

Marcus Reinecke

Abschlussbericht:
Auswertung von Experteninterviews im Rahmen
des DIE-Verbundprojektes „Transparenz und Ak-
zeptanz berufsrelevanter Kompetenzen“ (TAK)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Juli 2003

Marcus Reinecke, Abschlussbericht: Auswertung von Experteninterviews im Rahmen des DIE-Verbundprojektes „Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen“ (TAK). Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/reinecke03_01.pdf
Dokument aus dem InternetService Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Abschlussbericht:

**Auswertung von Experteninterviews im Rahmen
des DIE-Verbundprojektes „Transparenz und Ak-
zeptanz berufsrelevanter Kompetenzen“ (TAK)**

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Ergebnisse aus den Experteninterviews im Überblick	5
2.1 Die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen	5
2.2 Die begriffliche Dimension: Definition von informell, Kompetenz, Qualifikation, Schlüsselqualifikation	6
2.3 Ausdifferenzierung in verschiedene Kompetenzkategorien	8
2.4 Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Zertifizierung von Kompetenzen (auch informell erworbene)	8
2.5 Interessenslagen und Erwartungshaltungen der verschiedenen gesellschaftlich relevanten Gruppen	9
2.6 Die Relevanz der Unterscheidung in verschiedene Zielgruppen	10
2.7 Auswirkungen verschiedener Methoden und Verfahren. Die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung	11
2.8 Welche Institutionen besitzen genug Kompetenz und Akzeptanz, um eine Zertifizierung informeller Kompetenzen durchzuführen?	12
2.9 Förderung der Akzeptanz und Marktfähigkeit der Anerkennung informeller Kompetenzen	13
2.10 Die Verwertbarkeit/Übertragbarkeit informell erworbener Kompetenzen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (z.B. Ehrenamt/Beruf)	14
2.11 Die Auswirkungen auf die Weiterbildung. Bewertung informeller Kompetenzen – eine neue Aufgabe für die Weiterbildung, Dozenten und Dozentinnen?	14
2.12 In anderen europäischen Ländern wird die Debatte um die Zertifizierung und Anerkennung von informellen Kompetenzen offener geführt	15
2.13 Vergleichende Zusammenfassung	16
3. Inhaltliche Wiedergabe der Experteninterviews	21
3.1 Interview 1 mit MF1	21
3.2 Interview 2 mit MS2	28
3.3 Interview 3 mit MK3	32
3.4 Interview 4 mit MB4	36
3.5 Interview 5 mit MN5	41

3.6 Interview 6 mit MS6	48
3.7 Interview 7 mit MM7	52
Anhang	59

1. Einleitung

Im Zusammenhang des Projektverbundes „Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen“ (TAK) wurden von mir sieben Interviews mit Experten und einer Expertin aus verschiedenen gesellschaftsrelevanten Bereichen durchgeführt:

- Interview 1 mit einem ehem. Mitarbeiter der Pädagogischen Arbeitsstelle PAS (Code: MF1)
- Interview 2 mit einem Mitarbeiter der Abteilung Bildungspolitik eines Großunternehmens (Code: MS2).
- Interview 3 mit einem Mitarbeiter des Instituts der Deutschen Wirtschaft (Code: MK3)
- Interview 4 mit einem Mitarbeiter des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (Code: MB4)
- Interview 5 mit einem Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Code: MN5)
- Interview 6 mit einer Vertreterin der Gesellschaft CH-Q (Code: MS6)
- Interview 7 mit einem Vertreter des Bundes deutscher katholischer Jugend (Code: MM7)

Die Interviews wurden bis auf eine Ausnahme alle vor Ort an den Arbeitsplätzen der genannten Personen durchgeführt und auf Tonband aufgezeichnet. Ausnahme bildet das Interview 6, welches per Telefon stattfand, aber ebenfalls aufgezeichnet wurde. Die Interviews wurden auf der Grundlage eines Leitfragenkatalogs (s. Anhang) geführt, der von den Projektverantwortlichen Bernd Käßlinger und Gerhard Reutter in Zusammenarbeit mit Achim Puhl ausgearbeitet wurde. Allen Interviewten lag dieser Leitfragenkatalog zur möglichen Vorbereitung auf das Interview vor. Im Verlauf der Interviews wurde der Leitfaden von mir für eine flexible Gesprächsführung genutzt, so dass zum einen die Möglichkeit für die Interviewten bestand eigene Impulse zu setzen und zum anderen die Offenheit für mich gewährleistet blieb darauf zu reagieren. Die Varianzen der Fragestellungen und Gesprächsverläufe sind den inhaltlichen Wiedergaben der Interviews (S. 15 ff.) zu entnehmen.

Um die Anonymität der interviewten Personen zu wahren, werden im Verlauf der vorliegenden Auswertung anstelle der Namen Codierungen bestehend aus einer Buchstabenkombination und der Kennziffer des Interviews (z.B. MF 1) aufgeführt oder eine Umschreibung der entsprechenden Person aufgrund ihres Expertenstatus (z.B. ehem. Mitarbeiter der PAS) vorgenommen. Die Interviewpartner aus den von Achim Puhl durchgeführten Interviews erhalten die Kürzel WF1 und WF2.

2. Ergebnisse aus den Experteninterviews im Überblick

In der hier vorliegenden Ergebnispräsentation nenne ich die jeweils zentralen Aussagen zu den Kernfragen der Interviews und versuche eine erste Analyse der Argumente zu liefern. Dabei beziehe ich die zwei Interviews mit Vertretern aus der Weiterbildungsforschung mit ein, die von Achim Puhl durchgeführt wurden und in verschriftlichter Form vom Juli 2002 vorliegen.

Auf Grund der flexiblen Gesprächsführung in den Interviews und den sehr unterschiedlichen beruflichen Bezügen und Expertenstati der Interviewten spiegelt sich hier ein Überblick wieder, der aber nicht einer kompletten Fassung der Aussagen und Ergebnisse gleich zu setzen ist. Aufschlüsse über Details und Einzelproblemdarstellungen erschließen sich nur durch die Lektüre der inhaltlichen Wiedergabe der Interviews.

Das Kapitel 2 endet mit einer Zusammenfassung, in der ich die Einzelpositionen der Experten und Expertin im Vergleich abschließend gegenüberstelle.

2.1 Die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen:

MF1 schätzt die Bedeutung hoch ein, verweist aber auch auf die Schwierigkeit der Zertifizierung und der Objektivierbarkeit.

MS2 benennt den hohen Stellenwert informell erworbener Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Lernen ‚on the job‘. Im Berufsfeld und im Unternehmen aber auch außerhalb des Berufes ist es unstrittig, dass man informelle Kompetenzen erlangt. Ganz deutlich in Frage gestellt werden aber Formen der standardisierten, externen Zertifizierung und Anerkennung. Die Aussagen dieses Interviewpartners sind eindeutig als die Innensicht des Großunternehmens zu verstehen. Bewertung, Anerkennung und Benennung von Kompetenzen definiert das Unternehmen innerhalb eigener Systeme und Strukturen.

MK3 kennzeichnet die allgemeine Einschätzung mit dem Begriff ‚Modethema‘. Er schließt eine gewisse Aufwertung informeller Lernprozesse und Kompetenzen nicht aus, verweist aber auf mangelnde Trennschärfe in der Diskussion um Ziele, Definitionen und Instrumente. Eine Relevanz für die konkreten Zielgruppen, Berufstätige und Betriebe wird aktuell nicht gesehen.

Aus Sicht des Handwerks spielt der Erwerb informeller Kompetenzen schon immer eine Rolle, da es sich hier um sehr arbeitsintensive Berufsfelder – also Berufe mit einem hohen Maß an tätigkeits- und praxisorientierten Kompetenzen, die aus der Arbeitserfahrung resultieren – handelt, in denen informelles, erfahrungsbezogenes Lernen von Bedeutung ist. Also steht auch hier der Erwerb von Kompetenzen im eigentlichen Berufsfeld im Vordergrund. In den ersten Einschätzungen von MB4 wird deutlich, dass innerhalb des Handwerks aber die Formalisierung der Prüfungen und der Anerkennung von formalen Kompetenzen im Vordergrund stehen.

MN6 betont zu Beginn, dass für den Arbeitsmarkt generell Zertifikate von großer Bedeutung sind, wenn diese einen hohen Stellenwert besitzen. Es kommt also auf die Qualität von Zertifikaten an. Informell erworbene Kompetenzen werden bisweilen nur zum Teil, eher zufällig berücksichtigt.

Aus Sicht der schweizer „Gesellschaft CH-Q“ werden den informell erworbenen Kompetenzen eine historisch gewachsene hohe Bedeutung zugewiesen, welche aber nie formal anerkannt wurde. Das Problem der Bedeutung der Anerkennung befindet sich in einem größeren kultur-historischen Rahmen (Frauenbewegung) und erfährt heutzutage eine weitere Dimension, nämlich die, dass in der Berufsbildung und im Beschäftigungssystem, die Potentiale der Familientätigkeit gesehen werden und mittlerweile auch gesetzliche Reglementierungen in Kraft treten.

MM7 meldet eine gewisse Skepsis an, die aus einer eher pessimistischen Haltung gegen-

über dem Bildungs-, Aus- und Weiterbildungssystem resultiert. Es wird in Frage gestellt, ob die allenthalben angekündigte Bedeutung von informellen Kompetenzen, Sozialkompetenzen, Soft Skills letztendlich so groß ist. Auf der einen Seite werden informelle Kompetenzen bei allen Beteiligten immer als wichtig und akzeptiert genannt, auf der anderen Seite ist das Beschäftigungssystem aber sehr stark zertifikatsorientiert und formalisiert.

2.2 Die begriffliche Dimension – Definition von informell, Kompetenz, Qualifikation, Schlüsselqualifikation:

WF1 betont, dass die Diskussion um die Begriffe und deren Entwicklung an sich schon ein wichtiges Faktum ist. Informell definiert er im Zusammenhang des informellen Lernens und orientiert sich dabei an der Definition von Dohmen, nach der informelles Lernen ein Lernen außerhalb von Bildungsinstitutionen ist. Nonformelles Lernen ist informelles Lernen innerhalb von Institutionen, welches nicht zertifiziert wird. Weiterhin definiert WF1 Kompetenzen als Selbstorganisationsdispositionen. Mit dieser Begriffsdefinition ist zunächst eine Fokussierung auf das Individuum verbunden, wobei man Selbstorganisationsdispositionen aber auch bei Gruppen („kollektiven Subjekten“) bestimmen kann. Schlüsselqualifikationen sind im Prinzip Kompetenzen. Der Begriff ist in einer Zeit entstanden, zu der man nur Qualifikationen als maßgeblich erachtete und eine Erweiterung um Kompetenzen nötig war.

WF2 benennt das informelle Lernen als das Lernen, das nicht durch planmäßige fremdgesteuerte Veranstaltungen gesteuert und ausgelöst wird. Allein die Abgrenzung zum traditionellen und veranstalteten, fremdorganisierten Lernen ist von Bedeutung. Informelles und formalisiertes Lernen müssen sich gegenseitig ergänzen. Kompetenzen definiert er als Komplexe von Erkenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen, die fast wie persönliche Eigenschaften mit einer Person verknüpft sind. Durch Kompetenzen ist man in der Lage, bestimmte Aufgaben regelmäßig zu lösen. Schlüsselqualifikationen sind Qualifikationen, die Tätigkeiten in verschiedenen Feldern erschließen. Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sind sehr ähnliche Begriffe, wobei Kompetenzen nicht ausschließlich auf einen beruflichen Kontext bezogen sein müssen.

MF1 definiert informell als alles, was außerhalb einer formalen Ausbildung oder Weiterbildung gelernt wird. Die Begriffe Kompetenz und Qualifikation überschneiden sich in weiten Bereichen; Kompetenz lässt sich mit Begriffen belegen und beschreiben, Qualifikation lässt sich formal mit Zertifikaten bestätigen. Schlüsselqualifikationen sind Qualifikationen, die nicht speziell auf einen Beruf passen, sondern multifunktional einsetzbar sind.

Innerhalb des hier relevanten Großunternehmens werden Qualifikation und Kompetenz im Sinne einer akademischen Differenzierung nicht per Definition voneinander unterschieden. Informell ist alles, was nicht in Seminaren und/oder Qualifikationsmaßnahmen gelernt wird, also on the job stattfindet. Informelle Kompetenzen im Unternehmenskontext sind methodische und soziale Kompetenzen sowie für verschiedene Bereiche definierte Schlüsselqualifikationen.

MK3 definiert Qualifikation als Ergebnisse, Resultate einer organisierten Weiterbildung, die durch Prüfungen attestiert sind, also einen nachweislichen formalen Bildungsgang bestätigen. Kompetenz demgegenüber ist das, was man wirklich kann, was man per Handlung unter Beweis stellen kann (Handlungskompetenz). Der Kompetenzbegriff sollte abgegrenzt werden und im Sinne von Handlungsfähigkeit verstanden werden. Kompetenz hat immer eine Relevanz für bestimmte berufliche Aufgaben. Informell sind alle die Kompetenzen, die man außerhalb organisierter, pädagogisch didaktisch geplanter Lernprozesse erwirbt. Schlüsselqualifikationen sind im Zusammenhang des Kompetenzbegriffs zu sehen.

MB4 definiert Kompetenz als die Summe dessen, was eine Person ausmacht, um spezifische Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Zwischen informellen und formellen Kompetenzen werden fließende Übergänge beschrieben. Informell sind alle Kompetenzen, die man in Prozessen erwirbt, die nicht nach geplanten Lerngesichtspunkten strukturiert sind. Nach welchen Ge-

sichtspunkten informelle Kompetenzen erworben werden, wird nicht differenziert erläutert. Informelle Kompetenzen kann man sowohl in Bezügen der Beschäftigung erlangen als auch im Bereich des Privaten/der Freizeit. Dies sollte aber voneinander getrennt bewertet werden.

MN5 hält die Unterscheidung in formelle und informelle Kompetenzen für fragwürdig. Kompetenzen lassen sich sowohl formal als auch informell erwerben, müssen dann aber nicht zwangsläufig formal oder informell sein. Entscheidend ist immer der Weg des Erwerbs einer Kompetenz und dessen Art der Bestätigung. Die Informalität besteht im Vermittlungsprozess und nicht in der Definition der Ergebnisse. Formale Qualifizierung benötigt ein definiertes Curriculum oder definierte Lernziele.

Aus der Sicht der „Gesellschaft CH-Q“ ist der Ausgangspunkt bei der Definition von Kompetenz die Fähigkeit. Fähigkeiten sind Potentiale, die im Menschen angelegt sind, die aber nichts über eine Kompetenz im Zusammenhang einer speziellen Aufgabenerfüllung aussagen. Kompetenz tritt dann zu Tage, wenn man diese mit einer bestimmten Aufgabe in Verbindung bringen kann. Kompetenz braucht immer einen Kontext, in dem durch bestimmte Fähigkeiten eine konkrete Aufgabe erfüllt wird. Kompetenzen sind im Gegensatz zu Fähigkeiten aktiv und können operationalisiert werden. Qualifikation ist ein Set von Kompetenzen, die durch eine Instanz bescheinigt werden. Informell oder auch nicht-formelle Kompetenzen heißt, dass diese in nicht formalen Bildungsgängen oder ohne einen formal geplanten situativen Bezug erworben wurden, also z.B. durch Praxiserfahrung im Beruf und durch Handlungserfahrung im Alltag.

MM7 definiert als informell alles das, was nicht intentionales, organisiertes und strukturiertes Lernen und Arbeiten ist. Informell ist z.B. Alltagslernen, selbstbildnerisches Lernen, was aber durchaus die Kompetenz eines Individuums komplettieren kann. Der Kompetenzbegriff ist dementsprechend weit gefasst (naturgemäß, ganzheitlich) und grenzt sich deutlich von einer formalen Orientierung ab. Kompetenz ist die Summe an Verhaltensmöglichkeiten, an Aneignungsfähigkeiten, um die soziale Welt wahrnehmen und bewerten zu können und in ihr handeln zu können. Qualifikation ist auf formalisierte Lernkontexte zu beschränken. Qualifikationen werden institutionell und curricular vermittelt und beurteilt.

2.3 Ausdifferenzierung in verschiedene Kompetenzkategorien:

WF1 hält eine Differenzierung in Kompetenzkategorien für notwendig. Diese lässt sich in der Praxis auch feststellen. Er nennt als Kompetenzkategorien: fachliche/methodische Kompetenz, aktivitätsbezogene Kompetenz, sozialkommunikative Kompetenz, personale Kompetenz. Diese Kompetenzen sind mit unterschiedlichen Verfahren messbar und zertifizierbar.

WF2 sieht eine Differenzierung in Kompetenzkategorien ebenfalls als grundsätzlich sinnvoll an, damit Wege gefunden werden können, wie man die verschiedenen Kompetenzen ausbilden kann.

Aus Sicht des Großunternehmens, so MS2, wird in fachmethodische und soziale Kompetenzen unterschieden. Beide Kategorien zusammen bilden die persönliche Kompetenz oder auch Handlungskompetenz ab.

2.4 Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Zertifizierung von Kompetenzen (auch informell erworbene):

WF1 stellt die Entscheidung nach der Art und Notwendigkeit, Kompetenzen zu zertifizieren oder anzuerkennen den Unternehmen anheim. Die Zertifizierung von Kompetenzen kann keine allgemeine sein, sondern sollte immer situationsspezifisch auf Anforderungen ausgerichtet sein.

WF2 weist aus, dass Qualifikationen und Kompetenzen, die im beruflichen Kontext erlangt

wurden, am ehesten zertifizierbar sind. Neben der Arbeitswelt verweist er aber auch auf den Allgemeinbildungsbereich, hier vor allen Dingen die Hochschulen, denn innerhalb von Kompetenzprüfungen an Universitäten könnten sowohl allgemeine Kompetenzen als auch spezifische berufsrelevante Kompetenzen abgefragt werden.

MF1 hält es für möglich, alle die Kompetenzen zu zertifizieren, die objektivierbar sind. Dies setzt eine deutliche Differenzierung und Benennung sowie eine hohe Flexibilität im Sinne der Zeit- und Kontextabhängigkeit voraus. Nötig ist die Zertifizierung der informell erworbenen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen auf jeden Fall. Eine begründete Skepsis gegenüber möglicher Verfahren liegt hier vor, da er keine Durchführungs- und Lösungsmöglichkeiten sieht und kennt.

Im Handwerk werden nach Aussage von MB4 die informell, „on the job“ erlangten Kompetenzen zertifiziert, indem man sich individuell entscheiden kann, Fortbildungsprüfungen abzulegen, ohne die dazu formalisierten Lernprozesse zu durchlaufen. Informell privat, in der Freizeit, etc. erworbene Kompetenzen spielen im Zusammenhang handwerklicher Berufe selten eine Rolle. Da die formale Prüfung, ob Externenprüfung oder Fortbildungsprüfungen entscheidend ist, ist immer auch ein beruflicher Erfahrungskontext nötig. Schlüsselqualifikationen sind Gegenstand der formellen WB im Handwerk, werden aber in der Regel nicht curricular vermittelt und auch nicht dokumentiert oder zertifiziert. Niederschlag finden solche Kriterien in den Arbeitszeugnissen.

MN5 ist der Meinung, dass sich informell erworbene Kompetenzen wie formell erworbene Kompetenzen zertifizieren lassen, nur mit dem Unterschied, dass man informell erworbene Kompetenzen nicht durch vorher definierte qua Ausbildung oder WB festgelegte Ziele überprüfen kann. Informell erworbene Kompetenzen zu zertifizieren heißt, einen aktuellen individuellen Kompetenzcheck zu machen. Informelle Kompetenzen unterliegen einer gewissen Halbwertszeit und müssen also regelmäßig überprüft werden, damit Arbeits- oder Berufsrelevanz gewährleistet bleiben.

MM7 versteht unter zertifizierungsnotwendigen Kompetenzen Teamfähigkeit, Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Analyse und strukturiertem Denken. Es gilt eine Kombination aus hoher analytischer Fähigkeit mit hoher sozialer Kompetenz informell nachzuweisen. Methodische Lösungsvorschläge bleiben aus.

2.5 Interessenslagen und Erwartungshaltungen der verschiedenen gesellschaftlich relevanten Gruppen:

Für WF1 ist es zwingend notwendig, durch Zertifizierungen eine Gleichheit der Anerkennung zwischen informellen und formell erworbenen Kompetenzen zu erreichen. Entscheidend allein ist es Kompetenzen zu zertifizieren. Vor allen Dingen KMUs hätten dann den Vorteil, aufwendige Messverfahren zu umgehen. Für den Arbeitnehmer bedeutet eine anerkannte Zertifizierung von Kompetenzen eine größere Chance auf dem Arbeitsmarkt. Wichtig ist, dass nicht nur über die Zertifizierung an sich diskutiert wird, sondern auch Formen der Beratung etabliert werden.

WF2 erläutert den Gewinn für das Individuum, indem durch die Etablierung eines Zertifizierungssystem erreicht wird, dass nicht mehr nur formelle Bildungsabschlüsse für bessere Verdienst- und Karrieremöglichkeiten Sorge tragen. Der gesellschaftliche Gewinn ist eine größere Bildungsgerechtigkeit und die steigende Motivation sich weiterzubilden. Die Unternehmen hätten ein großes Interesse an der Zertifizierung von Kompetenzen, wenn sie sich an der Definition und Kategorisierung derselben beteiligen. Für die Unternehmen haben formale Bildungsabschlüsse nicht genügend Informationswert, da sie nicht die Kompetenzen prüfen und nachweisen, die für die Unternehmen tatsächlich notwendig sind. Staatlichen Interessen an der Zertifizierung von möglichst weit gefassten Kompetenzen liegen in der Förderung der wirtschaftlichen Produktivkraft, der Förderung bislang nicht genutzter Kompetenzpotentiale und dem Verringern der sozial bedingten Zwei-Klassen-Gesellschaft.

MF1 schätzt Interessenslagen wie folgt ein: der Staat ist daran interessiert informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen, da somit ein zusätzliches Kompetenzpotential in der Gesellschaft freigelegt wird. Die Wirtschaft könnte den Aspekt verfolgen, durch detailliertere Profilbeschreibungen eine gezieltere Auswahl und einen gezielteren Einsatz von Personal zu vollziehen. Auf der Seite der Beschäftigten kann sich folgendes Dilemma abzeichnen. Zum einen könnte sich der Zwang zur Zertifizierung verstärken, zum anderen können aber auch differenzierte Kompetenznachweise zu mehr Chancen und zur gezielteren Auswahl von Berufsfeldern führen.

MK3 hält es für schwierig und bedenklich, abstrakt zu sagen, welche Gruppen welche Erwartungen haben, bzw. wem Zertifizierungsverfahren, die es noch nicht gibt, nützen. Als ein Interesse entnimmt er der Diskussion, dass der Wunsch nach einem zusätzlichen Zertifizierungssystem zu sehr den Blick auf die reale Situation verstellt. Er betont, dass eine Standardisierung in diesem thematischen Zusammenhang nicht weiterhilft; dass die Anerkennung von Kompetenzen nur zielgruppenspezifisch funktioniert; dass es methodisch nicht möglich ist, ein standardisiertes Zertifizierungssystem für informell erworbene Kompetenzen zu entwickeln; und dass vor allen Dingen die nötige Akzeptanz seitens der Arbeitsmarktakteure fehlt.

Aus Sicht des Ehrenamtes in der Kirche stellt MM7 fest, dass ein gesamtgesellschaftlicher Nutzen gegeben wäre, wenn sichergestellt wird, dass ehrenamtliches Engagement (als Ort des informellen Erwerbs von Sozialkompetenz) eine Chancenverbesserung hinsichtlich der Berufslaufbahn mit sich brächte. Dies würde als Motivation für junge Leute wirken. Die jungen Leute fragen eindeutig nach der biographischen Verwertbarkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit. Der Staat würde von einer Aufwertung des Ehrenamtes profitieren, weil die ‚Armee der Ehrenamtler‘ viel Entlastung im sozialen Bereich schafft. Die Interessen bei Unternehmen sind zweischneidig. Zum einen können informelle Kompetenzen/Sozialkompetenzen in bestimmten Arbeitsbereichen (mit Personalverantwortung, mit zwischenmenschlichen Kontakten, ...) eine große Bedeutung haben und werden ja auch abgefragt. Zum anderen kann sich das Problem ergeben, dass Mitarbeiter mit hoher sozialer Kompetenz kritischer und renitenter sind. Für das Individuum besteht ein begründetes Interesse an der Anerkennung von informellen Kompetenzen (besonders derer, die im Ehrenamt erworben wurde) auf zwei Ebenen. Erstens ist jedes soziale Engagement eine Persönlichkeits- und Kompetenzerweiterung per se, die in anderen Bezügen so nicht erfahrbar sind und zweitens ergibt sich daraus eine Verbesserung der eigenen Perspektive in Hinblick auf die Laufbahngestaltung.

2.6 Die Relevanz der Unterscheidung in verschiedene Zielgruppen:

WF1 sieht die Möglichkeit eines allgemeinen Systems für die Zertifizierung von Grundkompetenzen. Detailkompetenzen können allerdings nur unterschiedlich, je nach Aufgabe und Weiterverwendung zertifiziert werden. Er begründet seine Aussage darin, da es vergleichsweise auch keine einheitliche Qualifizierung gibt.

WF2 stellt fest, dass die Zertifizierungen inhaltlich unterschieden werden müssen, aber die grundlegenden Methoden, wie Portfolio oder Performance-Prüfung, gleich sein können. Eine wichtige Forderung besteht darin, dass Zertifizierungen an verschiedenen Institutionen angeboten werden sollten, den Institutionen aber auch die Entscheidung offen gehalten werden sollte, welche Kompetenzen sie prüfen und zertifizieren.

Da es sich bei informellen Kompetenzen um übergeordnete Kompetenzen handelt, hält MF1 es für wenig sinnvoll eine Differenzierung in verschiedene Berufsgruppen oder -felder vorzunehmen. Wichtig ist eine Differenzierung der Begriffe und Verfahren. Als Beispiel für sinnvolle Unterscheidung in verschiedene Zielgruppen werden Migranten und Ausländer genannt.

MK3 sieht in diesem Zusammenhang mehr die Möglichkeit des Feedbacks, der Beratung und Unterstützung verschiedener Gruppen. Es lassen sich daraus aber nicht Ansprüche ableiten, dass eine begleitete Selbsteinschätzung z.B. als Qualifikation oder Kompetenznach-

weis gelten kann. Eine vorstellbare Zielgruppe wären Personen, die nur geringe oder keine formalen Qualifikationen besitzen aber trotzdem ein Set an Kompetenzen haben. Hier wäre eine Beratung und ein Nachweisen dieser Kompetenzen empfehlenswert, um diesen Personen den Weg auf den Arbeitsmarkt überhaupt erst einmal zu erschließen.

In der Schweiz, so MS6, wird beim Modell des Dossier Kompetenznachweis und dessen Anerkennung durch die externe Beurteilung nicht in unterschiedliche Gruppen unterschieden. Maßgeblich ist, auf welchen Abschluss man sich bewirbt. Das Modell der Anerkennung informeller Kompetenzen in der Schweiz ist nicht zielgruppenorientiert sondern berufsfeldorientiert. Da keine zielgruppenspezifische Unterscheidung gemacht wird, ist eine Aufwertung von berufsfernen Gruppen wie Migranten, Frauen in der Elternzeit, Arbeitslose, junge Arbeitssuchende, ... impliziert.

Eine Unterscheidung in verschiedene Zielgruppen ist denkbar, wäre aber ein schwieriger Vorgang, so MM7. Es ergeben sich Fragen der Überprüfbarkeit verschiedener Zertifikate, Fragen der Durchlässigkeit der Systeme in Bildung und Arbeitsmarkt. Eine erfolgreiche Umsetzung einer Differenzierung in verschiedene Zielgruppen (vor allen Dingen ‚Randgruppen‘) wäre nur dann gegeben, wenn die Unternehmen beteiligt wären, in dem Sinne, dass die verschiedenen zertifizierten Gruppen auch Anschluss an den Arbeitsmarkt finden. Das Bistum Mainz setzt sich u.a. durch sozial pädagogische Arbeit an den Hauptschulen der Region mit der Gruppe der arbeitssuchenden Jugendlichen auseinander.

2.7 Auswirkungen verschiedener Methoden und Verfahren. Die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung:

WF1 sieht die Verknüpfung von Selbst- und Fremdeinschätzung und eine damit verbundene Ausrichtung auf positive Kompetenzen als sinnvoll an.

WF2 hält beide, die Selbst- und Fremdeinschätzung, für notwendig. Beide methodischen Vorgehensweisen ergänzen sich gegenseitig. Bei der Integration von Fremd- und Selbsteinschätzung sollte aber in jedem Fall eine kommunikative Validierung von mehreren Prüfern stattfinden.

MF1 argumentiert, dass das Beschäftigungssystem Zertifizierungen mit steigendem Grad der Standardisierung akzeptiert. Selbsteinschätzungen sind schwer zu standardisieren und für sich allein somit nicht unbedingt relevant. Selbsteinschätzungen haben aber für das Individuum eine große Bedeutung und können am ehesten informelle Kompetenzen aufzeigen, die nicht in standardisierten, formalen Zusammenhängen erlangt wurden. Selbsteinschätzung ist generell ein gutes Instrument, vorausgesetzt es gibt dazu entsprechende Beratungsmöglichkeiten. Eine Kombination aus Selbsteinschätzung und standardisierten Test könnte auf breitere Resonanz stoßen.

Aus der Sicht des Handwerks urteilt MB4, dass Fremdeinschätzungen einen hohen finanziellen und personellen Aufwand bedeuten, der zum schon bestehenden Prüfungsverfahren der Kammern kaum zu leisten ist. Selbsteinschätzungen haben mit dem Problem der Glaubwürdigkeit zu leben. Die Kammern würden nie einen Kompetenznachweis akzeptieren, den sie nicht selbst geprüft haben. Selbsteinschätzungen benötigen die Ergänzung durch objektivierte Tests. Im Zusammenhang schon diskutierter Methoden wie Qualifikationspässen stört nach Aussage von MB4 die negative Konnotation des Wortes Pass. Dies ist zu statisch, zu bürokratisch, zu streng und endgültig. Vorteile von Selbsteinschätzungen oder der Dokumentation von Kompetenzen sind, dass der Einzelne sich seiner Kompetenzen bewusst wird, diese reflektiert und sammelt; dies muss aber vor dem Hintergrund eines definierten Ziels (Berufswahl, Bewerbung auf ein bestimmtes Profil, Weiterqualifizierung, ...) stehen.

Nach Aussage MK3 sind informelle Kompetenzen messbar und zertifizierbar (Verfahren wie Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung, psychologische Tests, ACs, ... sind vorhanden). Die Frage, die sich aber aufdrängt ist, ob überhaupt so etwas wie eine nationale Agentur, eine Standardisierung, eine Zertifizierungsstelle für informelle Kompetenzen nötig ist. Hier

sind Vorbehalte und Bedenken angezeigt.

Nach MN5 sind Reflexionen über persönliche Kompetenzprofile sicherlich für den Einzelnen sinnvoll, aber die Relevanz für den Arbeitsmarkt und die Unternehmen ist kritisch zu sehen. Selbsteinschätzungen sind nicht objektiviert und diese durch Überprüfung objektivierbar zu machen, ist fragwürdig. Der detaillierte Lebenslauf in einer Bewerbung entspricht am ehesten solch einem Instrument, ist etabliert und reicht eigentlich auch aus, um ein persönliches Kompetenzprofil zielgerichtet zu unterbreiten.

Das konkrete Beispiel der Verfahrensweise der CH-Q in der Schweiz basiert auf der persönlichen Vorbereitung mit dem Portfolio, der Selbsteinschätzung mit Begleitung und Beratung mittels Dossier Kompetenznachweis und der Überprüfung und Anerkennung durch Fremdbeurteilung des Dossiers. Die Schweiz ist in dem Zusammenhang besonders zu bewerten, da mit dem neuen Berufsbildungsgesetz, welches 2004 in Kraft tritt, die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen gesetzlich verankert ist.

MM7 hält eine Mischung aus Selbsteinschätzung und Fremdbeurteilung für sinnvoll. Gerade Jugendliche und jungen Arbeitssuchende sowie Auszubildende müssen lernen, die Divergenzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung auszuhalten. Ein differenziertes Raster als Orientierung wäre hilfreich. Um Selbsteinschätzungen vornehmen zu können, braucht es aber auch professionelle Beratung und Begleitung. Im Bistum Mainz sind verschiedene Formen des Nachweises von im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen erprobt. Z.B. Beiblätter für die Schulzeugnisse, Arbeitszeugnisse der Dienststellen, Nachweismappe Ehrenamt.

Eine Kombination aus Selbst- und Fremdeinschätzung findet bei dem hier in den Blick genommenen Großunternehmen mittels eines Kompetenzmanagementsystems, das auf einem betriebsspezifischen Katalog basiert. Auf die unternehmenseigenen Verfahrensweisen gehe ich an dieser Stelle nicht ein. Das Interview mit MS2 hat gezeigt, das ein Unternehmen dieser Größe seine völlig eigenständige Philosophie betreibt und auch eigene Maßstäbe setzt.

2.8 Welche Institutionen besitzen genug Kompetenz und Akzeptanz, um eine Zertifizierung informeller Kompetenzen durchzuführen?

WF1 bleibt bei der Einschätzung, welche Institutionen die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen durchführen könnten unbestimmt. Diese Aufgabe könnten sowohl Unternehmen als auch externe Moderatoren übernehmen. Letztendlich ist das eine politische Entscheidung, ob ein neues Zertifizierungssystem aufgebaut wird, oder eine privatwirtschaftliche Lösung gesucht wird.

WF2 sieht diese Aufgabe nicht unbedingt in Bildungseinrichtungen verankert. Es könnte eine Kommission gebildet werden, die aus Prüfern verschiedener Bildungsinstitutionen und mindestens einem Praktiker aus dem beruflichen Umfeld besteht. Eine Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Prüfungskommissionen sollte gewährleistet sein. Dies könnte durch variierende Zusammensetzung und Anzahl der Prüfer sowie durch zeitliche Befristung der Prüfungserlaubnis erreicht werden.

Standardisierte oder übergeordnete Zertifizierungen sind für das hier im Bezug stehende Großunternehmen – so die Aussage von MS2 – nicht vorstellbar.

MB4 hält wie schon aufgeführt eine grundsätzliche Dokumentation von informellen Kompetenzen für sinnvoll, wenn das Ziel klar formuliert ist. Generelle Dokumentationen sind nicht sinnvoll. Bewerbungen werden dadurch intransparenter und noch umfangreicher. Ein standardisiertes, übergeordnetes Verfahren von staatlicher Seite ist nicht wünschenswert. Die Umsetzung hängt im Endeffekt von der Finanzierung ab und wenn ein allgemeiner Konsens herrscht. Unter diesen Bedingungen findet sich dann auch das passende durchführende Institut.

Anerkennung und Zertifizierung informeller Kompetenzen sollten nach Meinung von MK3 jeweils in der Auseinandersetzung der Beteiligten stattfinden. Zertifizierung und Beurteilung

ist immer auch Aufgabe der bildenden, ausbildenden und weiterbildenden Einrichtungen. Es darf aber nicht standardisiert sein oder zentral, von einer Stelle an andere Einrichtungen, Arbeitgeber, ... vorgegeben werden.

MN5 benennt als Hauptaspekte einer Akzeptanz das Vertrauen in die Objektivität einer Institution und den hohen Bekanntheitsgrad (Reputation). Das Verfahren der Erfassung darf nicht zu detailliert sein. Die nötige Klarheit und Transparenz in Verständigung und Anwendung sind wichtig.

MM7 geht davon aus, dass eine Institution oder mehrere Institutionen eine Zertifizierung nicht leisten können, da sie immer mit dem Problem der mangelnden breiten Akzeptanz umzugehen hätten. Einzig vorstellbar ist eine konzertierte Aktion, bei der wirklich alle Verantwortlichen beteiligt sind. Das Risiko jedoch bleibt, dass man eventuell keinen umsetzbaren, praktikablen Konsens findet. Wichtige flankierende Maßnahmen wäre eine gesetzliche Verankerung, damit es nicht allein von den positiven Bemühungen einzelner Gruppen abhängt.

2.9 Förderung der Akzeptanz und Marktfähigkeit der Anerkennung informeller Kompetenzen:

Bei WF1 kann eine Förderung der Akzeptanz nur funktionieren, wenn Betriebe einsehen, dass die Einstellung von Arbeitnehmern mit Kompetenzbilanzen einen sichtlich größeren Erfolg für das Unternehmen bedeutet. Auf der Seite der Arbeitnehmer erreicht man Akzeptanz, wenn durch Kompetenzbilanzen die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt größer werden.

Für WF2 gibt es ein wesentliches Kriterium: Die Arbeitgeber müssen bei der Prüfungsentwicklung von informellen Kompetenzen beteiligt werden.

MB4 nennt folgende Strategien: Es müsste der Nutzen für die Betriebe erläutert werden. Informelle Kompetenzen müssten deutlicher definiert werden. Die Handhabbarkeit von Kriterien, Zertifikaten, Beurteilungen muss auch für KMUs gewährleistet sein. In der Ausbildung sollte gewährleistet sein, dass Schlüsselqualifikationen vermittelt werden und ihnen von Anfang eine konkrete Bedeutung zugemessen werden. Junge Leute müssen sensibel gemacht werden für ein bewusstes, ganzheitliches Kompetenzdenken. Die Schule könnte vorbereitende Instanz sein. Informelle Kompetenzen sollten Ansatzpunkte in Bewerbungsgesprächen sein.

In der Schweiz ist trotz der Flankierung durch das Berufsbildungsgesetz eine Zusammenarbeit der Arbeitgeberorganisationen und den Bildungsinstitutionen notwendig. Die Gestaltung der zukünftigen Bildungspolitik kann nur gemeinsam konstruktiv angegangen werden. Berührungspunkte der verantwortlichen Gruppen müssen abgebaut werden.

2.10 Die Verwertbarkeit/Übertragbarkeit informell erworbener Kompetenzen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (z.B. Ehrenamt/Beruf):

Für WF1 ist die Übertragbarkeit von Kompetenzen aus dem privaten Bereich auf berufliche Bezüge möglich. Als erfolgreiches Beispiel aus der Praxis wird das Modell der CH-Q in der Schweiz genannt. Umgekehrt werden berufliche Kompetenzen – zumindestens nicht nachgewiesen – allerdings in privaten Bezügen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten nicht übertragen.

WF2 sieht die Chancen für eine Übertragbarkeit von Kompetenzen in der Art der Kompetenzen. Unspezifische Kompetenzen, wie soziale, sprachliche, emphatische sind Beispiele dafür, dass Kompetenzen nicht auf einen bestimmten Bereich zu beschränken sind. Die Zertifizierung solcher Kompetenzen ist sowohl auf andere Arbeitszusammenhänge als auch auf Lebensbereiche übertragbar.

MF1 kann sich Wechselwirkungen zwischen ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit nur bedingt vorstellen, da dies von der Art des Ehrenamtes abhängig ist. Wenn Erfahrungen, Tätigkeiten aus dem Ehrenamt in beruflichen Bezügen einzubringen sind, ist natürlich eine

Relevanz gegeben.

MS2 hält Kompetenzen durchaus für interessant, die man in außerberuflichen Situationen erlangt hat und die relevant für ein ausgeschriebenes Berufsprofil sind. Diese können ja auch problemlos, individuell bei Bewerbungen eingebracht werden und auch im Gespräch oder durch Tests geprüft werden.

MN5 sieht eine Verwertbarkeit von Kompetenzen aus Ehrenamt, Verein, sozialem Jahr, Auslandsaufenthalte, Elternzeit als möglich an. Diese Kompetenzen brauchen aber nicht bescheinigt oder zertifiziert werden. Wenn weit gefächerte Kompetenzen bei einer Person vorliegen, so können diese selektiv, jobbezogen im detaillierten Lebenslauf eingebracht werden. Kompetenzen, die das Persönlichkeitsbild eines Bewerbers abrunden, benötigen keine Zertifikate; es reicht der Lebenslauf, die Bewerbung, das Gespräch.

MM7 erläutert, dass auf Grund der Erfahrung der katholischen Jugendämter im Bistum Mainz davon ausgegangen werden kann, dass die Verwertbarkeit besteht und auch informell erworbene Kompetenzen operationalisierbar sind. Wichtig bei der Beratung der Jugendlichen ist aber auch darauf hinzuweisen, dass zunächst formale Abschlüsse und Zertifikate wichtiger sind. Informelle Kompetenzen und deren Nachweise sind lohnendes Beiwerk. Rückmeldungen aus der Region zeigen auch, dass das Engagement in der Kirche von den Arbeitgebern positiv bewertet wird.

2.11 Die Auswirkungen auf die Weiterbildung. Bewertung informeller Kompetenzen – eine neue Aufgabe für die Weiterbildung, Dozenten und Dozentinnen?

Bei einer solchen Perspektive stellt WF1 fest, dass es in Zukunft immer weniger direkte Vermittlungsformen, wie es in Kursen üblich ist, geben wird. Kompetenzentwicklung wird sich in zwei Formen ausprägen: schnelle und kurze Wissensvermittlung auf der einen Seite und an dem Individuum orientierte, auf unmittelbares Erfahrungslernen abzielende Kompetenzentwicklung auf der anderen Seite.

Um den Erwerb informeller Kompetenzen mit in formale Bildungsangebote einzubinden, sieht WF2 die Notwendigkeit in der gegenseitigen Durchdringung. Lernen muss mehr praxisorientiert stattfinden und die Menschen müssen in ihrer individuellen Entwicklung gefördert werden. Hier ist ein Tutorensystem notwendig, das sich an den Kompetenzen der Lernenden ausrichtet und allgemeine Vorgaben ersetzt.

MF1 sieht eine direkte Auswirkung im Zusammenhang mit den Kompetenzen der Dozenten in den Bildungsveranstaltungen. Sie müssen möglichst objektive Beobachtungen und Einschätzungen vornehmen. Eine Veränderung von Bildungsangeboten könnte sich derart gestalten, dass bewusst Methoden eingesetzt werden, um informelle Kompetenzen zu vermitteln. Dies schränkt dann die Frage des informellen erheblich ein.

MK3 zeigt sich skeptisch, was die Notwendigkeit betrifft in formalen Bildungsangeboten, informell erworbene Kompetenzen zu prüfen. Die Form der informellen Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen sind nicht objektivierbar genug, um sie formal, einheitlich fassen zu können.

MN5 hält es zwar für nötig, informelle Kompetenzen in formalen Bildungsangeboten anzuerkennen, schränkt aber ebenfalls die Wirkungsmöglichkeit ein, da sich ein solches Vorgehen nicht standardisieren ließe, und somit nicht unbedingt Bedeutung erlangen würde.

2.12 In anderen europäischen Ländern wird die Debatte um die Zertifizierung und Anerkennung von informellen Kompetenzen offener geführt:

WF1 sieht in diesem Zusammenhang in Deutschland die Ursache in der langen Tradition der Qualifizierungsdebatte. In der deutschen Weiterbildung lag und liegt das Hauptaugenmerk auf dem Erwerb von Qualifikationen. In den anderen Ländern, so WF1, waren die Qualifikati-

ons- und Kompetenzdebatte nicht so stark ausgeprägt.

Für WF2 besteht ein Motiv darin, dass durch das duale System und die damit verbundenen tradierten Aus- und Qualifizierungsformen der Blick für Neuerungen und Reformen in Deutschland verstellt ist.

MF1 versteht die unterschiedliche Herangehensweise an die Diskussion zum eine darin begründet, dass in Deutschland eine tradierte Ordnungsvorstellung vorherrscht und eine Dominanz des Zertifikatswesens besteht, und zum anderen liegt eine Ambivalenz in der beruflichen Ausbildung im dualen System vor. Auf der einen Seite sind die Industrie und das Handwerk nicht bereit ihren Anteil der Ausbildung an die Schulen abzugeben. Auf der anderen Seite stellen sie aber auch nicht genug Ausbildungsplätze und sind nicht gewillt systematisch mit den Fachschulen zu kooperieren. Ein weiteres generelles Problem liegt darin, dass berufliche Qualifikationen nicht anerkannt werden, wenn man diese nicht per Ausbildung nachweisen kann. Dieses sind spezifisch deutsche Problemlagen.

MS2 formuliert hypothetisch mögliche kulturelle Unterschiede als Begründung an. So z.B. eine in Deutschland fehlende Offenheit gegenüber Neuerungen und Innovationen im Bereich der Qualifizierung.

MK3 bezweifelt die Aussage, dass in Deutschland die Diskussion weniger offen geführt wird. Die Möglichkeiten auf der Ebene der Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen (Stichwort: Externenprüfung der IHK) sind für MK3 in Deutschland Anzeichen für einen offenen und flexiblen Umgang mit Kompetenzen. Die Diskussionsunterschiede und auch Unterschiede in der Herangehensweise sind auf die verschiedenen Systeme in den europäischen Ländern zurückzuführen.

MB4 nimmt zunächst die Berufsausbildung in Sicht und benennt als Hauptgrund der verschiedenen Intensitäten der Diskussion die in Deutschland festzustellende Dominanz formalisierter Kenntniserwerbe. Im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern setzt das duale System klare Rahmenbedingungen und da in den anderen Ländern häufig das Prinzip des ‚learning by doing‘ vorherrscht, sind auch andere, flexiblere Formen des Nachweisens nötig. Selbst in der beruflichen Weiterbildung sieht er ähnliche Tendenzen, da in Deutschland auch hier häufig Berufspraxis Bedingung ist, wobei der Grad der Formalisierung im Vergleich zur Berufsausbildung nicht so ausgeprägt ist.

Auch für MN5 ist der entscheidende Grund für die unterschiedliche Gewichtung der Debatte die in Deutschland übliche Ausbildung im dualen System. In den anderen europäischen Ländern ist die Berufsausbildung weitaus unregelmäßiger und unformalisierter, worin er die hohe Jugendarbeitslosigkeit begründet sieht. Aus diesem Grund haben andere Länder ein starkes Interesse, nach erweiterten Zertifizierungssystemen zu suchen. In Deutschland ist man durchaus bemüht Kompetenzen zu zertifizieren, nur bedient man sich dabei der traditionell etablierten Möglichkeiten und Systeme.

MM7 sucht Erklärungen im kulturell tradierten Handeln und Denken in Deutschland: „Vielleicht ist es typisch deutsch, sehr linear, strukturell, formal zu denken.“ Ein weiterer Grund sind die verschiedenen ökonomischen Bedingungen in Europa, die dazu führen, dass manche Länder sicher viel pragmatischer nach Lösungen und neuen Strategien suchen müssen.

2.13 Vergleichende Zusammenfassung

Den zu Beginn der Interviews gegebenen Einschätzungen ist schon zu entnehmen, dass die Bedeutung informeller Kompetenzen nicht gleichermaßen hoch oder relevant gesehen wird. Der Mitarbeiter des Instituts der deutschen Wirtschaft (IdW) und der Mitarbeiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nehmen z.B. die Einschätzung vor, dass informell erworbene Kompetenzen im Beschäftigungssystem noch keine relevante Rolle spielen. Hingegen wird aus Sicht des Experten Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) eine hohe Bedeutung informeller Kompetenzen im Arbeitsprozess gesehen, wobei jedoch im

Falle von Prüfungen und Zertifikaten die Formalisierung im Vordergrund steht. An dieser Stelle zeigt sich ein grundlegendes Motiv in den Aussagen der Interviewpartner: Es wird nicht bestritten, dass informell erworbene Kompetenzen eine wesentliche Rolle zur Bewältigung von Aufgaben sowohl im Beruf als auch im Alltag spielen, sondern die Anerkennung für den Zugang zu bestimmten Berufen und Formen der Zertifizierung werden deutlich kontrovers gesehen.

Es unterscheiden sich aber auch die Perspektiven, von denen aus der Bedeutungsgrad informeller Kompetenzen verstanden wird. Die Gegensätzlichkeit der Aussagen wird deutlich, stellt man die Innensicht eines Großunternehmens, welches Kompetenzen und Qualifikationen selbst definiert und auch vermittelt, mit der Bedeutungsebene, die aus der Sicht der schweizer „Gesellschaft CH-Q“ angeführt wird, gegenüber. Hier sind Anerkennung und Bedeutung informell erworbener Kompetenzen zum einen in einem sozial-historischen Kontext verstanden, der sich auf die jüngeren Zusammenhänge der Frauenbewegung in der Schweiz bezieht und darüber hinaus werden die aktuellen Entwicklungen des Beschäftigungssystems und der gesetzlichen Bestimmungen thematisiert.

Aus der Sicht der katholischen Jugendarbeit wird eine gewisse Skepsis und Paradoxie angemahnt, da zwar informelle Kompetenzen allenthalben thematisiert und vorrangig gefordert werden, demgegenüber aber im Bildungsprozess, in der Ausbildung und im Beschäftigungssystem eine starke Formalisierung vorherrscht.

Die begriffliche Dimension von informell, Kompetenz, Qualifikation und Schlüsselqualifikation lässt sich folgendermaßen zusammenfassen.

Das Informelle und somit der Erwerb informeller Kompetenzen wird aus Sicht der Weiterbildungsforschung, des ehemaligen Mitarbeiter der PAS sowie der Sicht der „Gesellschaft CH-Q“ im Zusammenhang mit Lernen definiert. Dieses informelle Lernen ist weder institutionell gesteuert, noch gebunden oder organisiert. Der Erwerb informeller Kompetenzen kann überall stattfinden. Aus Sicht des ZDH und aus Sicht des IdW wird informell verstanden im Zusammenhang des Erwerbs von Kompetenzen in informellen Bezügen während des Arbeitsprozesses. Eindeutiger Kontext ist bei beiden Positionen die Arbeitswelt.

Von Seiten des IdW, dem ZDH und der „Gesellschaft CH-Q“ überschneiden sich die Aussagen zum Kompetenzbegriff insofern, da Kompetenz als Handlungskompetenz verstanden wird. D.h., dass immer eine bestimmte Aufgabe (im Beruf) nötig ist, um wirkliches Können, also das Lösen von Aufgaben, unter Beweis zu stellen. Die Sichtweisen der Weiterbildungsforschung unterscheiden sich in Kompetenz als Selbstorganisationsdispositionen (WF1) und Kompetenz als persönliche Eigenschaft, bei der Erkenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen zum Lösen von Aufgaben führen (WF2). Der Vertreter der katholischen Jugendarbeit betont auch den Handlungszusammenhang, benennt seinen Kompetenzbegriff aber als einen ganzheitlichen. Kompetenzen führen zu sozialem Handeln, Verstehen und Beurteilen. Eine unterschiedliche Sichtweise findet sich in den Ausführungen des Mitarbeiters des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der – grundlegend für das gesamte Interview – nicht zwischen informellen und formellen Kompetenzen unterscheidet, sondern betont, dass bei jeder Form von Kompetenz nur die Art des Erwerbs, also in formalen oder informellen Bezügen/Prozessen, von Relevanz ist.

In den Definitionen von Qualifikation und Schlüsselqualifikation finden sich weitestgehende Übereinstimmungen. Aus Sicht der Weiterbildungsforschung werden Schlüsselqualifikation und Kompetenz als ähnliche Begrifflichkeiten eingestuft. In der Definition von Qualifikation ist als durchgängiges Motiv bei allen Befragten die Bestätigung von formal erlangtem Wissen und erlernten Fertigkeiten durch Zertifikate, Prüfungen, etc. Rahmen ist jeweils eine organisierte Form des Lernens.

Eine konkrete Differenzierung in verschiedene Kompetenzkategorien wird von Seiten der Weiterbildungsforschung (WF1) vorgenommen. Diese Differenzierung spiegelt sich in der Berufspraxis und ist notwendig, um eine gezielte Vermittlung und Ausbildung von Kompetenzen vornehmen zu können (WF2).

Zertifizierungsmöglich sind in erster Linie Kompetenzen, die in beruflichen Kontexten erlangt wurden. Dabei ist z.B. nach Aussage des Mitarbeiters des IAB nicht die Art des Erwerbs relevant. Von Bedeutung bei der Zertifizierung von informellen Kompetenzen ist aber die Regelmäßigkeit der Überprüfung, da sich im Gegensatz zu formalen Kompetenzen und Qualifikationen die informellen Kompetenzen stetig verändern und erweitern. Aus Sicht des ZDH spielen nur die im Beruf erlangten informellen Kompetenzen eine Rolle und können durch das Ablegen von Fortbildungsprüfungen bestätigt werden. Die Notwendigkeit, informelle Kompetenzen aus dem privaten Bereich zu zertifizieren, wird für das Handwerk nicht gesehen. Aus Sicht des Vertreters der katholischen Jugendarbeit sind zertifizierungsnotwendige Kompetenzen Teamfähigkeit, Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Analyse sowie strukturiert zu denken.

Die Relevanz der Unterscheidung in verschiedene Zielgruppen wird von den Vertretern der Weiterbildungsforschung nicht mit Blick auf die Adressaten gesehen, sondern aus der Sicht der Zertifizierungsmöglichkeiten. Dabei lassen sich zwei Ebenen, die der übergreifenden Zertifizierung von Grundkompetenzen und die der inhaltlich differenzierten Zertifizierung durch allgemeine, grundlegende Methoden unterscheiden.

Konkret als mögliche Zielgruppe eines differenzierenden Zertifizierungsverfahren werden Migranten und Ausländer genannt. Übereinstimmende Aussagen finden sich auch bei der Bestimmung der Zielgruppe Arbeitslose und Personen mit wenig oder keinerlei formalen Qualifikationen. Hier weisen der Vertreter des IdW und der Vertreter des IAB die Perspektive aus, bei den entsprechenden Personen durch Beratung, Kompetenzen und Potentiale freizulegen und zu thematisieren, die zwar vorhanden sind, aber nicht formal nachgewiesen werden können. Dieser Personengruppe könnte somit bei einem Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt Unterstützung angeboten werden. Der Vertreter des IdW warnt aber davor, hier automatisch Ansprüche auf Zertifizierungen oder Qualifizierungen geltend zu machen. An diesem Punkt lässt sich die Aussage des Vertreters der katholischen Jugendarbeit kontrastiv anführen, da er die Differenzierung in verschiedene Zielgruppen (meint hier arbeitsmarktfremde Gruppen) für denkbar hält, aber betont, dass eine eindeutige Verantwortung bei den Unternehmen liegt, bei entsprechenden Arbeitsmarktprogramme auch zuverlässige und bereitwillige Partner zu sein.

Bei dem Modell der schweizer „Gesellschaft CH-Q“ wird betont, dass es sich hier nicht um ein zielgruppenspezifisches Vorgehen handelt, sondern um ein berufsfeldorientiertes.

In der Diskussion um die Bedeutung von Selbst- und Fremdeinschätzung bei der Zertifizierung von Kompetenzen wird eine gegenseitige Ergänzung beider Methoden von den Vertretern der Weiterbildungsforschung, dem ehem. Mitarbeiter der PAS und aus Sicht der katholischen Jugendarbeit befürwortet. Die Verfahrensweisen der „Gesellschaft CH-Q“ basieren grundlegend auf der Idee der Kombination beider Methoden. Eine kritische Distanz hingegen melden der Mitarbeiter des IdW, der Mitarbeiter des ZDH und der Mitarbeiter des IAB an. Aus Sicht des IdW sind zwar die verschiedenen Methoden der Messung und Zertifizierung informeller Kompetenzen gegeben, eine Notwendigkeit der standardisierten Zertifizierung oder breiter angelegten Förderung der Akzeptanz wird aber explizit in Frage gestellt. Aus Sicht des ZDH wird die Relevanz von Selbsteinschätzungen oder anderen Formen der Kompetenznachweise nicht akzeptiert, da diese Formen nicht den formalen Prüfungen der Kammern entstammen. Eine Kombination aus Selbsteinschätzung und Fremdbeurteilung ist finanziell und personell nicht von den Kammern leistbar. Auch der Mitarbeiter des IAB stellt die Relevanz persönlicher Kompetenzprofile für den Arbeitsmarkt und die Unternehmen in Frage. Alle drei Positionen sehen eine Notwendigkeit in der individuellen Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen, befürworten aber nicht die standardisierten Formen der Überprüfung und Anerkennung informeller Kompetenzen. Relevantes Mittel zur Formulierung von Kompetenzen ist der detaillierte Lebenslauf, wobei das Hinterfragen und Überprüfen von Kompetenzen im Verlauf eines Bewerbungsverfahrens stattfindet.

Wenn informelle Kompetenzen zertifiziert werden können, so stellt sich die Frage welche

Einrichtungen die nötige Kompetenz zur Durchführung haben und dementsprechend auf genug Akzeptanz stoßen. Die Befragten, die einer institutionellen Zertifizierung positiv gegenüber eingestellt sind, nannten allesamt keine konkreten Vorstellungen. Aus Sicht der Weiterbildungsforschung (WF2) z.B. könnte eine Prüfungskommission gebildet werden, die nicht an bestehende Institutionen gebunden ist. Eine Akzeptanz so einer Kommission würde erreicht, wenn die Besetzung der Kommission, die zeitliche Befristung und die Anzahl der Prüfer variiert. Aus Sicht des IAB sind Hauptaspekte der Akzeptanz einer Zertifizierungsstelle, das Vertrauen in die Objektivität und die Reputation einer Institution. Um eine institutionelle Zertifizierung zu etablieren, sind Klarheit und Transparenz in der Verständigung und Anwendung der Methoden und Verfahren notwendig. Aus der Sicht der katholischen Jugendarbeit kann eine Zertifizierung von informellen Kompetenzen nicht von einer Institution allein durchgeführt werden. Hierzu ist zunächst eine konzertierte Aktion aller Beteiligten notwendig, um überhaupt den nötigen Konsens zu finden. Parallel wird eine gesetzliche Reglementierung vorgeschlagen.

Akzeptanz und Marktfähigkeit der Anerkennung informeller Kompetenzen kann nach Meinung der Weiterbildungsforschung und dem Vertreter des ZDH gefördert werden, wenn für die Unternehmen und Betriebe sich ein ersichtlicher Nutzen einstellt. So besteht eine Chance darin, die Arbeitgeber bei der Entwicklung von Zertifizierungen informeller Kompetenzen zu beteiligen. Für die Handwerksbetriebe sollten praktikable Lösungen, angepasst an die Strukturen von KMUs gefunden werden. Die Erfahrung der „Gesellschaft CH-Q“ zeigt, dass trotz positiver Erfahrung mit den Verfahren sowie gesetzlicher Verankerung zusätzlich noch Anstrengungen notwendig sind, die Berührungspunkte zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den verantwortlichen Behörden und Bildungsinstitutionen abzubauen.

Bei den Einschätzungen, ob informell erworbene Kompetenzen verschieden verwertbar und übertragbar sind, liegt der Fokus auf der Verwertbarkeit von informellen Kompetenzen, die in außerberuflichen Bezügen erlangt wurden. Diese sind relevant für den Beruf und können z.B. auch individuell eingebracht werden. Umgekehrt allerdings, also inwiefern Kompetenzen aus dem Berufsalltag z.B. in Bereichen des Ehrenamtes bedeutend sein können, scheint als Thema kaum wahrgenommen zu werden. Lediglich WF2 sieht die Möglichkeit, dass unspezifische Kompetenzen, wie soziale, sprachliche und emphatische unabhängig von einer bestimmten Situation auf alle Lebensbereiche übertragbar sind. Aus Sicht des Großunternehmens und den Einschätzungen des Mitarbeiters des IAB zu Folge, sollten Kompetenzen, die im Ehrenamt, Verein, Haushalt, etc. erlangt wurden, nicht zertifiziert werden, da Zertifikate aus diesem Bereich von Unternehmen nicht akzeptiert werden. Dagegen spricht die Erfahrung der katholischen Jugendarbeit, denn nach Aussage des Mitarbeiters des BdkJ finden die Nachweise über die ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche durchaus Zuspruch bei den Arbeitgebern in der Region Mainz.

Bei den nachgefragten Auswirkungen der Anerkennung informeller Kompetenzen auf die Weiterbildung, sind sich die Vertreter der Weiterbildungsforschung in dem Punkt einig, dass bei der Vermittlung von informellen Kompetenzen in formalen Bildungsangeboten eine stärkere Orientierung auf das Individuum notwendig wird. Der ehemalige Mitarbeiter der PAS sieht vor allen Dingen die Auswirkung in Bezug auf die Kompetenzen der Dozenten, wenn es gilt in Kursen die Erlangung informeller Kompetenzen zu ermöglichen und diese zu beobachten und zu bestätigen. Der Mitarbeiter des IdW und der Mitarbeiter des IAB schränken die Möglichkeit ein, informelle Kompetenzen in formalen Bildungsangeboten anzuerkennen und zu prüfen.

Zur Aussage, dass in den anderen europäischen Ländern die Debatte um die Zertifizierung und Anerkennung informeller Kompetenzen offener geführt wird, lässt sich das Motiv der Tradition mehrheitlich in verschiedener Prägung aufzeigen. Die deutsche Aus- und Weiterbildung basiert auf einer tradierten Auseinandersetzung und Entwicklung von Qualifikationssystemen. Dabei stand und steht ein hoher Grad von Formalisierung im Vordergrund. Diese Koppelung von Tradition und Formalisierung/Standardisierung – in der Berufsausbildung

geprägt durch das duale System – ist aus Sicht der Weiterbildungsforschung und aus Sicht des ehem. Mitarbeiters der PAS Hauptgrund für die verschiedenen Gewichtungen in der Diskussion. Der Mitarbeiter des Großunternehmens nennt eine fehlende Offenheit gegenüber Neuerungen und Innovationen und der Vertreter der katholischen Jugendarbeit nennt neben dem kulturell traditionsbewusstem Handeln in Deutschland, die verschiedenen ökonomischen Bedingungen in Europa als Begründung für einen mehr oder weniger ausgeprägten Pragmatismus auf der Suche nach Lösungen in der Debatte. Aus Sicht des IdW, des ZDH und des IAB resultieren die unterschiedlichen Debatten aus der Verschiedenartigkeit der Systeme in den europäischen Ländern, wobei aber das duale System in Deutschland als vorteilhaft gegenüber anderen Ausbildungssystemen dargestellt wird.

3. Inhaltliche Wiedergabe der Interviews

Die inhaltliche Wiedergabe der Interviews ist in einer der Schriftsprache angepassten Form verfasst. Alle Passagen entsprechen vom Aussagegehalt den Antworten der Interviewten, so dass diese Zusammenfassung zitierfähig ist (mit der Berücksichtigung der Rücksprache mit den Interviewten). Ebenso sind die Fragen stilistisch korrigiert. Kommentare und inhaltliche Bezüge meinerseits sind nur dann mit aufgeführt, wenn dies zum Verständnis der Überleitung oder der Entwicklung einer Fragestellung dient. Auf die Variante eines wortwörtlichen Transkripts wurde verzichtet.

3.1 Interview 1 mit MF1

Wie schätzen Sie die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen ein?

Informell erworbene Kompetenzen haben in Abgrenzung zu den formalen Qualifikationen eine sehr hohe Bedeutung.

Wichtig ist die Frage nach Art und Weise der Unterscheidung. Bei der Frage nach der Relevanz von Kompetenzen kann man die informellen nicht losgelöst von den formellen sehen. Im Kontext meiner Tätigkeit in der Weiterbildungsforschung in den frühen 1970er Jahren haben schon damals informelle Kompetenzen eine hohe Bedeutung gehabt, sowohl in der Fortbildung als auch im Berufsleben. Es besteht aber weiterhin die Schwierigkeit, dass Kriterien und Methoden der Zertifizierung (ohne diese zu präzisieren) von Kompetenzen und Qualifikationen im Zusammenhang informell erworbener Kompetenzen meistens nicht funktionieren. Man kann die informellen Kompetenzen nicht in gleicher Weise zertifizieren, wie andere formale Kompetenzen.

Kann man von einem Bedeutungszuwachs der Anerkennung informeller Kompetenzen seit Ihrer Tätigkeit in den 1970er Jahren sprechen?

Ein Bedeutungszuwachs lässt sich auf jeden Fall feststellen, aber es fehlt an der nötigen Objektivierung. Im Personalmanagement z.B. werden informelle Kompetenzen schon seit langem mitberücksichtigt. Inwieweit dies formalisiert ist, steht in Frage.

Wie beschreiben Sie Ihre eigene Position zum Thema Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?

Informell erworbene Kompetenzen sollten mehr Stellenwert auf einer Ebene sozialer Anerkennung erlangen, als durch formale, zertifizierte Formen der Anerkennung.

Definition der Begriffe informell, Qualifikation und Kompetenz

Informell ist etwas, was außerhalb einer formellen Aus- und/oder Weiterbildung erworben wurde.

Qualifikation und Kompetenz sind Begriffe, die sich in weiten Bereichen überschneiden. Qualifikationen werden in der Regel geprüft und lassen sich mit Zertifikaten belegen, Kompetenzen lassen sich im Vergleich dazu eher mit Begriffen umschreiben und erläutern, aber nicht eindeutig zertifizieren.

Welche Unterscheidung kann man zwischen Qualifikation und Schlüsselqualifikation?

Schlüsselqualifikationen sind Qualifikationen, die sich nicht speziell auf einen Berufsprofil beziehen. Sie sind als übergeordnete Qualifikationen zu verstehen, die aber auch eher informell sind, die multifunktional einsetzbar sind.

Welche berufsrelevanten Kompetenzen sind zertifizierungsmöglich und –notwendig?

Zunächst einmal sind alle objektivierbaren Kompetenzen oder Qualifikationen zertifizierbar. Objektive Kriterien für eine Zertifizierung sind aber mit großer Differenziertheit verbunden, zuweilen auch zeit- und kontextabhängig. Was als Kompetenzen angesehen wird, relativiert sich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wertvorstellungen. Auf der anderen Seite muss man aber auch berücksichtigen, dass die Verantwortlichen in der Ausbildungsorganisation und –situation Kompetenzen und Qualifikationen definieren, die zertifiziert werden. Prinzipiell sind die informellen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen zertifizierungsnötig, aber das ist nicht immer möglich, oder nur mit Variationen.

Welche Interessen vertreten in Bezug auf informell erworbene Kompetenzen haben die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen wie Individuen, Unternehmen, Gesellschaft, Staat?

Der Staat hat ein Interesse an der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, da somit ein zusätzliches Kompetenzpotential in der Gesellschaft deutlich wird. Für die Betriebe spielen zwei Aspekte eine Rolle. Zum einen ist durch die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen eine gezieltere Auswahl und ein differenzierter Einsatz von Arbeitskräften möglich. Zum anderen muss man auch den negativen Effekt sehen, dass noch stärker selektiert werden kann, wenn gewisse Kompetenzprofile nicht erfüllt werden. Für die Beschäftigten kann eine Anerkennung sowohl eine Aufwertung seiner Kompetenzen bedeuten aber es kann sich auch der Nachteil ergeben, dass man gerade aufgrund fehlender informeller Kompetenzen an Profil und Chancen verliert. Negativ gesehen könnte ein Zwang zur Zertifizierung oder des Nachweises von informellen Kompetenzen entstehen. Informell erworbene Kenntnisse kann man ja auch ohnehin in einer Bewerbung aufführen. Was dann aber die eigene Entscheidung ist.

Welche unterschiedlichen Erwartungen haben die Beteiligten der Diskussion?

Die staatliche Bildungspolitik ist in erster Linie an der Frage der Finanzierung eines möglichen Zertifizierungssystems interessiert. Der Beschäftigte stellt sicherlich die Frage, wer eine mögliche Anerkennung durchführt. Das Problem, welches sich ergibt, ist das der Organisation. es muss eine Qualifikationsordnung aufgestellt werden, die die verschiedenen Interessensgruppen akzeptieren.

Sind unterschiedliche Zertifizierungssysteme für verschiedene Zielgruppe nötig?

Das hängt von der Differenziertheit ab. Man kann natürlich alles in eine System packen, aber z.B. im höheren Management gelten andere Anforderungen an Kompetenzen, bzw. Zertifizierung von informellen Kompetenzen sind in der Regel nicht nötig. Da es sich bei informellen Kompetenzen um eine übergeordnete Kategorie handelt, halte ich es für nicht notwendig nach Berufsparten zu trennen.

Wie sieht es denn mit der Zielgruppe der Migranten, Arbeitslosen, Selbstständigen aus?

Am ehesten kann ich mir eine Differenzierung im Zusammenhang mit Migranten vorstellen. Hier ergibt sich das Problem, dass Kompetenzen auf Grund der Sprache oft nicht aufgedeckt werden können. Zu klären wäre – und hier bleibt der Interviewte unschlüssig – ob eine Notwendigkeit der Trennung in verschiedene Systeme besteht oder man hier eine andere Perspektive einnehmen muss, die bei der Anerkennung informeller Kompetenzen berücksichtigt werden sollte.

Birgt die Differenzierung in verschiedene Zielgruppe ein gesellschaftliches Risiko?

Ein Risiko sehe ich nicht. Es besteht vielleicht die Gefahr, dass eine Zertifizierung von Kompetenzen zum Zwang wird und finanzielle Belastungen sowohl für die Individuen als auch für Institutionen sich ergeben.

Wie schätzen sie in Bezug auf die Verfahrensweise die Methode der Selbsteinschätzung und die der Fremdbeurteilung ein?

Die Anerkennung des Wertes einer Zertifizierung seitens des Beschäftigungssystems steigt mit dem Grad der Standardisierung. Andererseits können natürlich die nicht standardisiert erfassbaren Kompetenzen eine viel höhere Bedeutung haben. Generell hat die Selbsteinschätzung eine große Bedeutung, vorausgesetzt es gibt entsprechende Beratungshilfen. Eine Kombination von Selbsteinschätzung und Fremdbeurteilung ist wahrscheinlich sinnvoll. Die Tradition des Testens und Bewertens ist gesellschaftlich fundiert und akzeptiert, so dass es schwierig vorstellbar ist Bewertungen, Beurteilungen, Einschätzungen ohne Prüfungen vorzunehmen.

Wer kann ihrer Meinung nach in Deutschland eine Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen durchführen?

Neben den existierenden Einrichtungen wie Universitätsinstituten oder dem BIBB, haben alle Einrichtungen einen Hof von Leuten um sich, die diese akzeptieren oder auch nicht. So z.B.: die Kammern oder Gewerkschaften.

Wissenschaftliche Institute könnten so etwas im Delegationsprinzip machen und die festgelegten Standards an andere Einrichtungen weitergeben und diese überprüfen.

Wie sieht es in diesem Zusammenhang mit Weiterbildungseinrichtungen aus?

Ja, das ist auch möglich, aber nur mit einem übergeordneten Partner, der die Formen festlegt. Generell sehe ich diese Möglichkeit, da Weiterbildungsinstitutionen neutraler sind als arbeitgeber- und arbeitnehmersnahe Einrichtungen.

Ist ein Konsens zwischen den einzelnen Interessenslagern denkbar?

Generell ja. Das würde aber bedeuten, dass z.B. arbeitnehmerorientierte Interessen rausfallen würden, da es ja auch negative Kompetenzen gibt, die man sicherlich nicht nachweisen möchte. Wenn es eine allgemeine gesellschaftlich relevante Beurteilung gäbe, stellt sich die Frage, ob man dann z.B. negative Einschätzungen bei Bewerbungen nicht vorlegt, oder ob es dann zwangsläufig so ist, das erwartet wird, sein komplettes Kompetenzprofil vorzulegen.

Ergibt sich dann eventuell das Problem der Exklusion?

So weit würde ich nicht gehen. Man überschätzt sicherlich auch die Tragweite solcher Modelle (Verweis auf die Beginne der IQ-Teste in den USA). Zudem weisen sich Kompetenzen nicht nur durch Zertifikate aus.

Sind Wechselwirkungen und verschiedenen Anwendungsbezüge zwischen Berufswelt und Privatleben (z.B. Ehrenamt) vorstellbar?

Ja, Wechselwirkungen sind vorstellbar. Es kommt aber auf das Ehrenamt an. Und ob man dort berufsrelevante Kompetenzen erlangen oder einsetzen kann (z.B. Schöffe).

Stehen Nachweise von informell erlangten Kompetenzen und formal erreichten Qualifikation in einem komplementären oder konkurrierenden Verhältnis?

Es ist ein komplementäres, sich ergänzendes Verhältnis. Allerdings ist das Verhältnis zwischen informellen Kompetenzen und formalen Qualifikationen gruppenspezifisch, im Berufsleben in hierarchischen Strukturen zu sehen. Es ist ein Unterschied, ob es sich um Kompetenzen im höheren Management oder von einfachen Angestellten handelt. Aber auf jeden Fall berücksichtigt werden die informellen Kompetenzen auch jetzt schon.

Wie sieht es mit dem Modell eines Qualifikationspasses aus? Sie können auf Grund ihrer Tätigkeit bei der PAS auf Erfahrungen mit der Diskussion um den Berufsbildungspass in den 1970er Jahren zurückblicken. Meinen sie das durch ein Dokument wie ein Qualifikationspass

Akzeptanz und Nachhaltigkeit von Kompetenzen auf Seiten der Beschäftigten und Arbeitgebern erreicht werden kann?

Das Personalmanagement ist in der Regel konservativ derartigen Dokumenten gegenüber eingestellt. Warum letztendlich damals die Etablierung eines Berufsbildungspasses gescheitert ist, kann ich heute nicht mehr genau sagen. Ein Dokument wie der Qualifikationspass sollte auf jeden Fall durch Kampagnen versuchen eine große Akzeptanz zu erreichen und sollte durch wissenschaftliche Begleitung die nötige Neutralität, Distanz erhalten. Als ein Problem dabei ist zu berücksichtigen, dass es schon jetzt eine Vielfalt von verschiedenen Zertifikaten und Zeugnissen in der Weiterbildung und Erwachsenenbildung gibt. Zusätzlich verschiedene Qualitätspässe zu etablieren ist zu bedenken.

Welche Auswirkungen ergeben sich für das Weiterbildungssystem, wenn es mit Aufgabe der Einrichtungen wäre, informelle Kompetenzen in formal angebotenen Kursen mit zu dokumentieren?

Zum einen müssten die Dozenten die Kompetenz besitzen, möglichst objektive Beobachtungen und Einschätzungen vorzunehmen. Es könnte sich das Problem ergeben, dass in Kursen bewusst Methoden eingesetzt würden, um informelle Kompetenzen zu vermitteln und dementsprechend zu erlernen. Dann wären diese aber keine informellen Kompetenzen. Die Teilnehmer könnten sich auch gezielt vorbereiten, um an entsprechende Einschätzungen zu kommen. Wenn es sich bei der Form der Dokumentation dann um schriftliche Beurteilungen der Dozenten handelt, ist die Frage nach der Objektivität bzw. Subjektivität berechtigt. Wie bei Arbeitszeugnissen könnten spezielle Schlüsselbegriffe entstehen. Man muss aber auch Grenzen festlegen. Es können nicht in jeder Form von Kursen solche Nachweise erbracht werden.

Warum wird in den anderen europäischen Ländern die Diskussion um die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen offener geführt als in Deutschland?

Zum einen hat es sicherlich viel mit tradierten Ordnungsvorstellungen und einer Dominanz von Zertifikaten zu tun. Zum anderen besteht eine Ambivalenz in der beruflichen Ausbildung im dualen System. Auf der einen Seite sind die Industrie und das Handwerk nicht bereit ihren Anteil der Ausbildung an die Schulen abzugeben. In den meisten anderen europäischen Ländern verläuft die Berufsausbildung ja in Fachschulen. Auf der anderen Seite stellen sie aber auch nicht genug Ausbildungsplätze und sind nicht gewillt systematisch mit den Berufsschulen zu kooperieren. Insofern ist das sicherlich ein spezifisch deutsches Problem. Es besteht weiterhin eine Dominanz des Lernens in der Lehrzeit, mit der Vorstellung, in den vorgegebenen zwei bis drei Jahren Ausbildung alle nötigen Qualifikationen zu erlangen. Es spielt auch eine Rolle, dass z.B. die Kammern staatliche Aufgaben übernehmen, obwohl sie private Einrichtungen sind.

Das generelle Problem liegt darin, dass berufliche Qualifikationen nicht anerkannt werden, wenn man diese nicht per Ausbildung nachweisen kann. Und das wird in anderen europäischen Ländern offener diskutiert und gehandhabt. Dass nämlich berufliche Qualifikationen z.B. in Credit-Point Systemen anerkannt werden.

Das war letztendlich auch die Hoffnung vom Berufsbildungspass in den 1970er Jahren, dass man z.B. Kompetenzen, die man in Kursen der VHS erlangt hat, für den Beruf anerkannt bekommt. In diesem Zusammenhang haben sich die Handwerkskammern aber nicht kooperativ gezeigt. Das Ausüben eines Berufs, vor allen Dingen auch das selbstständige Ausüben, geht nur mit Meisterbrief oder mindestens Gesellenprüfung.

Die Handwerkskammern bieten ja die Möglichkeit der externen Prüfung an. Sie anerkennen also Kompetenzen, die man in mindestens sieben Jahren beruflichen Bezügen erlangt hat, um dann z.B. eine Meisterprüfung abzulegen. Dies könnte man ja als Diskussionsansatz einer Anerkennung informell oder zumindest nicht in einer formalen Berufsausbildung erworbener Kompetenzen verstehen.

Ja, aber das Problem der Anerkennung informeller Kompetenzen besteht weiterhin darin, dass die Einschätzung des Erwerbs von Qualifikationen, die man z.B. in der dreijährigen Ausbildung gewonnen hat, alleine schon weil man nachweislich die Zeit der Ausbildung ausgeharrt hat, höher bewertet wird.

Welche Auswirkungen kann eine europäische Harmonisierung auf das deutsche Ausbildungs- und Weiterbildungssystem haben?

Also, zumindest müsste man die schulisch erworbenen Berufskompetenzen mehr anerkennen. Es ist auch denkbar, dass man bei Lehrstellenengpässen über Möglichkeiten der schulischen Ausbildung nachdenkt. Es ist ja ohnehin sonderbar, dass es Berufe gibt, die in Fachschulen, wie z.B. die Pflegeberufe, ausgebildet werden, also ohne eine Lehrzeit auskommen und andere wiederum nicht. Warum ist z.B. nicht eine Fachschulausbildung für Maler denkbar?

Das heißt jetzt nicht, dass das duale System völlig unsinnig ist, weil es schon die Möglichkeiten bietet, informelle Selbstverständlichkeiten des Berufsalltags kennen zu lernen. Das zu bestätigen bedarf aber einer differenzierten Berufsforschung.

Kann eine Dokumentation von Kompetenzen als Zusatz zu formalen Zeugnissen und Abschlüssen eine hilfreiche Rolle spielen?

Das verhält sich sicherlich ambivalent. Die Anerkennung einer Einschätzung oder dessen Überprüfbarkeit kann man in Frage stellen. Andererseits ist dann die alternative Lösung wiederum eine Formalisierung. Also ein formales Nachprüfen der Dokumentation. Die Frage stellt sich nach einer Kombinationsmöglichkeit beider Ebenen.

Sind Assessment Center in diesem Zusammenhang eine praktikable Lösung?

Also, da kenne ich nur die Anfangsdiskussionen. Ich denke, dass beim Verfahren eines Assessment Centers die Frage der Objektivität offen bleibt. Ein weiteres Problem liegt im Umgang mit denjenigen, die nicht ausgewählt werden. Bekommen diese ein Feedback, besteht die Möglichkeit eines persönlichen Nutzen durch eine Auswertung oder Bescheinigung? Zu überlegen wäre, ob ein Assessment Center als Instrument nicht neutral organisiert werden kann, also firmenunabhängig. Man müsste dann Schlüsselkompetenzen definieren, Felder der Anwendung überlegen und dann durch Beobachtung und Beurteilung informelle Kompetenzen aufdecken.

Wenn es eine Einrichtung gäbe, die z.B. unabhängige Anerkennungsverfahren vornimmt, ist für so einen Fall ein Konsens über Schlüsselkompetenzen, über informelle Kompetenzen, über die Relevanz für verschiedene Berufe, über Sozialkompetenzen denkbar und möglich?

Also wir haben mal am Ende der 1960er Jahre hier in Frankfurt an der VHS den Versuch unternommen, ein Programm zu etablieren, in dem Arbeitslose regelmäßig an Kursen teilnehmen sollten, um ihre Arbeitsfähigkeit und ihre Kompetenzen aufrecht zu erhalten. Damit sie auch abschätzen können, in welchen Bereichen sie noch weitere Kompetenzen einsetzen können.

Ich könnte mir also eine Mischung aus unabhängigem Assessment Center, Fortbildung und individueller Beratung vorstellen. Insofern ist eine Differenzierung in verschiedene Zielgruppe, hier z.B. Arbeitslose, natürlich sinnvoll. Es wird sich allerdings das Problem der Finanzierung ergeben. Zu der Zeit als wir das in Frankfurt mit dem Frankfurtpass gemacht haben, hat die VHS die Kurse für Arbeitslose umsonst angeboten.

Ein weiteres ist das der Motivation der Arbeitslosen an Weiterbildungsangeboten. Es wäre auf jeden Fall die Kooperation mit dem Beschäftigungssystem nötig oder mit anderen Formen der sozialen Organisation von Arbeit, ähnlich der Genossenschaften der 1920er Jahre.

Als Schlussbemerkung noch ein weiteres Beispiel aus der eigenen Erfahrung:

Vergleichbar der anerkannten Sprachzertifikate der VHS haben wir in den 1970er Jahren in Frankfurt in einer Arbeitsgruppe die Überlegungen angestellt, Zertifikate auch in anderen, vor allen Dingen gesellschaftsrelevanten, politischen Bereichen ausstellen kann. Also Überlegungen, welche Qualifikationen man in welchen Situationen benötigt und wie man diese verbal ausdrücken kann. Und in einem zweiten Schritt zu fragen, wie man diese Qualifikationen in Kursen vermitteln und überprüfen kann. Wir mussten in dieser Arbeitsgruppe aber feststellen, dass unser Ansatz nicht umsetzbar war, da die Inhalte und Fragen in diesem Zusammenhang zu sehr von gesellschaftlich divergierende Wertschätzungen und Urteilen abhängig waren.

Ein anderes Beispiel ist der damalige Versuch der Integration von beruflicher, politischer und allgemeine Bildung. Hier ist das Problem, dass die je spezifische Kompetenz so kognitiv gar nicht ist. Das herauszufiltern und zu berücksichtigen ist eine ganz andere Frage.

Enno Schmitz hat mal gesagt, wenn jemand etwas im Betrieb lernt, dann lernt er einerseits das was dort technisch zu leisten ist. Dann lernt er aber außerdem noch informell mit, wie das gesellschaftlich eingeordnet ist. Z.B. das man im Betrieb gefälligst für sein Geld nur das tut, was für den Unternehmer wichtig ist. Und drittens lernt man noch gleich mit, damit man das überhaupt aushält, dass das gesellschaftlich richtig und positiv zu bewerten ist.

Innerhalb dieser drei Elemente von Qualifikation werden die letzten beiden natürlich nie deutlich gemacht, und sind natürlich auch in verschiedenen Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Aber das man immer gewissermaßen solchen Überbauelemente mit vermittelt bekommt, darüber wird gar nicht diskutiert. Das sind letztendlich ja auch informelle Kompetenzen, inwieweit man das akzeptiert oder inwieweit man noch eine individuelle Haltung bewahrt. Dies spielt vor allen Dingen eine Rolle, wenn man im Beruf Verantwortung und Sorge für andere Menschen oder die Umwelt trägt.

3.2 Interview 2 mit MS2

Der Einstiegsfrage des Interviews über eine einführende Begriffsbestimmung zum Thema wird von dem Interviewten die Frage vorangestellt, welche inhaltliche Bedeutung der Begriff informell umfasst. Nach der Auffassung des Interviewten bilden sich zwei Kategorien ab. Zum einen ist informell, alles das, was nicht in Seminaren und/oder Qualifikationsmaßnahmen gelernt wird, also „on the job“. Fachwissen gehört in diesem Zusammenhang dazu und wird nicht unterschieden, solange es informell erworben wurde. Zum anderen wird informell in einem methodischen Zusammenhang gesehen. Informelle Kompetenzen sind Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und weiche Schlüsselqualifikationen, wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit.

Wie definieren sie Qualifikation und Kompetenz?

Eine akademische Differenzierung/Definition dieser Begrifflichkeiten kann man in Bezügen des Betriebes [...] nicht feststellen.

Wie ist ihre persönliche Einschätzung zur Thematik „Anerkennung von informellen Kompetenzen“?

Informelle Kompetenzen sind ohne Zweifel sehr, sehr wichtig. Wichtig dabei ist zu unterscheiden, in welchem Zusammenhang man informelle Kompetenzen versteht. Ob als Kompetenzen im Beruf oder als soziale, allgemeinere Kompetenzen. Wesentlich ist, dass es sich um einen weiten Begriff handelt. Unstrittig ist auch, dass man informelle Kompetenzen in weiten Bezügen erlernen kann, dass informelle Kompetenzen eine wichtige Rolle im Arbeitsfeld spielen.

Wird in ihrem Betrieb in verschiedene Kompetenzkategorien differenziert?

Es wird unterschieden in fachmethodischer und sozialer Kompetenz. Beide zusammen gesehen, bilden so etwas wie die persönliche Kompetenz oder Handlungskompetenz ab.

Welche verschiedenen Dimensionen von Kompetenzen (formal/informell) gibt es, die man in verschiedenen Bezügen erlangen kann?

Gegenfrage: Was verstehen sie in diesem Zusammenhang unter formal und informell?
Formale Kompetenzen sind alle Kompetenzen, die man in institutionellen Bezügen, also in formalisierten Bildungsangeboten, wie Ausbildung und beruflicher Weiterqualifizierung erlernt. Die formalen Kompetenzen müssen nachweisbar vermittelt, gelernt und zertifiziert werden.

Einspruch: Gerade in Bezug auf diese Sichtweise wird für die Ausbildungs- und (Qualifizierungs)situation in unserem Unternehmen eine andere Einschätzung des informelle und formalen vorgenommen. Obwohl in formalisierten Bezügen gelernt wird, werden informelle Kompetenzen erlangt, ermittelt und bewertet.

Wie sieht es aus, wenn man Schlüsselqualifikationen (und entsprechend in Deckung mit denen die betriebsintern gefordert werden) nicht in der Ausbildung bei [...] erlernt hat, sondern diese als Kompetenzprofil einbringt und diese vielleicht auch nachweisen kann?

Das ist schwierig. In der Ausbildung gibt es klare Lernzieldefinitionen und in den Arbeitssituationen der Ausbildung ergeben sich die Möglichkeiten die Schlüsselqualifikationen zu beobachten. Ein Auszubildender kommt natürlich nicht ohne jegliche Kompetenz zu uns, aber in der Ausbildung wird jeder durch verschiedene Fördermaßnahmen weiterentwickelt (Beispiel: Kommunikationsfähigkeit).

Sind die sechs, in ihrem Unternehmen definierten Schlüsselqualifikationen als berufsrelevante

Kompetenzen zu verallgemeinern?

Ja, aber nur im Zusammenhang der Ausbildung in technischen und kaufmännischen Bildungsberufen. Darüber hinaus gibt es bei uns im Unternehmen sehr unterschiedliche Verfahren, wie Methoden und Kompetenzen eingeschätzt werden, z.B. Leistungsbeurteilung für Angestellte oder Führungskräfteentwicklungsinstrument. Letztendlich gilt, dass Auszubildende und Mitarbeiter nach definiertem Anforderungsprofil und dem was, die jeweilige Person an Qualifikationen und Kompetenzen mit sich bringt ausgesucht werden. Die Anforderungsprofile setzen sich aus fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zusammen. Zur Entscheidung führt dann immer ein Mix an Auswahl- und Bewertungskriterien wie formale Nachweise, ACs, Interviews, Gruppengespräche, Arbeitsproben.

Wie können Kompetenznachweise soweit zertifiziert oder standardisiert werden, dass übergreifende Akzeptanz erreicht wird?

Kann ich mir gar nicht vorstellen, da ein zu hohes Maß an Standardisierung bedenklich ist und zu einer statischen technokratischen Bürokratisierung führt. Das heißt nicht, dass verschiedenen Kompetenzen nicht wichtig sind, aber diese zu erkennen und zu hinterfragen funktioniert nicht in standardisierter Form. Dies ist nur in persönlichen Gesprächen und Tests in Verantwortung der jeweiligen Arbeitgeber möglich. Es kommt immer auf die einzelne Bewerbungssituation an. Es ist fraglich, z.B. Stressresistenz oder Flexibilität zu zertifizieren, auch wenn es für den Einzelnen vielleicht interessant ist, aber entscheiden ist, dies in der Bewerbungs- oder Beurteilungssituation unter Beweis zu stellen.

Können Sie sich dennoch Formen einer möglichen Zertifizierung informell erlangter Kompetenzen (Verweis auf Erfahrung mit Selbsteinschätzung in der Schweiz) vorstellen?

Vergleichbares haben wir betriebsintern. Dabei handelt es sich um ein Kompetenzmanagementsystem nach einem betriebsspezifischen Katalog (Fachkompetenzen, Leadershipkompetenzen, Sozialkompetenzen, Methoden- und IT-Kenntnisse). Mittels einer vierstufigen Antwortskala zu jeder Kompetenz kann ein Angestellter durch Selbsteinschätzung ein detailliertes Kompetenzprofil erstellen.

Kann man, um zu konkretisieren, zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung gewichten oder sind beide Formen der Beurteilung gleichberechtigt?

Das kann man schlecht sagen. Letztendlich vollzieht immer der Vorgesetzte die abschließende Beurteilung. Wichtig ist jedoch der Prozess, in dem der Auszubildende, Angestellte, die Möglichkeit erhält, eigenes Handeln, eigene Kompetenzen zu sehen und einzuschätzen und somit auch die Kompetenz der Selbsteinschätzung entwickelt oder weiterentwickelt.

Welche Institutionen in der Weiterbildungslandschaft könnten Ihrer Meinung nach einen Kompetenznachweis durchführen und etablieren?

Um hier eine Einschätzung vorzunehmen, kenne ich mich zu wenig mit den Institutionen der Weiterbildungslandschaft aus. Aber, wie schon gesagt, halte ich es für nicht sinnvoll, eine übergeordnete, standardisierte Form der Zertifizierung zu entwickeln. Es ist nicht förderlich aus Sicht der Unternehmen, einen einheitlichen Ansatz zu verfolgen. Für ein Unternehmen mag es hilfreich sein, wenn es Zusatzinfos über Kompetenzen bei Bewerbungen gibt, aber ich halte es für äußerst schwierig, ein Gesamtbild, ein Kompetenzprofil zu erstellen und anzuerkennen. Der Zweifel an der Vollständigkeit von Kompetenzprofilen ist auch angebracht, da man sonst nicht die Auswahl seitens der Personalverantwortlichen rechtfertigen kann. Es könne so auch Probleme der Mitbestimmung, des Arbeitsrechts und des Tarifrechts entstehen. Die Auswahl und Beurteilung von Angestellten gibt man als Unternehmer nicht gerne aus der Hand. Man sollte also den Unternehmen nicht eine Form der automatischen Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen zumuten. Sie tragen letztendlich immer das

unternehmerische Risiko. Abschließend also noch einmal, eine groß angelegte Zertifizierung von staatlicher Seite oder in staatlichem Auftrag erscheint mir wenig sinnvoll.

Wie schätzen Sie die Notwendigkeit ein, dem Arbeitnehmer durch detaillierte Auseinandersetzung mit Qualifikationen und Kompetenzen, die Fähigkeit zur Selbstreflektion und Selbsteinschätzung zu ermöglichen und auszubauen?

Das ist auf jeden Fall sinnvoll. Es ist unstrittig, dass es unter anderem eine Verpflichtung eines Unternehmens ist, in der Ausbildung und im Arbeitsprozess einem Erwachsenen möglichst viel beizubringen. Aber ausschlaggebend ist nicht eine Zertifizierung von Kompetenzen per Behörde oder Institut, sondern die Selbstdarstellung durch die Bewerbung und die Bestätigung der Kompetenzen im Bewerbungsgespräch, Auswahlverfahren. Es ist wichtig, in der Diskussion zwischen Anerkennung und formaler Zertifizierung zu unterscheiden. Die Arbeitnehmer im Unternehmen wissen, worauf es ankommt. Das schlägt sich in der Resonanz auf die detaillierten Formen der Leistungsbeurteilungen innerhalb unseres Unternehmens nieder.

Führen die Anforderungen, die Leistungsbeurteilungen mit sich bringen, auch zu gezielten Weiterbildungsmaßnahmen?

Ja. Förderung der Arbeitnehmer ist auch Führungsaufgabe. Nicht nur Defizite werden aufgezeigt, sondern Stärken werden gefördert. Die Führungsebene drückt dies in Potentialausagen aus, die dazu führen, dass man durch entsprechende Weiterqualifizierungen auf die nächste Hierarchieebene gelangt. Diese Formen der internen Zertifizierungen alleine nutzen noch nichts, da man die Beurteilung auch entsprechend in weiteren Auswahlverfahren unter Beweis stellen muss.

Wie und woher erlangen die Personen der Führungsebenen die nötige Beurteilungskompetenz?

Dazu gibt es eine eigene Abteilung, die die Führungskräfteausbildung (in Form von Personalaudits) durchführt. Es handelt sich dabei um Weiterqualifizierungen, um die Instrumente der unternehmensinternen Leistungsbeurteilung anwenden zu können.

Warum wird die Qualifizierungsdebatte in den meisten europäischen Ländern offener als in Deutschland geführt?

Dazu habe ich keine konkrete Vorstellung, es fehlt mir auch der aktuelle Stand dieser Diskussion. Es ließe sich höchstens hypothetisch formulieren, dass sich kulturelle Unterschiede als Begründung aufzeigen lassen. Z.B. die fehlende Offenheit gegenüber Neuerungen und Innovationen in diesem Bereich. Kürzlich hat mir aber ein Kollege bestätigt, der für Zusammenhänge der europäischen Bildungspolitik verantwortlich ist, dass eine breite Diskussion geführt wird. Die Skepsis, die sich hier bildet, liegt in der Schwierigkeit auf nationaler Ebene eine Vereinheitlichung zu finden, und somit die Vorstellung eines Konsenses auf europäischer Ebene noch unwahrscheinlicher ist.

Wo es ja erste Annäherungen gibt, ist im Bereich der Anerkennung von Hochschulabschlüssen. Die Etablierung von international vergleichbaren BA/MA Studiengängen hat gezeigt, wie viele verschiedene Meinungen bestehen und wie langwierig die Diskussion verlief. Und dabei geht es erst um Anerkennung der Abschlüsse, lang noch nicht um Angleichung der Inhalte und erst recht noch nicht um Anerkennung von Kompetenzen.

Und noch einmal, wer und wie sollte auch eine Zertifizierung und Anerkennung von informellen Kompetenzen zertifizieren. Nehmen wir das Beispiel Elternzeit: eine Menge von informellen Kompetenzen werden dort erworben, aber wer sollte das zertifizieren.

Bleiben wir bei Ihrem Beispiel der Elternzeit. Wenn man seine in dieser Zeit erworbenen Kompetenzen, auch die informellen, zertifizieren ließe. Z.B. in Form eines Dialoges mit einer anerkannten Stelle. Wäre dies für das Unternehmen von Interesse? Würden Sie ein in dieser Form erstelltes Kompetenzprofil mit Zertifikat anerkennen?

Also ganz spontan, nein. Aus Sicht des Unternehmens wird bei einer ausgeschriebenen Stelle ein bestimmtes Anforderungs- und Qualifikationsprofil gefordert. Wenn man sich auf eine Stelle bewirbt, dann es reicht es dem Unternehmen nicht aus, wenn man neben den formalen Qualifikationen und Zertifikaten, ein weiteres Zertifikat oder Zeugnis von einer unabhängigen Institution hat, welches informelle Kompetenzen bestätigt. Aufwand und Nutzen stehen hier in keinem Verhältnis.

Ansonsten bleibt es ja auch jedem Bewerber selbst überlassen, was er von seiner Person und seinen Kompetenzen in die Bewerbung mit einbringt. Wenn man dann das auf Interesse des Personalmanagements trifft, wird das mehrstufige Verfahren einer Auswahl in Gang gesetzt. Und dieser lange Prozess ist sicherlich auch der richtige Weg, um eine gute und sinnvolle Entscheidung zutreffen.

3.3 Interview 3 mit MK3

Wie bewerten Sie die Bedeutung der Anerkennung informeller Kompetenzen?

Das Thema hat einen gewissen Charme, weil es eine Aufwertung informeller Lernprozesse in Bezug auf die Arbeit und die Freizeit beinhaltet. Es ist aber auch ein Modethema und jeder verbindet damit etwas anderes.

Ziele und Instrumente in Bezug auf die Anerkennung informeller Kompetenzen sind nicht immer ganz klar, sondern häufig ziemlich verschwommen.

Vor allen Dingen ist auch deshalb ein Modethema, weil viele Institutionen (pädagogische, psychologische und soziologische) damit versuchen, in einen sich neu etablierenden Markt hinein zu kommen.

Im Moment sehe ich noch nicht die Relevanz des Themas für die Zielgruppe der Berufstätigen, der Erwerbstätigen und der Betriebe.

Kann man einen Bedeutungszuwachs identifizieren?

In der wissenschaftlichen Diskussion ohne Zweifel, auch im politischen Kontext. Aber die Konturen sind so unklar, dass es schwierig ist, sich darüber zu verständigen.

Wie definieren Sie die Begriffe informell, Qualifikation, Kompetenz?

Qualifikation ist das, was am Ende einer organisierten Weiterbildung steht, was durch Prüfungen attestiert ist, was nachweislich einen formalen Bildungsgang belegt.

Kompetenz demgegenüber ist, was man wirklich kann, im Sinne von Handlungskompetenz. Also das, was man wirklich weiß, was man wirklich kann und eine Relevanz für bestimmte berufliche Aufgaben hat.

Informell ist alles das, was außerhalb organisierter, pädagogisch didaktisch geplanter Lernprozesse an Kompetenzen erworben wurde.

Worin sehen sie die Unterschiede zwischen Qualifikation und Schlüsselqualifikation?

Qualifikation ist mit einem formalen Nachweis verbunden. Schlüsselqualifikation ist eher gleich zu setzen mit dem Kompetenzbegriff. Der Kompetenzbegriff ist es aber wert abgegrenzt zu werden und im Sinne von Handlungsfähigkeit zu verstehen.

Sind informell erworbene Kompetenzen oder informelles Wissen zertifizierbar, nachweisbar?

Ja, das ist durchaus messbar. Instrumente dafür sind z.B. Selbsteinschätzung, Fremdbeurteilung, psychologische Testverfahren, Assessment Center. Die Frage wäre und das ist der spannende Punkt, brauchen wir eigentlich so etwas wie eine nationale Agentur, eine Zertifizierungsstelle für informelle Kompetenzen. Da habe ich allergrößte Bedenken. Ich glaube, dass dieses nicht wissenschaftlich valide gemacht werden kann. Ich glaube auch nicht, dass mit einer Zertifizierung für die Zielgruppe ein Nutzen verbunden ist. es gibt Personen, die keine oder nur geringe formale Qualifikationsnachweise haben, z.B. Jugendliche ohne Schulabschluss, Arbeitslose ohne berufliche Ausbildung, die aber durchaus beruflich relevante Kompetenzen besitzen. Diesen Personen könnte man durch eine Zertifizierung einen Nachweis an die Hand geben, der ihnen auf dem Arbeitsmarkt weiterhilft und man könnte sie dadurch auch in ihren Selbsteinschätzungen stärken, obwohl sie keinen formalen Nachweis haben.

Auf der anderen Ebene muss man aber sehen, dass z.B. Bewerber mit einem akademischen Abschluss in Bereichen der Wirtschaft oder an wissenschaftlichen Instituten mit einem Nachweis informeller Kompetenzen eher auf Bedenken stoßen würden. Man fände es sicherlich merkwürdig, warum in diesem Fall jemand es nötig hat, sich informelle Kompetenzen bescheinigen zu lassen. Ein Bewerber muss über genügend formale Kompetenzen verfügen und er muss diese Kompetenzen schriftlich und mündlich nachweisen können, die

gefordert sind. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, diese Kompetenzen zu hinterfragen und dabei hilft ein formaler Nachweis informeller Kompetenzen, von wem auch immer, herzlich wenig. Eine Zertifizierung informeller Kompetenzen würde in so einem Beispiel die vollkommen falschen Signale aussenden. Bei Nachweisen und Empfehlungen oder Arbeitszeugnissen sind diese informellen Kompetenzen ja auch immer mit ausgewiesen und werden als solche auch gelesen und akzeptiert. Sie werden aber auch immer hinterfragt, weil man genau weiß, wie fragwürdig solche Gutachten oder Zeugnisse sind.

Somit ist die kritische Hinterfragung und Überprüfung von Kompetenzen unerlässlich. Häufig sind auch Arbeitsproben wichtig.

Ein formales Zertifizierungsverfahren für informelle Kompetenzen würde nicht nur nicht herangezogen, sogar kontraproduktiv wirken.

Wie sieht es denn mit der Zertifizierung von informellen Kompetenzen bei bestimmten Zielgruppen wie Arbeitslose, Migranten, Jugendliche, Frauen nach der Familienpause aus?

Ich sehe da eher die Funktion des Feedback-Instrumentes. In der beruflichen Umschulung und Weiterbildung könnte in Zeiten von Patch-Work-Karrieren eine Art von Zertifizierung dazu dienen den Status Quo festzustellen. Also: wo sind Defizite; wo ist eine Nachholung von Kompetenzen nötig; was an Kompetenzen lässt sich dokumentieren? Aber daraus eine formale Berechtigung abzuleiten und diese gleichwertig zu anerkannten Abschlüssen zu sehen, da habe ich große Bedenken.

Nehmen wir das Beispiel Hochschule: Wenn die Hochschulen selbst sagen, wir nehmen per Auswahlverfahren auch Bewerber ohne Abitur auf, dann ist nichts dagegen zu sagen. Die Verantwortung liegt dabei aber bei den Hochschulen, vergleichbar auch beim Arbeitgeber. Aber eine zentrale Stelle zur Akkreditierung der Studierfähigkeit ohne Abitur, wäre für mich nicht vorstellbar.

Die Frage der Anerkennung ist durchaus ein Feld, mit dem sich Bildungseinrichtungen auseinandersetzen sollten, aber alles was in Richtung standardisierte Anerkennungsverfahren geht, da habe ich allergrößte Bedenken.

Bezugnehmend auf die allgemeine Diskussion sind verschiedene Standpunkte in der Debatte zu verfolgen. Wo sehen sie die verschiedenen Interessenslagen in Bezug auf das Individuum, den Unternehmen, der Gesellschaft und den Staat?

Natürlich sind die verschiedenen Interessen vorhanden, aber das Problem ist, dass man sich hier über ‚ungelegte Eier‘ unterhält. Abstrakt zu sagen, für welche Personengruppen welche Art von Zertifizierungsverfahren hilfreich und sinnvoll ist, ist schwierig zu sagen. Eine Standardisierung hilft nicht weiter. Wenn überhaupt, dann zielgruppenspezifisch, aber das sehe ich zur Zeit in der bildungspolitischen Diskussion nicht. Da will man eher ein zusätzliches Zertifizierungssystem etablieren, und ich glaube das wird sowohl wissenschaftlich nicht gehen als auch nicht auf die nötige Akzeptanz bei den Arbeitsmarktakteuren stoßen. Vorstellbar sind gewisse Ausnahmen unter bestimmten Voraussetzungen aber ohne jegliche Ansprüche auf Einstellung oder Vergütung. Die Verantwortung und Entscheidung liegt immer bei den Betrieben/Arbeitgebern.

Standardisierte Verfahren zur Erfassung von Kompetenzen widersprechen ohnehin den stets unterschiedlichen Anforderungsprofilen von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben. Meines Erachtens wird ein vollständiger Nachweis von Kompetenzen inklusive informeller Kompetenzen bei Auswahlverfahren nicht berücksichtigt. Wenn es relevante informelle Kompetenzen gibt, die ein Person hat, dann soll sie diese auch auflisten. Warum ist dann eine Bestätigung von irgendeiner Einrichtung notwendig.

Ergänzen sich informelle und formelle Kompetenzen oder sind diese komplementär zu verstehen?

Beides ergänzt sich, die Kompetenzen sind aber ganz unterschiedlich. Z.B. in Bezug auf meine eigene Laufbahn gibt es eine Reihe formaler Bildungsabschlüsse, die meine Qualifikation attestieren. Aber die Kompetenzen weisen sich in dem aus, was ich an praktischer Arbeit gemacht habe. Aber es war noch nie nötig, diese Kompetenzen aufzuschreiben oder zertifizieren zu lassen.

In der europäischen bildungspolitischen Diskussion und in den einzelnen Ländern wird die Frage der Anerkennung von Kompetenzen sehr breit und offen diskutiert. Warum wird die Diskussion in Deutschland nicht so offen geführt?

Ich weiß nicht, ob das so ist. Was die Weiterbildung angeht, so kann man in Deutschland an einer Aufstiegsweiterbildung teilnehmen, ohne je einen Kurs besucht zu haben. Das heißt man kann sich bei der IHK anmelden und die Meisterprüfung ablegen, um die Qualifikation zu erlangen. Da aber natürlich schulischer Stoff abgefragt wird, ist es meistens sinnvoll den Kurs doch zu belegen, aber notwendig ist es nicht.

Es ist zunächst einmal eine Systemfrage. Hätte man ein System, was Kompetenzen zertifiziert ohne vorherige Vermittlung, Ausbildung, Weiterbildung, so müsste man dies modular gestalten. Die Prüfungen in Deutschland liegen aber auf der Ebene der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung. Hier sind feste Stundenzahlen, curriculare Kursinhalte und Teilnahmenachweise Bedingung. Dazwischen fehlt etwas in Deutschland. England z.B. hat in seinem Zertifizierungssystem Raum für Alternativen, aber da steht auch eine andere Philosophie dahinter. In England gibt es die in Deutschland übliche dreijährige Berufsausbildung im dualen System mit Abschlussprüfung nicht.

Ein Systemwechsel ist aber nicht sinnvoll, vielleicht eher eine eventuelle Auflockerung und Ergänzung. dann bleibt aber zu fragen, wer die Prüfungen unterhalb der Aufstiegsweiterbildung abnimmt. Es werden sich in so einem Falle bestimmte Anbieter der Sache annehmen, die dann wieder genau auf diesen Bedarf abgestimmte Kurse und Prüfungen anbieten werden; d.h. also wiederum eine Formalisierung anstreben.

Wie sieht im Zusammenhang einer europäischen Politik die Möglichkeit der Harmonisierung von Qualifikationen aus?

Warum sollen wir uns auf eine Harmonisierung einlassen. Die Engländer z.B. können ja das duale System einführen. In einer europäischen Auseinandersetzung ist es sicherlich so, dass man voneinander lernen kann. Frankreich mit der Kompetenzbilanz ist auch ein interessantes Beispiel. Übergreifende Beispiele im Sinne einer Zertifizierung von Kompetenzen in verschiedenen Bausteinen unterhalb der Ebene der anerkannten Aufstiegsweiterbildung gibt es ja. Es gibt Zertifikate von berufsständischen Organisationen, von Verbänden oder Akkreditierung im Rahmen von Herstellerschulungen, hier im Bereich der Softwareindustrie vor allen Dingen Microsoft, die allgemeine, internationale Gültigkeit haben. Parallel dazu braucht der Staat kein Zertifizierungssystem aufbauen, welches auch noch europäischen Ansprüchen gerecht werden soll. Entscheidend sind die Dynamik des Marktes und die branchenspezifischen Besonderheiten.

Wenn man hier anfängt in diesem Feld, was ehr flexibel sein muss, Korsettstangen einzuziehen, dann wird das System zunehmend inflexibel. Zu sehen sind ja auch ähnliche Probleme in der Berufsbildung, wo es viel zu lange dauert, bis man Bildungsordnungen neu gestaltet hat, den Konsens mit den Beteiligten gefunden hat und die Begleitung durch das BIBB erfolgt. Wenn man jetzt noch nach Abschluss einer formalen Ausbildung versucht ein formales, bundesweit einheitlich anerkanntes Zertifizierungssystem von Kompetenzen einzubauen, dann fürchte ich, bekommen wir die gleichen Inflexibilitäten, und eher noch viel mehr. Ein

zentrales System spricht gegen Innovation

Kann die Weiterbildung neben formalen Kompetenzen auch informelle Kompetenzen anerkennen?

Das kann im Rahmen von Teilnahmebescheinigungen geschehen. Diese Form der Anerkennung hat für einen Arbeitgeber aber kaum Relevanz.

Die Formen der informellen Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen sind nicht objektivierbar genug, dass sie formal, einheitlich gefasst werden könnten. Eine in der Weiterbildung attestierte Kommunikationsfähigkeit bedeutet nicht zwangsläufig, dass man den kommunikativen Anforderungen in einer bestimmten beruflichen Praxis genügt.

3.4 Interview 4 mit MB4

Wie bewerten sie die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?

Für das Handwerk haben informelle Qualifikationen im Rahmen der Berufsausübung große Bedeutung. Gerade in den ersten fünf Berufsjahren nach der Ausbildung wird festgestellt, dass informell erworbene Kompetenzen im Berufsfeld erlangt werden und wichtig sind. Sie sind deswegen von Bedeutung, da das Handwerk sehr arbeitsintensiv ist. Voraussetzung für formale Weiterbildung/Qualifizierung (z.B. Meisterprüfung) ist der Nachweis von Berufserfahrung, also Kompetenzen auch informelle.

Kann man in der Diskussion und bei der Akzeptanz von informellen Kompetenzen einen Bedeutungszuwachs ausmachen?

Nein, das würde ich nicht sagen. Es ist eher umgekehrt. Informelle Prozesse im Handwerk werden versucht formal gefasst zu werden. Historisch gesehen war die Ausbildung viel mehr darauf ausgerichtet durch die Praxis im Arbeitsbereich zu lernen und Erfahrungen zu machen. Heute ist alles stark formalisiert.

Wie definieren sie die Begriffe informell, Qualifikation und Kompetenz?

Es ist eine modernistische Tendenz Fertigkeiten, Fähigkeiten, Qualifikation, Kompetenz als Begrifflichkeiten zu differenzieren. Kompetenz ist die Summe dessen was eine Person ausmacht, um eine spezifische Arbeitsaufgabe zu erfüllen. Alles andere sind Verkürzungen. Kompetenz sehe ich als Oberbegriff der Diskussion.

Zwischen informellen und formellen Kompetenzen sind fließende Übergänge. Informelle Kompetenzen sind alle die, die man in Prozessen erwirbt, die nicht nach Lerngesichtspunkten strukturiert sind, sondern nach anderen Gesichtspunkten. Grenzbereich wäre hier das selbstgesteuerte Lernen, welches häufig auch als informell beschrieben ist. Das sehe ich eher kritisch. Formelle Lernprozesse führen zu formalen Qualifikationen, wenn man durch tätigkeits- und arbeitsorientierte Lernziele seine Kompetenzen erweitert.

Man muss auch unterscheiden in informelles Lernen in der Beschäftigung und in der Freizeit aus Privatinteresse.

Inwieweit sind denn privat erlangte informelle Kompetenzen berufsrelevant?

Relativ selten. Nehmen wir das Beispiel Hausfrauen und den Beruf Hauswirtschafterin. Es ist natürlich möglich sich Kompetenzen anerkennen zu lassen über die Externenprüfung. Was dann aber bedeutet, dass durch das Bestehen der Prüfung eine formale Qualifikation erlangt wird. Dies geschieht aber nur in sehr wenigen individuellen Fällen und in Berufen, die sich eignen (z.B. IT-Spezialisten). Bei den IT-Spezialisten finden sich Beispiele, wo informell erworbene Kompetenzen durch Arbeitserfahrung oder Hobby anerkannt werden und zur Berechtigung von Abschlussprüfungen für eine Beschäftigung führen. Aber entscheiden ist immer die formale Prüfung, wobei gesagt werden muss, dass die Externenprüfung kaum wahrgenommen wird. Innerhalb des Berufs sind informelle Kompetenzen anerkannt. Z.B. Fortbildungsprüfungen werden belegt, ohne zuvor Lernprozesse in Kursen zu durchlaufen. Im Rahmen der Weiterqualifizierung durch die Handwerkskammer wird zur Zeit am Beispiel der Qualifizierung zum Betriebswirt ein Modell der flexiblen Lehrgangsgestaltungen diskutiert. Es soll zum einen eine stärkere Orientierung und Rücksichtnahme auf informelle Kompetenzen aus dem Berufsalltag in den Blick genommen werden und zum anderen soll ein Bausteinsystem dafür sorgen tragen, dass Nachqualifizierung neben der Berufsausbildung für den einzelnen planbarer und attraktiver wird.

Inwieweit besteht die Möglichkeit Schlüsselqualifikationen/weiche Kompetenzen in der Wei-

terbildung des Handwerks mit einfließen zu lassen oder bei schon vorhandenen Kompetenzen diese zu berücksichtigen. Kann man diese Kompetenzen vermitteln und zertifizieren?

Schlüsselqualifikationen sind natürlich auch Gegenstand der formellen Weiterbildungsprozesse, aber ob diese organisiert zu vermitteln und zu dokumentieren sind ist schwer zu sagen. Nehmen wir z.B. Arbeitszeugnisse während einer Ausbildung. Das Dilemma, dass sich häufig für den Handwerksmeister ergibt, ist, dass er nicht die Kompetenz und nötigen Ressourcen für eine weiter gefasste, ganzheitliche Beurteilung hat. Klein- und mittelständische Unternehmen haben nicht das Personal und die Zeit für Personalmanagement. Deshalb stehen auch Überlegungen für ein formales Raster an, welches gerade für weitgefaste Kompetenzbeurteilungen den Meistern ein unterstützendes Mittel sein kann. Dieses kann auf der Rückseite der Zeugnisse stehen. Angedacht ist eine Beschreibung der Persönlichkeit und eine Bewertungsskala für die Schlüsselqualifikationen. Flächendeckend wäre eine Vereinfachung, Standardisierung sehr sinnvoll, um die nötige Akzeptanz zu erlangen.

Welche Institutionen könnten ihrer Meinung nach Verfahren der Zertifizierung von informellen Kompetenzen übernehmen?

Grundsätzlich ist die Dokumentation informeller Kompetenzen nur sinnvoll, wenn das Ziel klar ist, aber eine generelle Dokumentation ist nicht sinnvoll. Bewerbungsunterlagen würde dadurch nur intransparenter. Sie sind sowieso schon zu umfangreich.

Also wenn überhaupt, dann zielorientiert und nicht generelle Sammlungen von Kompetenzen anlegen. Das schließt aber nicht aus, dass man die individuellen Kompetenzen nicht reflektieren und sammeln sollte (z.B. europ. Lebenslauf). Wer kann so etwas machen? Wenn es finanziert und allgemein gefordert wird, findet sich auch die passende Einrichtung, zumal sich ja auch ein neuer Markt erschließen würde.

Wie sieht es mit verschiedenen Erwartungen aus? Welche Interessen haben die einzelnen Arbeitnehmer, Unternehmen, Gesellschaft, Staat?

In Bezug auf den einzelnen ist es wichtig, dass jeder heutzutage alle tut, um seine Kompetenzen zu dokumentieren. Leider fehlt bei den jungen Arbeitssuchenden häufig die Einsicht und die Kompetenz eine eigene Checkliste zu führen. Den europäischen Lebenslauf halte ich in diesem Zusammenhang für einen guten Ansatz. Was die Form und Durchführung von Kompetenznachweisen angeht, bin ich aber gegen Standardisierung. Ein anregendes Raster halte ich jedoch für sinnvoll. Im Falle einer Bewerbung ist es Aufgabe des einzelnen, eine zielgerichtete Selbstfilterung seiner Kompetenzen vorzunehmen.

Wer ist dabei Gewinner, wer Verlierer? Bei einer Anerkennung von möglichst kompletten Kompetenzprofilen, sind diejenigen die Verlierer, die jetzt schon mangels formaler Qualifizierung Verlierer sind. Die schlechten Ausgangsbedingungen potenzieren sich dann eher noch. Gewinner hingegen sind die, die Qualifikationen und Kompetenzen schon nachweisen können. Das sind dann auch Personen, die im Beruf sind und Weiterbildungen und Fortbildungen besuchen.

Ist es dann nicht sinnvoll, Unterstützung für Problemgruppen wie Migranten, Arbeitslose, arbeitssuchende Jugendliche, schlecht Qualifizierte durch Kompetenznachweise zu entwickeln?

Besondere Unterstützungsstrukturen sind dann sicherlich notwendig. Vor allen Dingen ist Beratung erforderlich, da bei diesen Personengruppen häufig die Kompetenz und Kapazität fehlen.

Wenn man beim methodischen Zugang die Beispiele der Fremd- und Selbsteinschätzung in Betracht zieht, wo liegen hier die Vorteile und Nachteile?

Fremdeinschätzung benötigt immer einen hohen finanziellen und personalen Aufwand. Die Selbsteinschätzung hat das Problem der Glaubwürdigkeit. Die Kammern würden Kompetenzen und Qualifikationen, die sie nicht selbst geprüft haben, nie anerkennen. Es müssten Formen von Testverfahren/Überprüfungen entwickelt und dann von den Kammern durchgeführt werden.

Welche Einrichtungen könnten Formen der Zertifizierung durchführen, die die nötige Anerkennung und Akzeptanz besitzen?

Im Zusammenhang des Handwerks ist es nach rechtlichen Grundlagen so, dass Prüfungen nicht aus der Hand gegeben werden können. Es wäre aber möglich die eigenen Anerkennungsformen und Prüfungen der Kammern auszuweiten.

Was wären Auswirkungen der Anerkennung von informellen Kompetenzen und deren Zertifizierung. Was sind Kriterien für mehr Akzeptanz bei den Individuen und den Betrieben?

Da müsste man zunächst den Nutzen für die Betriebe benennen. Informelle Qualifikationen hängen stark von ihrer Definition und Ausprägung ab. Wie schon gesagt, sind kleinere Handwerksbetriebe sicherlich damit überfordert, informelle Kompetenzen mit auszubilden, zu fördern und zu bewerten. Die Notwendigkeit von informellen Kompetenzen ist sicherlich auch berufsfeldabhängig. In kleineren Handwerksbetrieben zählen die beruflichen Fachkompetenzen, Arbeitserfahrung, Arbeitsproben. Zudem ist durch die Ausbildung gewährleistet, dass man Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Verlässlichkeit, Kommunikationsfähigkeit erlernt hat.

Was zu beobachten ist, ist, dass junge Leute häufig nicht sensibel für ein ganzheitliches Kompetenzdenken sind. Sie wissen nicht, was man alles bei einer Bewerbung mit einbringen kann. Eine detaillierte Checkliste für eine Selbstreflexion von Kompetenzen könnte sinnvoll sein. Die Sensibilisierung dafür könnte die Schule vornehmen. Mehr Akzeptanz und Einsicht in die Notwendigkeit könnte auch erreicht werden, wenn informelle Kompetenzen Ansatzpunkt im Bewerbungsgespräch wären.

Im Zusammenhang der europäischen Diskussion um das Thema Anerkennung informeller Kompetenzen ist festzustellen, dass in den meisten europäischen Ländern die Diskussion offener geführt wird als in Deutschland. Warum ist das so?

Ja, ich stimme den zu, dass die Diskussion offener geführt wird. Dies bedarf aber einer differenzierten Erklärung. In Deutschland sind sehr viele Kenntniserwerbe formalisiert. In den anderen Ländern lässt sich häufig das Prinzip des „learning by doing“ beobachten. In Vergleichen sollte man deswegen immer sehen, dass in Deutschland das duale System in der Berufsausbildung klare Rahmenbedingungen setzt. In England z.B. jobt man, erlangt Berufserfahrung und macht Kurse. Dies ist ein ganz anderes System und verlangt auch andere Formen des Nachweisens. In Deutschland haben wir Ausbildungsordnungen, Curricula und nach Lerngesichtspunkten organisiertes Lernen am Arbeitsplatz, im Betrieb. Die anderen europäischen Länder ohne duales System haben auch einen viel größeren Bedarf, informale Kompetenzen und Qualifikationen nachzuweisen und anzuerkennen. Im Blick auf die berufliche Weiterbildung ist es ähnlich. Hier ist Berufspraxis meist Voraussetzung, wobei die Formalisierung noch nicht soweit ausgeprägt ist, wie in der Berufsausbildung.

Im Blick auf das Handwerk ist zu sagen, dass das organisierte Lernen im Arbeitsprozess schon immer Basis der Qualifizierung gewesen ist. Die Beschäftigung mit der europäischen Entwicklung und Diskussion wird von ZDH aktiv verfolgt. Für die Anerkennung informeller Qualifikationen, die außerhalb der Arbeit erlangt wurden, sehe ich zur Zeit noch keinen Weg. Der ZDH ist aber auf das Thema eingestellt, um etwaige Entwicklungen zu verfolgen, aber auch bestimmte Auswüchse zu vermeiden. Wenn man sieht, dass in der Diskussion um den Qualifikationspass auf nationaler Ebene schon eine Vielzahl an verschiedenen Konzepten

diskutiert werden und vorliegen, macht es keinen Sinn ähnliches auf europäischer Ebene zu versuchen. Eine europäische Entwicklung kann nur direktiv von oben funktionieren. Erst müssen formale Abschlüsse und Qualifikationen diskutiert werden und dann erst kann man die Anerkennung informeller Kompetenzen thematisieren. Das ist ein Arbeitsprogramm für mehrere Jahre.

Zur Idee eines Passes selbst. Wenn man das Wort Pass ernst nimmt, habe ich so meine Bedenken, da man in Deutschland mit Pass immer etwas sehr festgelegtes, endgültiges verbindet. Ein Pass als Dokumentation von Qualifikationen, und als solcher benannt, funktioniert nicht in der flexiblen Arbeits- und Qualifikationslandschaft.

Gelungenere Vorschläge sind Leitfaden, Checkliste, europäischer Lebenslauf. Wichtig ist ein sensibler Umgang, eine Form der Eigendokumentation zu finden und nicht genormte, standardisierte Verfahren vorzugeben.

Welche langfristigen Auswirkungen auf das deutsche Berufs- und Weiterbildungssystem sind denkbar im Zuge einer europäischen Harmonisierung?

Auf jeden Fall darf es nicht so sein, dass ein europäisches System dem deutschen System ein Korsett anlegt. Zertifizierungen müssen bedarfsgerecht bleiben und können nicht standardisiert sein. Eine Instrumentalisierung seitens eines europäischen Modells darf nicht übergeordnet sein. Eine Harmonisierung darf nicht zum Ziele haben, gleiche Ausbildungen und Inhalte zu bestimmen.

Können informelle, außerhalb der Erwerbsarbeit erworbene Kompetenzen international anerkannt werden?

Übergreifende Fachkompetenzen international zu übertragen ist vielleicht möglich. Auch eine Standardisierung von weichen Kompetenzen ist vorstellbar. Aber es bleibt die Frage des Wie.

Schlussresümee:

Berufsrelevante informelle Qualifikationen spielen im Handwerk eine gewaltige Rolle. Sie sind das originäre der Handwerksausbildung. Die Entwicklung, die zu beobachten und die Tendenz, die zu sehen ist, ist das die Qualifikationen immer mehr formal gefasst werden. Das Interesse an informellen Qualifikationen und deren deutlich machen ist gegeben. Eine Richtung ist die Sensibilisierung für das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz. In der gesamten Diskussion muss aber berücksichtigt werden, dass die Methoden und Instrumente, die angedacht sind, unter Berücksichtigung der Strukturen in klein- und mittelständischen Unternehmen leicht einzuführen und umzusetzen sind. Eine Dokumentation von Kompetenzen ist nur sinnvoll, wenn sie auf ein bestimmtes Berufsziel gerichtet ist. Die europäische Diskussion gilt es zu begleiten. Wichtig dabei ist, dass Freiräume bleiben, dass die nationalen und regionalen Interessen und Bedarfe gewährleistet werden und dass es nicht zu viele verschiedene Instrumente und Anerkennungsformen gibt. Wichtig ist auch zu betonen, dass eine strenge Standardisierung durch z.B. Qualifikationspass nicht erstrebenswert ist.

3.5 Interview 5 mit MN5

Wie schätzen sie die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ein?

Das gilt es zunächst zu differenzieren in die Anerkennung informeller Kompetenzen und deren Bedeutung.

In Bezug auf die Anerkennung ist zu sagen, dass für den Arbeitsmarkt Zertifikate von großer Bedeutung sind. Je enger der Arbeitsmarkt für die Bewerber wird, desto stärker entscheiden die schriftliche Bewerbung und Zertifikate über die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Also, Zertifikate haben eine steigende Bedeutung. Zertifikate haben aber auch nur dann eine Bedeutung, wenn sie allgemein anerkannt sind. Kriterien dafür sind Neutralität und Qualität. Beides haben wir bisher nur bei Abschlüssen und Zertifikaten aus dem staatlichen Bildungssystem. Informell erworbene Kompetenzen werden nur zum Teil mit berücksichtigt, dies ist aber eher zufällig.

Kann man einen Bedeutungszuwachs der informellen Kompetenzen erkennen?

Zunächst möchte ich zwischen informellen Kompetenzen und informell erworbenen Kompetenzen unterscheiden. Informelle Kompetenzen verstehe ich nur im Zusammenhang des Erwerbs. Man kann Kompetenzen sowohl formal als auch informell erwerben und diese Kompetenzen sind dann nicht zwingend formelle oder informelle. Lernen am Arbeitsplatz ist z.B. eine typische Form des nicht formalen Lernens.

Hier ergibt sich die Frage, wie das im Arbeitsprozess gelernte nicht möglicherweise auch parallel in Bildungsprozessen erworben werden könnte. Somit bezieht sich der Erwerb der Kompetenzen nicht eindeutig auf formelle oder informelle Situationen. Der Erwerb von Kompetenzen kann so in je individuellen Fällen stattfinden. In manchen Fällen ist dies gegeben, in manchen wiederum nicht. Somit muss differenziert werden, was informell erworbenen Kompetenzen sind.

Wenn es um informelle Kompetenzen an sich geht, kann es sich um Kompetenzen handeln, die sich möglicherweise einer Zertifizierung entziehen. Oft sind es Kompetenzen, die zertifizierbar wären, aber zu unterschiedlich erworben wurden. Somit sollte der Begriff des informellen hinterfragt werden

Wie definieren sie die Begriffe informell, Qualifikation und Kompetenz?

Kompetenzen in formell und informell zu unterscheiden ist fragwürdig. Wie gesagt lassen sich Kompetenzen in formellen und informellen Situationen erwerben. Dabei spielen didaktische und pädagogische Aspekte eine Rolle. Formale Qualifizierung benötigt ein definiertes Curriculum oder eine definierte, auf Lernziele festgelegte Bildungsmaßnahme. Die Frage ist, wie man ein bestimmte Kompetenz erworben hat. Es ergibt sich häufig die Situation, dass formale Qualifizierung versucht Kompetenzen zu vermitteln, die vormals informell erworben worden sind. Möglicherweise aber auch umgekehrt. Die formale Qualifizierung geht davon aus, bestimmte Kompetenzen nicht mehr vermitteln zu müssen, da man sie informell erwerben kann. Die Informalität liegt also im Vermittlungsprozess oder der Situation, in der Kompetenzen erworben werden und nicht in der Definition des Ergebnisses.

Beim Ergebnis gibt es dann Begriffe wie extrafunktionale Qualifikationen, was früher auch Schlüsselqualifikationen waren. Hier muss dann aber auch der Vermittlungsprozess ein anderer sein.

Gibt es außerhalb eines definierten Vermittlungsprozesses Möglichkeiten Kompetenzen zu erwerben?

Natürlich gibt es die. Schaut man z.B. auf den Arbeitsmarkt, dann lässt sich feststellen, dass es ca. 16-17% Arbeitsplätze gibt, die keiner formalen Qualifikation bedürfen. Die nötigen Kompetenzen dafür werden informell erworben. Die Hälfte dieser Arbeitsplätze ist mir Arbeitnehmern besetzt, die durchaus formale Qualifikationen erlangt haben, aber diese nicht be-

nötigen. Es ergibt sich die grundlegende Frage, wie Anforderungen an Arbeitsplätze definiert sind. Werden sie personenunabhängig definiert oder werden sie unabhängig von einer Erwerbsvorstellung definiert. Man könnte ja z.B. für einen Arbeitsplatz, für den Inhalte und Anforderungen feststehen, Bewerber bestellen, die ganz unterschiedliche Qualifikationen haben.

Welche Formen von Zertifizierungsmöglichkeiten oder Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen sind vorstellbar?

Im Bildungssystem kann das auf zwei Wegen funktionieren. Zunächst muss man herausfinden, wie Kompetenzen erworben werden und dann die Zertifizierung auf den Erwerbsprozess abstimmen. Oder man prüft und befragt im einzelnen das Individuum ohne zuvor zu qualifizieren, über welche Kompetenzen es im speziellen verfügt, um diese dann im Rahmen von bestimmten Prüfungen und Aufgaben zu zertifizieren.

Informell erworbene Kompetenzen lassen sich genauso zertifizieren wie formell erworbene, nur besteht der Unterschied, dass man informell erworbene Kompetenzen nicht durch definierte qua vorheriger Ausbildung oder Qualifizierung festgelegte Ziele und Ergebnisse überprüfen kann. Informelle Kompetenzen zu zertifizieren heißt, einen aktuellen individuellen Kompetenzcheck zu machen.

Zu berücksichtigen ist dabei auch die Halbwertszeit von Qualifikationen und Kompetenzen. Formal erlangte Qualifikationen veraltern nicht. Informelle und somit speziell getestete Kompetenzen haben nur eine gewisse Halbwertszeit und müssen regelmäßig überprüft werden. Da sich gerade informell erworbene Kompetenzen verändern und veraltern, werden sich auch die Methoden des Testens verändern und anpassen müssen.

Bisher sind die Methoden ähnlich den Prüfungen und Tests, die in formalen Bildungsangeboten üblich sind. Als Variante ist vorstellbar, Simulationen von Arbeitssituationen, um zu testen, mit welchen Mitteln und Kompetenzen agiert und Lösungen gefunden werden.

Gehören in das Kompetenzprofil von Arbeitnehmern auch informelle Kompetenzen, die nicht im Zusammenhang einer Qualifikation stehen, die nicht formal oder am Arbeitsplatz erlangt worden sind? Welche Relevanz für den Beruf können im weitesten Sinne informelle Kompetenzen haben?

Das ist jetzt eine immanent politische Frage. Natürlich sind Arbeitnehmer daran interessiert, ihre gesamten Kompetenzen zu dokumentieren und zertifizieren zu lassen, um damit im Beschäftigungssystem eine bestimmte Position zu markieren. Arbeitgeber sind daran häufig nicht so interessiert. Ein formalisierter Nachweis von umfangreichen Kompetenzen kann zu Forderungen bestimmter tarifrechtlicher Einstufungen führen. Es könnte sich bei den Arbeitnehmern der Wunsch einstellen, selbst zu entscheiden, welche Kompetenzen wie relevant sind. Wenn aber ein gesamtes Kompetenzprofil extern festgestellt wird, werden Arbeitgeber ganz bewusst sagen, dass sie nur für den ausgeschriebenen Bereich bestimmte Kompetenzen benötigen und verlangen. Ein Mehr an nachgewiesenen Kompetenzen würde dazu führen, dass mehr Arbeitnehmer trotz Qualifikationen nicht an entsprechenden Stellen arbeiten würden. Im Arbeitsmarktsystem wird immer nur ein Teil der eingebrachten Kompetenzen benötigt.

Wie kann eine Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen sich für arbeitsmarktfremde Gruppen auswirken? Liegt hier eine Chance begründet?

Es ist die Frage, ob man durch höhere Transparenz und Dokumentation etwas erreichen kann, also z.B. bei Ausbildungsabbrechern Teilqualifizierungen ausschreiben. Im IAB können wir aus eigenen Statistiken folgendes benennen. Die Gruppe der nicht formal qualifizierten ist durchaus nicht unqualifiziert. Des Weiteren lassen sich aus einer Erhebung über informelle Qualifikationen des BIBB/IAB folgende Überlegungen ableiten. Man kann feststellen,

dass Personen ohne formalen beruflichen Ausbildungsabschluss auch in hoch bewerteten Positionen arbeiten. In dieser Gruppe finden sich auch vor allen Dingen Personen, die ihre Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen abgebrochen haben oder noch in der Ausbildung sind. Meistens haben diese Personen einen formal hohen Schulabschluss. Die Kompetenzen, die hier für die relativ hohe Position und erfolgreiche Berufslaufbahn verantwortlich sind, sind informelle, durch Joberfahrung erlangte Kompetenzen, die vom Arbeitgeber individuell anerkannt wurden, da sie im Arbeitsprozess unter Beweis gestellt worden sind. Es ist wichtig, den Unterschied zwischen den Kompetenzen an sich und der Erwerbsform zu sehen. Denn die Zertifizierung ist eine davon getrennte Dimension.

Eine Form der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen durch formale Prüfungen ist die Externenprüfung der IHK. Der Weiterbildungsmarkt aber versucht, diesen Weg der Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen mit für sich beanspruchen zu können. Anerkannte berufsrelevante Prüfungsverfahren brauchen jedoch keine Ergänzung oder Konkurrenz.

Wie sieht in diesem Zusammenhang denn die Anerkennung aus?

Marktbedeutung haben nur renommierte Fremdsprachenzertifikate, der Refa-Schein oder die Zertifikate der IHK. Es gibt durchaus noch eine Reihe von Zusatzqualifikationen, wo es Bedarf gibt und die Anerkennung finden, so z.B. im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Akzeptanz einer Zertifikatsform hängt davon ab, wie groß das Image der ausstellenden Institution in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt ist. Die Microsoft-Zertifikate für EDV-Kompetenz haben sicherlich einen ganz anderen Stellenwert, als wenn man einen Nachweis über einen Kurs bei einem ‚Feld-Wald- und Wieseanbieter‘ hat.

Die Frage bleibt, ob Schlüsselqualifikationen überhaupt zertifizierbar sind. Oder liegen die so quer zu den sonstigen Qualifikationen, dass eine Zertifizierung nicht sinnvoll wäre. Entscheiden sind in diesem Zusammenhang eher der Lebenslauf, Arbeitsproben, Arbeitszeugnisse, Eigendokumentationen. Der Arbeitgeber fragt aber nicht nach einer Bandbreite von Schlüsselqualifikationen, sondern sie haben in der Regel eine konkrete Vorstellung von ‚domestizierten Schlüsselqualifikationen‘.

Bezugnehmend auf die Statistiken die im IAB gemacht wurden. Wissen die Personen mit nicht-linearen Ausbildungen und Qualifikationen oder auch nicht vorhandenen formalen Qualifikationen, dass sie für den Arbeitsmarkt durchaus interessante Kompetenzen einbringen können oder muss man dieser Personengruppe Hilfestellung geben?

Nun gut, hier entscheiden allein die Prinzipien des Arbeitsmarktes. Jeder kann sich bewerben und versuchen seine Kompetenzen einzubringen.

Die Frage der Bedeutung von Zertifikaten hängt von konjunkturellen Faktoren aber auch der Haltung sowohl der Arbeitssuchenden als auch der Arbeitgeber ab.

In den Personalabteilungen großer Unternehmen geht es darum, dass Risiko von Fehlbesetzungen minimal zu halten, und somit liegt häufig der Schwerpunkt auf formalen Kriterien.

Man vertraut auf die Überprüfbarkeit von formalen Qualifikationen.

In KMUs entscheidet die persönliche Sicht. Hier ist das Vorstellungsgespräch die entscheidende Instanz, Kompetenzen welcher Art auch immer zu hinterfragen.

Wie schätzen sie die Möglichkeiten ein, durch Selbsteinschätzung persönliche Kompetenzprofile anzulegen und wie ist der Stellenwert gegenüber Fremdbeurteilungen durch z.B. Dienstzeugnisse, ... zu beurteilen?

Man kann so etwas machen. Reflexionen über persönliche Kompetenzprofile sind sicherlich für jeden Einzelnen sinnvoll. Die Relevanz für den Arbeitsmarkt ist allerdings etwas anderes. Diese Form der Dokumentation ist nicht objektiviert. Versuche hat es ja immer schon gegeben. Die lange Suche nach einem funktionierenden Bildungspass zeigt, dass dieses Ver-

fahren nicht gerade nachhaltige Bedeutung hat. Der detaillierte Lebenslauf in einer Bewerbung entspricht eigentlich am ehesten der Idee eines ausführlichen Kompetenzprofils. Innerhalb der großen Betriebe stellen die Personalakten eine solche Dokumentation dar. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine systematische Aufbereitung der Qualifikationsgeschichte eines Individuums durchaus interessant und auch relevant ist.

Welche Institutionen haben die nötige Kompetenz und Akzeptanz Dokumentationsinstrumente zu operationalisieren?

Man braucht Vertrauen in die Objektivität einer Institution. Die Institution muss dazu einen hohen Bekanntheitsgrad haben. Das Verfahren der Zertifizierung darf nicht zu sehr detailliert und aufgeschlüsselt sein. Es muss Klarheit über die Form bestehen und es muss einfach einzusetzen sein.

Auf der Qualifikationsebene gilt es zu fragen, wie eine Dokumentation, Zertifizierung in das klar strukturierte Bildungssystem eingeordnet wird? Eine Hierarchie der Bildungsabschlüsse sollte weiterhin gegeben sein. Die Tendenzen zur Modularisierung sind vielfach zu sehen, und das duale System wird immer mehr nach oben und unten ausgeweitet.

Das System verliert seine Identität, wenn den Ausbildungen und Qualifikationen nicht mehr eindeutige Stufen im Arbeitsmarktsystem zuzuordnen sind.

Informelle Qualifikationen passen in der Regel nicht in das hierarchische System.

Kompetenzen lassen sich nicht unabhängig von einer Interpretation in entsprechende Ebenen oder Stufen einteilen.

Wie bedeutend sind informelle Kompetenzen, die nicht im Beruf oder durch Weiterqualifizierung erlangt wurden? Können Zertifizierungsmöglichkeiten hier eine Rolle spielen, um solche Kompetenzen in einem Qualifikationsprofil eines Individuums mit einzubeziehen?

Ein detaillierter Lebenslauf spiegelt ja die Möglichkeit, einen Ausweis über Selbsteinschätzung verschiedener Kompetenzen zu erstellen, von denen man meint, dass sie den Vorstellungen des Arbeitgebers und dem erforderlichen Stellenprofil entsprechen. Wenn man also z.B. eine Bescheinigung über die Übungsleitertätigkeit im Sportverein einbringt, bringt das nicht mehr, als wenn man dies einfach nur im Lebenslauf benennt. Der Arbeitgeber muss derartige Dinge nicht nachprüfen. Eine andere Situation wäre, wenn ein LKW-Fahrer in seiner Bewerbung auf 20 Jahre Berufserfahrung verweist, darüber aber keine Zertifikate besitzt. Dann ist es Aufgabe des Arbeitgebers bei Interesse dementsprechend alle Unterlagen einzusehen und eine Form der Prüfung und des Nachweisens zu finden.

Kompetenzen, die das Persönlichkeitsbild abrunden, benötigen keine Zertifikate. Da reicht der Lebenslauf. Bei Arbeitgebern ist es z.B. beliebt, wenn junge Bewerber Aktivitäten während der Schulzeit, wie Redakteur der Schülerzeitung, Stufensprecher, Auslandsjahr aufweisen können. Diese Dinge brauchen aber keine spezielle Zertifizierung.

Ideen der Anerkennung und Zertifizierung eines weiten Kompetenzbegriffs und informeller Kompetenzen scheitern überall dort, wo nicht durch außen eingebrachte Zwänge eine Zertifizierung wirklich notwendig wird.

Es ist ein Resultat des stark ausgeprägten Weiterbildungsmarktes, dass es eigentlich keine Kompetenz mehr gibt, die nicht auch formell im Rahmen von Weiterbildung vermittelt werden kann. Es gibt sozusagen kein Reservat mehr von informellen Kompetenzen, die nicht auch formell vermittelt werden können.

Kann die Weiterbildung in formalen Kursen informelle Kompetenzen mit zertifizieren und hätte dieses eine Wirkung?

Wenn die Weiterbildung will, kann sie alles zertifizieren. Die Grundfrage, die sich hier stellt ist, ob die vorhandenen Zertifikate der Weiterbildung nicht umfassend genug sind. Lassen sich z.B. neben den primären Bildungszielen, die der Kursausschreibung entsprechen, auch

sekundäre Elemente beobachten, die man en passant gelernt hat und die man dann auch im Zeugnis aufführt.

Im Grunde ist so etwas machbar, aber ein solches Vorgehen ließe sich nicht standardisieren. Von einer Zertifizierung muss aber ein hoher Aggregationslevel ausgehen, sonst hat diese im Markt keine Bedeutung.

Man darf in diesem Zusammenhang aber auch nicht die zweierlei Funktionen der Weiterbildung vergessen. Zum einen hat sie die Funktion Kompetenzen zu vermitteln, sie hat aber auch die Funktion, vorhandene Kompetenzen zu bestätigen (Was meint er damit?).

Entspricht es ihrer bisherigen Darstellung, dass der detaillierte Lebenslauf in der Bewerbung auf der Grundlage einer Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen von der Aussagekraft her dem entspricht, was in der aktuellen Diskussion mittels Qualifikationspass oder Qualifikationshandbuch versucht wird zu instrumentalisieren?

Der Bildungspass ist der Versuch, dem ganzen eine Struktur zu geben, Kompetenzen zu bündeln. Wenn so ein Pass selbst, auf der Grundlage von Selbsteinschätzung ausgefüllt wird, hat er die gleiche Qualität wie ein Lebenslauf. Der Lebenslauf hat den Vorteil, dass man individuelle Begründungen einbauen kann. Der Nachteil des Lebenslaufs ist, dass es eine Reihe von Personen gibt, die nicht die nötige Kompetenz und Erfahrung haben, einen ausführlichen Lebenslauf zu verfassen. Hier wäre ein Raster, eine Struktur sicherlich besser. Das heißt also, dass für geringer Qualifizierte eine vorgegebene Struktur im Rahmen eines Passes wahrscheinlich ganz sinnvoll wäre.

Die Bestätigung von externen Prüfern über die angegebenen Aktivitäten und Kompetenzen haben nur dann einen Wert, wenn diese Prüfer oder Berater einen möglichst kompletten Einblick haben und nur die Kompetenzen bestätigen, die sie auch faktisch überprüft haben. Aussagen über künftige Kompetenzen in anderen Arbeits- oder Handlungsfeldern sind wiederum sehr schwierig anzustellen.

Ein Bildungsanbieter kann in dem Zusammenhang nur das bestätigen, was auch in der Weiterbildung geleistet und beobachtet wurde.

Ganz wichtig ist aber festzuhalten, dass Zertifizierungen, die bei der Einstufung in den Arbeitsmarkt verwertet werden sollen, nie ohne die Kritik der verschiedenen Interessengruppen leben werden.

Beispiele von Versuchen, informelle Kompetenzen in Form von Bildungspässen zu zertifizieren, sind meines Erachtens alle gescheitert. In anderen Ländern hat dies schon eher funktioniert, weil die meisten Länder zu einer längeren Tradition auf dieser Ebene nachweisen können und zum anderen sie nicht so ein stabiles staatliches Berufsbildungssystem haben. Ein weiterer Grund sind die Eigenarten der Arbeitsmärkte die verschiedene Zertifizierungen nötig machen.

Warum wird denn die Diskussion um die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in den anderen europäischen Ländern offener geführt als in Deutschland?

Ein entscheidender Grund in Deutschland ist die Ausbildung im dualen System, die es so in den anderen Ländern nicht gibt, und eine Suche nach Zertifizierungsmöglichkeiten nicht so nötig macht. In Deutschland sind ca. 60 – 70 % aller Auszubildenden im dualen System. In den anderen Ländern ist die Berufsausbildung viel unregelmäßiger, was häufig mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit einhergeht. Deshalb ist die Suche nach erweiterten Zertifizierungssystemen, die auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigen dringlich, da häufig formale Bildungsabschlüsse fehlen.

Die Form der Zertifizierungen spiegelt die gesellschaftlichen und staatlichen Vorstellungen von der Professionalität verschiedener Berufsgruppen wieder.

In Deutschland versucht die aktive Arbeitsmarktpolitik durchaus Kompetenzen zu zertifizieren, aber man nutzt dazu die traditionell etablierten Möglichkeiten und Systeme und versucht

keine neuen zu erfinden.

Wie schätzen sie die Harmonisierungsbestrebungen europäischer Politik in Fragen der Zertifizierung ein? Welche Auswirkungen z.B. auf das duale System sind denkbar?

Harmonisierung findet ja in diversen international einheitlichen Studien- und Ausbildungsgängen statt. Nehmen wir das Beispiel des Master of Business Administration (MBA). Hier wird ein international anerkanntes Zertifikat per Ausbildung in meist privaten Schulen erworben, wobei die Schulen nach bestimmten Gesichtspunkten wie Curriculum, Rahmenbedingungen, Auswahl der Schüler akkreditiert werden. So wird erreicht das eine international einheitliche Qualifikation erreicht wird. Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn man versucht, internationale Bildungsgänge in vielfältige Fächer zu unterteilen und auszuweiten. Generell ist es aber sinnvoll über eine europäische Angleichung von Abschlüssen zu diskutieren, aber das bedeutet auch, dass sich die Bildungssysteme aneinander anpassen müssen. Und das geschieht zur Zeit noch nicht.

Das duale System in Deutschland hat in diesem Zusammenhang eine Sonderstellung.

Gibt es über die verschiedenen Qualifizierungssysteme der Länder hinaus Kompetenzen, die international geltend sind?

Ja, natürlich. Z.B. im Bereich der IT und Computerkompetenzen. Das Zertifikat von Microsoft belegt dies. Es ist aber auch sicherlich aufgrund der hohen Marktanteile von Microsoft weltweit so anerkannt.

Die Zahl der insgesamt existierenden Zertifizierungen darf aber über ein bestimmtes Maß nicht hinausgehen, denn ein Garant für Akzeptanz von Zertifikaten ist die Übersichtlichkeit.

Schlussresümee:

In Zusammenhang der europäischen Diskussion könnte man hypothetisch formulieren: wenn in der EU festgelegt werden würde, dass über die Hälfte aller Berufe nur zugänglich über EU-weit anerkannte Qualifikationen und Zertifikate wären und wenn die Arbeitgeber mit der nötigen Bereitschaft und Akzeptanz sich darauf einließen, dann hätten Formen internationaler Zertifikate und deren Anerkennung eine Bedeutung.

Solange man sich aber nicht einigen kann, und das ist ja ein generelles Problem in der EU, haben solche Maßnahmen immer nur erläuternde Wirkungen/Bedeutungen. Derzeit werden solche Harmonisierungsversuche im Arbeitsmarkt gar nicht ernst genommen.

3.6 Interview 6 mit MS6 (Telefoninterview)

Wie bewerten Sie die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?

Es stellt sich die Frage, was mit Bedeutung grundsätzlich gemeint ist. Informell erworbene Kompetenzen hatten schon immer eine Bedeutung, sie wurden nur nie anerkannt. Die Frauenbewegung brachte das Thema schließlich ein, indem sie auf die Nichtanerkennung der Familientätigkeit und die dort erworbenen Kompetenzen aufmerksam machte: Die Frauen kamen durch die Familientätigkeit und die Geringschätzung der damit verbundenen Kompetenzen in ihrer Berufslaufbahn nicht weiter.

Die Bedeutung der Anerkennungsfrage stellt sich also in einem größeren geschichtlichen Rahmen. Sie hat heute zusätzlich eine andere Dimension erlangt: erstens weil die Entwicklung in der Berufsbildung in Richtung einer größeren Offenheit gegenüber informell erworbenen Kompetenzen geht und zweitens weil die gesetzliche Reglementierung dazu in der Schweiz bevorsteht.

Eine bildungspolitische wichtige Forderung dabei ist die Durchlässigkeit der Bildungsstufen und -gänge und damit verbunden - als eine *conditio sine qua non* - die Beschreibung der Anforderungen in Form von Kompetenzprofilen.

Kann man denn einen Bedeutungszuwachs, mehr Aktualität des Themas erkennen?

Ja sicher: Auf Dauer kann man in der Berufsbildung gesellschaftliche Entwicklungen nicht ausklammern. Es entspricht der derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklung, dass Leistungen, die auch außerhalb der formalen Bildungswege erbracht wurden eine zunehmende Anerkennung finden. Die Diskussion um die Anerkennung von informellen Kompetenzen hat in diesem Sinne auch die Tür geöffnet zum eigenverantwortlichen Selbstmanagement von Kompetenzen.

Wie definieren sie die Begriffe Qualifikation und Kompetenz?

Fähigkeiten sind Potentiale über die ein Mensch verfügt. Sie sagen aber noch nichts über die Kompetenz im Zusammenhang mit einer speziellen Aufgabenerfüllung aus. Sie werden dann als Kompetenzen sichtbar im Sinne der Aussage: Ich bin kompetent, wenn sie im Rahmen einer definierten Aufgabe unter Beweis gesetzt werden.

Entscheidend dabei ist das Zusammenspiel bestimmter ausgewählter Fähigkeiten. Qualifikationen schließlich sind ausgewiesene Kompetenzen, die durch eine Autorität, eine Instanz bescheinigt werden. Also Diploma, Zeugnisse, formelle Belege, etc.

Auf welcher Ebene kommt dann der Begriff informell ins Spiel?

Informelle oder nicht-formelle Kompetenzen sind solche, die außerhalb formaler Bildungsgänge, also auch in der Praxis erworben wurden.

Bezugnehmend auf ihre eingangs erläuterte Wichtigkeit der Beschreibung von Kompetenzprofilen: Wird dies in der Schweiz praktiziert? Gibt es definierte Kompetenzprofile?

Ja, .z.B. im Lehrgang der zum eidgenössischen Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder führt. Der Lehrgang wird sowohl modular wie kompakt angeboten. Der zuständige Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB hat neben den Lernzielen und Inhalten auch die Kompetenzprofile festgelegt. Erwerben kann man den eidgenössischen Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder gemäß Reglement auch mittels Gleichwertigkeitsbeurteilung. Wenn mit einem so genannten „Dossier Kompetenz-Nachweis“ nachvollziehbar dokumentiert werden kann, dass man dem Anforderungsprofil der Ausbildung genügt, ist es möglich, den Fachtitel via externe Dossier-Prüfung zu erlangen. Berücksichtigt werden dabei auch informell erworbene Kompetenzen, sofern sie dem Anforderungsprofil entsprechen. Der Besuch von Lehrgängen oder Modulen zum Erwerb eines qualifizierten Berufsausweises ist damit nicht mehr

nötig. Allfällige Lücken können gezielt, d.h. ausschließlich bezogen auf die nachzuholende Qualifikation geschlossen werden.

Sind die Interessenslagen der Anerkennung seitens der Individuen und der Wirtschaft unterschiedlich oder besteht in der Schweiz eine allgemeine Akzeptanz dieser Prinzipien?

Das Prinzip ist nicht durchwegs akzeptiert. Der Nutzen für das Individuum liegt auf der Hand. Die Einstellung der verschiedenen Organe, Berufsverbände, Branchenverbände und Bildungsinstitutionen ist jedoch unterschiedlich. Das neue Berufsbildungsgesetz, das Anfangs 2004 in Kraft tritt, wird aber unter dem Artikel „andere Qualifikationsverfahren“ die Anerkennung informeller Lernleistungen fördern.

Die Akzeptanz ist eine andere wichtige Frage. Bildungsdienstleister und Arbeitgeber haben einen größeren Aufwand, da Kompetenzprofile erstellt und operationalisiert werden müssen. Sie sind die Voraussetzung, dass Einzelpersonen ihre Kompetenzen in Verbindung bringen können mit Anforderungsprofilen der anderen Seite.

Im Beispiel des eidgenössischen Fachausweises ist das verwirklicht. Die verlangten Kompetenzen sind im Anforderungsprofil so definiert, dass man sich beim Erstellen des „Dossiers Kompetenz-Nachweis“ eindeutig daran orientieren kann.

Haben berufliche Randgruppen wie Migranten, Arbeitslose, Nicht-Qualifizierte auch etwas vom schweizerischen Zertifizierungsmodell?

Ja, sofern diese Personen genau wissen, auf welches Ziel hin sie sich orientieren, welchen Abschluss sie erwerben wollen.

Welchen Stellenwert hat die Selbsteinschätzung und welchen die Fremdeinschätzung in dieser Verfahrensweise?

Das Beispiel eidgenössischer Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder zeigt die Verbindung von Selbst- und Fremdeinschätzung.

Die Vorbereitung auf eine formelle Anerkennung erfolgt über die Selbsteinschätzung. Der Vollzug der Anerkennung findet im Rahmen einer Fremdbeurteilung nach festgelegten Kriterien statt. Es gibt aber fließende Übergänge zwischen Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung und Fremdbeurteilung. Fremdeinschätzungen erhalte ich als Feedbacks von anderen Personen, von Gruppen. Fremdbeurteilungen enthalten zusätzlich dazu Bewertungen durch Dritte und führen zu Validierungen. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz ab 2004 wird sich weisen, ob solche Verfahren auch auf breiter Ebene auf Akzeptanz stoßen.

In Bezug auf die Wirkungsmöglichkeiten. Welche verschiedenen Möglichkeiten sehen sie Zertifizierungen von Kompetenzen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen nutzbar zu machen?

Im Idealfall kann das über eine weitgehende Modularisierung und dadurch Gewährleistung von Durchlässigkeit denkbar sein. Module gleichen Inhalts in verschiedenen Ausbildungen müssen nur einmal besucht und abgeschlossen werden. Hierfür wäre ein Äquivalenzverfahren zwischen den verschiedenen Bildungsanbietern nötig, und die Bereitschaft zur Anerkennung von Kompetenzen, die in anderen Modulen, Kursen oder praktischer Erfahrung erworben wurden. Fächerübergreifende Schlüsselkompetenzen, die einmal in einem Kurs bescheinigt wurden, haben dann auch für andere Lerneinheiten Gültigkeit.

In diesem Idealfall hätte die Anerkennung von Kompetenzen neben der gesellschaftlichen auch eine ökonomische Relevanz.

Wie ist ihrer Einschätzung nach der Entwicklungsstand solcher Äquivalenzverfahren?

Äquivalenzverfahren sind bildungspolitisch brisant und heikel, da sie auch Konkur-

renzsituationen betreffen. Für eine derartige Entwicklung braucht es sehr viel Zeit.

Können sie sich Strategien vorstellen, eine breitere Akzeptanz voranzutreiben?

Auf dem politischen Parkett wird im Hinblick auf das neue Berufsbildungsgesetz ein engerer Zusammenschluss von Arbeitgebern, Verbänden und Bildungsinstitutionen wie auch der unterschiedlichen Berufsbildungszweige verlangt. Der kaufmännische Bereich wird mit dem gewerblichen, industriellen Bereich und dem gesundheitlich, sozialen Bereich zusammen arbeiten müssen. Diese Bereiche wiederum bilden auf kantonaler oder lokaler Ebene Interessensgemeinschaften. Im gesundheitlichen und sozialen Bereich z.B. ist die Anerkennung individueller Kompetenzen bereits weiter fortgeschritten. Das kann sich befruchtend auf die andern Bereiche auswirken.

Das alles steht aber erst am Anfang. Zu beobachten ist derzeit, dass erste Berührungspunkte abgebaut werden.

Zum Abschluss der schweizerischen Sicht: Welche Bedeutung haben die Nachweise informell erworbener Kompetenzen gegenüber formal erworbener Qualifikationen? Ist dies ein komplementäres oder sich ausschließendes Verhältnis?

Das ist als ein komplementäres Verhältnis zu verstehen. Türöffner ist das neue Berufsbildungsgesetz, z.B. mit dem Artikel zur Förderung der Durchlässigkeit: „Die außerhalb üblicher Bildungsgänge erworbenen beruflichen oder außerberuflichen Praxiserfahrungen und die fachliche oder allgemeine Bildung werden angemessen angerechnet.“ Dadurch findet theoretisch eine Gleichstellung statt. Anders ausgedrückt: es ist unerheblich, wo man sich Kompetenzen erwirbt, erheblich ist es, dass sie nachgewiesen werden. Wie die faktische Umsetzung dann erfolgt wird sich erst zeigen.

Ist in Europa eine gemeinsame Sprache, eine Harmonisierung der Begrifflichkeiten rund um die Diskussion von Kompetenzen, informelle Kompetenzen, Qualifikation, Zertifizierung nötig?

Nötig ist dies. Ob es möglich ist, weiß ich nicht. Die Erfahrung der Gesellschaft CH-Q zeigt, dass eine gemeinsame Sprache Voraussetzung ist für die Verankerung solcher Modelle. Sie hat deshalb die Begriffe durch eine wissenschaftliche Begleitgruppe definieren und in einer Vernehmlassung unter Partnerorganisationen gutheißen lassen. Damit ist es heute möglich, ganz unterschiedliche Zielgruppen, wie Erwachsene und Jugendliche, Bildungsferne, Bildungsbenachteiligte oder Ausländer, mit der Anerkennung informeller Kompetenzen vertraut zu machen.

Dasselbe gilt für die Arbeit mit Personalverantwortlichen auf Arbeitgeberseite: gemeinsame Begriffe sind eine gemeinsame Ebene, auf der man sich verständigen kann. Die Anerkennung und Harmonisierung von durchlässigen Kompetenzverfahren europaweit kann nur funktionieren, wenn unter den konzeptionellen Ausrichtungen und unterschiedlichen Begrifflichkeiten dasselbe verstanden wird und wenn man die Modelle in die nationalen Kontexte einordnen kann.

Inwiefern haben informell erworbene Kompetenzen eine Bedeutung, eine Qualifikationsbiographie eines Arbeitnehmers zu vervollständigen und wie wichtig wäre diese Zertifizierung informeller Kompetenzen für die Gesellschaft?

Für das Individuum hat das eine große Bedeutung. Wenn durch fachliche Begleitung eine Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und eine vertieftere Erkenntnis über die eigenen Stärken stattfinden, führt dies in der Regel zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins. Der nächste Schritt ist dann, über Selbsteinschätzungen zu formellen Anerkennungen zu gelangen. Das wiederum heißt, dass die Einzelnen für sich selbst eine Strategie ent-

wickeln müssen zum laufbahnorientierten Umgang mit den eigenen Kompetenzen. Jede Person wird so zum eigenen Marketing-Manager, muss Perspektiven entwickeln und Maßnahmen ergreifen.

Wo kommt die Kompetenz zur Selbsteinschätzung her?

Aus der periodischen Reflexion zu persönlichen Leistungen, zu Lernprozessen und den daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen. Dazu braucht es eine Begleitung durch ausgebildete Fachleute. Die Gesellschaft CH-Q hat ein ganzes Instrumentarium zum nachhaltigen und eigenverantwortlichen Kompetenzmanagement entwickelt. Dazu gehört ein Ausbildungs- und Zertifizierungssystem auf vier Stufen. Es ist zielgruppenorientiert konzipiert und gewährleistet die handlungsgerichtete Verknüpfung mit der Praxis.

3.7 Interview 7 mit MM7

Wie bewerten sie die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?

Ich bin mir da nicht so sicher, ob die Anerkennung letztendlich so viel Bedeutung hat. Auf der einen Seite ist in Politik, Wirtschaft und Kirche wahrzunehmen, dass informelle Kompetenzen oder auch Sozialkompetenzen wichtig sind. Auf der anderen Seite ist alles sehr stark zertifikatsorientiert.

Das heißt, wenn jemand gute Sozialkompetenz hat, aber es an formalen, anerkannten Kompetenzen fehlt, erlebt man dies schon als Dilemma. Da sollte man dann schon so ehrlich sein und auch klar definieren, was z.B. in der Wirtschaft Sozialkompetenz meint. Eine klare Nennung der Bedürfnisse würde mehr bringen, als eine leicht dahergesagte Wichtigkeit von Kompetenzen.

Aus der Eigenwahrnehmung heraus, empfiehlt es sich – und das bestätigt unsere Arbeit in der Aus- und Weiterbildungsberatung von Jugendlichen und Hauptämtern – etwas zu machen, worüber es ein formales Zertifikat gibt.

Die Anerkennung von informellen Kompetenzen findet als ‚nettes Beiwerk‘ statt, wenn der Rest, also die formalen Qualifikationen stimmen.

Alles andere, oder mehr zu erwarten, wäre ein bisschen zynisch.

Wäre es sinnvoll, informelle Kompetenzen zu zertifizieren, um mehr Anerkennung zu erhalten und kann man diese überhaupt zertifizieren?

Wir bemühen uns, diese zu tun. Seit ca. 10 Jahren versuchen wir z.B. Schulzeugnisbeiblätter zu etablieren, in denen detailliert nachgewiesen wird, welche ehrenamtliche Tätigkeiten jemand gemacht hat. Aber auch hier bin ich der Meinung, dass diese nur als willkommenes Beiwerk angesehen wird und bei gleicher Qualifikation vielleicht auch die entscheidende Differenz ausmacht, um zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

Wir kennen aber auch gegenteiliges. Das nämlich eine Vita mit einer Vielzahl von Zertifikaten und Zusatzqualifikationen eher befremden bei Personalverantwortlichen auslöst. Zuviel Engagement kann auch heißen, dass man nicht 100% im Job zur Verfügung steht.

Es ist also schwer zu eruieren, wo hier der richtige Weg liegt.

Für Personalverantwortliche ist es einfach zu sagen, dass eine Kompetenzbreite gewünscht ist, aber dies in der Praxis der Einstellungsverfahren anzuerkennen und zu bestätigen ist etwas anderes.

Die Möglichkeiten und die Durchlässigkeit in Bildungs- und Berufskarrieren sind in Deutschland zu stark von formalistischen Aspekten abhängig. In diesem Zusammenhang sehe ich auch keine Änderung in der Zukunft.

Am Beispiel von Nachkriegskarrieren sieht das vielleicht noch anders aus. Aber heutzutage nur durch informelle Wege und Kenntnisse vorbei an formalen Bedingungen Berufskarrieren zu machen halte ich für unwahrscheinlich.

Wie definieren sie die Begriffe informell, Qualifikation und Kompetenz?

Informell ist alles nicht intentionale, nicht organisierte und nicht strukturierte Lernen und Arbeiten. Informell heißt für mich, alles was im Alltagslernen, im selbstbildnerischen Kontext geschieht, was aber genauso die Kompetenz eines Individuums ausmacht.

Mein Kompetenzbegriff ist erheblich weiter gefasst, als auf einer rein formal orientierten Ebene. Er umfasst Lebenskompetenz, Lebensweisheit, kindliche Kompetenz, er ist naturgemäß und nicht formal fassbar.

Positiv bei der Diskussion um die Bildungskrise ist, dass der Begriff des informellen, der informellen Bildung, der selbstinszenierten Bildung, gerade in Bezug auf Kinder und Jugendliche wieder stärker ins Bewusstsein rückt.

Kompetenz ist das Set an Verhaltensmöglichkeiten, an Aneignungsfähigkeiten, wie ich meine Welt, die soziale Welt wahrnehme, wie ich in ihr handeln kann und wie ich sie bewerte.

Qualifikation ist eher auf formalisierte Lernkontexte einzuschränken. Qualifikationen benötigen einen institutionellen und curricularen Rahmen.

Ist eine Differenzierung in verschiedene Kompetenzkategorien im Zusammenhang mit informellen und formellen berufsrelevanten Kompetenzen sinnvoll?

Eine Differenzierung in verschiedene Kategorien informeller Kompetenzen wäre sinnvoll, wenn dadurch mehr Transparenz erreicht wird. Also auch eine Form der Zertifizierung angestrebt würde. Einschränkend muss ich aber sagen, dass mir dabei die Phantasie fehlt, wie man diese Differenzierung vornehmen könnte. Was wären Kategorien? Es wäre wichtig Instrumente und Kriterien zu schärfen, um informelle Kompetenzen überhaupt konkret zu fassen, zu beschreiben. Sie würden dadurch bewertbarer, nachvollziehbarer und transparenter.

Welche berufsrelevanten Kompetenzen sehen sie als zertifizierungsmöglich- und notwendig an?

Unabhängig von formal definierten Berufsbildern wären dies Teamfähigkeit, pädagogische Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit, differenzierte Projekte zu analysieren und zu strukturieren. In der Summe also ein hohes Maß an analytischer Fähigkeit und sozialer Kompetenz, die es gilt in informellen Situationen nachzuweisen. Man sollte unter Beweis stellen können, dass man mit seiner Umwelt und in seiner Umwelt sozial handeln kann.

Wie man das aber differenziert darstellen kann, sehe ich als sehr schwierig?

Welchen Gewinn würde eine Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen für die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen wie Individuen, Unternehmen, Staat bedeuten?

Zunächst gäbe es einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen. Wenn es klar wäre, dass ehrenamtliches Engagement eine Chancenverbesserung mit sich brächte, dann wäre dies ein ungeheurer Stimulus für junge Leute sich zu engagieren.

Es ist ein Wandel im Typus des Ehrenamtes bei Jugendlichen zu sehen. Das selbstlose Aufopfern für andere um der Sache willen, gibt es kaum noch. Junge Leute fragen sehr genau nach der biographischen Verwertbarkeit ihres Engagements.

Der individuelle Gewinn bei einer Zertifizierung informeller Kompetenzen wäre die unmittelbare Erfahrung des konkreten Tuns, die quasi die Facette von Lebenserfahrungen ungemein erweitert.

Der Gewinn auf Seiten der Unternehmen ist zweischneidig. In bestimmten Arbeitsbereichen, vor allen Dingen im Bereich der Personalverantwortung, können informelle Kompetenzen eine große Bedeutung haben. Ein höheres Maß an informellen Kompetenzen und deren Anerkennung kann aber auch bedeuten, dass man Mitarbeiter mit mehr Kritik, mehr Aufsässigkeit, mehr Renitenz im Unternehmen hat. Es ist insofern die Frage, ob die Unternehmen wirklich etwas von einer größeren Anerkennung informeller Kompetenzen haben.

Der Staat würde profitieren, weil die Armee der Ehrenämter viel Entlastung im sozialen Bereich schafft.

Das Individuum hätte ein doppeltes Verwertungsinteresse. Zum einen als Bereicherung der eigenen Persönlichkeit um eine emotionale Komponente, um das im Prozess kognitiv erlebte. Und zu andern als Verbesserung der eigenen beruflichen Perspektiven.

Wie könnte man ein Mehr an Akzeptanz informell erworbener Kompetenzen schaffen?

Eine tiefergründige Akzeptanz im Sinne einer Utopie hätten wir dann, wenn es formal keine Zertifikate mehr gäbe.

Im wirtschaftlichen Bereich, in dem wir nach ökonomischen Aspekten handeln müssen, sind der Anerkennung sozialer Kompetenzen strukturell sehr enge Grenzen gesetzt. Ich weiß nicht, wie man da eine Förderung und ein Mehr an Akzeptanz schaffen kann. Eine Lösung wären vielleicht gezielte Förderprogramme oder Subventionen.

Um meine pessimistische Sicht mit einem Beispiel zu stützen. Wenn man ein begabter, guter

Sänger ist, aber über keine formale Qualifikation verfügt, hat man nur eine Chance, wenn man zu einem Vorsingen eingeladen wird. Bewerben sich aber 500 diplomierte Sänger, wird derjenige ohne Zertifikat gar nicht erst eingeladen. Da kann man informell der kleine Caruso sein, es wird nichts nützen.

Diese beispielhafte Sicht ließe sich beliebig erweitern.

Es gibt zwar Durchlässigkeiten und eine gewisse Flexibilität im System, aber nur bei Berufslaufbahnen, die auf eine solide formale Ausbildung gestützt sind. Daraus ergeben sich dann aufbauend in einer Karriere genügend informelle Wege.

Kann man in der Diskussion um die informell erworbenen Kompetenzen verschiedene Zielgruppe ausmachen? Ist es sinnvoll, zu unterscheiden und verschiedene Formen der Anerkennung und Unterstützung zu entwickeln?

Ja, das kann man sich überlegen. Das ist aber ein schwieriger Vorgang und hat auch immer etwas mit der Überprüfbarkeit von Kompetenzen zu tun.

Fremdsprachenkompetenzen kann man leicht durch Prüfungen überprüfen. Was macht man aber mit Sozialkompetenzen? Wie soll man die darlegen und überprüfen? Wie differenziert müssen da die Erhebungsverfahren sein?

Die einzige Durchlässigkeit, die es gibt, wo auch eine gewisse Kompetenzbreite eine Rolle spielen kann, wo man sich in Bereichen bewegt, die nicht der formalen Qualifikationen entsprechen, sind die persönlichen informellen Netzwerke.

In Bezug auf Randgruppen wird eine gezielte Förderung vorgenommen, wie z.B. Fördermaßnahmen- und programme für Langzeitarbeitslose. Eine erfolgreiche Umsetzung oder Übernahme von Personal funktioniert aber nur, wenn sich die Unternehmen beteiligen und bewusst solche Personengruppen fördern.

Trotz besonderer Förderung sind für die Anerkennung oder auch sinnvolle Umsetzung informeller Kompetenzen erst einmal eine Initiative des Individuums selbst nötig. Es ist die Einsicht und die Reflexion über die eigenen Kompetenzen nötig.

Hier sehe ich aber auch sehr viel Resignation und Pessimismus bei den Jugendlichen auf Grund negativer Schulerfahrungen, die auch durch Programme des Staates und der Wirtschaft nicht abgebaut werden können.

Was kann man den jungen Menschen denn an die Hand geben, damit sie die Kompetenz zur Selbstreflexion erlangen?

Das Bistum Mainz versucht durch sozialpädagogischen Einsatz in den Schulen, vor allen Dingen Hauptschulen, Hilfe zu leisten, indem wir den Schülern ihre Stärken durch Kompetenzanalysen aufzeigen. Die realistische Perspektive dieser Bemühungen ist aber immer, Unterstützung anzubieten und aufzuklären, dass formale Abschlüsse unabdingbar sind. Perspektiven und Hoffnungen sind zu erkennen bei den Übernahmen von Auszubildenden in Kleinbetrieben nach einem Praktikum. Hier besteht die Chance, einen positiven Eindruck zu hinterlassen, Kompetenzen unter Beweis zu stellen, auch wenn letztendlich der formale Abschluss später nicht hinreichend für eine Stelle ist. Häufig ist es also zwingend notwendig, eine Chance zu bekommen, seine Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Hier besteht auch ein Großteil der betreuenden Arbeit des Jugendamtes des Bistums Mainz, Kontakte mit KMUs der Region herzustellen.

Wie sinnvoll ist ein Qualifikationshandbuch aufgrund von Selbsteinschätzungen? Wie sehen sie das Verhältnis von Selbst- und Fremdeinschätzung im Zusammenhang der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?

Selbsteinschätzungen haben immer auch anthropologische Grenzen. Die Methode sollte aber trotzdem stärker in Sicht genommen werden. Ich meine, dass Jugendliche so etwas lernen und üben sollten. Es müssen auch die Divergenzen zwischen der Selbst- und der Fremdeinschätzung ausgehalten und bearbeitet werden können.

Methodisch ist es in diesem Zusammenhang sinnvoll, eine Mischung aus beiden vorzunehmen.

Ein differenziertes Raster zur Orientierung ist für die Selbsteinschätzung sicherlich hilfreich. Wenn man mit den Jugendlichen erst einmal im Gespräch ist, findet man mit ihnen zusammen immer Kompetenzen, die zuvor unentdeckt waren.

Instrumente wie ein Raster, Handbücher, Pässe können hilfreich sein, wobei aber immer das persönliche, beratende Gespräch, die professionelle Auseinandersetzung mit den Profilen der Jugendlichen nötig ist. Ein Beratungsprozess ist notwendig, um zu verhindern, dass Jugendliche nicht perspektivlos und kompetenzlos sind, und dieses ihnen aber auch zu erklären. Standardisierte Verfahren und Systematiken zu entwickeln, kann in diesem Zusammenhang nicht schaden und sicherlich auch unterstützend wirken. Dadurch würden auch objektive Instanzen geschaffen, die eine gesellschaftliche Differenzierung von Sozialkompetenzen und deren Anerkennung bewirken könnten.

Ein weiterer Gesichtspunkt, den es zu berücksichtigen gilt, ist, dass die permanente Forderung des lebenslangen Lernens zu einer immer größer werdenden Kluft zwischen Modernisierungs- und Bildungskarrieren wird. Für was qualifizieren wir uns eigentlich?

Methodisch wäre es eine ungeheuer große Herausforderung zu differenzieren, welche denkbaren Kompetenzbereiche es geben kann und welche Parameter sich dafür formulieren ließen. Ähnlich der Diskussion um Lernziele.

Welche Institution in Deutschland hätte die nötige Kompetenz und Akzeptanz auf Seiten aller Beteiligten, die eine standardisierte Zertifizierung und Differenzierung der Kompetenzbereiche vornehmen könnte?

Da sehe ich keine Institution, die das leisten könnte. Ich muss aber einschränkend sagen, dass ich mich in der Institutionenlandschaft nicht gut genug auskenne.

Es müsste auf jeden Fall eine konzertierte Aktion sein mit allen Verantwortlichen, natürlich immer mit dem Risiko oder der Voraussicht verbunden, dass es nicht fruchtet, da zu viele Divergenzen auftauchen werden.

Eine erfolgversprechende Strategie wäre eine gesetzliche Verankerung, damit die Aktion nicht nur vom ‚good will‘ der Verantwortlichen abhängig ist. Man bräuchte klare gesetzliche Definitionen und Benennungen.

Eine Gesellschaft, die genau darauf schaut, was ein Individuum de facto kann, und wie man dieses Können, diese Kompetenz erlangt hat, ist irrelevant, ist Utopie.

Welche Wirkungsmöglichkeiten sehen sie informell erworbene Kompetenzen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen (z.B. Ehrenamt und Beruf) nutzbar und übertragbar zu machen?

Im Bereich der Kirche ist eine enge Verknüpfung gegeben. Viele Ehrenämter werden durch Zertifikate und langjährige Tätigkeit zu Hauptämtern.

Die größte Chance informelle Kompetenzen im Beruf zu nutzen, liegt im Bereich der sozialen Berufe. Wege der berufsbegleitenden Ausbildung oder Qualifizierung wären hier am ehesten denkbar. Das darf aber nicht dazu führen, dass hier dann wieder neue bezahlte Berufe entstehen, die dann wiederum nur durch formale Qualifizierung und Ausbildung erreicht werden können. Ähnliche Probleme bestehen im Bereich der Pflegeberufe.

Wir bräuchten einen Paradigmenwechsel in der Gesellschaft unter dem Motto: weg mit der Ökonomisierung aller Bereiche. Es gibt Sozialberufe, z.B. in der Behindertenarbeit, die Verursachen nur Kosten, bringen aber keinen finanziellen Gewinn.

Das Kompetenzpotential, vor allen Dingen der Sozialkompetenzen, in der Bevölkerung zu nutzen, hieße eine Gleichstellung, Gleichrangigkeit zum formalen Zertifikatswesen zu akzeptieren. Der Trend geht aber in die andere Richtung.

Das Dilemma zur Zeit liegt ja auch darin, dass man, egal ob formal oder informell, hoch oder

niedrig qualifiziert, schauen muss, wo man überhaupt eine Anstellung findet. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft macht die Diskussion ja erst so prekär.

Sind die Kompetenzen, die die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Ehrenamt in der Kirche erlangen von Relevanz für das spätere Arbeitsleben?

Ich denke schon. Ehrenamtler, die mit einem ordentlichen Zertifikat ausgestattet sind, was ein Novum hier in Mainz ist, können diese durchaus als Referenz angeben. Hier spielen aber auch regionale Systeme eine Rolle, die man als Reputation sehen kann. Im katholischen Mainz ist es durchaus eine Referenz, in der Kirche engagiert zu sein. Hinzu kommt, dass die jugendlichen Ehrenamtler in der katholischen Kirche zum Großteil aus dem Bildungsbürgertum stammen, also mehrfach bevorteilt sind: soziale Netzwerke, formal hohe Bildungsabschlüsse und informelle Kompetenzen aus der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Initiativen, die wir in diesem Zusammenhang im Bistum machen sind vor allen Dingen die Nachweismappe Ehrenamt und die nötige Beratung dazu. Darüber hinaus werden die Hauptamtler und Referenten auch dementsprechend für die Beratungsarbeit, für das Schreiben von Zeugnissen und Beurteilungen geschult.

Viele junge Leute wissen gar nicht, dass sie eine Vielzahl von Kompetenzen haben und sie mit unserem Nachweis ihre Bewerbungen bestücken können. Der Nachteil, der sich ergibt ist, dass die Bewerbungsmappen irgendwann zu umfangreich werden und der Nachweis von Kompetenzen verliert an Exklusivität.

Im Blick auf den knappen Arbeitsmarkt sind wir bestrebt, für unsere Zielgruppe offensive Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln und anzubieten.

Wenn wir Vollbeschäftigung hätten, würden wir dieses Interview nicht führen.

Was meinen sie sind Ursachen dafür, dass im europäischen Ausland die Diskussion um die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen offener geführt wird als in Deutschland?

Das ist eine schwierige Frage. Vielleicht ist es typisch deutsch, sehr linear, strukturell, formal zu denken. In Portugal oder Südeuropa ist eine Differenzierung von Ausbildungssystemen gar nicht so weit fortgeschritten. Die ökonomische Situation in anderen Ländern führt eher dazu, zunächst einmal pragmatisch nach Lösungen zu suchen und einfach etwas zu bewegen. In Deutschland verfügen wir über gefestigte, gesättigte Strukturen. Wie die Strukturen in anderen ökonomisch starken, traditionellen Wirtschaften Europas sind, kann ich allerdings nicht sagen.

In Deutschland gibt es auf jeden Fall wenig Spielraum auf Grund einer dominanten Bürokratie.

Eine Chance in der Europäisierung sehe ich darin, etwas von unseren verfestigten Strukturen weg zu kommen. Die Anerkennung formaler Abschlüsse zeigt die Chancen einer Mobilität in Europa. Das Wissen und die Kenntnisse über Standards und Anforderungen könnten auch zu einer Durchlässigkeit von Ausbildungen führen.

Die Anerkennung von Abschlüssen führt aber auch zu einem Mobilitätsdruck und zu einer Dynamik, die man der Diskussion in der rein wirtschaftlich orientierten, neoliberalen Linie in der EU entnehmen kann.

Wie allerdings auf europäischer Ebene die Anerkennung und Systematisierung von informellen Kompetenzen geschehen soll, dafür fehlt es mir an Phantasie.

Wichtig wäre aber, wenn generell die noch versteckten Impulse und Einzelprojekte europaweit programmatischer angegangen werden würden. Eine Anerkennung und Aufwertung des informellen Lernens ist weiterhin notwendig.

Der Wert des informellen Lernens, des selbstinszenierten Lernens, das dieser überhaupt eine Größe ist, das müsste wieder stärker ins Bewusstsein kommen, insbesondere politisch.

Das wäre ein erster Schritt. Ob sich das dann irgendwann einmal auf europäischer Ebene in konkrete Arbeitsverhältnisse niederschlägt, weiß ich nicht.

Im Grunde genommen müsste es europaweit verankert sein, dass das informelle Lernen ungeheuer viel mit der Herausbildung meiner Identität und meiner Persönlichkeit zu tun hat. Es wäre sinnvoll und hilfreich, wenn gesetzlich festgelegt würde, dass informell erworbene Kompetenzen mit beruflich formalen Kompetenzen gleichgesetzt werden können.

Ließen sich denn in formalen Bildungsangeboten informelle Kompetenzen mit zertifizieren?

Das ist natürlich ein sehr interessanter Aspekt, auch wenn dann zu hinterfragen, ob die Kompetenzen informell sind, wenn sie in formalen Bezügen erlangt wurde. Aber in diesem Feld lässt sich bestimmt noch eine Menge machen, dass man z.B. strukturell die Ausbildungsgänge in diese Richtung organisiert. Denn informell erwerben wir ja immer Kompetenzen. Wir können ja nicht nicht lernen.

Können die Dozenten in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung informelle Kompetenzen der Teilnehmer beobachten, dokumentieren und bewerten?

Ich denke, das kann und soll man machen. Aus meiner eigenen jahrelangen Bildungspraxis kann ich sagen, dass die Beobachtung der Teilnehmer und deren informellen Kompetenzen immer auch in die Gesamtbewertung mit einfließt.

Ähnlich wie dies in Dienst- und Arbeitszeugnissen geschieht, wird in solchen Beurteilungen ja mehr die informelle Kompetenz als die formale Qualifikation beschrieben.

Vielleicht bringt ja die Europäisierung eine gewisse Auflockerung unserer doch eventuell verklavten deutschen klassischen Mentalität.

Ist es vorstellbar, dass es so etwas wie international vergleichbare, länderübergreifende Kompetenzen gibt, die sich auch international anerkennen lassen?

Ich glaube, dass Sozialkompetenzen als Oberbegriff, die sich ja durchaus in klar fassbaren Parametern rastern lassen, gerade international sind. Da sehe ich in keiner Weise eine nationale Koppelung.

Zum Abschluss: Wie sehen sie aus ihrer eigenen Sicht die Diskussion rund um die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, deren Relevanz für den Berufseinstieg und den weiteren Verlauf in der Berufslaufbahn?

Als Pädagoge und Kirchenmann finde ich die Subjekthinwendung, also zu schauen, was kann dieser Mensch im Einzelnen, ungeheuer wichtig und nebenbei bemerkt urchristlich. Insofern begrüße ich diese Entwicklung und versuche sie auch in meiner Arbeit immer wieder umzusetzen. Ich sehe allerdings den Zynismus, und das ist ja auch deutlich geworden, dass wir uns hier noch in kleinen Nischen befinden. Das also das gesamte System des Kapitalismus bisher nur wenig Raum gibt, um zumindest halbwegs eine Gleichstellung zu erzielen.

Aber ich denke, es wird höchste Zeit von diesem Bildungsbegriff wegzugehen, der von Lernkategorien ausgeht, die nur auf intentionalen und formalen Dingen beruht. Es ist notwendig die Lebenskompetenz zu schätzen und nicht nur formal erworbenes.

Mein Traum wäre, morgens zu jagen, mittags zu sammeln und nachmittags sonst etwas zu machen, ohne von Beruf Jäger und Sammler sein zu müssen.

Insofern ist die Suche nach informellen Kompetenzen genau der richtige Weg. Das verliert sich aber letztendlich im Subjekt. Mikroskopisch kleine Vorgänge sind das. Aber so etwas auch institutionell zu verankern, auf makropolitische Ebene in Europa, das ich zumindest mal einen Legitimationsrahmen habe, nach der ich handeln kann, finde ich hochgradig human.

Anhang

Leitfragen der Experteninterviews im Rahmen des Projektverbundes “Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen” (TAK) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Allgemeine Dimension:

- Wie bewerten Sie die Bedeutung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?
- Wie würden Sie Ihre Position zu diesem Thema beschreiben?
- Was spricht dafür, dem Thema mehr Gewicht zu verleihen?

Begriffliche Dimension:

- Wie definieren Sie die Begriffe “informell”, “Qualifikation” und “Kompetenz”?
- Welchen Unterschied sehen Sie zwischen Kompetenzen, Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen?
- Welchen Unterschied sehen Sie zwischen Wissen und Kompetenz?

Dimension der deutschen Debatte in Bezug auf

Inhalte:

- Welche (berufsrelevanten) Kompetenzen sehen Sie als zertifizierungsmöglich und – notwendig an?

Interessen:

- Welchen Gewinn bringen Zertifizierungen informell erworbener Kompetenzen für Individuen, Unternehmen, Gesellschaft, Staat?
- Welche Erwartungen haben die unterschiedlichen Partner (wie z.B. QUEM, Politik (Aus- und Weiterbildungsgesetze), Industrie, Bildungspraxis, ...)?

Zielgruppen:

- Braucht man unterschiedliche Zertifizierungssysteme für verschiedene Zielgruppen, oder ist ein übergeordnetes Zertifizierungssystem denkbar? Gibt es übergreifende anerkannte Kompetenzen?
- Ist die Zertifizierungsfrage nur für Randgruppen (Arbeitslose, Spätaussiedler, ...), oder auch für Menschen mit einer festen Anstellung oder Selbständige sinnvoll?
- Welche gesellschaftliche Bedeutung würde sich für nur auf bestimmte Zielgruppen bezogene Zertifikate ergeben?

Verfahren:

- Wie schätzen Sie das Spannungsfeld zwischen der Selbst- und der Fremdeinschätzung, sowie der Standardisierung und Individualisierung von Zertifizierungsmodellen ein? Würden Sie einen Kompetenznachweis, der auf Fremdeinschätzung basiert, eher akzeptieren als ein Nachweis, der nur auf Selbsteinschätzung basiert?
- Welche Institutionen besitzen Ihrer Meinung nach in Deutschland die nötige Akzeptanz bei allen Beteiligten, wie auch die Kompetenz, um eine Zertifizierung durchzuführen? Könnten WB-Einrichtungen diese Aufgaben erfüllen? Wer kommt noch in Frage?

Wirkung:

- Welche Möglichkeiten sehen Sie, durch Zertifizierungen Kompetenzen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen nutzbar und verwertbar zu machen (z.B. Beruf / Ehrenamt)?

- Welche Bedeutung haben Nachweise über informell erworbene Kompetenzen gegenüber formal erworbenen Qualifikationen? Handelt es sich hier um ein komplementäres oder um ein konkurrierendes Verhältnis?
- Wie können bei Individuen und Betrieben Akzeptanz und Marktfähigkeit erreicht werden? Welche Wege werden aktuell eingeschlagen und wie schätzen Sie diese ein?
- Welche Auswirkungen sehen Sie auf das Bildungssystem, wenn in formalisierten Kursen auch informell erworbene Kompetenzen geprüft und zertifiziert werden müssten?

Dimension der europäischen Debatte in Bezug auf

Hintergrund:

- Was ist die Ursache, dass die Zertifizierungsdebatte in anderen Ländern offener geführt wird? Welche Bedeutung hat in den unterschiedlichen Ländern die Einbettung der Frage in den gesellschaftlichen Kontext und in das jeweilige Weiterbildungssystem?
- Welche ordnungspolitischen Rahmen haben die verschiedenen Länder für ihr Zertifizierungssystem gewählt? Welche Erfahrungen wurden damit gemacht und was ließe sich auf Deutschland übertragen?

Interessen:

- In wieweit steht zu erwarten, dass sich unterschiedliche europäische Ausgangssysteme in der beruflichen und der allgemeinen Bildung durch die Zertifizierungsdebatte aneinander angleichen?
- Was würde eine mögliche Harmonisierung europäischer Konzepte für die Situation in Deutschland (duales System, Aus- und Weiterbildungsgesetze) bedeuten?