizei, Beamtenlaufbahnen etc.

Den weitestgehenden Geltungsbereich in Deutschland für Weiterbildungs-Zertifikate haben das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung. Beide erfüllen gewissermaßen eine bundesweite Rahmenregelung, innerhalb derer dann regionale und sektorale Bestimmungen für Zertifikate getroffen werden können. Der Wortlaut des Berufsbildungsgesetzes in § 46 (mit ihm beginnt der sechste Abschnitt „berufliche Fortbildung, berufliche Umschulung“) lautet:

„(1) Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch berufliche Fortbildung erworben worden sind, kann die zuständige Stelle Prüfungen durchführen; sie müssen den besonderen Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen. Die zuständige Stelle regelt den Inhalt, das Ziel, die Anforderungen, das Verfahren dieser Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen und errichtet Prüfungsausschüsse ...

(2) Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche berufliche Fortbildung sowie zu ihrer Anpassung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung kann der Bundesminister für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit oder dem sonst zu-

ständigen Fachminister nach Anhören des Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, den Inhalt, das Ziel, die Prüfungsanforderungen, das Prüfungsverfahren sowie die Zulassungsvoraussetzungen und die Bezeichnung des Abschlusses bestimmen. In der Rechtsverordnung kann ferner vorgesehen werden, dass die berufliche Fortbildung durch Fernunterricht vermittelt wird. Dabei kann bestimmt werden, dass nur solche Fernlehrgänge verwendet werden dürfen, die nach § 12 Abs. 1 des Fernunterrichtsschutzgesetzes zugelassen oder nach § 15 Abs. 1 des Fernunterrichtsschutzgesetzes als geeignet anerkannt worden sind.“

Immer dann, wenn Regelungen zu Zertifikaten erlassen werden, enthalten diese auch Aussagen zur Qualifikation. Dabei können die Aussagen differenziert oder allgemein, konkret oder abstrakt sein. Eine allgemeine Definition des Qualifikationsnachweises enthält etwa die Rechtsvorschrift für die Fortbildungsprüfung zum anerkannten Abschluss „Technischer Betriebswirt IHK/Technische Betriebswirtin IHK“; dort heißt es in § 1 „Ziel der Prüfungen und Bezeichnung des Abschlusses“:

„(1) Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch die berufliche Weiterbildung zum Technischen Betriebswirt/zur Technischen Betriebswirtin erworben worden sind, kann die Industrie- und Handelskammer Prüfungen nach den §§ 3 – 9 durchführen.

(2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer ein vertieftes und erweitertes betriebswirtschaftliches Fachwissen erworben hat, das ihn neben seinen technischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen befähigt, als betriebliche Führungskraft Aufgaben an der Schnittstelle des technischen und kaufmännischen Funktionsbereichs zu übernehmen.“

Wesentlich differenzierter dagegen die besondere Rechtsvorschrift für die Fortbildungsprüfung zum/zur „Floristmeister/Floristmeisterin“; dort heißt es in § 1 („Ziel der Prüfung“) unter Abs. 2:

„(2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen hat, folgende Aufgaben eines Floristmeisters/einer Floristmeisterin als Fach- und Führungskraft in seinem/ihrem Aufgabenbereich wahrzunehmen:

1. Disponieren, Einkaufen, Verwalten und Einsetzen von Waren; Beachten von Qualitätsanforderungen und einschlägiger Rechtsvorschriften; Veranlassen der sachgerechten Lagerung von Waren, Materialien und Hilfsmitteln; Überprüfen des Bestandes und der Warenausgabe; Veranlassen der Instandhaltung von Einrichtungen, Maschinen und Geräten.
2. Durchführen von Kostenrechnungen und Preiskalkulation; Überwachen der Kostenentwicklung sowie der Arbeitsleistung; Sicherstellen der Kontrollen ein- und

ausgehender Erzeugnisse, Waren und Materialien hinsichtlich ihrer Quantität und Qualität; Beeinflussen des Personal- und Materialeinsatzes zur Gewährleistung eines störungsfreien, termingerechten und wirtschaftlichen Arbeitens; Hinwirken auf eine reibungslose Zusammenarbeit im Betriebsablauf; Zusammenarbeit mit anderen Betriebsteilen; Beraten von Kunden; Führen von Verkaufsgesprächen.

3. Selbstständiges Ausführen von Arbeiten sowie Übertragen von Aufgaben unter Berücksichtigung technischer, wirtschaftlicher und sozialer Aspekte auf die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Eignung; Einarbeiten, Motivieren und Anleiten der Mitarbeiter; berufliche Bildung der Mitarbeiter; Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und dem Betriebsrat.
4. Durchführen der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung in Abstimmung mit den mit der Arbeitssicherheit befassten Stellen und Personen innerhalb und außerhalb des Betriebes; Erkennen der betriebsbedingten Umweltbelastungen und Beachten der Umweltschutzbestimmungen.“

Auch die bundesweit gültige Ausbilder-Eignungsverordnung ist in der Definition des zu erwerbenden Kompetenzprofils bei Vergabe des Zertifikats sehr differenziert; dort werden als eignungsrelevante Qualifikationen angegeben: Allgemeine Grundlagen betrieblicher Ausbildung, Planung der Ausbildung, Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden, Ausbildung am Arbeitsplatz, Förderung des Lernprozesses, Ausbildung in der Gruppe, Beendigung der Ausbildung – mit jeweiliger Ausdifferenzierung.

Bei den Zugangsvoraussetzungen können die Regelungen für Zertifikate in zwei Richtungen formuliert sein: zum einen in Richtung auf die Person, welche ein Zertifikat erwerben will, zum anderen in Richtung auf die curricularen Lernprozesse, die vor Eintritt in eine Zertifikatsprüfung absolviert sein müssen.

Beispiel für die Zulassungsvoraussetzungen ist der Technische Betriebswirt IHK/Technische Betriebswirtin IHK, wonach in § 2 („Zulassungsvoraussetzungen“) geregelt ist, dass zuzulassen sei, wer

- „1. eine mit Erfolg abgelegte Prüfung zum Industriemeister oder eine vergleichbare technische Meisterprüfung oder
2. eine mit Erfolg abgelegte staatlich anerkannte Prüfung zum Techniker oder zum Ingenieur mit wenigstens zweijähriger einschlägiger beruflicher Praxis nachweist.“
(Vielfach sind diese personenbezogenen Zulassungsvoraussetzungen jedoch auch mit Sonderklauseln versehen wie in diesem Beispiel unter § 2, Abs. 2: „Abweichend von Abs. 1 kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass Erkenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“)

Die Zugangsvoraussetzungen, welche weniger in der Person als vielmehr in einer bestimmten Abfolge von weiterbildungsqualifizierenden „Modulen“ liegt, sind besonders ausgeprägt in den Bestimmungen der beamtenmäßigen Laufbahnen, in denen nicht nur das Vorliegen bestimmter Abschlüsse, sondern auch jeweils eine Zeit definiert sind, die zwischen den aufeinander aufbauenden Abschlüssen liegen muss.

Die Prüfungsverfahren dienen in der Regel dazu, das erworbene Zertifikat in seiner Qualität sicherzustellen und gegenüber den geprüften sowie den Abnehmern zu legitimieren. Das Prüfungsverfahren muss in der Regel standardisiert, transparent, verbindlich und überprüfbar sein. In den Bestimmungen, welche das Prüfungsverfahren beschreiben, sind in der Regel zwei Blöcke festgelegt: zum einen, was vor der eigentlichen Prüfung zu erfolgen hat, zum anderen, wie die eigentliche Prüfung abläuft.

In den Bestimmungen zu den Fragen, die vor der Prüfung zu klären sind, sind festgelegt:

- der Termin und die Art der Terminfestsetzung;
- die örtliche Zuständigkeit;
- das Anmeldeverfahren;
- Kriterien und Verfahren der Entscheidung über die Zulassung;
- Festsetzung von Höhe und Zahlweise der Gebühren.

Bezüglich der Durchführung der eigentlichen Prüfung werden folgende Aspekte in der Regel festgelegt:

- Beschreibung und Festlegung des Prüfungsgegenstandes;
- Gliederung und Ablauf der Prüfung;
- Aufgaben für den Prüfling, Anteile theoretischer, praktischer, mündlicher Prüfung;
- Öffentlichkeit, Anwesenheit Externer;
- Aufsicht, Leitung und Rolle der Prüfenden;
- Täuschung und Verfahren bei Täuschungsversuchen;
- Rücktritt, Nichtteilnahme und Verfahren;
- Nicht-Bestehen und Möglichkeiten;
- Wiederholungsprüfungen;
- Rechtsbehelf;
- im Zusammenhang mit der Prüfung verfügbare und ausgehändigte Unterlagen.

Die gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen auf dem Ordnungswege, welche Zertifikate betreffen, enthalten in der Regel genaue Aussagen zu der Frage, welche Institutionen prüfungsberechtigt sind und welche Prüfungsgremien für die Prüfungen einzurichten sind. So legen etwa die Weiterbildungsgesetze und die Schulgesetze der Länder fest, welche Einrichtungen und welche Personen unter welchen Bedingungen allgemeine Schulabschlüsse bei Erwachsenen prüfen dürfen. Oder die zuständigen Stellen nach § 46 Berufsbildungsgesetz errichten Prüfungsgremien („Prüfungsausschüsse“), welche sich ihrerseits eigene Prüfungsordnungen geben.

In der Regel legt der Gesetzgeber hinsichtlich Institutionen und Prüfungsgremien folgende Punkte fest:

- Berechtigung der Institution, Prüfungen abzunehmen;
- Zusammensetzung der Prüfungsgremien(-ausschüsse);
- Berufbarkeit und Berufungsverfahren für Gremienmitglieder (z. B. Ausschluss von Befangenheit etc.);
- Vorsitz und Rollenverteilung im Gremium;
- Beschlussfähigkeit, Beschlussverfahren;
- Geschäftsführung, Protokollführung;
- Verschwiegenheit;
- Erlass einer Prüfungsordnung mit Geschäftsordnung für das Gremium.

In der Regel werden auch Festlegungen dazu getroffen, in welcher Weise die Zertifikate und Zeugnisse, welche auf der Grundlage der Prüfungen vergeben werden, zu gestalten sind. In der Ausbildereignungsverordnung heißt es dazu etwa:

„§ 5 Zeugnis

Über die bestandene Prüfung ist dem Prüfungsteilnehmer ein Zeugnis auszustellen, aus dem hervorgeht, dass er die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nach dieser Verordnung durch die Prüfungsleistungen gem. § 3 Abs. 2 nachgewiesen hat.“

In der Regel enthalten die Zeugnisse/Zertifikate, die in diesem Kontext entstehen, folgende Merkmale:

- das festgestellte Endergebnis,
- differenzierte Bewertungen zu einzelnen Fächern,
- Bekanntgabe und Geltungsverfahren,
- Prüfer und Prüfungsinstanz,
- Zeugnisse und Zeugnisform.

3.2 Anerkennung von Zertifikaten

Man muss feststellen, dass die Entwicklung von Zertifikaten in der Weiterbildung erst in den Anfängen steckt. Entsprechend heterogen sind Zertifikate, entsprechend wenig vergleichbar ihre Aussagekraft und ihre Gültigkeit. Auch sind übergreifende Qualitätsmerkmale für das Ausstellen von Zertifikaten in der Weiterbildung noch in weiter Ferne. Hier liegen im Kontext des lebenslangen Lernens und künftiger bildungspolitischer Konzepte große Aufgaben.

Es ist dabei aber auch in Rechnung zu stellen, dass Zertifikate der Weiterbildung einen anderen Wert und Zuschnitt haben als Zeugnisse und Zertifikate etwa der Berufsausbildung, der allgemeinbildenden Schulen und der Hochschulen. Zertifikate der Weiterbildung schließen in der Regel weniger versäulte und curricular durchstrukturierte Bildungsgänge ab, bestätigen eher kürzerfristige und flexiblere Lernleistungen als das Absolvieren langjähriger Lernprogramme. Zertifikate der Weiterbildung kommen eher

ergänzend zu konstitutiven Abschlüssen und Zertifikaten hinzu, die im Bereich von Berufsbildung, Hochschulbildung und allgemeinbildendem Schulwesen erbracht wurden. Sie unterliegen auch anderen Prüf- und Bewertungskriterien als diese.

Der Stellenwert von Weiterbildungs-Zertifikaten für Arbeitsmarkt und Berufskarriere hängt stark von Bekanntheit und Reichweite der Zertifikate selbst ab. Diese wiederum wird bestimmt von der Art der Weiterbildungsträger, ihrem Image im Nachfragebereich und der regionalen bzw. sektoralen Ausdehnung ihrer Infrastruktur. So haben etwa Träger mit bundesweiter Infrastruktur wie viele Bildungswerke z. B. der Gewerkschaften, der Wohlfahrtsverbände, von Wirtschaftsbranchen usw. hier große Vorteile gegenüber nur regional tätigen Anbietern. Abgesehen von den wenigen Ausnahmen, in denen Zertifikate der Weiterbildung staatlich anerkannt und damit in Laufbahnen und Arbeitsmarktprozessen unstrittig vorweisbar sind, sind Zertifikate davon abhängig, wie weit sie sich auf dem Markt durchsetzen. Dabei spielt etwa die Kooperation des zertifikatsvergebenden Trägers mit einem bestimmten Nachfrage- und Beschäftigungsfeld eine große Rolle. Dies gilt etwa für Zweck- und Fachverbände, die eng mit den sektoral tätigen branchenspezifischen Bildungswerken der Wirtschaft zusammenarbeiten, bei den Verwaltungsakademien für den öffentlichen Dienst oder bei den Bildungswerken der Wohlfahrtsverbände für die Arbeit in denselben. In diesen Fällen wird der zertifikatsvergebende Weiterbildungsträger direkt von den Nachfragern seiner Zertifikate getragen.

Für private bzw. kommerzielle Träger dagegen, die ihre Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt nach eigenen Vorstellungen konzipieren, gilt dies nicht. Sie müssen häufig, um gegenüber den Nachfragern die Arbeitsmarktrelevanz ihrer Zertifikate demonstrieren zu können, auf die Anerkennung durch die Arbeitsverwaltung oder die Orientierung an öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen hinweisen. Hier wiederum sind Kammern als wirtschaftsnahe Anbieter und „zuständige Stellen“ (d. h. staatlich anerkannte Prüfungsinstanzen) in einer besonders günstigen Position.

Der Stellenwert von einzelnen Zertifikaten kann sich wesentlich dadurch erhöhen, dass sie Teil eines Zertifikatssystems sind, wie dies z. B. bei den Berufsbildungspässen der Fall ist und bei dem angestrebten deutschen Bildungspass vorgesehen ist. Solche Zertifikatssysteme erlauben den schrittweisen Erwerb von Qualifikationen und überzeugen zudem durch ihr Gesamtkonzept. Allerdings spielt die Akzeptanz der Zertifikate insbesondere auch mit Blick auf die geforderte Leistung, es zu erwerben, eine bedeutsame Rolle. So werden beispielsweise selbst die international bekannten Sprachzertifikate des Deutschen Volkshochschulverbandes nicht in allen Bereichen der Wirtschaft in gleichem Umfang akzeptiert (vgl. Alt u. a. 1993).

Ein wesentlicher Aspekt dafür, dass Zertifikate wirksam sind, ist nicht nur ihre Nähe zu definierten Tätigkeitsfeldern, sondern auch ihre Transparenz und ihr Marketing. Da jeder Weiterbildungsanbieter Zertifikate erteilen kann, besteht bereits jetzt ein unübersichtliches Angebot an Zertifikaten, deren Qualität und Verwertbarkeit schwer einge-

schätzt werden kann. Selbst im Teilbereich der abschlussbezogenen kaufmännischen Weiterbildung, der eine lange Tradition hat, wurde noch vor zehn Jahren eine erhebliche Intransparenz und Inkompatibilität festgestellt. Gerade auch mit Blick auf die europäische Einigung und eine Standardisierung und Qualitätssicherung im Weiterbildungsbereich wird perspektivisch eine Regulierung und ordnungspolitische Durchdringung des Zertifikatswesens in der Weiterbildung nicht ausbleiben. Dies kann und wird unter Einschluss derjenigen Zertifikate und Nachweise erfolgen, welche auch non-formales und informelles Lernen bestätigen.

4. Rechtsgrundlagen von Zertifikaten

Die Vielfältigkeit von Zertifikaten und Abschlüssen in der Weiterbildung spiegelt sich auch in ihren rechtlichen Grundlagen. Es ist derzeit nicht einmal immer möglich, den unterschiedlichen Recht setzenden Instanzen eindeutig bestimmte Weiterbildungsbereiche zuzuordnen. So werden beispielsweise Verordnungen zu bestimmten beruflichen Fortbildungszertifikaten zum einen von Kammern erlassen, zum anderen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft; die Kammerregelungen haben dann jeweils nur eine regionale Gültigkeit, während diejenigen der Bundesressorts bundesweit Vorgaben machen.

Die Rechtssysteme, innerhalb derer Abschlüsse und Zertifikate geregelt sind, liegen auf unterschiedlichen Ebenen – Europa, Bundesrepublik, Bundesländer, sektorale Bestimmungen. Die Ebene, auf welcher die Rechtsbestimmungen liegen, definieren in der Regel die Konkretion sowie den Geltungsbereich. Allgemein kann man sagen: Je größer die regionale oder sektorale Gültigkeit, desto geringer die Konkretion.

In der Europäischen Union sind vor allem Fragen der Anerkennung und Prüfung von Zertifikaten relevant. So trifft der Artikel 47 des Vertrags der Europäischen Gemeinschaft die Aussage, dass für die gegenseitige Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen Befähigungsnachweisen Richtlinien vom Europäischen Rat erlassen werden sollen. Die akademische Anerkennung von Diplomen, die dem Inhaber derselben in allen Staaten der Europäischen Union die gleichen Möglichkeiten bietet, fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten. Bei der Anerkennung für berufliche Zwecke ist zwischen den reglementierten und den nicht reglementierten Berufen und Qualifikationen zu unterscheiden. Als reglementiert wird ein Beruf dann bezeichnet, wenn der Besitz seines Abschlusses oder einer bestimmten nachgewiesenen Qualifikation rechtlich notwendig ist, um den betreffenden Beruf überhaupt ausüben zu können. Zur Anerkennung von Zertifikaten in solchen reglementierten Berufen gibt es vier Richtlinien (89/48/EWG; 92/51/EWG; 99/42/EG; 2001/19/EG). Für alle anderen Fälle, die nicht von diesen Richtlinien betroffen sind, gilt der Grundsatz, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtet sind, die jeweils erworbene Qualifikation hinreichend zu berücksichtigen und auf ihre Gleichwertigkeit hin zu überprüfen.

Auf nationaler Ebene, im Bundesrecht der Bundesrepublik Deutschland, gibt es keine rechtlichen Regelungen zur allgemeinen und nichtberuflichen Weiterbildung, was Abschlüsse und Zertifikate betrifft. Zu den berufsbezogenen Zertifikaten und Abschlüssen bestehen Regelungen unterschiedlicher Reichweite zu:

- beruflichen Fortbildungsabschlüssen,
- Fortbildungen in IT-Berufen,
- Weiterbildung im Gesundheits- und Pflegewesen,
- Meisterprüfungen,
- Ausbildereignungs-Prüfungen,
- Fernunterricht,
- Weiterbildung von Beamten und Soldaten,
- wissenschaftlicher Weiterbildung und
- Weiterbildungsförderung im Sozialgesetzbuch III.

Generell hat der Bund die Kompetenz, Prüfungsregelungen für die berufliche Weiterbildung festzulegen; im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung, den beiden wichtigen einschlägigen Gesetzen, ist jedoch nur eine „subsidiäre“ Vorgehensweise des Bundes vorgesehen. De facto heißt das, dass in der Regel die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Ärztekammern etc.) entsprechende Prüfungen und Prüfungsordnungen festlegen. Daher ist die Regelung der beruflichen Fortbildung durch den Bund die Ausnahme. So stehen derzeit etwa zweitausendsechshundert Fortbildungsregelungen der „zuständigen Stellen“ nur etwa vierhundertfünfzig des Bundes gegenüber. Allerdings: Neben dem Prinzip der Subsidiarität gilt auch der Grundsatz der „Präklusion“, der besagt, dass, sobald der Bund eine Fortbildungsordnung erlassen hat, die Gültigkeit der entsprechenden Fortbildungsordnungen der zuständigen Stellen endet.

Die Verästelungen der Zuständigkeiten und Regelungsdichte im Bereich von einzelnen Berufsfeldern wie etwa dem Gesundheits- und Pflegewesen, den IT-Berufen sowie sogar auch den Meisterprüfungen sind vielfältig. Teilweise liegen bundeseinheitliche Rahmenrichtlinien vor, teilweise kooperieren Bundesländer und Kammerbereiche bei der Festlegung von Regelungen (vgl. Nuissl/Conein 2003).

Ein klareres Bild ergibt sich bei der Ausbildereignungsverordnung, die bundesweit festlegt, unter welchen Bedingungen Ausbilder im beruflichen Bereich tätig werden können. Die bestehende Ausbildereignungsverordnung (AEVO) wurde ab August 2003 im Zuge der Agenda 2010 für zunächst fünf Jahre ausgesetzt, um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen; es wird gehofft, dass insbesondere kleinere Betriebe eher Lehrstellen anbieten, die keine Beschäftigten mit Zertifikaten nach AEVO-Lehrgängen haben.

Eine besondere Rolle spielt auch das Fernunterrichtsschutzgesetz, das als ein „Verbraucherschutzgesetz“ schon vor dreißig Jahren neue Maßstäbe im Bildungsbereich setzte. Es regelt nicht nur die Bedingungen von Verkauf und Anerkennung von Fernun-

terrichtsaktivitäten, sondern legt auch Grundlinien der Prüfungen im Rahmen von Fernunterricht fest.

Die Bundesländer sind insofern mit Zertifikaten und Abschlüssen befasst, als sie in den Weiterbildungsgesetzen, den jeweiligen Hochschulgesetzen und den Bestimmungen für den zweiten Bildungsweg entsprechende Aussagen machen. In den Weiterbildungsgesetzen sind Regelungen nicht generell zu finden und – wenn vorhanden – nur sehr grundsätzlicher Art. Dies gilt auch für die Hochschulgesetze der Länder und betrifft dort vor allem postgraduale Studiengänge, deren genauere Regelungen den universitären Verordnungen zugewiesen werden. Anders sieht es aus mit den Bestimmungen zum zweiten Bildungsweg, die von der Regelungsdichte sehr eng an den Schulgesetzen der Länder liegen.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass es im beruflichen Bereich vor allem die Kammern sind, die wichtige Grundlagen für Abschlüsse und Zertifikate im berufsbildenden Bereich legen. Sie erlassen in der Regel sehr konkrete Vorschriften, die in der Regelungsdichte nahezu alle Aspekte abdecken, die von Zertifikatsregelungen betroffen sind. Allerdings: Die Vorschriften, welche die Kammern für Zertifikate und Abschlüsse erlassen, sind in der Regel sektoral und regional begrenzt und untereinander, also zwischen den Kammerbereichen, nicht notwendig harmonisiert oder kompatibel.

Für Absolventen von Zertifikaten und Abschlüssen in der Weiterbildung ist dies alles mit Sicherheit unbefriedigend. Es ist auch unbefriedigend unter bildungspolitischen Aspekten, die Regelungen wie Transparenz, Durchlässigkeit und Kohärenz in den Vordergrund stellen. Aus bildungspolitischer wie auch aus bildungswissenschaftlicher Sicht ist es in absehbarer Zukunft unerlässlich, den Bereich der Zertifikate zu ordnen, zu erweitern und auf durchlässige, transparente und verlässliche Grundlagen zu stellen.

Literatur

- Alt, C./Sauter, E./Tillmann, H. (1993): Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Strukturen und Entwicklungen. Berlin/Bremen
- Bartz, R. (1991): Weiterbildung an den Hochschulen. In: Grundlagen der Weiterbildung. Praxishilfen. Neuwied
- Bretschneider, M./Preißer, R. (2003): Perspektiven und Probleme der Einführung von Weiterbildungspässen in Deutschland. In: DIE-Zeitschrift, H. 3, S. 46-47
- DIE-Zeitschrift 1996, H. 4, Ende der Freiwilligkeit!?
- DIE-Zeitschrift 1998, H. 4, Lernnachweise
- Faulstich, P./Vespermann, P. (2001): Zertifikate in der Weiterbildung – Ergebnisse aus drei empirischen Explorationen. Berlin
- Faulstich, P. (1993): Kompetenz – Zertifikate – Indikatoren. In: Frauke, I. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Theorie und Praxis. Hamburg
- Fischer Callus, M. (1998): Prüfungssysteme im Vergleich. In: Das Forum, H. 1
- Gutschow, K. (2003): Erfassen, Beurteilen und Zertifizieren non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen in Frankreich: Die Rolle des „Bilan de Compétence“. In:

- Straka, G. A. (Hrsg.): Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Münster, S. 127-139
- Heidemann, W./Kruse, W. (1999): Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen. VALID Leonardo-Projekt. Düsseldorf
- Jansen, R./Stoß, F. (1992): Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Berlin
- Jetner, S./Tillmann, H. (1998): Die Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen – Ordnungsnachweis und Entwicklungstendenzen. In: BIBB Heft 33
- Käpplinger, B. (2003): Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/kaepplinger03_01.pdf
- Kuhlenkamp, D. (1997): Weiterbildungsgesetze als Garanten von Weiterbildungschancen? In: Nuissl, E./Schiersmann, C./Siebert, H. (Hrsg.): Pluralisierung des Lehrens und Lernens. Bad Heilbrunn
- Massow, M. (1996): Der Weiterbildungsatlas. Düsseldorf
- Merrill, B./Hill, S. (1998): APEL, Access and Learning – A UK Perspective. In DIE Zeitschrift, H. 4, S. 21-23
- Moser, K. (2003): Diagnostik beruflicher Kompetenzen. In: Straka, G. A. (Hrsg.): Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Münster, S. 41-55
- Münch, J./Henzelmann, T. (1994): Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin
- Nuissl, E./Conein, S. (2003): Zertifikate und Abschlüsse in der Weiterbildung. In: Krug, P./Nuissl, E. (Hrsg.): Praxishandbuch Recht der Weiterbildung. Loseblatt-Sammlung. Neuwied
- Oehler, C. (1980): Geschichte und Begründung des Berechtigungswesens. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2, S. 123-128
- Rosenstiel, L. v./Erpenbeck, J. (2002): Handbuch der Kompetenzmessung. Stuttgart
- Straka, G. A. (2003) (Hrsg.): Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Münster
- Tietgens, H. (1992): Zertifikate als Lernhilfen und Leistungsnachweise. In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 3, S. 40-44
- Vennemann, M. (1997): Berufliche Weiterbildung durch Fernunterricht – Ordnungstätigkeiten in einem privaten Sektor. In: Kreklau, C./Sieggers, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Köln, S. 102
- Weiß, R. (1999): Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. Münster