

Cindy Wrann

**„Was können MitarbeiterInnen
wirklich?“**

(Um-)Wege zur Anerkennung von
informell erworbenen Kompetenzen“

DIPLOMARBEIT

zur Erlangung des akademischen Grades Magistra
der Philosophie

Studium der Pädagogik
Erwachsenen- und Berufsbildung

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Fakultät für Kulturwissenschaft

Begutachterin: Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ
Elke Gruber

Institut für Erziehungswissenschaften und
Bildungsforschung

AUGUST 2009

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende wissenschaftliche Arbeit selbstständig angefertigt und die mit ihr unmittelbar verbundenen Tätigkeiten selbst erbracht habe. Ich erkläre weiters, dass ich keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle aus gedruckten, ungedruckten oder dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte sind gemäß den Regeln für wissenschaftliche Arbeiten zitiert und durch Fußnoten bzw. durch andere genaue Quellenangaben gekennzeichnet.

Die während des Arbeitsvorganges gewährte Unterstützung einschließlich signifikanter Betreuungshinweise ist vollständig angegeben.

Die wissenschaftliche Arbeit ist noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt worden. Diese Arbeit wurde in gedruckter und elektronischer Form abgegeben.

Ich bestätige, dass der Inhalt der digitalen Version vollständig mit dem der gedruckten Version übereinstimmt. Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben wird.

Cindy Wrann

Himmelberg, im August 2009

VORWORT UND DANK

Die vorliegende Diplomarbeit ist eine Auftragsforschung der Zertifizierungsstelle SystemCERT in Leoben. Ausgangspunkt ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Mehr denn je spielt eine gute Ausbildung im Berufsleben eine entscheidende Rolle. Der Nachweis besonderer Kompetenzen gestaltet sich für ArbeitnehmerInnen oft schwierig. Ähnlich der Vereinheitlichung von Studienleistung sollen personenbezogene Kompetenzen über die Europäische Union einheitlich gestaltet und global kombinierbar sein.

Der Gegenstand dieser Diplomarbeit resultiert aus der Aktualität des Themas der Auseinandersetzung mit der Erfassung und Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen zu konkretisieren und zu vertiefen.

Bedanken möchte ich mich bei Frau Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber, für die Betreuung aber auch für das Vertrauen und der Freiheit im Prozess der Diplomarbeit. Herrn DI Franz Gruber, der mir im Zuge von sehr langen Gesprächen und Diskussionen immer wieder Anregungen gab.

Erwähnen möchte ich jedoch auch Frau Dr.ⁱⁿ Anita Brünner und Frau Dr.ⁱⁿ Susanne Huss, die als „kritische Freunde“ die Arbeit gelesen und mir immer wieder wichtige inhaltliche und formale Hinweise gegeben haben. Besonderen Dank möchte ich meinem Lebensgefährten Mario Drussnitzer für die emotionale Unterstützung und den motivierenden Zuspruch aussprechen.

Widmen möchte ich diese Arbeit meinem Vater.

„Denn was man schwarz auf weiß
besitzt, kann man getrost nach Hause
tragen“

(Johann Wolfgang v. Goethe)

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	7
PROBLEMSTELLUNG	7
ZIEL DER ARBEIT	10
STRUKTUR DER ARBEIT	11
1. ZENTRALE BEGRIFFE	14
1.1. QUALIFIKATION	14
1.2. KOMPETENZ	18
1.3. INFORMELLES , NON-FORMALES UND FORMALES LERNEN	26
1.4. ZERTIFIZIERUNG	32
1.5. WEITERE BEGRIFFE	40
1.5.1. VALIDIERUNG	40
1.5.2. AKKREDITIERUNG	41
1.5.3. VALORISIERUNG	42
1.5.4. ANERKENNUNG	43
2. IMPLEMENTIERUNG DER TRANSPARENZ AUF EUROPÄISCHER EBENE	44
2.1. EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN (EQR)	45
2.1.1. ZIELE DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS	45
2.1.2. KENNZEICHEN DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS	46
2.2. NATIONALER QUALIFIKATIONSRAHMEN (NQR)	49
2.2.1. PROZEDERE DES NATIONALEN QUALIFIKATIONSRAHMENS	49
2.2.2. ZIELE DES NATIONALEN QUALIFIKATIONSRAHMENS	50
2.2.3. KRITIK DES NATIONALEN QUALIFIKATIONSRAHMENS IN ÖSTERREICH	53
2.3. EUROPÄISCHES LEISTUNGSPUNKTESYSTEM FÜR DIE BERUFSBILDUNG (ECVET)	53
2.3.1. WAS IST DAS ECVET-SYSTEM	55
2.3.2. UNTERSCHIEDUNGSMERKMALE ECTS UND ECVET-SYSTEM	55
2.3.3. ELEMENTE DES ECVET	59
2.3.4. UNTERSCHIEDUNGSMERKMALE ECTS UND ECVET-SYSTEM	63
2.3.5. PROZESS DES ECVET-SYSTEMS	64
2.4. ZUSAMMENFASSUNG	66
3. ANERKENNUNG VON KOMPETENZEN IN EUROPÄISCHEN LÄNDERN: EUROPÄISCHE PRAXISBEISPIELE	67
3.1. FRANKREICH: ‚BILAN DE COMPÉTENCES‘	68
3.1.1. ZIELE UND ZIELGRUPPEN	69
3.1.2. RAHMENBEDINGUNGEN	71
3.1.3. VERFAHREN UND METHODEN	72
3.1.4. KOSTEN, DAUER UND VERBREITUNG	75
3.1.3. VERFAHREN UND METHODEN	77

3.2. DEUTSCHLAND: ‚PROFILPASS‘	79
3.2.1. ZIELE UND ZIELGRUPPEN	80
3.2.2. RAHMENBEDINGUNGEN	81
3.2.3. VERFAHREN UND METHODEN	82
3.2.4. KOSTEN, DAUER UND VERBREITUNG	86
3.2.5. KRITIK	87
4. ANERKENNUNG VON KOMPETENZEN IN ÖSTERREICH: PROJEKTE UND PRAXISERFAHRUNGEN	89
4.1. ‚DU KANNST WAS!‘	90
4.1.1. ZIELE UND ZIELGRUPPEN	91
4.1.2. RAHMENBEDINGUNGEN	92
4.1.3. VERFAHREN UND METHODEN	92
4.1.4. KOSTEN, DAUER UND VERBREITUNG	94
4.1.5. KRITIK	94
4.2. KOMPETENZPROFIL (KOMPAZ)	95
4.2.1. ZIELE UND ZIELGRUPPEN	96
4.2.2. RAHMENBEDINGUNGEN	97
4.2.3. VERFAHREN UND METHODEN	98
4.2.4. KOSTEN, DAUER UND VERBREITUNG	100
4.2.5. KRITIK	101
5. ANERKENNUNG VON KOMPETENZEN: LÄNDERÜBERGREIFENDE MAßNAHMEN	103
5.1. DER EUROPASS	104
5.1.1. ZIELE UND ZIELGRUPPEN	105
5.1.2. RAHMENBEDINGUNGEN	106
5.1.3. VERFAHREN UND METHODEN	108
5.1.4. KOSTEN, DAUER UND VERBREITUNG	110
5.1.5. KRITIK	111
6. AUSBLICK UND RESÜMEE	113
VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN	125
TABELLEN	125
ABBILDUNGEN	126
LITERATUR	127
ANHANG	140

EINLEITUNG

Problemstellung

„Lebensbegleitendes Lernen heißt, sich beruflich und persönlich ständig weiter zu entwickeln. Dazu zählen Weiterbildungskurse ebenso, wie Erfahrungen, die in der sogenannten ‚Schule des Lebens‘ gewonnen werden. Dieser ‚Bildungsweg‘ führt in unserem Bildungssystem jedoch zu keinem offiziell anerkannten Abschluss und wird deshalb selten berücksichtigt.“¹

Obwohl paradoxerweise in jeder Stellenanzeige die Nachfrage nach Kompetenzen (vgl. dazu Stellenanzeige der Kleinen Zeitung vom 25.07.2009 und vom 28.06.2009), also solchen Erfahrungen und Kenntnissen, die in der sogenannten ‚Schule des Lebens‘ erworben werden, einen großen Anteil einnimmt, werden solche Kompetenzen nicht offiziell anerkannt.

Abbildung 1: **Auszug einer Stellenanzeige**

Entwicklungsingenieur/-in Mechatronik

Das haben sie hinter sich:
Abgeschlossenes Studium oder FH-Abschluss der Fachrichtung Elektronik sowie mehrere Jahre einschlägige Berufserfahrung.

Das bringen Sie mit:
Elektronikkenntnisse, idealerweise ergänzt um Fachwissen aus den Bereichen Maschinenbau und Mechanik sowie Fertigkeiten in der Microprozessorprogrammierung. Selbstsicheres auftreten, Führungskompetenz und Methodenwissen. Organisationstalent und die Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten. Souveränität im Umgang mit MS-Office. Gutes Englisch. Und natürlich die richtigen Soft Skills: Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und Engagement.

(Quelle: Kleine Zeitung 2009a: 47)

Abbildung 2: **Stellenanzeige**

Wir sind ein touristisches Unternehmen und einer der größten Infrastrukturanbieter im Bundesland Kärnten.

Technische/r Betriebsleiter/in für Thermalbäder
zum sofortigen Eintritt gesucht.

Einschlägige mehrjährige Berufserfahrung erwünscht!

Ihr Profil: HTL-Abschluss Elektrotechnik oder Maschinenbau
Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englisch
flexibel und belastbar

Strategisches Denken, Durchsetzungsvermögen, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz runden Ihr Profil ab.

Wir bieten Ihnen eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem angenehmen Arbeitsumfeld.

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis 25. Juli 2009 unter Chiffre **Z 18514** an den Verlag.

(Quelle: Kleine Zeitung 2009b: o.S.)

Um erfolgreich im Berufsleben zu sein, ist es normalerweise notwendig, eine gute Berufsausbildung mit positiven Zertifikaten nachweisen zu können. Folglich haben es jene Personen auf dem Arbeitsmarkt schwerer, die keine Lehre oder Berufsausbildung dokumentieren können. Dies wird in Tabelle 1, die die derzeitige Arbeitsmarktsituation abbildet, deutlich².

¹ Amt der Oö Landesregierung o.J.: o.S.

² Vgl. Bauer o.J.: 1

Tabelle 1: **Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung im 1. Quartal 2009**

	Pflichtschule	Lehre	Berufsbildende mittlere Schule	Allgemein- und berufsbildende höhere Schule	Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt
Prozentsatz	48,0	76,1	77,1	74,6	86,7

(Quelle: Statistik Austria 2009a: 28)

Aus den Angaben der Tabelle 1 lässt sich schließen, dass Menschen, die höher qualifiziert sind, auch größere Chancen auf eine Arbeitsstelle haben, bzw. Personen mit geringeren Qualifikationen am Arbeitsmarkt mit Nachteilen zu ‚kämpfen‘ haben. So sind lediglich 48 % jener Personen erwerbstätig, deren höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule ist. Im Gegensatz dazu sind 86,7 % erwerbstätig, die mit einem Hochschul- bzw. Universitätsabschluss abgeschlossen haben. Daraus lassen sich die Daten der Statistik Austria, dass 8,8 % der 15- bis 74-Jährigen, ohne weiterführenden Schulabschluss arbeitslos sind, jedoch nur 2,2 % der AkademikerInnen, gut nachvollziehen³.

Dessen ungeachtet ist es meist so, dass Personen, die ‚nur‘ eine Pflichtschule absolviert haben, im hohen Ausmaß über Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, die sie sich im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeit(en) angeeignet haben. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten werden von ihrem Umfeld kaum oder gar nicht anerkannt, auch die Personen selbst sind sich ihrer Kenntnissen und Fertigkeiten nicht wirklich bewusst⁴.

Bezüglich des Bildungsstandes zeigt sich, dass 27,1 % nur eine Pflichtschule abgeschlossen haben. Im Gegensatz dazu haben nur 10,2 % einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss (siehe dazu Tabelle 2)⁵.

Tabelle 2: **Bildungsstand der Bevölkerung der 15-Jährigen und Älteren im Jahr 2008**

	Pflichtschule	Lehre	Berufsbildende mittlere Schule	Allgemein- und berufsbildende höhere Schule	Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt
Prozentsatz	27,1	35,8	12,8	14,1	10,2

(Quelle: Statistik Austria 2009c: 1)

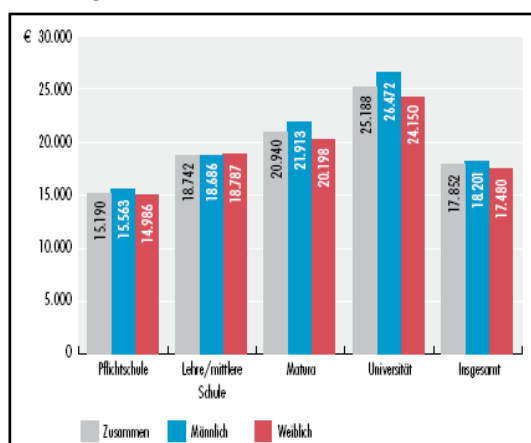
³ Vgl. Statistik Austria 2009b: 81

⁴ Vgl. Bauer o.J.: 1

⁵ Vgl. Statistik Austria 2009c: 1

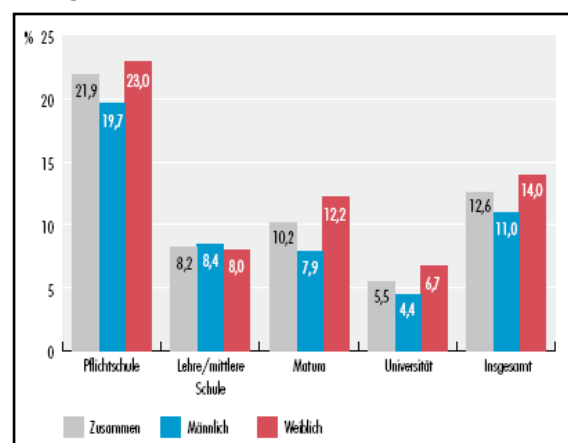
Ohne nachgewiesene Qualifikationen bzw. ohne formal abgeschlossene Berufsausbildung, bleibt gering ausgebildeten Frauen und Männern in Österreich meist nur der Job einer Hilfsarbeiterin/eines Hilfsarbeiters, und dabei spielt es keine Rolle, wie viel diese Personen wirklich können. Zudem werden die Kompetenzen der HilfsarbeiterInnen nur sehr selten ihrem wirklichen Können gemäß eingesetzt. Das Einkommen und damit einhergehend der Lebensstandard unterscheidet sich ganz deutlich von dem derjenigen, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen. So liegt das Äquivalenzeinkommen⁶ von Personen mit Pflichtschulabschluss im Jahr 2006 bei € 15.190,00 und bei UniversitätsabgängerInnen durchschnittlich bei € 25.188,00 (siehe Abbildung 3). Die Armutsgefährdung ist bei den Niedrigqualifizierten auch um ein Vielfaches höher als bei den Höherqualifizierten. Der Durchschnitt der Niedrigqualifizierten lag im Jahr 2006 bei 21,9 % und bei den Höherqualifizierten bei 5,5 % (siehe dazu Abbildung 4)⁷.

Abbildung 3: **Lebensstandard und Bildungsniveau 2006**



(Quelle: Statistik Austria 2009b: 91)

Abbildung 4: **Armutsgefährdung und Bildungsniveau 2006**



(Quelle: Statistik Austria 2009b: 91)

De facto ist es aber so, dass die Gruppe der ‚Niedrigqualifizierten‘ meist davon überzeugt ist, unzureichende Fähigkeiten zum Lernen zu haben, und sich deshalb, wenn man die Zahlen der Tabelle 3 ansieht, nur zu einem sehr geringen Prozentsatz an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt ist. Aufgrund dieser Tatsache wird die Personengruppe, die nur zu einem geringen Teil an Weiterbildung teilnimmt, als ‚bildungsfern‘ bezeichnet⁸.

⁶ Hinweis: „Äquivalenzeinkommen: [...] das gesamte Haushaltseinkommen eines Haushalts (Arbeitseinkommen, Sozialleistungen etc.) erhoben und mittels einer Äquivalenzskala standardisiert und vergleichbar mit einem Einpersonenhaushalt gemacht.“ (Statistik Austria 2009b: 90)

⁷ Vgl. Statistik Austria 2009b: 88; Bauer o.J.: 1

⁸ Vgl. Bauer o.J.: 1

Tabelle 3: **Teilnahme an Kursen und Schulungen nach Bildungsniveau 2007**

	Personen, die in den letzten vier Wochen an Kursen oder Schulungen teilgenommen haben in %
Pflichtschule	5,1
Lehre	6,7
Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	11,0
Allgemein Höhere Schule (AHS)	11,7
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	14,1
Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Ausbildung	20,7

(Quelle: Vgl. Statistik Austria 2009b: 61)

Bei all diesen oben aufgezeigten Problemen geht es unter anderem darum, Wege zu finden, um Kompetenzen, die informell erworben wurden, sichtbar zu machen. Einerseits um angeeignete Kompetenzen nachweisen zu können, aber andererseits auch, um Niedrigqualifizierten Chancen zu geben, sich in der Arbeitswelt zu beweisen, indem sie bestimmte Abschlüsse nachholen oder sich in bestimmten Bereichen weiterbilden.

Ziel der Arbeit

Diese Arbeit soll zum Einen dazu beitragen, die Unterschiedlichkeiten von Qualifikationen und Kompetenzen klarer und bewusster zu machen. Zum Anderen soll dem Leser ein Nutzen aus der Erkenntnis der Notwendigkeit des ‚Lebenslangen Lernens‘ entstehen. Des Weiteren soll auch aufgezeigt werden, welche Maßnahmen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen schon getroffen bzw. im Entstehen sind. Hier ist es vor allem wichtig, den Leserinnen und Lesern nicht nur nationale Maßnahmen darzustellen, sondern auch internationale und in weiterer Folge länderübergreifende Schritte zu beschreiben. Besondere Berücksichtigung in dieser Arbeit findet die Zielgruppe derjenigen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben. Weiters werden auch die aktuellen Diskussionen bzw. Debatten zum Thema der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen fokussiert. In Zusammenhang damit sind folgende Fragestellungen interessant:

- Wie ist der aktuelle Stand in Bezug auf Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?

- Wie sehen die verschiedenen Perspektiven in Europa aus?
- Warum ist die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sowohl für die Interessengruppe der ArbeitnehmerInnen, als auch für die der ArbeitgeberInnen von großer Bedeutung?

Aus all den gerade angeführten Fragen, die es im Zuge dieser Arbeit zu beantworten gilt, ergibt sich folgende Forschungsfrage, die im Zentrum des Untersuchungsinteresses steht: *„Über welche Kompetenzen verfügen ArbeitnehmerInnen wirklich, und lassen sich diese auch ermitteln und wenn ja, wie?“*

Der zentrale Teil der Diplomarbeit stellt eine Analyse des Untersuchungsgegenstandes ‚Anerkennung informell erworbener Kompetenzen‘ dar. In der vorliegenden Diplomarbeit wird anhand der Dokumentenanalyse versucht, den aktuellen Stand des derzeit vieldiskutierten Themas der ‚Anerkennung informell erworbener Kompetenzen‘ und deren Bedeutung für die heutige ‚Wissensgesellschaft‘ darzustellen und zu analysieren. Anhand von Internetrecherchen, Artikeln, aktuellen Publikationen, Beiträgen und Dokumenten der Europäischen Gemeinschaften wird versucht, dieses Thema bzw. die Forschungsfrage aufzuarbeiten und zu interpretieren. Bedeutend ist hier, dass bei den verwendeten Dokumenten darauf geachtet wurde, die aktuellsten heranzuziehen, damit der derzeitige aktuelle Stand aufgezeigt werden kann. Die verwendete Literatur ist in der Literaturliste angeführt, sodass die Nachvollziehbarkeit jederzeit gegeben ist. Im Zuge der Dokumentenanalyse werden immer wieder Tabellen und Abbildungen dargestellt die vor allem der Veranschaulichung von Verfahren dienen.

Struktur der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich insgesamt in sechs Kapitel.

Im ersten Kapitel der vorliegenden Arbeit ‚Zentrale Begriffe‘ wird auf die wesentlichen Begriffe, die im Zusammenhang mit dem Untersuchungsinteresse stehen eingegangen. Wesentlich sind dabei die zentralen Begriffe wie Kompetenz, Qualifikation, informelles-, non-formales- und formales Lernen sowie der Begriff der Zertifizierung. Diese Begriffserklärungen gehen jedoch über eine bloße Definition

hinaus, es wird versucht, ein umfassenderes Verständnis dieser Termini zu geben. In diesem Kapitel geht es darum, Unterschiedlichkeiten und Differenzlinien zwischen den verschiedenen Begrifflichkeiten zu erkennen.

Das zweite Kapitel steht ganz im Mittelpunkt des Themas der *„Implementierung der Transparenz auf europäischer Ebene“*. Das Fundament, auf welchem die Implementierung und die Transparenz aufbauen, ist die Zielsetzung der Lissabon-Strategie auf dem Lissaboner Gipfel im März 2000 gewesen, wonach Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden sollte⁹. Damit dies jedoch auch erreicht wird, wurden der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) und die Kreditpunktesysteme European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) und das European Credit Transfer System (ECTS) entwickelt. In diesem Kapitel wird aufgezeigt, was hinter diesen Qualifikationsrahmen und Kreditpunktesysteme steht, welches Ziel und welcher Nutzen verfolgt werden. Zudem wird aufgezeigt, welche Systematik hinter diesen Qualifikationsrahmen stehen. Bei den Leistungspunktesystemen wird vor allem auf das ECVET näher eingegangen, und im Weiteren werden die unterschiedlichen Charakteristiken beider Kreditsysteme gegenübergestellt.

Nachdem ein guter Einblick in die Thematik der Kompetenz Zertifizierung gegeben wurde, werden in den nächsten drei Kapiteln zurzeit existierende Verfahren der Kompetenzbilanzierung vorgestellt und analysiert. In diesen gilt es aufzuzeigen, welche Möglichkeiten der Anerkennung es für im Berufsleben erworbene Kompetenzen bereits gibt.

Im dritten Kapitel *„Anerkennung von Kompetenzen in europäischen Ländern: Europäische Praxiserfahrungen“* werden das

 *„Bilan de Competence“* aus Frankreich und der


 *„ProfilPASS“* aus Deutschland

analysiert.


Im vierten Kapitel *„Anerkennung von Kompetenzen in Österreich: Projekte und Praxiserfahrungen“* wird auf das Projekt

 *„Du kannst was!“* und auf das

⁹ Pätzold/Busian/Von der Burg 2007: 10

 ‚Kompetenzprofil‘ vom KOMPAZ der VHS Linz
Bezug genommen.

Im fünften Kapitel ‚Anerkennung von Kompetenzen: Länderübergreifende Maßnahmen‘ wird als Beispiel der

 ‚Europass‘
angeführt.

All diese gerade genannten Beispiele zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen werden unter den gleichen Gesichtspunkten analysiert:

1. Worin besteht das Ziel dieser Kompetenzbilanzierung und welche Zielgruppe wird damit angesprochen?
2. In welche Rahmenbedingungen ist das Verfahren eingebettet?
3. Mit welchen Verfahren und Methoden wird im Zuge der Kompetenzbilanzierung gearbeitet? Auf welche Weise und wie werden die Kompetenzen erfasst?
4. Welcher Kostenfaktor entsteht für die TeilnehmerInnen?
5. Wie hoch ist der Zeitaufwand für die TeilnehmerInnen?
6. Welche kritische Anschauungspunkte bzw. Aussagen gibt es derzeit zu den jeweiligen Kompetenzbilanzierungen?

In einem abschließenden Kapitel ‚Ausblick und Resümee‘ werden die verschiedenen Kompetenzbilanzierungsverfahren zusammengefasst und unter verschiedenen Aspekten betrachtet. Des Weiteren wird die Bedeutung des EQR, NQR und des ECVET im Bezug auf die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen resümierend betrachtet. Es soll nochmals deutlich gemacht werden, welche große Bedeutung der Schritt der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen für das lebenslange Lernen hat.

1. ZENTRALE BEGRIFFE

In diesem Kapitel soll eine erste Annäherung an das Thema ‚Was können MitarbeiterInnen wirklich? (Um-)Wege zur Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen‘ stattfinden. Dafür werden die Begriffe der Qualifikation, der Kompetenz, des informellen, non-formalen und formalen Lernen sowie der Begriff der Zertifizierung erläutert.

Diese Begriffe sind für das Verständnis des weiteren Verlaufes der Arbeit wichtig. Jedoch geht es in diesem Kapitel nicht nur darum, Definitionen zu den einzelnen Begriffen zu geben, sondern auch darum, ein allgemeines Verständnis dafür zu schaffen, wie diese Begriffe in Zusammenhang stehen und wie sie sich gegenseitig beeinflussen.

1.1. Qualifikation

Qualifikation ist im Wortgebrauch vielschichtig, und wird deshalb unterschiedlich betrachtet. Laut Brockhaus stammt der Begriff ‚Qualifikation‘ aus dem Lateinischen und bedeutet im Allgemeinen die Befähigung, die Eignung und die Berechtigung. Im Arbeitsleben versteht man unter Qualifikation das Wissen, Können und Wollen einer Person in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit, Arbeitsdisposition und Arbeitsbereitschaft. Die Aufgabe des Erwerbes und natürlich auch des Ausbaues der beruflichen Qualifikationen gehören zur Berufsausbildung, sind aber ebenso Aufgabe der Erwachsenenbildung sowie die der Fort- und Weiterbildung.¹⁰ Bereits bei dieser Begriffserklärung ist deutlich zu erkennen, dass es einen Zusammenhang bzw. ein Naheverhältnis des Begriffes ‚Qualifikation‘ mit Bildung und Beschäftigung gibt.

Martin Baethge definiert den Begriff Qualifikation als „die Gesamtheit der je subjektiv – individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die dem Einzelnen erlauben, eine bestimmte Arbeitsfunktion zu erfüllen; Qualifikation bedeutet somit die an das arbeitende Subjekt gebundenen Voraussetzung des Produktions- und

¹⁰ Vgl. Brockhaus 1999: 252

Reproduktionsprozesses“¹¹. Bei dieser Definition ist nicht mehr nur ein Zusammenhang mit Beschäftigung und Bildung zu erkennen, sondern auch mit dem Individuum.

Es zeigen sich zwei Wege die zum Ziel der Qualifikation führen: Zum Einen der Weg den Anforderungen der Arbeit oder Berufes und zum Anderen der Weg der Potenziale des Einzelnen/Individuums¹². Wichtig dabei ist, dass der Begriff der Qualifikation ein nicht standhafter bzw. gleichbleibender Begriff ist, sondern sich immer an die Veränderungen der Arbeitswelt anpasst bzw. anpassen muss.

Die ständigen Veränderungen der im Arbeitsprozess notwendigen Qualifikationen hängen mit den ökonomischen (z.B. Globalisierung), mit den technologischen (z.B. Informations- und Kommunikationstechnologie) und mit den arbeitsorganisatorischen Einflüssen (z.B. Flexibilität, Mobilität, Verselbstständigung) zusammen¹³.

Zum Thema der Qualifikationsveränderung schreibt Martin Sabel in seinem Buch ‚Selbstqualifikation als Leitidee der beruflichen Bildung‘, dass „hinsichtlich des gesellschaftlichen und technologischen Wandels [...] die im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen vielfach kaum noch in einem engen Verhältnis mit der späteren Berufstätigkeit stehen und [...] Qualifikationen aufgrund des rasanten technologischen Wandels in kurzer Zeit ‚veraltern‘“¹⁴. Des Weiteren schreibt Martin Sabel, dass durch den ständigen Wandel der Technik und der Arbeitsorganisation, die Qualifikationen einer permanenten Anpassung ‚ausgeliefert‘ sind. Durch diese andauernde Notwendigkeit einer Anpassung kommen Schwächen bzw. Defizite zum Vorschein. Zum Einen werden individuelle Kenntnisse oder Fertigkeiten aber auch die konkrete Handlungssituation ausgeblendet. Zum Anderen werden nur solche Kenntnisse und Fertigkeiten aufgezeigt und dargestellt, die alle Personen benötigen, um sich einer Aufgabe stellen zu können, die sie zu erfüllen haben¹⁵.

¹¹ Baethge 1989: 479

¹² Vgl. Beck S. 2001: 13

¹³ Vgl. Henkel/Markowitsch/Sturm 2002: 10

¹⁴ Sabel 2002: 94

¹⁵ Vgl. ebd.: 93f

Eine weitere wichtige Definition von Qualifikation, die für die vorliegende Arbeit bedeutend ist, ist die Begriffsbestimmung der Europäischen Kommission¹⁶. Die Europäische Kommission definiert Qualifikation wie folgt: „Qualifikation ist das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen.“¹⁷

Qualifikationsarten

Im Allgemeinen werden in Österreich zwei Qualifikationsarten unterschieden. Zum Einen gliedern sie sich in Hauptqualifikationen und zum Anderen in Teil-, Zusatz- oder Spezialqualifikationen¹⁸. „Als Hauptqualifikation gelten solche, die in ihrer Breite und Tiefe einen erheblichen Lernaufwand erfordern und im Allgemeinen für eine berufliche Tätigkeit oder eine weiterführende Ausbildung qualifizieren.“¹⁹ Teilqualifikationen stellen nur einen Teil einer Hauptqualifikation dar, Zusatzqualifikationen ergänzen diesen in einem bestimmten Bereich und bei den Spezialqualifikationen geht es um die Vertiefung.²⁰

Diese eben genannten Qualifikationsarten werden wiederum unterteilt in diejenigen,

- die Teil des formalen-öffentlichen Bildungssystems darstellen und ausschließlich per Gesetz geregelt sind, meist von öffentlichen Stellen, oder
- nicht Teil des formalen-öffentlichen Bildungssystems sind, jedoch gesetzlich geregelt und meist sehr berufsspezifisch sind, und in Qualifikationen
- die weder Teil des öffentlichen Bildungssystems noch gesetzlich geregelt sind²¹.

¹⁶ Hinweis: Die Europäische Kommission „ist von den nationalen Regierungen unabhängig. Sie vertritt und wahrt die Interessen der gesamten EU. Die Kommission erarbeitet Vorschläge für neue europäische Rechtsvorschriften, die sie dem Parlament und dem Rat vorlegt. Sie ist auch die Exekutive der EU, d.h. sie ist für die Umsetzung der Beschlüsse des Parlaments und des Rates verantwortlich. Dies bedeutet, dass sie das Tagesgeschäft der Europäischen Union führt: Umsetzung der politischen Maßnahmen, Durchführung der Programme und Verwaltung der Mittel.“ (Europäische Gemeinschaften o.J.: o.S.)

¹⁷ Amtsblatt der Europäischen Union 2008: 4

¹⁸ Vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2008: 10

¹⁹ Ebd.: 10

²⁰ Vgl. ebd.: 10

²¹ Vgl. ebd.: 10f

Diese Differenzierung lässt sich anhand der folgenden Tabelle näher veranschaulichen. Die Tabelle 4 stellt nicht nur Qualifikationsarten dar, sondern führt auch Beispiele dazu an:

Tabelle 4: **Qualifikationsarten**

<p>Qualifikationen die Teil des öffentlichen Bildungssystems und gesetzlich geregelt sind</p> <p>Hauptqualifikationen: Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Hauptschulabschluss, ▶ Lehrabschlussprüfung, ▶ akademischer Grad <p>Teil-, Zusatz- oder Spezialqualifikationen: Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Teilabschlüsse bestimmter Universitätslehrgänge, ▶ posgraduale Lehrgänge zur Weiterbildung an Fachhochschulen ▶ Teilabschlüsse der Berufsreifeprüfung 	<p>Qualifikationen die nicht Teil des öffentlichen Bildungssystems, jedoch gesetzlich geregelt sind</p> <p>Hauptqualifikationen: Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausbildung zur/zum ExekutivbeamtlInnen ▶ Ausbildung zum UnteroffizierInnen ▶ div. Personen-zertifizierungen gem. EN ISO/IEC 17024 wie z.B. SchweißerInnen <p>Teil-, Zusatz- oder Spezialqualifikationen: Dies sind Teil-, Zusatz- oder Spezialqualifikationen der oben genannten Hauptqualifikationen wie z.B. Zusatzausbildung für die ExekutivbeamtlInnen</p>	<p>Qualifikationen die nicht Teil des öffentlichen Bildungssystems und nicht gesetzlich geregelt sind</p> <p>Hauptqualifikationen: Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Abschlüsse privater innerbetrieblicher Ausbildungsprogramme wie die Fortbildung zur/zum AbteilungsleiterIn ▶ div. berufsspezifische Ausbildungsangebote wie Hubstaplerfahrern <p>Teil-, Zusatz- oder Spezialqualifikationen: Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cambridge Sprachzertifikate ▶ IT-Zertifikate (ECDL)
--	--	---

(Quelle: Vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2008: 11; Selbstdarstellung)

Im Zusammenhang mit dem Qualifikationsbegriff ist zu erwähnen, dass Qualifikation oft gleichgesetzt wird mit Kompetenz. Im alltäglichen Gebrauch werden die Begriffe Qualifikation und Kompetenz oft synonym verwendet, jedoch sind diese beiden Termini sehr unterschiedlich und differenziert zu betrachten. Um Klarheit bezüglich dieser beiden Begrifflichkeiten zu schaffen, wird im Folgenden auf den Begriff Kompetenz eingegangen.

1.2. Kompetenz

Der Kompetenzbegriff ist heutzutage in aller Munde. Sogar bei Stellenausschreibungen (vgl. dazu Auszug einer Stellenanzeige der Kleinen Zeitung in Abbildung 1 und Stellenanzeige in der Kleinen Zeitung in Abbildung 2) wird nicht mehr ausschließlich nach Qualifikationen gefragt, sondern zunehmend danach, welche Kompetenzen die einzelnen BewerberInnen besitzen. Dieses Nachfragen nach bestimmten Kompetenzen ist eine sehr entscheidende Sache, denn was nützen den Betrieben/Unternehmen ArbeitnehmerInnen, die zwar alle möglichen Qualifikationen vorlegen können, diese jedoch in der Praxis nicht umsetzen können.

Hinter dem Begriff der ‚Kompetenz‘ liegt eine lange Geschichte. Der Begriff hat seine Wurzel im Lateinischen ‚competentia‘, was soviel bedeutet wie zusammentreffen, zustehen und zukommen. Im 13. Jahrhundert wurden unter ‚competentia‘ jene Zehrgelder bzw. Einkünfte verstanden, die bestimmten Personen zustanden. Heute ist der Kompetenzbegriff nicht mehr so eindeutig, da dieser in einzelnen wissenschaftlichen Fachbereichen unterschiedlich verwendet wird. Zudem wird mit dem Begriff oft Unterschiedliches ausgesagt. So versteht man unter dem Kompetenzbegriff z.B. im Staatsrecht, „die *Zuständigkeit, Befugnis* oder *Rechtmäßigkeit* oberster Staatsorgane“²² und nachgeordneter Anstalten, Behörden, Ämter. Hingegen ist in der Kommunikationswissenschaft der Kompetenzbegriff auf die Eignung des Sprechens und Hörens bezogen²³. Im Fachbereich der Motivationspsychologie wird Kompetenz verstanden als „das Konzept Ergebnisse von Entwicklungen grundlegender Fähigkeiten, die weder genetisch angeboren noch das Produkt von Reifungsprozessen sind, sondern vom Individuum *selbstorganisiert* hervorgebracht wurden. Kompetenz [...] ist eine Voraussetzung von Performanz, die das Individuum auf Grund von selbst motivierter Interaktion mit seiner Umwelt herausbildet.“²⁴ In der Berufspädagogik wird Kompetenz unter anderem folgend definiert:

²² Erpenbeck/Rosenstiel 2007: XVIII

²³ Vgl. ebd.: XVIII

²⁴ Ebd.: XVIII

„Kompetenz bezieht sich auf die aktuellen Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrungen sowie die Persönlichkeit einer Person, die zur Durchführung von Tätigkeiten befähigen, ist die Voraussetzung von Leistung und Potenzial, wird einer Person aufgrund von beobachtbarem Verhalten zugeschrieben.“²⁵

„Kompetenz [...] ist eine Disposition [...] ist eine Möglichkeit, die wir in uns haben. Und sozusagen selbstorganisiert, ohne Anleitung von außen. Durchaus mit Anregung, aber ohne Anleitung, ohne Fremdbestimmung. Auf das Neue einzulassen, und dieses kreativ zu bewältigen.“²⁶

Kompetenzen stellen „den Lernerfolg des Lernenden und seine Befähigung zu selbstverantwortlichen Handeln im privaten, beruflichen und gesellschaftlichen-politischen Bereich dar.“²⁷

Die eben dargestellten Definitionen von Kompetenz im wissenschaftlichen Fachbereich der Berufspädagogik zeigen, dass es folglich immer um Vorgänge oder Aufgaben geht, die durch das Subjekt selbstständig ohne in einer Qualifikation erworbenes Können oder Wissen gelöst werden bzw. gelöst werden können. Damit werden die Unterschiedlichkeiten der beiden Begriffe ‚Kompetenz‘ und ‚Qualifikation‘ deutlich.

Grundlegende Verschiedenheiten dieser beiden Begrifflichkeiten liegen somit darin, dass es sich einerseits beim Begriff der Kompetenz um das Eigenmanagement bestimmter Handlungen in Bezug auf eine Disposition²⁸ handelt. Andererseits werden beim Begriff der Qualifikation im Zuge durch Zertifizierung erlangtes Wissen und Fertigkeiten wiedergespiegelt. Festzuhalten ist, dass es bei Kompetenz um ein Handeln, ausgehend von einem Selbst, und bei Qualifikation um ein Handeln, hervorgehend aus eine durch Prüfung erworbene Fähigkeit, geht.²⁹ In der Literatur wird deshalb auch sehr oft der Begriff der Handlungskompetenz verwendet.

²⁵ Schäfer 2006: 30

²⁶ Rosenstiel 2004: 9

²⁷ Deutscher Bildungsrat 1974: 65 zit. n. Windecker 1991: 1

²⁸ Hinweis: Disposition „zielt auf Persönlichkeitseigenschaften, die vergleichsweise stabil im Lebensverlauf sind.“ (Gnahn 2007: 25)

²⁹ Vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2007: XIX

Rolf Arnold unterscheidet die Begriffe Kompetenz und Qualifikation indem er sagt, dass Qualifikation immer fremdorganisiert und objektbezogen ist. Im Gegensatz dazu beinhaltet Kompetenz eine Selbstorganisationsfähigkeit. Das heißt, dass sich Qualifikation auf anforderungsorientierte Handlungen und Tätigkeiten bezieht, bei Kompetenz es jedoch um Handlungen und Tätigkeiten geht, die divergent-selbstorganisativ sind. Des Weiteren unterscheidet Rolf Arnold diese beiden Begrifflichkeiten, indem er darauf hinweist, dass Kompetenz einen ganzheitlichen Anspruch verfolgt, sich also auf die ganze Person bezieht. Qualifikation jedoch den Fokus auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der unmittelbaren Tätigkeit setzt. Ein wesentlicher Unterschied dieser beiden Termini liegt darin, dass Qualifikationen im Gegensatz zu Kompetenzen, Elemente individueller Fähigkeiten rechtmäßig zertifizieren³⁰.

Der Deutsche Bildungsrat bezeichnet Kompetenz als „den Lernerfolg in Bezug auf den einzelnen Lernenden und seine Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen.“³¹ Unter dem Begriff der Qualifikation wird jedoch seitens des Deutschen Bildungsrates auf den „Lernerfolg in Bezug auf die Verwertbarkeit, d.h. aus Sicht der Nachfrage in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen“³² hingewiesen. Demzufolge stellen Qualifikationen „die äußere, objektive, beobacht- und überprüfbare Seite der Leistungsanforderungen dar. Kompetenzen bezeichnen hingegen die innere subjektive Seite der Leistungsfähigkeit, die sich einer direkten Beobachtung, Überprüfung und objektiven Bewertung entzieht.“³³

Eine weitere wichtige Definition von Kompetenz, die für die vorliegende Arbeit von großer Bedeutung ist, ist im Amtsblatt der Europäischen Union vom 23. April 2008 zu finden: „'Kompetenz' die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. [...] Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit“³⁴.

³⁰ Vgl. Arnold Rolf 2001: 269

³¹ Deutscher Bildungsrat 1974: o.S. zit. n. Kirchhof 2007: 66

³² Ebd.: 66

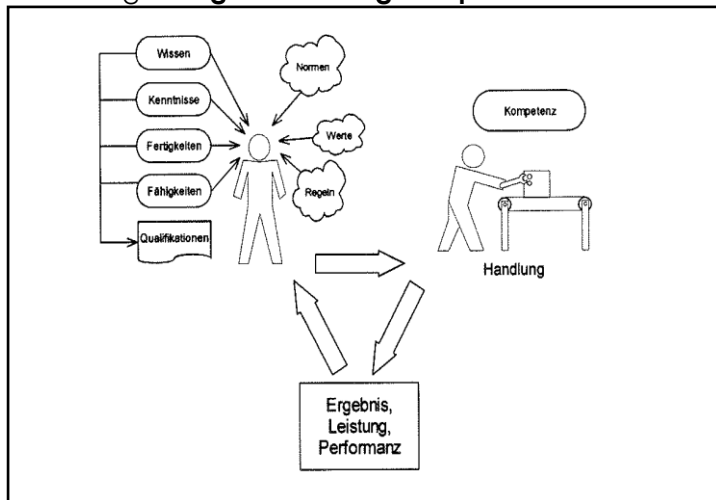
³³ Deutscher Bildungsrat 1974: 65 zit. n. Beck S. 2001: 15

³⁴ Amtsblatt der Europäischen Union 2008: 4

Bevor im Nachfolgenden auf die verschiedenen Kompetenzarten eingegangen wird, erfolgt mittels der Darstellung in Abbildung 5 die Abgrenzung der verschiedenen Begrifflichkeiten zum Begriff Kompetenz.

In der Abbildung 5 wird ersichtlich, dass Individuen im Besitz spezifischer Kenntnisse, Qualifikationen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissen sind, welche sie sich im Laufe eines Lebens aneignen.

Abbildung 5: **Begriffserklärung Kompetenz**



(Quelle: Schimper 2008: 28)

Zudem treten biografische Erfahrungen, Werte, Normen und Regeln dazu. All diese Faktoren fließen bei einer Handlung und somit auch in die Kompetenzen der jeweiligen Person mit ein. Inwieweit jedoch dieses Handeln als ‚kompetent‘ gilt, wird erst ersichtlich, wenn es zu einem Ergebnis, einer

Leistung oder Performanz kommt. Der Kreislauf schließt sich, da die Erfahrung, die durch das Handeln ausgelöst wurde, in das Wissen, in die Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten usw. des Individuums mit einfließen. Dies wiederum kann zu Veränderungen von Normen, Werten, Einstellungen und Regeln des Individuums führen³⁵. Folglich sind „Wissen, Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Qualifikationen [...] keine Kompetenzen, aber ohne sie gibt es keine Kompetenz.“³⁶

Kompetenzarten

Wie zu Beginn der Arbeit bereits erwähnt, ist der Kompetenzbegriff nahezu in allen Bereichen zu finden. Auch in der Literatur gibt es bereits unzählige Aufspaltungen und es entstehen fortschreitend auch immer wieder neue Definitionen. Zu diesen Definitionen treten unterschiedliche Kompetenzarten hinzu: unter anderem die Konfliktkompetenz, die Medienkompetenz und die Partizipationskompetenz. Im Folgenden wird nicht auf alle Kompetenzarten eingegangen, sondern es werden lediglich drei Arten der Unterscheidungsmöglichkeiten von Kompetenzen darstellt.

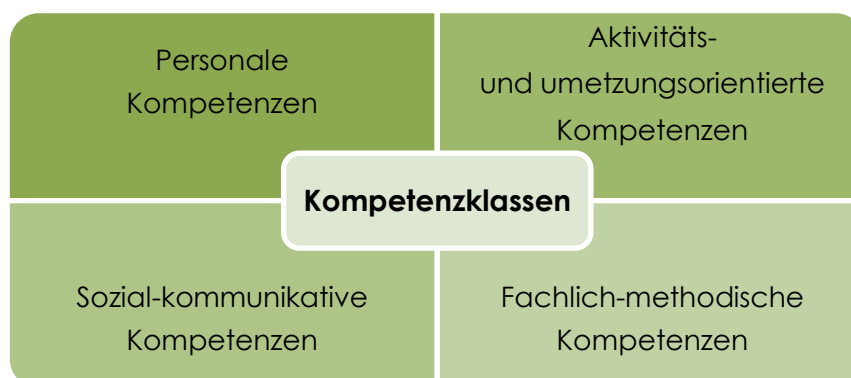
³⁵ Vgl. Schimper 2008: 28

³⁶ Ebd.: 29

Erstens lässt sich der Begriff Kompetenz **nach der Beziehung** unterscheiden. Das heißt, Kompetenzen lassen sich dadurch unterscheiden, auf wen sie sich beziehen. Folglich kann zwischen individuellen, Gruppen- und organisatorischen Kompetenzen differenziert werden³⁷. Bei der individuellen Kompetenz geht es um Kompetenzen des Einzelnen. Es geht z.B. darum reflexiv zu handeln, sich selbst einzuschätzen, Werthaltungen zu entwickeln³⁸. Am Thema der individuellen Kompetenz ist das Personalmanagement sehr interessiert, da versucht wird, neben den üblichen Möglichkeiten zur Weiterbildung, spezielle Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu entwickeln. Die Gruppenkompetenz unterscheidet sich von der individuellen Kompetenz dadurch, dass es nicht nur um Kompetenzen der einzelnen Personen in einer Gruppe geht, sondern um die gemeinsame Kompetenz der gesamten Gruppe. Folglich geht es um die Einheit und nicht um einzelne Personen (z.B. Teamkompetenz). Diese Gruppenkompetenz ist jedoch nur dann wirksam, wenn wirklich alle Gruppenmitglieder über die gemeinsame Kompetenz verfügen. Bei der organisatorischen Kompetenz geht es dann nicht um die Kompetenz einer Person oder um die einer Gruppe, sondern um die Kompetenz einer ganzen Organisation. Bei der organisatorischen Kompetenz handelt es sich meist darum, welches Wissen und Können benötigt wird, um wettbewerbsfähig zu sein³⁹.

Zweitens lässt sich der Begriff Kompetenzen **nach Kompetenzklassen**, die sich wiederum in vier verschiedene Klassen differenzieren lassen, unterscheiden. Anhand der folgenden Abbildung soll die Unterscheidung der Kompetenzklassen nach John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel verdeutlicht werden:

Abbildung 6: **Kompetenzklassen nach Erpenbeck und Rosenstiel**



(Quelle: Vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2007: XXIIIf; Selbstdarstellung)

³⁷ Vgl. ebd.: 29

³⁸ Vgl. Kirchhof 2007: 68

³⁹ Vgl. Schimper 2008: 29f

Bei den personalen Kompetenzen oder Humankompetenzen geht es um die Eignung und Bereitschaft der einzelnen Personen, Gelegenheiten der Entwicklung in allen Lebenslagen und -bereichen wahrzunehmen und zu beurteilen⁴⁰. Zu diesen personalen Kompetenzen zählen z.B.:

- „Bereitschaft zur Selbstentwicklung
- Selbstreflexionsbereitschaft
- Leistungsbereitschaft
- Lernbereitschaft
- Offenheit
- Risikobereitschaft
- Belastbarkeit
- Flexibilität“⁴¹

Bei den sozial-kommunikativen Kompetenzen geht es vor allem um das kommunikative und kooperative Handeln oder Tun einer Person⁴². Zu diesen sozial-kommunikativen Kompetenzen lassen sich z.B. folgende Fähigkeiten und Bereitschaften zählen:

- „Teamfähigkeit
- Einfühlungsvermögen
- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsbereitschaft
- Konfliktlösungsbereitschaft
- Verständnisbereitschaft“⁴³

Unter den fachlich-methodischen Kompetenzen versteht man „die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgabenstellungen selbstständig, zielorientiert und sachgerecht zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.“⁴⁴ Bei den Fachkompetenzen geht es z.B. um:

- „Allgemeinwissen

⁴⁰ Vgl. Kirchhof 2007: 67

⁴¹ Fietz/Le Mouillour/Reglin 2008: 18

⁴² Vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2007: XXIV

⁴³ Fietz/Le Mouillour/Reglin 2008: 18

⁴⁴ Kirchhof 2007: 67

- ▣ Fachwissen
- ▣ Organisatorische Fähigkeiten
- ▣ EDV-Wissen
- ▣ Fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten
- ▣ Sprachkenntnisse⁴⁵

Zu den Methodenkompetenzen zählen u.a.:

- ▣ „analytisches Denken
- ▣ konzeptionelle Fähigkeiten
- ▣ strukturierendes Denken
- ▣ EDV-Wissen
- ▣ Zusammenhänge erkennen
- ▣ ganzheitliches Denkvermögen
- ▣ Kreativität⁴⁶

Als vierte und letzte Kompetenzklasse werden die aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen genannt.

Autoren wie Günter Pätzold, Nese Sevsay-Tegethof oder Dieter Gnahs, die sich mit dem Kompetenzbegriff auseinandersetzen unterscheiden zwar, wie auch John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel nach den Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen, Methodenkompetenzen und Personalkompetenzen, jedoch haben die beiden Autoren die Kompetenzen in eine noch weitere Klasse oder Dimension unterteilt, nämlich in die aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen. John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel beschreiben die aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzklasse als „die Disposition einer Person, aktiv und gesamtheitlich selbstorganisiert zu handeln [...] entweder für sich selbst oder auch für andere und mit anderen, im Team, im Unternehmen, in der Organisation. Diese Dispositionen erfassen damit das Vermögen, die eigenen Emotionen, Motivationen, Fähigkeiten und Erfahrungen und alle anderen Kompetenzen – personale, fachlich-methodische und sozial-kommunikative – in die eigenen Willensantriebe zu integrieren und Handlungen erfolgreich zu realisieren.“⁴⁷

⁴⁵ Fietz/Le Mouillour/Reglin 2008: 18

⁴⁶ Ebd.: 18

⁴⁷ Erpenbeck/Rosenstiel 2007: XXIV

Drittens lässt sich der Kompetenzbegriff **nach dem Wirkungsgrad** unterscheiden. Hier wird zwischen den Spezialkompetenzen und den Schlüsselkompetenzen unterschieden. Unter den Spezialkompetenzen werden, wie bereits oben schon näher betrachtet, die Fachkompetenzen verstanden⁴⁸. Hingegen sind Schlüsselkompetenzen „Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, aktive Bürgerschaft und Beschäftigung benötigen. Am Ende ihrer Grund(aus)bildung sollten junge Menschen ihre Schlüsselkompetenzen so weit entwickelt haben, dass sie für ihr Erwachsenenleben gerüstet sind, und die Schlüsselkompetenzen sollten im Rahmen des lebenslangen Lernens weiterentwickelt, aufrechterhalten und aktualisiert werden.“⁴⁹ Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften führen folgende Schlüsselkompetenzen auf:

- „muttersprachliche Kompetenz
- fremdsprachliche Kompetenz
- mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
- Computerkompetenz
- interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- unternehmerische Kompetenz
- kulturelle Kompetenz“⁵⁰

Wenn ein Betrieb/Unternehmen eine neue Arbeitsstelle zu besetzen hat, wird dafür ein Leistungsprofil erstellt, welches die BewerberInnen aufweisen sollten. Zu diesem Leistungsprofil gehören Qualifikationen, Kompetenzen und Dispositionen. Diese sind jedoch, wie bereits erwähnt, miteinander verbunden. In diesem Kontext schreibt Dieter Gnahs, dass der Weg zu Kompetenzen, Qualifikationen und Dispositionen über fünf Wege erfolgen kann, nämlich über

1. Sozialisation,
2. formales Lernen,
3. nicht-formales Lernen,
4. informelles Lernen und
5. Lernen „en passant“ bzw. implizites Lernen⁵¹.

⁴⁸ Vgl. Gnahs 2007: 28

⁴⁹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005b: 15

⁵⁰ Ebd.: 15

⁵¹ Vgl. Gnahs 2007: 31f

Wie man sieht, führt der Weg zu Kompetenzen nicht nur durch formales Lernen erworbenes Wissen, sondern auch mittels nicht-formalen und informellen Lernens erworbenen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten.

1.3. Informelles , non-formales und formales Lernen

Wie aus der vorhergehenden Begriffserklärung der Kompetenz ersichtlich ist, hat neben dem non-formalen und formalen Lernen das informelle Lernen sehr viel mit der Gewinnung bzw. dem Erwerb von Kompetenzen zu tun. Bevor im weiteren Verlauf der Begriff des informellen Lernens näher betrachtet wird, erfolgt vorab eine Differenzierung der Begriffe des formalen, non-formalen und informellen Lernens. Diese Begriffe werden in der 2001 publizierte Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ‚Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen‘ wie folgend definiert:

Informelles Lernen

„Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nichtintentional (oder ‚inzidentell‘/beiläufig).“⁵²

Non-formales Lernen

„Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.“⁵³

Formales Lernen

„Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht der Lernenden zielgerichtet.“⁵⁴

⁵² Ebd.: 33

⁵³ Ebd.: 35

⁵⁴ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001: 33

Mittlerweile gibt es unzählige Definition zu den Begriffen, jedoch eine allgemeine Auffassung darüber, was hinter den Begriffen des informellen, non-formalen und formalen Lernen steht, gibt es nicht. Um einen Überblick über diese Begrifflichkeiten des formalen, non-formalen und informellen Lernens zu bekommen, werden die einzelnen Unterschiede, die für diese Begriffe charakteristisch sind, in der folgenden Tabelle 5 punktuell angeführt. Die tabellarische Darstellung soll aufzeigen, dass das informelle Lernen nicht nur vom formellen schulischen Lernen und vom non-formellen Lernen in Kursen abzugrenzen ist, und es sich auch nicht um „eine Restkategorie des Lernens, das außerhalb organisierter Bildung stattfindet“⁵⁵ handelt.

Tabelle 5: **Unterschiede bzw. Merkmale formales/ non-formales/ informelles Lernen**

	Formales Lernen	Non-formales Lernen	Informelles Lernen
LERNPROZESSE	fremdorganisiert und problemunabhängig	(meist) selbstorganisiert und problemorientiert	nicht organisiert und problemgebunden
LERNORT	in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen	nicht in bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen	im Alltag (Arbeitsplatz)
LERNZIEL	Zielvorgaben, curriculare Lernziele	eigene Zielvorgaben	(nicht) zielgerichtet – wenn doch, dann meist nicht intentional oder beiläufig
LERNZEIT	strukturiert	systematisch	nicht strukturiert
LERNRHYTHMUS	fremdbestimmt	selbstbestimmt	Gleichzeitigkeit
REFLEXION	ja (bewusst)	ja, bewusst	vorerst unreflektiert
ZERTIFIZIERUNG	ja, Zertifikate mit hoher Verkehrsgeltung	üblicherweise keine Zertifizierung bzw. Zertifikate mit geringer Verkehrsgeltung	üblicherweise keine Zertifizierung

(Quelle: Vgl. Kirchhöfer 2004: 86; Selbstdarstellung)

Wie der Tabelle 5 zu entnehmen ist, erfolgt Lernen nicht nur in einer Bildungsinstitution durch eine Lehrbeauftragte/einen Lehrbeauftragten. Zunehmend wird der Begriff des informellen Lernens in Zusammenhang von Lernprozessen gebracht. Dabei

⁵⁵ Dehnbostel/Molzberger/Overwien 2003: 32

nimmt die/der Lehrende aber auch die/der Lernende eine ganz andere Rolle ein als in der traditionellen Rollenzuschreibung⁵⁶.

Reinhard Zürcher macht im Zusammenhang des informellen Lernens darauf aufmerksam, dass die Lernprozesse der Menschen über 70 Prozent informell und non-formal erfolgen. Die nähere Auseinandersetzung mit diesen Begriffen findet jedoch erst in den letzten Jahren statt. Wobei: Der Anteil des informellen Lernens über die Lebensspanne eines Menschen nicht immer gleich verteilt ist. Es gibt durchaus Phasen in denen der Anteil des formalen Lernens überwiegt (z.B. Schule, Universität). Dann gibt es auch Phasen wie z.B. Arbeitslosigkeit, am Arbeitsplatz, Pension, usw., in denen das informelle Lernen überwiegt⁵⁷.

Das Interesse der Bildungspolitik am informellen Lernen liegt unter anderem darin, dass sie in diesem einen wesentlichen Punkt des lebenslangen Lernens sieht. So z.B. „die Bildungsbenachteiligten in die ‚Wissensgesellschaft‘ zu integrieren und ihnen die Möglichkeit zu bieten, auch außerhalb des formalen Sektors Kompetenzen zu erwerben bzw. sich diese anrechnen zu lassen.“⁵⁸

In diesem Kontext schreibt Christiane Schiersmann, dass das Interesse der Bildungspolitik unter anderem aufgrund des Wandels der beruflichen Anforderungen sowie der zunehmenden Geschwindigkeit der Veränderungen im technologischen und ökonomischen Bereich liegt. Diese Veränderung führen dazu, dass es zu einem ständigen Wandel der Berufsbilder und deren Qualifikationen kommt. In Folge dessen, konnte die berufliche Weiterbildung sich nicht mehr flexibel genug erweisen, um diese Veränderungen ausschließlich durch Kurse oder Seminare zu kompensieren. Hier bietet das informelle oder auch non-formale Lernen eine Möglichkeit an, wie beispielsweise durch das Lernen am Arbeitsplatz mittels computer- bzw. netzbasierter Arrangements usw. auszugleichen⁵⁹.

Neben den politischen Interessen gibt es aber auch ökonomische, pädagogische, technische und persönliche Interessen für das informelle Lernen. Das pädagogische

⁵⁶ Vgl. Arnold/Pätzold 2003: 107

⁵⁷ Vgl. Zürcher 2007: 23

⁵⁸ Ebd.: 10

⁵⁹ Vgl. Schiersmann 2007: 26f

Interesse liegt darin, Menschen durch eine neue Form des Lernens zu motivieren. Hier werden vor allem Menschen angesprochen, die im Kontext formaler Bildung/Ausbildung Schwierigkeiten haben. Das technische Interesse liegt darin, durch die neuen technischen Errungenschaften wie z.B. das Internet, Möglichkeiten zu schaffen, auch außerhalb vom institutionellen Lernen sich zu bilden⁶⁰. Die ökonomischen Argumente für das informelle Lernen liegen einerseits darin, aufgrund der heutigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und damit zusammenhängender neuer Technologien die manuelle Arbeit abnimmt. Andererseits kommt es zu einer ständigen Steigerung wissensbasierter Tätigkeiten des Arbeitens. Daraus lässt sich schließen, dass dem Wissen als Ressource und dem Lernen in Betrieben/Unternehmen eine immer wichtigere Rolle zukommt. Nur durch permanentes Lernen innerhalb von Betrieben/Unternehmen bzw. Organisationen führt letztlich dazu, dass Wissen aufgebaut und erweitert wird, um dem wirtschaftlichen Wett- und Leistungsbewerb standhalten zu können⁶¹. Bei all diesen verschiedenen Interessen darf man das Persönliche nicht vergessen. Durch das Bewusstsein der eigenen Kompetenzen wird das Selbstwertgefühl gesteigert und dies wirkt sich wiederum positiv auf das Arbeits- und Berufsleben aus⁶².

Steffen Kirchhof weist jedoch darauf hin, dass informelles Lernen nicht immer nur selbstbestimmt ist. Aufgrund verschiedener Anforderungen von außen, wenn es z.B. um die Bewältigung kritischer beruflicher aber auch privater Lebensereignissen geht, können Menschen zum informellen Lernen greifen⁶³. „Informelles Lernen besteht folglich aus bewusst als Lernprozesse angestrebten Handlungen (selbst organisiertes Lernen) und als solche wahrgenommenen Erfahrungen (Erfahrungslernen) sowie aus Lernprozessen, deren Verlauf und Ergebnis den Lernenden nicht bewusst sind (implizites Lernen).“⁶⁴

Wird das selbst organisierte Lernen, das Erfahrungslernen, sowie das implizierte Lernen am Reflexionsgrad (siehe dazu Abbildung 7) gemessen, so wird ersichtlich, dass diese Lernprozesse sich hierarchisch gesehen unterscheiden. Jedoch ist diese

⁶⁰ Vgl. Zürcher 2007: 10

⁶¹ Vgl. Dehnbostel/Molzberger/Overwien 2003: 30

⁶² Vgl. Zürcher 2007: 9f

⁶³ Vgl. Kirchhof 2007: 44

⁶⁴ Wittwer/Kreimeyer 2003: 219

Unterscheidung notwendig, wenn informelles Lernen als eine Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung verstanden wird.

Steffen Kirchhof erklärt diese drei Ausprägungen des informellen Lernens wie folgt:⁶⁵

Impliziertes Wissen

Beim implizierten Wissen geht es darum, dass „wenn der Lerner weder durch einen Lehrenden explizit (verbal) über [...] Regelmäßigkeiten bzw. Struktureigenschaften informiert wird, noch sich bewusst-reflexiv um deren gedankliche Vergegenwärtigung bemüht oder zu einem solchen Bemühen durch einen Lehrenden aufgefordert wird, deren ›Kenntnis‹ jedoch nach Abschluss der Lernphase in seinem Verhalten zu zeigen in der Lage ist“⁶⁶.

Demzufolge ist das implizierte Wissen ein unbewusstes bzw. beiläufiges Lernen welches intuitiv und nur schwer verbalisierbar ist.

Erfahrungsorientiertes Lernen

Bei dieser Form des Lernens geht es um die Auseinandersetzung zwischen einer Person und der Umwelt. Voraussetzung für das erfahrungsorientierte Lernen ist, dass die Person auch offen ist für etwas Neues bzw. sich auf etwas Neues einlassen will. Beim Erfahrungslernen im Arbeitsprozess führen Erfahrungen, die mit einer Reflexion verbunden werden, zur Erkenntnis. John Dewey beschreibt Erfahrung nicht nur als einen aktiven, sondern auch als einen nicht nur ausschließlich passiven Vorgang. Er sieht in der Erfahrung vielmehr einen Prozess, der aus zwei Phasen besteht, nämlich aus der aktiven Handlung und aus der passiven Rückmeldung. Diese Theorie von John Dewey wurde von Felix Krüger und Philipp Lersch weitergeführt. Sie machen darauf aufmerksam, dass zuerst eine aktive Handlung (aktive Phase der äußeren Erfahrung) Voraussetzung ist. Diese Handlung wirkt sich dann auf den Realitätsbereich der Umwelt aus. Sodann kommt es zu einer sinnlichen Rückmeldung (passive Phase der äußeren Erfahrung) welche schlussendlich die innere Erfahrung des jeweiligen Subjektes prägt.

Daraus kann man den Schluss ziehen, dass reflexives Denken für das Erfahrungslernen im Gegensatz zum implizierten Lernen notwendig ist.

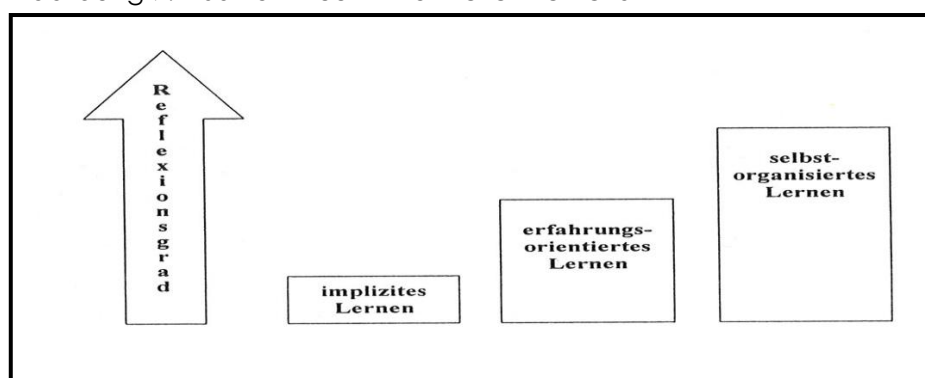
⁶⁵ Vgl. Kirchhof 2007: 34-41

⁶⁶ Neuweg 2000: 197 zit. n. Kirchhof 2007: 35

Selbst organisiertes Lernen

Dieser Begriff des „selbst organisierten Lernens“ beschreibt die absolute Freiheit der Lernenden in der Entscheidung wie, wann, was, wo und weshalb etwas gelernt werden soll. In diesem Zusammenhang ist es wichtig vom Begriff des ‚selbst gesteuerten Lernens‘ zu differenzieren. Bei diesem Begriff bestimmt zwar die/der Lernende den Lernprozess selbst, wobei es ein bestimmtes Ziel gibt, das erreicht werden soll (z.B. ein Diplom). Im Gegensatz dazu ist das selbst organisierte Lernen zu nennen. Hier geht es um die Erweiterung und Vertiefung eigener Dispositionen bzw. der eigenen Entwicklung und Entfaltung.

Abbildung 7: **Das Kontinuum informellen Lernens**



(Quelle: Kirchhof 2007: 34)

In der vorliegenden Arbeit ist es jedoch von großer Bedeutung, dass von einem weiteren Verständnis des informellen Lernens ausgegangen wird, das das ganze Spektrum dieses Begriffes beinhaltet.

Resümierend lässt sich festhalten, dass sowohl die Seite der ArbeitnehmerIn als auch die Seite der ArbeitgeberIn am informellen Lernen bzw. informellen Kompetenzerwerb interessiert ist. Einerseits werden die Anforderungen in der Arbeitswelt immer höher. Dies zeigen Stellenanzeigen, die weit über die fachlichen Qualifikationen hinausgehen. Folglich ist der berufliche Erfolg ohne den Besitz zusätzlicher Fähigkeiten kaum möglich. Andererseits sind die Kompetenzen der MitarbeiterInnen für ein Unternehmen sehr wichtig um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass informelles Lernen in allen Lebenssituationen stattfindet. Also nicht nur in den Bildungseinrichtungen, sondern auch im Berufsleben und der Freizeit. Für den Verlauf der weiteren Arbeit kommt gerade diesem

informellen Lernen am Arbeitsplatz bzw. im Berufsleben eine sehr große Bedeutung zu.

1.4. Zertifizierung

In den vorangegangenen Kapiteln wurde vor allem darauf eingegangen, was Qualifikationen sind und was unter Kompetenzen zu verstehen ist. Es wurde deutlich, worin der Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen besteht. Im weiteren Verlauf der Ausführung stellt sich jedoch, wie bereits aus dem vorangegangenen Kapitel des informellen Lernens zu entnehmen ist, die Frage, wie Kompetenzen, die unter anderem durch informelles Lernen erworben wurden, evident gemacht werden können. Evident in dem Sinne, wie hervorgebracht werden kann, über welche Kompetenzen eine Person wirklich verfügt (z.B. in Zusammenhang für eine Bewerbung in einem Unternehmen/Betrieb, wo seitens des Unternehmens/Betriebes bestimmte Kompetenzen gefordert sind).

Dieter Gnahs unterscheidet im Allgemeinen vier Bewertungsformen, die dazu dienen, solche Kompetenzen sichtbar zu machen, nämlich die der Beurteilung, Selbsteinschätzung, Teilnahmebescheinigung oder Zertifizierung⁶⁷.

Die **Beurteilung** kann überfachliche Kompetenzen umfassen. Es handelt sich um eine Fremdbewertung in schriftlicher Form. Die Ermittlung basiert auf beschränkten Richtwerten und gilt nur für einen bestimmten Sektor. Zu einer typischen Beurteilungsform zählt z.B. ein Arbeitszeugnis. Ein wesentliches Merkmal einer Beurteilung liegt darin, dass der Weg der Aneignung unbedeutend ist⁶⁸.

Bei der **Selbsteinschätzung** ist der Weg der Aneignung sowie das Resultat durch individuelle Einschätzung und Reflexion daraus, ein wesentlicher Bestandteil. Die Selbsteinschätzung erfolgt auf schriftlichem Wege. Formen der Selbsteinschätzungen sind z.B. Bewerbungsschreiben, Tätigkeitsbeschreibungen⁶⁹.

⁶⁷ Vgl. Gnahs 2007: 51f

⁶⁸ Vgl. ebd.: 52

⁶⁹ Vgl. ebd.: 52

Die **Teilnahmebescheinigung/-bestätigung** wird zu einer Art Bewertung gezählt. Durch diese Bewertung, was durch die Bezeichnung der Teilnahmebescheinigung/-bestätigung ersichtlich ist, werden nicht nur die Teilnahme bestätigt, sondern auch die durch die Teilnahme erlangten Kompetenzen⁷⁰.

Als vierte Bewertungsform gilt die **Zertifizierung**. Zu den Zertifikaten zählen unter anderem Zeugnisse wie das Abschlusszeugnis, Schulzeugnis aber auch das Diplom. Bei der Zertifizierung geht es um Resultate die sowohl formale, non-formale als auch informelle Lernprozesse beinhalten können. Die als Zertifizierung vorgenommene Bewertung ist weder vom Lernweg, noch von der Lernzeit, die aufgewendet wird, abhängig. Gleich wie bei der Beurteilung handelt es sich um eine Fremdbewertung, die mittels Mindeststandards bzw. Richtwerten und Referenzniveaus, ermittelt wird. Wesentlich bei der Zertifizierung ist, dass das Verfahren allgemein anerkannt ist und zu einer Berechtigung wie z.B. dem Zugang zu einer weiterführenden Bildungsinstitution führt. Eine Zertifizierung kann sogar mit einer höheren Gehaltseinstufung verbunden werden⁷¹.

Bevor auf den Begriff der Zertifizierung näher eingegangen wird, ist zuvor darauf hinzuweisen, dass bei den gerade vier genannten Bewertungsverfahren die

- der Objektivität,
- der Validität und
- der Reliabilität

zum Tragen kommen⁷².

Bei der **Objektivität** geht es darum, dass diejenigen Personen, die ein Messinstrument einsetzen, dieses nicht beeinflussen dürfen; weder in der Durchführung, noch in der Auswertung. Um dieser Objektivität gerecht zu werden, werden bestimmte Richtlinien und Kriterien festgelegt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich in der Praxis bestimmte Einflüsse wie z.B. Sympathie, Ansichten, Vorurteile usw. nicht zur Gänze ausschließen lassen⁷³.

⁷⁰ Vgl. ebd.: 52

⁷¹ Vgl. ebd.: 51f

⁷² Vgl. Zürcher 2007: 83

⁷³ Vgl. Gnahs 2007: 56; vgl. Zürcher 2007: 83

Bei der **Validität** oder auch Gültigkeit geht es darum, dass auch wirklich das gemessen wird, was gemessen werden soll⁷⁴.

Die **Reliabilität** oder auch Zuverlässigkeit weist auf den Grad der Korrektheit oder Zuverlässigkeit hin. Das bedeutet, dass bei wiederholtem Einsatz des Messinstrumentariums dasselbe Ergebnis herauskommen muss bzw. soll. Es wird auch von der Stabilität der Ergebnisse in zeitlicher Hinsicht gesprochen⁷⁵.

Die gerade genannten Gütekriterien sind jedoch nicht als absolute Maßstäbe zu betrachten, sondern es geht darum, dass ein Messinstrument über die Gütekriterien der Objektivität, Validität und Reliabilität in mehr oder weniger starkem Ausmaß vorhanden ist⁷⁶.

Im Kontext von Zertifizierungen ist das ‚Zertifikat‘ zu erwähnen. Daher wird kurz auf die allgemeine Bedeutung sowie historischen Hintergrund des Begriffes ‚Zertifikat‘ eingegangen. Im Brockhaus wird der Begriff ‚Zertifikat‘ umschrieben als Bescheinigung und Beglaubigung. Weiters wird darauf hingewiesen, dass es sich beim Zertifikat um einen Schein oder ein Zeugnis handelt⁷⁷. Der Ursprung dieses Begriffes ist im Lateinischen ‚certificatium‘ zu finden. Certificatium setzt sich aus ‚certus‘, was soviel bedeutet wie sicher oder gewiss und dem lateinischen ‚facere‘, was mit machen oder tun übersetzt werden kann, zusammen. Wörtlich kann also ‚certificatium‘ mit ‚etwas sicher machen‘ übersetzt werden. Im Mittelalter meinte der Begriff ‚certificatium‘ im juristischen und kirchlichen Zusammenhang Urkunden, die z.B. die Klärung von Besitzverhältnissen dokumentierten oder belegten. ‚Zertifikat‘ kann vieles bedeuten und deshalb kann es in vielen Lebensbereichen eingesetzt werden. Zum Beispiel kann es das Eigentum bescheinigen, sichere Internetseite beglaubigen oder als Lernnachweis dienen⁷⁸.

Schlussfolgernd aus den angeführten Ausführungen kann man auch bei dieser Begriffsdefinition der Zertifizierung sagen, dass es keine allgemeine Definition für die Zertifizierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung gibt. An dieser Stelle fragen sich

⁷⁴ Vgl. Gnahs 2007: 56

⁷⁵ Vgl. Gnahs 2007: 56; Vgl. Zürcher 2007: 83

⁷⁶ Ebd.: 57

⁷⁷ Vgl. Der Brockhaus 2001: 587

⁷⁸ Vgl. Käßlinger 2007: 11f

viele, welche Funktion bzw. Funktionen haben nun Zertifikate in der Weiterbildung. Im Folgenden sind einige Funktionen angeführt:

- Lernanreizfunktion
- Beurteilungsfunktion
- Disziplinierungsfunktion
- Informationsfunktion
- Allokationsfunktion
- Selektionsfunktion
- Optionsfunktion
- Monopolisierungsfunktion
- Herrschaftsfunktion
- Selbstvergewisserungsfunktion
- Orientierungsfunktion
- Signalfunktionen
- Ordnungsfunktionen⁷⁹

Diese Auflistung zeigt die Vielfalt der Funktionen. Ute Clement beschreibt in ihrem herausgegebenen Buch ‚Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa‘ die gesellschaftlichen Funktionen von Zertifikaten wie folgt:⁸⁰

- Zertifikate dienen zur Information für Arbeitssuchende aber auch als Orientierung bzw. Auskunft für die ArbeitgeberInnen, über die präsenten Qualifikationen der Arbeitssuchenden. Zudem geht es um die Transparenz und Vergleichbarmachung vorhandener Lernleistungen am Bildungsmarkt. Kurz gesagt: Zertifikate dienen einerseits als Nachweise und andererseits als Beweise der vorhandenen Qualifikationen.
- Für den Arbeitsmarkt dienen Zertifikate zur Selektivität aber natürlich auch zur Zugangsregelung zu den verschiedenen Berufen. Nicht zu vergessen ist, dass Zertifikate eine wichtige Bedeutung für die betriebliche Hierarchie haben.
- Allgemein bieten Zertifikate Vergleichskriterien, aber natürlich auch Ausschlusskriterien und deuten auf die Transparenz des Marktes hin. Durch

⁷⁹ Vgl. ebd.: 12

⁸⁰ Vgl. Clement 2007: 11f

Zertifikate wird darauf hingewiesen, wie viel sich eine Person tatsächlich zumuten kann.

■ Nicht zu vergessen ist, dass Zertifikate eine motivierende und disziplinierende Funktion haben (können), indem bestimmte (Lern)Ziele erreicht werden möchten. Des Weiteren können bzw. werden Zertifikate herangezogen, um das Einkommen legitim einzustufen. Damit eng verbunden ist der Status, den eine Person durch Zertifikate erhält.

■ Zudem werden Zertifikate oft dazu benutzt, Institutionen bzw. Unternehmen in denen zertifizierte Arbeitskräfte beschäftigt sind, nach außen aufzuwerten. Hier wird eine Art Macht den einzelnen Institutionen durch ihre zertifizierten Arbeitskräfte verliehen.

Die unterschiedlichen Zertifizierungsfunktionen zeigen, dass Zertifikate vielschichtig einsetzbar sind und sich auch nicht zeitlich eingrenzen lassen, da sie unter anderem, vergangene Lernprozesse, wie z.B. die Länge und Inhalte des Lehrganges, ersichtlich machen. Diese bereits vergangenen Lernprozesse geben auch Auskunft über das aktuelle Lernniveau sowie über zukünftige Verhaltensweisen⁸¹. Im Zusammenhang mit den Zertifizierungsfunktionen äußert sich Klaus Moser, indem er folgend festhält: „Zertifikate [...] sollen u.a. diejenigen informieren, die sich für die Kompetenz derer interessieren, die ein Zertifikat vorweisen können. Beispielsweise interessieren sich potentielle Arbeitgeber für Zertifikate nicht nur deshalb, weil diese das erfolgreiche Absolvieren bestimmter Prüfungen bestätigen, sondern weil Arbeitgeber gedenken, aus den Zertifikaten Schlussfolgerungen über die *Zukunft* ziehen zu können. Dies ist die eigentliche Signalfunktion von Zertifikaten, sie sollen nämlich schlicht und einfach Produktivität indizieren.“⁸²

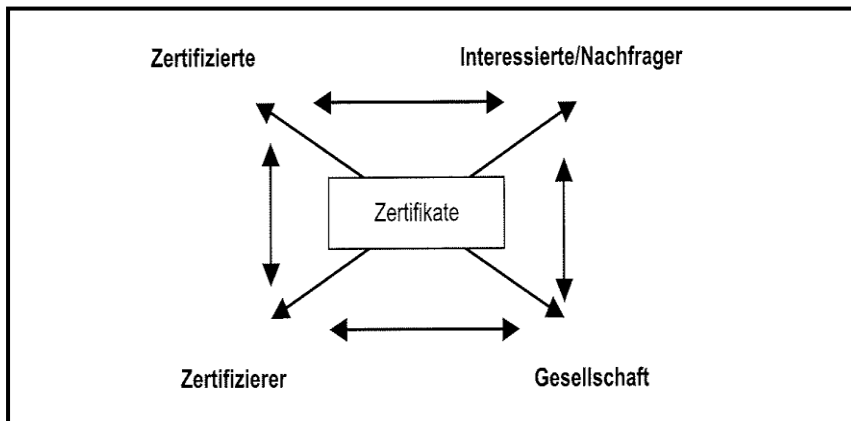
Im Kontext der Funktionsdarstellung kommt des Weiteren ganz deutlich zum Ausdruck, dass Zertifikate nicht nur für die AdressatInnengruppe der Zertifizierten von großer Bedeutung sind, sondern auch für die Gruppen der ZertifiziererInnen, der Interessierten sowie für die Gesellschaft⁸³. In der Abbildung 8 wird dargestellt, welche AdressatInnengruppen von Zertifikaten es gibt und wie diese in Verbindung stehen.

⁸¹ Vgl. Käßplinger 2007: 12f

⁸² Moser 2003: 42

⁸³ Vgl. Käßplinger 2007: 13

Abbildung 8: AdressatInnengruppe von Zertifikaten



(Quelle: Käpplinger 2007: 13)

Neben den Zertifizierten und den InteressentInnen/NachfragerInnen (z.B. ArbeitgeberInnen, Bildungseinrichtungen) wird auch die Gruppe der ZertifiziererInnen als AdressatInnen von Zertifikaten genannt. Die zertifizierenden Institutionen haben das Recht Zertifikate zu vergeben, die allgemein anerkannt sind. Diese zertifizierenden Institutionen sind sehr darauf bedacht, einerseits alternative Zertifizierungsinstitutionen zu verhindern. Andererseits achten sie darauf, dass es wenig gleiche Wahlmöglichkeiten gibt⁸⁴. Dies liegt daran, dass durch die Vergabe von begehrten Zertifikaten ein hoher Imagegewinn mit einhergeht. Nicht zu vergessen ist auch, dass diese Institutionen, die die Zertifikate vergeben, maßgeblich den Zugang sowie die Auslese der AbsolventInnen in Bezug auf die Arbeit und Bildung beeinflussen⁸⁵. Als weitere AdressatInnengruppe von Zertifikaten kann die Gesellschaft bzw. einzelne gesellschaftliche Gruppierungen benannt werden.

Zertifikate dienen wie schon erwähnt der Ordnung, Übersichtlichkeit, Stabilität, Selektion, Legitimation⁸⁶. „Darüber hinaus dienen Zertifikate als Qualitätssiegel oder als Zulassungsvoraussetzung für die Ausübung gefährlicher Tätigkeiten wie z.B. Gabelstapler-Gefahrgutfahrer oder Schweißer. Für diese Tätigkeiten muss eine ausreichende Qualifizierung gesichert sein, um einer Gefährdung menschlichen

⁸⁴ Vgl. Moser 2003: 42

⁸⁵ Vgl. Käpplinger 2007: 14f

⁸⁶ Vgl. Käpplinger 2007: 43; vgl. Moser 2003: 15

Lebens vorzubeugen. Die Ausübung solcher Tätigkeiten wird oft per Gesetz an den Nachweis eines entsprechenden Zertifikats geknüpft.“⁸⁷

Es zeigt sich, wie wichtig Zertifikate sind, nämlich nicht nur für die Einzelnen, sondern auch für die gesamte Gesellschaft.

Arten von Zertifikaten

Im Allgemeinen lassen sich drei Arten von Zertifikationen unterscheiden:

1. Arbeitsmarktliche Zertifikate
2. Bildungszertifikate
3. Kompetenzbasierte Zertifikate⁸⁸

Arbeitsmarktliche Zertifikate

„Arbeitsmarktliche Zertifikate informieren über auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Leistungen ihrer Besitzerinnen und Besitzer; mit ihnen ist in der Regel keine Zugangsberechtigung zu weiterführender Bildung verknüpft.“⁸⁹ Zu diesen zählen z.B. Arbeitszeugnisse, Ernennung zu einer höheren Anstellung in einem Unternehmen und Zertifikate über innerbetriebliche Aus- oder Weiterbildung. Arbeitsmarktliche Zertifikate sind im Gegensatz zu den anderen beiden Zertifikationsarten (Bildungs- und kompetenzbasierte Zertifikate) kulturspezifisch, das heißt mit der Arbeitskultur des jeweiligen Landes stark verbunden.⁹⁰

Bildungszertifikate

Diese haben ihren Ausgangspunkt im Bildungssystem. Bei diesen Zertifikaten geht es z.B. um einen Hauptschulabschluss oder Hochschulabschluss. Diese Zertifikate sind staatlich geregelt und dienen unter anderem den Besuch weiterführender Bildungsinstitutionen wie z.B. Universitäten. „Sie werden in der Regel mit der Absicht implementiert, ordnungspolitisch auf gesellschaftlich verfügbare Bildungs- und Karrierechancen Einfluss zu nehmen und dabei gesellschaftliche Ziele wie z.B. Transparenz, Chancengerechtigkeit oder Durchlässigkeit durchzusetzen.“⁹¹

⁸⁷ Käßlinger 2007: 15

⁸⁸ Vgl. Clement 2007: 12-19

⁸⁹ Ebd.: 12

⁹⁰ Vgl. ebd.: 12f

⁹¹ Ebd.: 14

Obwohl sich die arbeitsmarktlichen Zertifikate von den Bildungszertifikaten sehr unterscheiden, so geht es bei Bildungszertifikaten - im Gegensatz zu den arbeitsmarktlichen Zertifikaten um Qualifikationen für die Ausübung bestimmter Arbeiten oder Jobs geht - um die ganzheitliche Betrachtung von Bildung. Jedoch kommt es oft dazu, dass sich beide Zertifikatsformen in der Praxis vermischen, wie z.B. die Verknüpfung des dualen Ausbildungsabschlusses und die Möglichkeiten des Erwerbs eines mittleren Bildungsabschlusses oder eines Meisterabschlusses. Aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen, weisen diese beiden doch sehr traditionellen Zertifikationsarten einige Defizite auf. Ute Clement schreibt diesbezüglich, dass arbeitsmarktliche Zertifikate und Bildungszertifikate zwar die von Personen erworbenen formalen Fachkenntnisse beinhalten, jedoch werden Kompetenzen wie z.B. Sozialkompetenz, kommunikative Kompetenz, Problemlösefähigkeit, Personalkompetenz, die in der heutigen Arbeitswelt von großer Bedeutung sind, nicht ersichtlich. Des Weiteren schreibt Ute Clement, dass ein weiteres Defizit dieser beiden Zertifikationsarten darin liegt, dass diese nicht ausreichend durchlässig sind, wenn es um das Beschäftigungs- und Bildungssystem geht. Gerade in der Zeit, wo die Mobilität zwischen den Gesellschaften sowie Flexibilität des Einzelnen groß geschrieben wird, ist die Durchlässigkeit und Transparenz zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung von großer Bedeutung⁹². „Aus diesen Gründen werden traditionelle Arbeitsmarkt- und Bildungszertifikate heute von ordnungs- und bildungspolitischer Seite um zwei Aspekte zu ergänzen versucht: Erstens um die Erfassung ganzheitlicher Kompetenzen und zweitens um die Entwicklung durchlässiger Zertifizierungssysteme.“⁹³

Kompetenzbasierende Zertifikate

Bei diesen Zertifikaten geht es vor allem um die Bescheinigung von Qualifikationen und Kompetenzen, die, egal durch welchen Bildungsweg, erworben wurden. Es geht nicht darum wie, wann, wie lange und wo Personen an einem Lehr- oder Bildungsprogramm teilgenommen haben, sondern was jemand wirklich kann. Dabei wird von einer ‚outputorientierten‘ Zertifizierung gesprochen. Ein wesentlicher Vorteil der Zertifizierung von Kompetenzen, wie z.B. der kommunikativen Kompetenz oder

⁹² Vgl. ebd.: 14-17

⁹³ Clement o.J.: 3

Teamfähigkeit, also informell erworbener Kompetenzen ist, dass diese Zertifizierungen so dokumentiert sind, dass sie transparent und damit auch verwertbar werden⁹⁴.

1.5. Weitere Begriffe

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen sind weitere Begrifflichkeiten von Bedeutung. Zu diesen Begrifflichkeiten zählen die Validierung, Akkreditierung, Valorisierung und Anerkennung. Daher wird auf diese Begriffe im nachfolgenden Teil der Arbeit näher eingegangen, es werden kurze und verständliche Begriffserklärungen gegeben. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass im europäischen Kontext diese Begriffe unterschiedliche Bedeutungen haben können.

1.5.1. Validierung

Beruflich relevante Kompetenzen eignen sich Menschen im Laufe ihres Lebens auf verschiedene Art und Weise an, wie z.B. bei der Arbeit, in der Freizeit, in der Familie sowie bei Tätigkeiten, die auf freiwilliger (ehrenamtlicher) Basis basieren. Diese Aneignung von beruflich relevanten Kompetenzen wird nicht formal erworben. Daher werden diese nicht formal erworbenen Kompetenzen in Form einer Validierung anerkannt. Die Validierung von Bildungsleistungen erfolgt in einem klar definierten Prozess⁹⁵. Validierung hat den Zweck der Gleichwertigkeitsbeurteilung bzw. Gleichwertigkeitsanerkennung. Das heißt, Kompetenzen werden durch eine Beurteilung und Bewertung in ihrer Anerkennung gleichgesetzt. Dies erfolgt mit offiziell anerkannten Leistungsstandards bzw. gleichwertigen Qualifikationen⁹⁶. Das Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich erklärt die Validierung von Bildungsleistungen folgend: „Validierung von Bildungsleistungen heisst das schrittweise Verfahren, mit dem [...] in einer Ausbildung oder durch Erfahrung – erworbenen Kompetenzen nachgewiesen und von einer Fachperson beurteilt werden. Als Grundlage für die Beurteilung der Kompetenzen dient ein Dossier, das

⁹⁴ Vgl. ebd.: 17f

⁹⁵ Vgl. Erziehungsdirektion des Kantons Bern o.J.: o.S.

⁹⁶ Vgl. Fleischmann 2004: 3

nach vorgegebenen Kriterien zusammengestellt wird. Ziel dabei ist es, eine Anerkennung (Gleichwertigkeit) zu einem Berufsabschluss oder eine Teilanerkennung zu erreichen. Bei einer Teilanerkennung können mittels ergänzender Bildung die Lücken geschlossen werden.“⁹⁷

Des Weiteren schreibt der Rat der Europäischen Union im ‚Entwurf von Schlussfolgerungen zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen‘, dass Validierung eines der Schlüsselinstrumente ist, nämlich für „die Übertragung und Anerkennung von Lernerfolgen aller Art in unterschiedlichen Lernumfeldern. [...] Die Validierung beruht auf einer Bewertung der Lernergebnisse einer Einzelperson und kann zur Ausstellung eines Zeugnisses oder Diploms führen.“⁹⁸

1.5.2. Akkreditierung

Allgemein verbirgt sich hinter dem Begriff der Akkreditierung die Bescheinigung bzw. Bestätigung oder Erklärung, dass eine allgemeine anerkannte Distanz einer anderen Stelle oder Personen die Ausführung von mindestens einer bestimmten speziellen Eigenschaft bestätigen darf⁹⁹. In Österreich wird die Akkreditierung beschrieben, als „die formelle Anerkennung durch eine maßgebliche Stelle (Akkreditierungsstelle), dass eine Stelle (Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsstelle) die jeweils für sie geltenden Anforderungen an Qualifikation und Ausstattung erfüllt und sie damit als kompetent gilt, bestimmte Tätigkeiten auszuüben. Die österreichische Akkreditierungsstelle ist gemäß Akkreditierungsgesetz (AkkG) das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.“¹⁰⁰ In diesem Zusammenhang werden unter Zertifizierungsstellen diejenigen Institutionen (z.B. SystemCERT Zertifizierungs-GmbH) verstanden, die berechtigt sind, bestimmte Zertifizierungen durchzuführen¹⁰¹.

Wichtig ist, dass die österreichische Akkreditierungsstelle mit Akkreditierungsstellen innerhalb der Europäischen Union und deren Tätigkeiten verbunden ist und diese

⁹⁷ Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich 2009: 1

⁹⁸ Rat der Europäischen Union 2004: 2

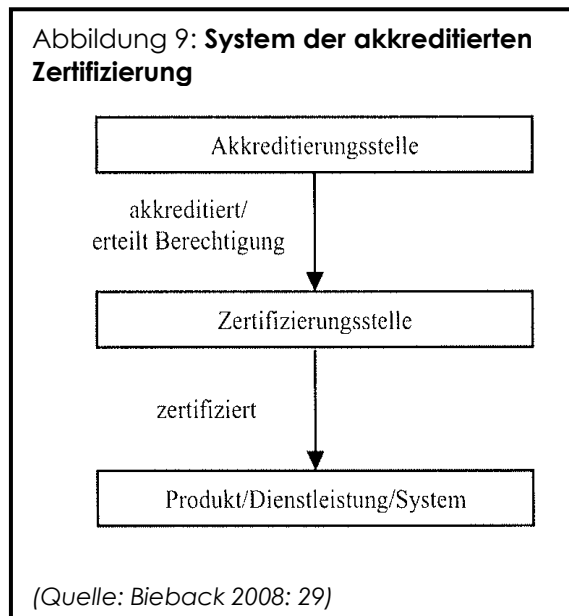
⁹⁹ Vgl. Bieback 2008: 33f

¹⁰⁰ Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2009a: o.S.

¹⁰¹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2009b: 3

kooperieren, sodass österreichische Zertifizierungen innerhalb der Europäischen Union und ausländische Zertifikate innerhalb Österreichs anerkannt werden können¹⁰².

Die Systematik einer akkreditierten Zertifizierung ist wie in Abbildung 9 ersichtlich



folgend aufgebaut: Ein Produkt, eine Dienstleistung oder ein Managementsystem von irgendeiner Stelle wird seitens der Akkreditierungsstelle überprüft, ob diese bestimmten Anforderungen oder Ansprüchen entspricht. Wenn alle Anforderungen gegeben sind, stellt die Akkreditierungsstelle, diese Stelle als Zertifizierungsstelle, die dann das jeweilige Produkt, Dienstleistung oder System zertifizieren dürfen, fest¹⁰³.

Bei diesem System der akkreditierten Zertifizierung geht es vor allem darum, dass die Vergleichbarkeit von Zertifikaten gegeben ist sowie Mindeststandards gewährleistet werden.

Bei akkreditierten Zertifizierungssystemen, die bestimmten Normen und Standards wie z.B. DIN-, EN- und ISO-Normen entsprechen, werden Zeichen vergeben. Aufgrund dessen, dass das Ausstellen von Zertifikaten jede Einrichtung durchführen kann, ist es umso wichtiger darauf zu achten, Zertifikate von akkreditierten Zertifizierungsstellen ausstellen zu lassen¹⁰⁴.

1.5.3. Valorisierung

Der Begriff der Valorisierung stammt aus dem französischen „valorisation“. Er ist heute vor allem im europäischen Raum in den Bereichen der Allgemeinbildung und Berufsbildung zu finden. Einerseits geht es bei der Valorisierung um die Verbreitung und Erprobungen der Resultate aus durchgeführten Projekten betreffend der

¹⁰² Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2009a: o.S.

¹⁰³ Vgl. Bieback 2008: 29

¹⁰⁴ Vgl. ebd.: 29f

Allgemein- und Berufsbildung. Andererseits geht es auch darum, diese Ergebnisse nutzbar zu machen und zu verbreiten¹⁰⁵. Die Europäische Gemeinschaft definiert den Begriff folgend: „‘Valorisierung‘ bedeutet sicher zustellen, dass die Ergebnisse geförderter Projekte von einer breiten Öffentlichkeit genutzt und verwertet werden, mit dem Ziel, sie möglichst vielen Bürgern zugute kommen zu lassen.“¹⁰⁶

1.5.4. Anerkennung

Bei der Anerkennung geht es um die Verwertbarkeit und die Akzeptanz. Bei offiziellen Anerkennungen geht es um formelle Dokumentation durch Zeugnisse und Urkunden. Jedoch darf man hier nicht die gesellschaftliche Anerkennung vergessen, denn ohne diese Anerkennung sind die meisten Kompetenzen sowie Qualifikationen in der Praxis belanglos¹⁰⁷.

Die Anerkennung erweist sich für die vorliegende Arbeit als relevant und damit im weiteren Sinne die Formen der Ermittlung, der Bewertung und der Dokumentation von im Berufsleben erlangten Qualifikationen bzw. Kompetenzen.

¹⁰⁵ Vgl. Europäische Gemeinschaft (o.J.): 1

¹⁰⁶ Ebd.: 2

¹⁰⁷ Vgl. Käßplinger 2002: 5f

2. IMPLEMENTIERUNG DER TRANSPARENZ AUF EUROPÄISCHER EBENE

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche Maßnahmen im Bezug auf die Implementierung der Transparenz auf europäischer Ebene getätigt werden.

„Lebenslanges Lernen und berufliche Flexibilität sollen dadurch befördert werden, dass erworbene Zertifikate für unterschiedliche Bildungswege und Lernkontexte nutzbar gemacht werden können.“¹⁰⁸

Infolgedessen wird versucht, sowohl auf der bildungspolitischen als auch auf der ordnungspolitischen Seite, ganzheitliche Kompetenzen zu erfassen und des Weiteren Zertifizierungssysteme zu entwickeln, die in Bezug auf die Mobilität und Anrechenbarkeit Transparenz aufweisen. Es geht vor allem darum, den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem miteinander zu verbinden. Diese Zertifikate sollten unter anderem die tatsächlich erbrachten Lernleistungen sowie informell erworbene Kompetenzen, die bis dato nur implizit berücksichtigt wurden und nur die Teilnahme an bestimmten Bildungslehrgängen nachweisen, bestätigen. Die Grundlage der Bewertung solcher Zertifikate sollte einheitlich sein und somit auch europaweite Geltung erlangen. Jedoch sollten sie auch durchlässig in dem Sinne sein, dass bereits erlangte Lernleistungen nicht immer wieder erneut erbracht werden müssen¹⁰⁹.

Mit der Zielsetzung der Lissabon-Strategie¹¹⁰, sollte Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden. In diesem Zusammenhang spielt der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und dessen Ausfüllung durch den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) eine bedeutende Rolle. Jedoch darf man nicht das Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) vergessen. Sowohl der EQR, als auch der NQR und das ECVET sollten eine Erleichterung für nationale und international erlangte Qualifikationen und

¹⁰⁸ Clement 2007: 17

¹⁰⁹ Vgl. ebd.: 17 und 19

¹¹⁰ Hinweis: „Auf dem Lissabonner Gipfel im März 2000 haben die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union eine neue, auf einem Konsens zwischen den Mitgliedstaaten basierende Strategie vorgestellt, die darauf abzielt, Europa zu modernisieren. Sie erhielt den Namen „Lissabon-Strategie.“ (Europäische Kommission o.J.: o.S.)

Kompetenzen im Zusammenhang mit der Transparenz und Anerkennung darstellen¹¹¹.

2.1. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Am 23. April 2008 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen angenommen¹¹².

Aber was versteht man unter diesem Europäischen Qualifikationsrahmen?

Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen ist ein gemeinsames europäisches Referenzsystem, das die verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme und Qualifikationsrahmen miteinander verknüpft. Verständlicher bzw. einfacher könnte man den EQR auch als Übersetzungsinstrument bezeichnen, der Qualifikationen verständlicher und damit auch transparenter macht¹¹³.

2.1.1. Ziele des Europäischen Qualifikationsrahmens

Zum Einen soll der EQR der besseren Mobilität der Beschäftigten sowie der Lernenden innerhalb der Europäischen Union dienen. Dabei geht es vor allem darum, dass z.B. bei Einstellungsgesprächen sowohl Lernende als auch Beschäftigte, die sich in einem Betrieb oder Unternehmen innerhalb der EU bewerben möchten, ihre Qualifikationen und vor allem Kompetenzen, die sie unter anderem im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeiten erworben haben, vorzulegen bzw. darzustellen. Jedoch sieht man gerade am Beispiel der Einstellungsgespräche, dass es nicht nur Vorteile für die Bewerberinnen und Bewerber gibt, sondern dass dadurch die Auswertung von Bewerbungsqualifikationen seitens der ArbeitgeberInnen vereinfacht wird¹¹⁴. Zum Anderen geht es darum, dass formale Lern- und Arbeitsergebnisse der verschiedenen Länder innerhalb der EU verknüpft und kombiniert werden können. Schlussendlich soll dadurch ein Abbau von Hindernissen zwischen Einrichtungen der

¹¹¹ Pätzold/Busian/Von der Burg 2007: 10

¹¹² Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2008: 1

¹¹³ Vgl. Europäische Gemeinschaften 2008: 3

¹¹⁴ Vgl. ebd.: 4

allgemeinen und der beruflichen Bildung erfolgen, die normalerweise getrennt voneinander handeln. Ziel sollte unter anderem sein, dass Lernende Lerninhalte nicht wiederholen müssen und dort ansetzen können, wo es notwendig bzw. bedeutend ist¹¹⁵.

Ein weiteres Ziel sollte auch die Validierung von non-formalem und informellem Lernen sein. Der EQR sollte der Transparenz in Bezug auf Qualifikationen, sowohl für die der allgemeinen, als auch der beruflichen Bildung, die außerhalb der nationalen Systeme erworben wurden, nützlich sein¹¹⁶.

„Der EQR ist ein ehrgeiziges und umfassendes Instrument, das Auswirkungen auf die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, den Arbeitsmarkt, auf Industrie und Handel sowie auf die Bürger hat.“¹¹⁷

2.1.2. Kennzeichen des Europäischen Qualifikationsrahmens

Der Europäische Qualifikationsrahmen ist unter anderem durch seine Outcome-Orientierung, Kompetenzorientierung, Skalierung sowie durch nationale Zertifizierung und Validierung gekennzeichnet¹¹⁸.

Outcome-Orientierung

Bei dieser Orientierung geht es um sogenannte Lernergebnisse (learning outcomes). Lernergebnisse sind „Aussagen darüber, was eine Lernende/ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem sie/er einen Lernprozess abgeschlossen hat.“¹¹⁹ Diese Lernergebnisse werden wiederum unterteilt in Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen¹²⁰. *Kenntnisse* sind das „Ergebnis der Verarbeitung von Informationen durch lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen

¹¹⁵ Vgl. ebd.: 4

¹¹⁶ Vgl. ebd.: 4

¹¹⁷ Ebd.: 4

¹¹⁸ Vgl. Sloane 2007: 57

¹¹⁹ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2008a: 3

¹²⁰ Ebd.: 3

beschrieben.“¹²¹ Fertigkeiten sind die „Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten beschrieben (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten).“¹²² Kompetenzen sind die „nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.“¹²³

Kompetenzorientierung

Der Begriff der Kompetenz „wird einerseits als Oberbegriff [...] verwendet, andererseits auch als Subkategorie mit der Fokussierung auf persönliche und fachliche Kompetenz benutzt. An dieser Stelle [...] wird noch der Begriff der ‚Schlüsselkompetenz‘ eingeführt.“¹²⁴ Insgesamt wurden acht Schlüsselkompetenzen von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen ‚AUF DEM WEG ZU EINEM EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN‘ ermittelt:

- „Kommunikation in der Muttersprache,
- Kommunikation in einer Fremdsprache,
- grundlegende Kompetenzen in Mathematik,
- Naturwissenschaften und Technologie,
- digitale Kompetenz,
- ‚Lernen, wie man lernt‘,
- soziale Kompetenz,
- Unternehmergeist und kulturelle Kompetenz.“¹²⁵

¹²¹ Ebd.: 3

¹²² Ebd.: 3

¹²³ Ebd.: 4

¹²⁴ Sloane 2007: 59

¹²⁵ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005a: 35

Skalierung bzw. Systematik

Kern des EQR sind acht Niveaustufen. Diese beinhalten alle Arten von Qualifikationen, sowohl die der beruflichen als auch akademischen Bildung. Wesentlich dabei ist, dass Qualifikationen durch Lernergebnisse gekennzeichnet sind und nicht mehr nur die Lerninhalte und Lernwege ausschlaggebend sind¹²⁶.

Die Beschreibungen der acht Niveaus erfolgt anhand sogenannter Deskriptoren.

„Deskriptoren sind Beschreibungen der Niveaus, z.B. anhand von Lernergebnissen. Diese Beschreibungen machen explizite Aussagen über die Charakteristika von Qualifikationen sowie darüber, worin sich Qualifikationen auf angrenzenden Niveaus unterscheiden.“¹²⁷ Um dies besser zu verstehen, befindet sich im Anhang 1 die Tabelle für die Beschreibung der Deskriptoren der Niveaus.

Nationale Zertifizierung und Validierung

Man könnte sagen, dass der Europäische Qualifikationsrahmen ein Meta-Raster bzw. ein Orientierungsschema ist, der nationale Bildungssysteme vergleichbar machen soll. Es geht hier vor allem darum, Bildungssysteme transparenter zu machen¹²⁸. Peter F. E. Sloane verweist, dass der EQR nicht für die Vergabe von Qualifikationen zuständig ist, sondern lediglich für die Beschreibung von Qualifikationen bzw. Qualifikationsniveaus herangezogen werden kann. Die Vergaben von Qualifikationen bleiben den nationalen Qualifikationseinrichtungen überlassen. Der EQR basiert auf der Freiwilligkeit der Länder. Jedoch wird jenen Ländern, die sich entschlossen haben daran teilzunehmen, ihre nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 an die Lernergebnisse des EQR anzupassen. Des Weiteren sollte bis 2012 seitens der Länder sicher gestellt werden, dass Bescheinigungen über individuelle Qualifikationen einen Verweis auf eines der acht Niveaus enthalten¹²⁹.

¹²⁶ Vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2008b: 5

¹²⁷ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2008a: 4

¹²⁸ Vgl. Sloane 2007: 69

¹²⁹ Vgl. o.A. 2008: 33

2.2. Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR)

Ein nationaler Qualifikationsrahmen ist „ein Instrument für die Klassifizierung von Qualifikationen, anhand eines Kriteriensatzes zur Bestimmung des jeweils erreichten Lernniveaus. Ziel ist die Integration und Koordination nationaler Teilsysteme von Qualifikationen und die Verbesserung der Transparenz, des Zugangs, des aufeinander Aufbaus und der Qualität von Qualifikationen, im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Zivilgesellschaft.“¹³⁰

Österreich hat die Entscheidung getroffen, am freiwilligen Prozess der Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens teilzunehmen. Die Teilnahme an diesem Prozess ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) ausgearbeitet werden muss. Hier ist es sehr wichtig, darauf hinzuweisen, dass der NQR ALLE Bildungsbereiche sowie formale und non-formale, als auch informelle Lernergebnisse berücksichtigt¹³¹.

2.2.1. Prozedere des Nationalen Qualifikationsrahmens

In Österreich wurde im Sommer 2007 eine nationale Steuerungsgruppe, bestehend aus VertreterInnen der Bundesministerien, der SozialpartnerInnen und der Bundesländer, eingerichtet. Aufgabe dieser nationalen Steuerungsgruppe war es, anhand von in Auftrag gegebenen Studien einen nationalen Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Diese erste Phase, die auch als „First-finding“-Phase bezeichnet wurde, sollte vor allem der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit dienen. Produkt oder Ziel dieser ersten Phase war die Erstellung eines Konsultationspapiers. Nach dieser ersten Phase wurde dann ein sogenannter „nationaler Konsultationsprozess“ durchgeführt, der in der Zeitspanne von Jänner bis Juni 2008 angesetzt war. In diesem Zeitraum wurden alle betroffenen Institutionen (Stakeholder) und die interessierte Öffentlichkeit um schriftliche Stellungnahmen zu den im Konsultationspapier gestellten Fragen gebeten. Denn nur durch die Beteiligung aller Stakeholder wird es möglich sein, politische Entscheidungen zu treffen, die den Hauptinteressen der Betroffenen gerecht werden. Die Auswertung der eingelangten Stellungnahmen zu

¹³⁰ Kommission der europäischen Gemeinschaften 2006: 17

¹³¹ Vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2008: 5

den im Konsultationspapier angegebenen Vorschlägen und Fragen, wurde zu Beginn 2009 von einer speziell eingerichteten Projektgruppe sowie der nationalen Steuerungsgruppe ausgewertet¹³².

Diese speziell eingerichtete Projektgruppe besteht aus ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen des österreichischen Bildungssystems (Universitäten, Fachhochschulen, Allgemeinbildung, Berufsbildung und Erwachsenenbildung). Insgesamt sind 265 Stellungnahmen eingegangen. Nicht nur wegen der großen Zahl der Stellungnahmen gestaltete sich die Konsolidierung als sehr schwierig, sondern auch wegen der großen Bandbreite der verschiedenen Meinungen, da zwischen den Bereichen sehr oft gegensätzliche Positionen eingenommen wurden. Im September 2008 erschien der Bericht „Konsolidierung der Stellungnahmen zum Konsultationspapier zum österreichischen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)“ der Expertengruppe. Bei dieser Konsolidierung ging es vor allem darum, dass man der doch sehr großen Spannbreite der unterschiedlichen Standpunkte gerecht wird und aufzeigt, wo noch Handlungsbedarf besteht¹³³.

2.2.2. Ziele des Nationalen Qualifikationsrahmens

Im Konsultationspapier für einen Nationalen Qualifikationsrahmen werden folgende elementaren Zwecken oder Zielen angeführt¹³⁴:

- Implizite Niveaus des österreichischen Qualifikationssystems explizit zu machen.
- Das österreichische Qualifikationssystem soll durch eine fortwährende Entwicklung der Lernergebnisse ausgerichtet und betrachtet werden.
- Er soll die Vergleichbarkeit und Transparenz von Qualifikationen, die auf verschiedenste Art und Weise bzw. auf verschiedenen Niveaus gewonnen wurden, zulassen.

¹³² Vgl. ebd.: 5f

¹³³ Vgl. Aff et al. 2008: 3

¹³⁴ Vgl. Schlögl 2009: 28f; Vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2008: 7f

- Österreicherinnen und Österreicher sollen durch den NQR und durch dessen Eingliederung in den EQR ein guter Ausgangspunkt, sowohl am nationalen als auch am internationalen Arbeitsmarkt, gewährleistet werden.
- Er soll zur Orientierung dienen bzw. eine orientierende¹³⁵ Funktion haben. Damit meint man, eine Übersicht über die gesamten Qualifikationen zu geben, um einerseits die Vergleichbarkeit zu ermöglichen und andererseits der Gestaltung und Organisation weiterführender bzw. anknüpfender Bildungsaktivitäten aufzuzeigen.
- Er dient der Zuordnung von Qualifikationen und ist nicht dazu gedacht, dass individuelle Kompetenzen dargestellt werden.
- Der NQR soll, und dieser Punkt ist wichtig, wachsend ‚step by step‘ gemeinsam mit allen Stakeholdern erarbeitet und letztendlich eingeführt werden.
- Durch den NQR soll ermöglicht werden, dass Lernergebnisse, die informell und nicht formal erworben wurden auch genutzt werden können.
- Langfristig soll der NQR einen wesentlichen Beitrag und vor allem Nutzen für das lebenslange Lernens darstellen.

Des Weiteren werden noch Teilziele wie

- „die Sichtbarmachung von Schnittstellen und Stärkung der Durchlässigkeit
- der Ausbau von nationalen und transnationalen Mobilitätsangeboten
- die Stärkung ressort- und sektorübergreifender Zusammenarbeit“¹³⁶

genannt.

Um nachvollziehen zu können, was diese Zielsetzung des NQR für die verschiedenen Bereiche des Bildungssystems heißt, werden im Folgenden ein paar Punkte dieser Ziele detaillierter ausgeführt:

¹³⁵ *Hinweis:* „Ein orientierender Rahmen steht im Gegensatz zu einem regulierenden Rahmenmodell, das konkrete Anerkennungs- und Validierungsmechanismen vorsehen würde und die Zugänge gesetzlich rigide festlegt.“ (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2008: 8)

¹³⁶ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2008: 8

In der **Allgemeinbildung** geht es darum, dass man versucht bzw. anstrebt mehr Resonanz für die Entwicklung der Lernergebnisorientierung zu erzielen. Schlussendlich sollten bei der Lehrplanbeschreibung diese Lernergebnisse mit einfließen¹³⁷.

In der **Berufsbildung** geht es darum, dass die Lehrpläne, sowie Ausbildungsvorschriften, nach Lernergebnissen ausgerichtet werden, um einerseits informierte und fundierte Bewertungen von mittels Zertifikaten vergebenen Qualifikationen zu erzielen und um andererseits in der Berufsbildung Bildungsstandards zu erreichen. Durch die Beschreibungen der Lernergebnisse von Qualifikationen wird auf ein gemeinschaftliches und verknüpftes Verständnis aller Bildungsanbieter abgezielt, dies führt zu einer vereinfachten Anrechnung, sowohl national als auch international erworbener Qualifikationen¹³⁸.

Bei der **Tertiären Bildung** werden unterschiedliche Ziele verfolgt. Einerseits Vergleichs-, andererseits Mobilität- und damit verbunden Anerkennungsfragen, um bessere Lösungsvorschläge zu erreichen. Ein weiteres Ziel des NQR im tertiären Bereich ist, internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Hier geht es darum, die Umstellung auf lernergebnisorientierte Curricula zu erreichen¹³⁹.

Im Bereich der **Erwachsenen- und Weiterbildung** ist das Ziel unter anderem „die Förderung der Integration und die Anerkennung nicht formal und informell erworbener Lernergebnisse in formalen Bildungsprozessen (z.B. Basisbildung, Bildungsabschlüsse)“¹⁴⁰

Jedoch wird im Konsultationspapier darauf hingewiesen, dass gerade die Anerkennung nicht formalen (non-formalen) und informellen Lernens, also die Anerkennung von Lernergebnissen, die außerhalb des gesetzlich geregelten Bildungssystems erworben wurden, einen großen Nachholbedarf in Österreich hat. Dieser Nachholbedarf schließt sowohl die Darstellung, Entwicklung als auch die Verbreitung von Verfahren dieser Lernergebnisse mit ein. Der NQR könnte eine gute

¹³⁷ Vgl. ebd.

¹³⁸ Vgl. ebd.: 8f

¹³⁹ Vgl. ebd.: 9

¹⁴⁰ Ebd.: 9

Möglichkeit darstellen, informelles Lernen über Qualifikationen erkennbar zu machen¹⁴¹.

2.2.3. Kritik des Nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich

In Österreich kann man zusammenfassend aus den Rückmeldungen zum Konsultationspapier sehr gut ersehen, dass aufgrund des doch sehr komplexen Bildungssystems in den unterschiedlichen Kontexten sehr differenziert Stellung genommen wurde. Eine klare Übereinstimmung gibt es jedoch im Bezug auf die allgemeinen Ziele. Es wird in Frage gestellt, ob der NQR, in der jetzigen Form, die geeignete Maßnahme ist, diese Ziele zu erreichen. Sowohl Universitäten, Fachhochschulen, als auch die Sektoren der Allgemeinbildung und Berufsbildung sind sich in der Frage, ob der NQR einen regulierenden oder einen orientierenden Charakter haben soll, einig; alle Sektoren fordern eine orientierende Funktion des NQR. Weiters besteht darüber Einigkeit, dass österreichische Qualifikationen grenzüberschreitend anschlussfähig sein müssen. Auch die Forderung nach verstärkter Anerkennung nichtformal oder informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen beruht auf einer breiten Basis¹⁴².

2.3. Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

Sowohl im Zuge des Bologna-Prozesses (Hochschulbereich) als auch des Kopenhagener-Prozesses (Berufsbildungsbereich) steht vor allem Durchlässigkeit, Transparenz und Mobilität im Bildungsbereich im Vordergrund. So wurde im Verlauf des Bologna-Prozesses die Einführung des Europäischen Credit-Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) eingeführt. Parallel dazu wurde im Kopenhagener-Prozess das europäische Anrechnungssystem für die Berufsbildung (ECVET) entwickelt¹⁴³.

¹⁴¹ Vgl. ebd.: 12

¹⁴² Vgl. Aff et al. 2008: 9

¹⁴³ Vgl. Dunkel/Le Mouillour 2008: 219f

Neben den gerade genannten Zielen der Credit-Systeme (Durchlässigkeit, Transparenz und Mobilität im Bildungsbereich) enthält laut dem Arbeitsdokument der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, ECVET ein weiteres Ziel, nämlich „das gegenseitige Vertrauen und die Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildungsakteuren in Europa“¹⁴⁴ zu steigern. In diesem Zusammenhang bietet ECVET:

- „einen methodischen Rahmen, gemeinsame Grundätze und Vereinbarung zur Förderung des Dialogs zwischen den Anbietern;
- Instrumente zur Entwicklung von Partnerschaften zwischen den beteiligten Akteuren (zuständige Behörden, Berufsbildungsanbieter usw.).“¹⁴⁵

In der Projektbeschreibung ‚Credit-Systeme als Instrumente zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens‘ werden von Christiane Eberhardt et al. folgend angeführte allgemeinen Zwecke und Ziele erläutert, die Credit-Systeme als Instrumente zur Förderung des lebenslangen Lernens im Allgemeinen haben:

- „den Transfer der Lernergebnisse innerhalb und zwischen Bildungssystemen bzw. von im formellen und informellen Kontext erworbenen Lernergebnissen;
- der Akkumulation und gegenseitigen Anerkennung von Lernaktivitäten oder Qualifikationsteilen bis zum Erwerb einer Vollqualifikation / eines Abschlusses;
- der grenzüberschreitenden Kooperation von Berufsbildungsanbietern;
- der Transparenz von Lernprozessen und Lernergebnissen, insbesondere bei einem gemeinsamen Bezug auf den Europäischen Qualifikationsrahmen;
- der Flexibilisierung von Lernzeiten, Lerninhalten und Lernprogrammen sowie
- der Vereinfachung von Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren.“¹⁴⁶

„Um die Attraktivität der beruflichen Bildung in Europa zu steigern, die berufliche Bildung mit dem Arbeitsmarkt stärker zu verknüpfen und die Durchlässigkeiten zum Hochschulbereich zu verstärken [...]“¹⁴⁷ finden neben dem EQR auch die

¹⁴⁴ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006: 5

¹⁴⁵ Ebd.: 10

¹⁴⁶ Eberhardt et al. 2009: 4

¹⁴⁷ Dunkel/Le Mouillour 2008: 219

Europäischen Credit Systeme ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) und ECTS (European Credit Transfer System) Eingang in die aktuelle Diskussion.

2.3.1. Was ist das ECVET-System

Bezugnehmend auf das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen zum Thema ‚Das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)‘ wird das ECVET-System verstanden, „als ein Teil des Gesamtprojektes zur Entwicklung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung und stellt gleichzeitig eines der Instrumente zur Verwirklichung dieses Vorhaben dar. In diesem Sinne ergänzt ECVET den europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).“¹⁴⁸ Ganz genau geht es um ein Instrument, welches „die Übertragung und Akkumulierung der Lernergebnisse einer Person, die aus einem Lernkontext in einen anderen, aus einem Qualifikationssystem in ein anderes wechselt, erleichtert.“¹⁴⁹

Isabelle Le Mouillour führt in ihrem Artikel ‚Das europäische Credit System für die Berufsbildung (ECVET)‘ aus, dass das ECVET zum einen dazu beitragen soll „die Mobilität von Lernenden (Jugendliche und Erwachsene) auf ihrem Berufsbildungsweg zu erleichtern, und zwar innerhalb eines nationalen Systems bzw. zwischen verschiedenen nationalen Systemen. Zum anderen solle die räumliche und berufliche Mobilität sowie die Karriere des Einzelnen und damit auch seine Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden.“¹⁵⁰

2.3.2. Unterscheidungsmerkmale ECTS und ECVET-System

Obwohl die beiden Credit-Systeme (ECTS und ECVET) ein gemeinsames Hauptziel verfolgen, unterscheiden sie sich in ihrer Anwendung und Geltung bzw. hinsichtlich der Zielgruppe und der Funktionalität betreffend der Credits. Die Unterscheidungsmerkmale dieser beiden Credit-Systeme werden mittels Tabelle 6 gegenüber gestellt.

¹⁴⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006: 5

¹⁴⁹ Ebd.: 10

¹⁵⁰ Le Mouillour 2007: 8

Tabelle 6: **Gegenüberstellung ECTS und ECVET**

	ECTS	ECVET
ANWENDUNGSBEREICH	Hochschulbereich	Berufsbildung, insbesondere die Erstausbildung
ZIELGRUPPE	Studierende, die sich an einer Hochschule befinden	Lernende, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden
ZIELE DES CREDITSYSTEMS	<p>„(...) dient der systematischen Erfassung eines Lernprogramms, indem es dessen einzelnen Bestandteilen Credits zuteilt.“¹⁵¹</p> <p>„Durch das ECTS-System können alle – einheimischen und ausländischen – Studierenden Studiengänge leichter verstehen und vergleichen. [...] erleichtert die Mobilität und die akademische Anerkennung. Den Universitäten hilft es, ihre Studiengänge zu organisieren und zu überarbeiten.“¹⁵²</p>	<p>„[...] ein Instrument, welches die Mobilität der Lernenden durch die Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Partnerorganisationen erleichtern und die internationale Übertragung, Akkumulierung und Anrechnung von Lernergebnissen ermöglichen soll.“¹⁵³</p> <p>Für die Lernenden wird das Ziel verfolgt, dass „[...] im Rahmen eines Mobilitätsaufenthalts ihren Lernweg auf der Grundlage ihrer erworbenen Lernergebnisse fortzuführen, wenn sie von einem Lernkontext in einen anderen wechseln.“¹⁵⁴</p> <p>Für die nationalen Berufs- und Weiterbildungssysteme einen „Ansatz für die Beschreibung der Qualifikationen und Abschlüsse, um das Verständnis derselben systemübergreifend zu erleichtern, und für die Beschreibung der Validierungsverfahren für Lernergebnisse“¹⁵⁵.</p>

¹⁵¹ Europäische Gemeinschaften 2004: 3

¹⁵² Ebd.: 4

¹⁵³ Europäische Kommission 2006: 17 zit. n. Dunkel/Le Mouillour 2008: 223

¹⁵⁴ Europäische Kommission 2006: 8 zit. n. Dunkel/Le Mouillour 2008: 223

¹⁵⁵ Europäische Kommission 2006: 9 zit. n. Dunkel/Le Mouillour 2008: 224

FUNKTION DER CREDITS	Die Credits können als Instrument des Studiengangsmanagements gesehen werden. Es sollte das Arbeitspensum für einen Vollzeitstudiengang pro Jahr durch diese Credits abgebildet werden.	Es geht um die Lesbarkeit und vor allem Übertragbarkeit der Lernergebnisse. Ziel sollte vor allem sein, ganze Dimensionen der Berufsprofile abbilden zu können.
WEG ZUM ZIEL	Durch Transfer und Akkumulierung	Durch Transfer und Akkumulierung
TRANSFER	Lernaufwand der von Auslandsstudierenden betrieben wurde und in den inländischen Studiengang übertragen bzw. transferiert werden kann.	Es geht um die Lesbarkeit bzw. Übertragbarkeit von Lernergebnissen eines bestimmten Berufsprofils.
AKKUMULIERUNG	Es geht um ein System, welches sowohl institutionell, regional, national als auch europaweit verwendbar sein sollte.	Es geht um die Funktion der Akkumulierung von Lernergebnissen. Findet meist im Ursprungsland des Lernenden statt.

(Quelle: Vgl. Dunkel/Le Mouillour 2008: 223-225; Selbstdarstellung)

Torsten Dunkel und Isabelle Le Mouillour weisen auch in ihrem Artikel ‚Qualifikationsrahmen und Credit-Systeme – ein Bausatz für die Bildung in Europa‘ darauf hin, dass im Gegensatz zum ECTS-System das ECVET-System nicht auf eine so langjährige Erfahrung zurückgreifen kann. Das ECTS-System kam bereits im Rahmen des europäischen Mobilitätsprogrammes im Jahr 1989 zum Einsatz. Im Gegensatz dazu wurde ECVET erst ab 2003 entwickelt. Bis dato gibt es in der Berufsbildung keine gemeinsame Herangehensweise. Die Entwicklung des ECVET-Systems ist schwieriger als die des ECTS-Systems, da die Qualifikationen die in den einzelnen Ländern mit der beruflichen Bildung einhergehen in anderen Ländern wiederum nur AbsolventInnen einer Hochschule erreichen können. Dies alles lässt sich vor allem auf die Vielzahl beteiligter Institutionen, Traditionen, rechtlicher Regelungen und spezifischer, sozialer Anerkennung, die in den einzelnen Mitgliedsstaaten vorherrscht, zurückführen¹⁵⁶.

Ein wesentlicher Unterschied der beiden Credit-Systeme besteht vor allem in der Bedeutung und der Berechnung von Credits. So beschreiben Herbert Loebe und

¹⁵⁶ Vgl. Dunkel/Le Mouillour 2008: 227

Eckart Severing, die den Schlussbericht ‚ECVET – Einführung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung‘ herausgegeben haben, Credits als „ein formalisiertes Bündel von Lernleistungen, die transferiert werden“¹⁵⁷. Des Weiteren schreiben Herbert Loebe und Eckart Severing, dass die Verleihung von Credits erst nach Abschluss eines Beurteilungsverfahrens erfolgt. Diese Credits können Teile eines formell anerkannten Berufsabschlusses, die sowohl in einem Gastland als auch im Heimatland erworben wurden, entsprechen¹⁵⁸.

Hingegen definierten Torsten Dunkel und Isabelle Le Mouillour die Credit points des ECTS-Systems, welche im Bologna Abkommen zwischen den Hochschulen festgelegt wurden, als „Bestandteil von Lernprogrammen [...] und der numerische Wert der Credits, so genannte *Credit points*, wird transferiert. Die Vereinbarungen zur Berechnung und Allokation von ECTS-*Credit points* dienen als gemeinsamer Rahmen zur Gestaltung der Studierendenmobilität“¹⁵⁹.

Bei den ECVET points wird der numerische Wert von den zuständigen Stellen wie z.B. Ministerien, Bildungsanbieter, Handelskammer unter anderem in den einzelnen Ländern festgelegt¹⁶⁰.

Dabei stellt sich die Frage im Hinblick auf die beiden Credit-Systeme, „ob und inwieweit eine wechselseitige Anrechnung und Übertragung von ECVET – und ECTS-Credits möglich wird bzw. ob es gelingt, wie vielfach postuliert, in vorhersehbarer Zeit ein integriertes Leistungspunktesystem [...] bereitzustellen, da sonst zwei Credit-Systeme einem Qualifikationsrahmen gegenüberstünden.“¹⁶¹

¹⁵⁷ Fietz/Le Mouillour/ Reglin 2008: 37

¹⁵⁸ Vgl. ebd.: 37

¹⁵⁹ Dunkel/Le Mouillour 2008: 230

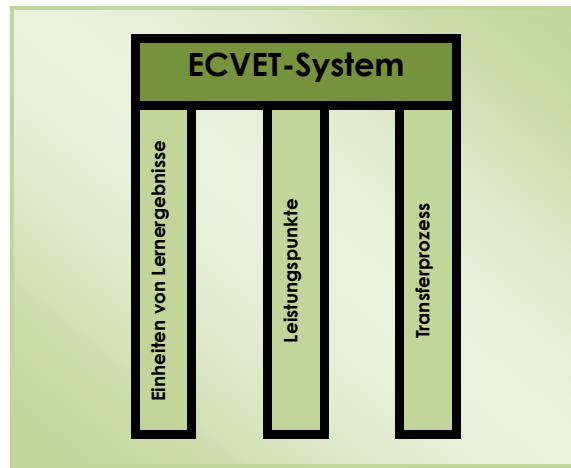
¹⁶⁰ Vgl. ebd.: 230f

¹⁶¹ Ebd.: 233

2.3.3. Elemente des ECVET

Im Forschungsbericht „Umsetzung von ECVET in der beruflichen Erstausbildung“ von Sabine Tritscher-Archan und Karin Luomi-Messerer wurden die Elemente, auf denen das ECVET Credit System aufbaut als Säulen bezeichnet, die in der folgenden Abbildung grafisch dargestellt wird.

Abbildung 10: Säulen des ECVET



(Quelle: Vgl. Tritscher-Archan/Luomi-Messerer 2008: 40; Selbstdarstellung)

Das ECVET-System beruht auf den Einheiten von Lernergebnissen, den Leistungspunkten und dem Transferprozess.

Einheiten von Lernergebnissen

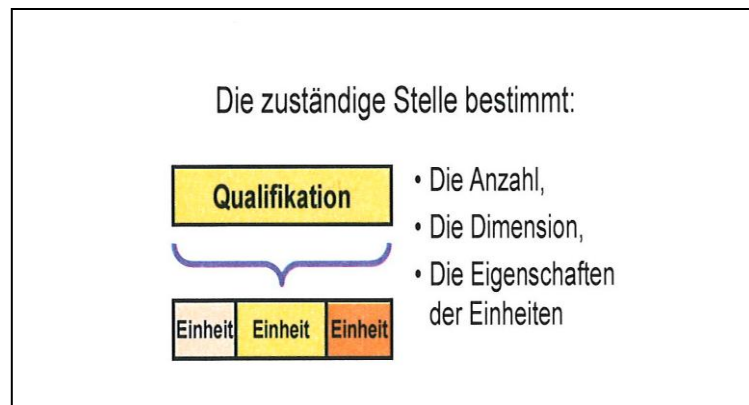
Ein wesentliches Grundelement des ECVET ist die Darstellung von Lernergebnissen in Form von Einheiten¹⁶². Dadurch sollen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen klar dargelegt werden, die für jede Qualifikation kennzeichnend sind. Im Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen „Das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)“ wird darauf hingewiesen, dass für die Erlangung einer Qualifikation erwartete Lernergebnisse in einem sogenannten Einheiten-Katalog bzw. in einem Qualifikationsbezugssystem oder aber in jedem anderen Beleg oder Dokument, das die Informationen über die Qualifikation beinhaltet, vorgestellt werden kann. Die Festlegung der Anzahl der Inhalte bzw. der

¹⁶² Hinweis: „Eine Einheit ist die Gesamtheit der Kenntnisse, der Fähigkeiten und weiteren Kompetenzen, die einen Teil einer Qualifikation darstellt. Die Einheit kann der kleinste Teil einer Qualifikation sein, die evaluiert, validiert und eventuell zertifiziert werden kann. Eine Einheit kann sich auf eine oder mehrere Qualifikationen beziehen.“ (Kommission der europäischen Gemeinschaften 2006: 13)

Dimensionen, sowie der Eigenschaften der Einheiten einer Qualifikation, wird für die Funktion zuständiger Organisationen oder Behörden¹⁶³ bestimmt¹⁶⁴.

In der folgenden Abbildung wird die Bestimmung der Lerneinheiten grafisch dargestellt:

Abbildung 11: **Der Kern von ECVET: Die Lerneinheiten**



(Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2008: 13)

Leistungspunkte

Neben den Beschreibungen von Lernergebnissen in Form von Einheiten, stellen die Leistungspunkte eine zusätzliche Infoquelle dar. Dabei handelt es sich bei den Leistungspunkten um eine numerische Form der Information¹⁶⁵. Die Funktionen der ECVET-Leistungspunkte wird durch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen wie folgt beschrieben:

- „eine einfache Darstellung des relativen Wertes einer Lerneinheit hinsichtlich der vollständigen Qualifikation zu geben. Sie verdeutlichen also den Anteil, den die Einheit hinsichtlich der Qualifikation darstellt;
- die Übertragung der Lernergebnisse zu vereinfachen, indem man einen gemeinsamen Bezugspunkt für die Qualifikationssysteme schafft.“¹⁶⁶

¹⁶³ Hinweis: Unter ‚zuständiger Behörde oder Organisation‘ wird jede „Behörde, Institution, nationale, regionale, lokale oder sektorielle Organisation, die gemäß den gültigen Regeln und Praktiken im jeweiligen Land bei der Umsetzung von ECVET für eine oder mehrere Funktionen verantwortlich ist, oder aber an einer oder mehreren dieser Funktionen mitwirkt“ (Kommission der europäischen Gemeinschaften 2006: 12) verstanden.

¹⁶⁴ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2006: 13

¹⁶⁵ Vgl. ebd.: 14

¹⁶⁶ Ebd.: 14

Wie und von wem die Leistungspunkte vergeben werden, wird auch durch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen festgehalten.

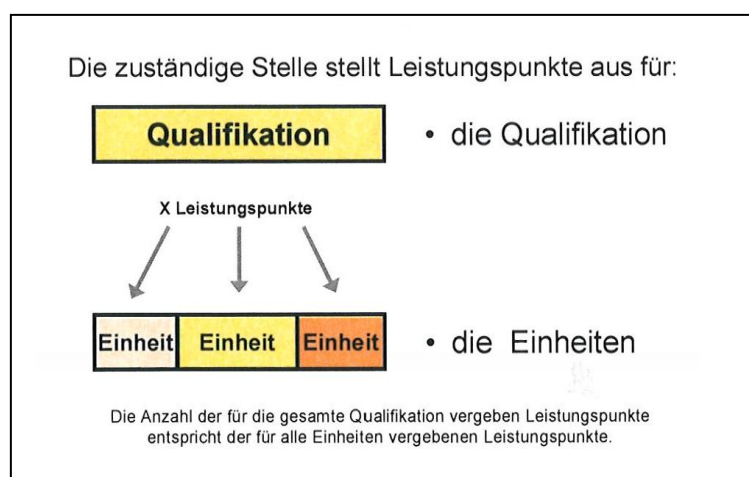
Es werden Kriterien wie

- die Beurteilung der Bedeutung des Inhalts einer jeden Einheit,
- die reelle oder angenommene Dauer der Ausbildung sowie
- die reelle oder der angenommene Arbeitsaufwand als auch
- die reelle oder angenommene Lernanstrengung

genannt, die für die Zuweisung der Leistungspunkte relevant sein können. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass die Kombination mehrerer dieser Kriterien zur Vergabe der Leistungspunkte herangezogen werden können. Die Leistungspunkte werden, so wie in der ersten Säule ‚Lerneinheiten nach Lernergebnissen‘, durch die zuständige Stelle (Behörde oder Unternehmen) ausgestellt¹⁶⁷.

In Abbildung 12 wird grafisch dargestellt, wie die Punktevergabe erfolgt. In einem ersten Schritt werden Leistungspunkte für die gesamte Qualifikation zugeteilt bzw. vergeben. Erst danach werden für einzelne Einheiten hinsichtlich ihrer Bedeutung für die gesamte Qualifikation Punkte verhältnismäßig vergeben bzw. zugeordnet¹⁶⁸.

Abbildung 12: **Die Leistungspunkte**



(Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2008: 14)

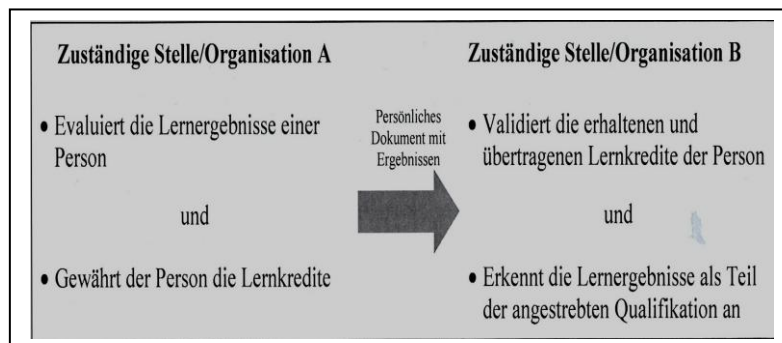
¹⁶⁷ Vgl. ebd.: 14

¹⁶⁸ Vgl. ebd.: 14

Transferprozess

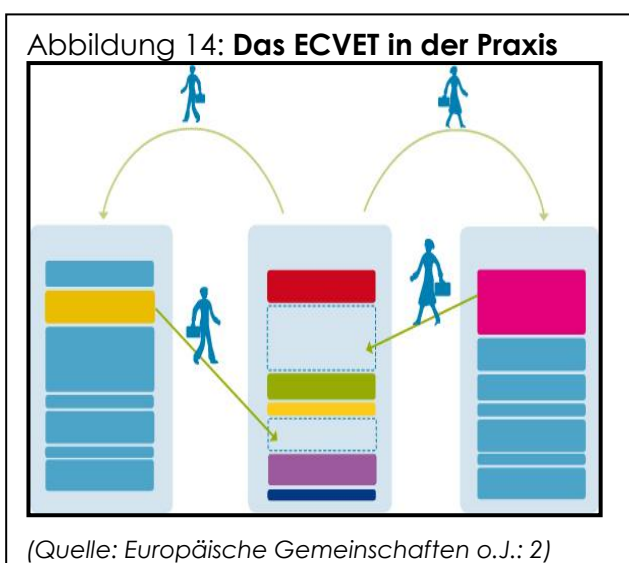
Die dritte Säule stellt den Transferprozess dar, der in der folgenden Abbildung grafisch dargestellt wird. Wie dieser Transferprozess von statten geht, wird in der folgenden Darstellung ersichtlich.

Abbildung 13: **Der ECVET Transferprozess**



(Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2008: 10)

Eine zuständige Stelle oder Organisation evaluiert bzw. bewertet bestimmte Lernergebnisse einer Person. Nach dieser Bewertung erhält diese Person Lerncredits, die individuell in Form einer Datenabschrift festgehalten werden. Eine andere zuständige Stelle oder Organisation akzeptiert bzw. validiert die Lerncredits die von der ersten Organisation übertragen wurden. Des Weiteren werden diese Lerncredits anerkannt und können somit als Teil einer bestimmten angestrebten Qualifikation festgehalten werden¹⁶⁹.



Gerade bei der dritten Säule wird es besonders deutlich, dass das europäische Leistungspunktesystem der/dem Einzelnen ermöglichen soll „Lernergebnisse, die in verschiedenen Kontexten erworben werden, ob im Ausland oder in einem anderen beruflichen Bildungssystem, in das eigene System zu übertragen, sie dort zu akkumulieren und eine Qualifikation zu erwerben.“¹⁷⁰

¹⁶⁹ Vgl. ebd.: 10

¹⁷⁰ Europäische Gemeinschaften o.J.: 3

2.3.4. Unterscheidungsmerkmale ECTS und ECVET-System

Isabelle Le Mouillour, wissenschaftliche Mitarbeiterin des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung in Deutschland), die in der ECVET-Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission eine beratende Funktion ausübt, schreibt in der Ausgabe 12 (Mai 2007) des BIBB zum Thema ‚Neues aus Europa‘ einen Beitrag über ‚Das europäische Credit System für die Berufsbildung (ECVET)‘. In diesem Beitrag geht sie auf die Bedeutung des ECVET Systems der einzelnen Zielgruppen ein, die auch im Folgenden erläutert werden.

Für die **Lernenden** liegt die Bedeutung zum Einen darin, dass z.B. beim Wechsel des Bildungsganges oder bei Mobilitätsaufenthalten, bereits gewonnene Lernergebnisse anerkannt werden. Zum Anderen kann gerade durch diese Anerkennung in jedem der Mitgliedsstaaten aber auch im Inland der Erwerb von Qualifikationen selbst gestaltet werden, da keine Zeit vorgegeben wird, in der ein bestimmter Lernprozess abgeschlossen werden muss. Bei den **zuständigen Stellen der nationalen Berufs- und Weiterbildungssysteme** hat das ECVET-System vor allem die Funktion der Darstellung bzw. Beschreibung von Qualifikationen und Abschlüssen, um das Verständnis gleichwertiger Qualifikationen und Abschlüsse systemübergreifend zu erleichtern. Des Weiteren geht es darum, Beschreibungen von Validierungsverfahren für Lernergebnisse zu erleichtern sowie die Qualität von Validierungsprozessen zu verbessern. Dabei ist nicht zu vergessen, dass durch das ECVET-System Qualifikationen im internationalen Kontext vergleichbar gemacht werden können. Die Potenzialen des ECVET-Systems für die **Berufsbildungsanbieter** stellen sich wie folgt dar:

- „klare und genaue Lernziele als Hilfe bei der Planung eines attraktiveren und relevanteren Berufsbildungsangebotes;
- Anpassung des Berufsbildungsangebotes an die Lernenden;
- Darstellung des Ausbildungsangebotes auf europäischer Ebene;
- Vereinfachung der europäischen Zusammenarbeit;
- Planung und Management der Mobilitätsvorhaben einzelner Lernender“¹⁷¹

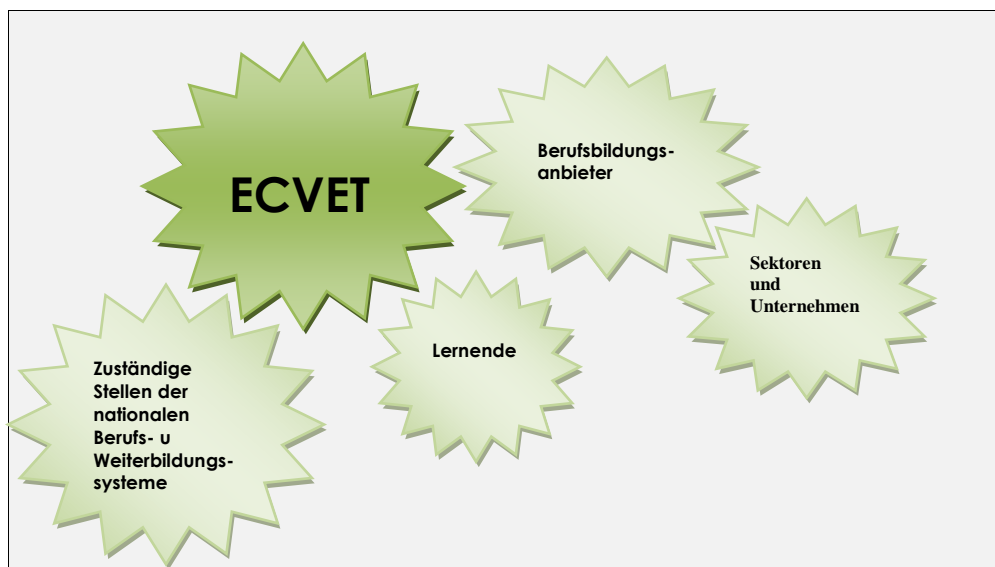
Als letzte Zielgruppe die vom ECVET-System profitieren, nennt Isabelle Le Mouillour die **Sektoren und Unternehmen**. Das Bildungsangebot für Sektoren und Unternehmen wird sichtbarer gemacht. Durch die Darstellung der von den BewerberInnen

¹⁷¹ Le Mouillour 2007: 10

absolvierten Lerneinheiten in Form von vergebenen Leistungspunkten nach einem einheitlichen Schema, ergibt sich eine Erleichterung beim Vergleich der Qualifikationen die BewerberInnen mitbringen¹⁷².

Wenn die Vorteile für die Sektoren angeführt werden, kann man festhalten, dass mit der Umsetzung des ECVET-Systems die vorher angeführten Potenziale ausgeschöpft werden (siehe Abbildung 15). Die Potenziale der einzelnen Zielgruppen werden sich nach meiner Einschätzung gegenseitig positiv beeinflussen.

Abbildung 15: **Wirkung des ECVET System auf die verschiedenen Zielgruppen**



(Quelle: Selbstdarstellung)

2.3.5. Prozess des ECVET-Systems

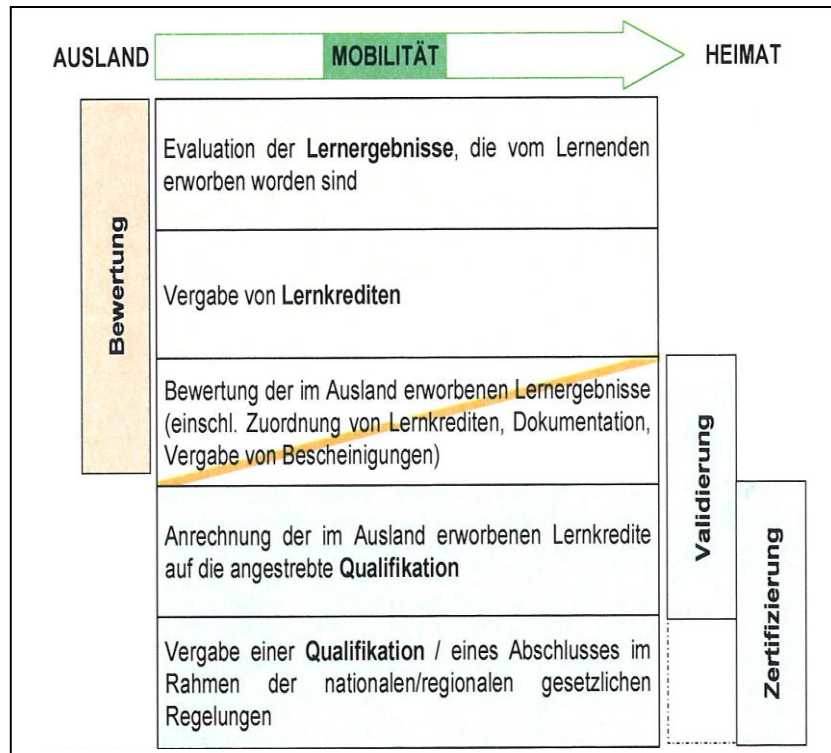
Aufgrund der Qualitätssicherung kann ein Transfer von Lernergebnisse nicht ohne Bewertung und Validierung bestehen¹⁷³.

Ein solcher Prozess wird im Schlussbericht ‚ECVET – Einführung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung‘, herausgegeben von Herbert Loebe und Eckart Severing, wie in Abbildung 16 ersichtlich, in fünf Schritten beschrieben.

¹⁷² Vgl. ebd.: 10

¹⁷³ Vgl. Eberhardt et al. 2009: 5f

Abbildung 16: Von der Bewertung bis zur Zertifizierung



(Quelle: Eberhardt et al. 2009: 5)

Die beiden ersten Schritte beziehen sich auf die Bewertung der im Ausland erworbenen Lernergebnisse. Im ersten Schritt wird eine während des Auslandsaufenthaltes abgelegte Prüfung nach den dort vorherrschenden Vorschriften bewertet. Im nächsten Schritt werden Lernkredite vergeben bzw. zuerkannt und mittels Zeugnissen belegt. Somit wird festgehalten, dass die/der Lernende bestimmte Lernergebnisse sowie Lernaktivitäten erzielt hat. Im dritten Schritt kommt man in den Bereich der Evaluierung, dabei geht es darum zu kontrollieren, ob die im Ausland erzielten Lernleistungen auch den inländischen Standards entsprechen. Im vierten Schritt kommt es zur Anrechnung der im Ausland erworbenen Lernkredite auf eine bestimmte bzw. angestrebte Qualifikation. Der fünfte und letzte Schritt führt dann zur Vergabe der angestrebten Qualifikationen bzw. eines Abschlusses. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die beiden letzten Schritte im Heimatland der/des Lernenden erfolgen, wofür die nationalen oder regionalen gesetzlichen Regelungen herangezogen werden müssen¹⁷⁴.

¹⁷⁴ Fietz/Le Mouillour/Reglin 2008: 36f

2.4. Zusammenfassung

Abschließend kann festgehalten werden, dass sowohl der Qualifikationsrahmen (EQR) als auch die beiden Credit-Systeme (ECTS und ECVET) „die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Europa (Wachstum und Beschäftigung sind festgelegte Ziele der EU im Rahmen der Lissabonner Strategie) als auch [...] die Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung des Einzelnen in Europa“¹⁷⁵ als ihr Ziel verfolgen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es sich bei EQR (NQR), ECTS und ECVET um Instrumente handelt, die eine sehr ähnliche Zielsetzung verfolgen, jedoch durch unterschiedliche Anwendungsbereiche gekennzeichnet bzw. zu unterscheiden sind. Gemeinsam ist diesen Instrumenten, dass keines in der endgültigen Umsetzung abgeschlossen ist. Sinnvoll erscheint es jedoch, diese Instrumente aufeinander abzustimmen um ein gemeinsames, durchlässiges, transparentes und internationales Bildungssystem zu erhalten¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Dunkel/Le Mouillour 2008: 220

¹⁷⁶ Vgl. ebd.: 236

3. ANERKENNUNG VON KOMPETENZEN IN EUROPÄISCHEN LÄNDERN: EUROPÄISCHE PRAXISBEISPIELE

Seit den 1990er Jahren haben viele europäische Länder damit begonnen, Wege und Methoden zu entwickeln um informell erworbene Kompetenzen zu erfassen, zu bewerten, zu implementieren und schlussendlich auch anzuerkennen. Bei all diesen Systemen, die für die Erfassung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen entwickelt wurden, spielt der kulturelle Aspekt des Lernens und damit verbunden das Bildungssystem des jeweiligen Landes eine wichtige und bedeutende Rolle¹⁷⁷.

In diesem Zusammenhang äußert sich Bernd Käßplinger, dass die Gründe für die Entwicklung solcher Methoden und Wege sehr mannigfaltig sind, weil jedes Land aus den unterschiedlichsten Intentionen und Interessen solche Verfahren und Methoden entwickelt¹⁷⁸. Solche Interessensgruppen könnten z.B. sein:

- „Öffnung des Bildungssystems für informelle Lernprozesse;
- Aufwertung des Erfahrungswissens und des ‚natürlichen‘ Lernens;
- effizienteres und kostengünstigeres Lernen;
- Verschränkung von Arbeit und Lernen;
- Harmonisierung der europäischen Berufsbildung;
- Förderung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit.“¹⁷⁹

Im Folgenden werden zwei verschiedene nationale Verfahren aufgezeigt und kurz erläutert. Wichtig ist es in diesem Teil der Arbeit aufzuzeigen, dass es mittlerweile schon eine große Anzahl möglicher Ansätze gibt, informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen.

¹⁷⁷ Vgl. Geldermann/Seidel/Severing 2009: 173

¹⁷⁸ Vgl. Käßplinger 2004: 117

¹⁷⁹ Ebd.: 117

3.1. FRANKREICH: ‚Bilan de Compétences‘

Frankreich zählt zu den wenigen Ländern in dem sich das Thema ‚Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen‘ schon in den 1990er Jahren durchgesetzt hat, nämlich mit dem Verfahren ‚Bilan de Compétences‘ (BdC). Unter anderem gilt das BdC auch als Vorläufer nicht fachlicher Anerkennungsverfahren. Somit hat jede/r französische StaatsbürgerIn in Frankreich (dazu zählen „Erwerbstätige und Arbeitssuchende, abhängig Beschäftigte, Selbstständige und Beamte, Erwachsene und Jugendliche ab 16 Jahren“¹⁸⁰) die Möglichkeit, unter bestimmten formalen Bedingungen sowohl fachliche als auch nicht fachliche Kompetenzen zu evaluieren und schließlich dann auch zertifizieren zu lassen. Ausschlaggebend, warum sich Frankreich arbeitspolitisch mit dem Thema der Anerkennung informell erworbenen Kompetenzen auseinandergesetzt hat, war die hohe Arbeitslosigkeit¹⁸¹.

Die beruflichen Ausbildungen sind ähnlich dual organisiert wie in Österreich. Je nach Fachrichtung variiert die Dauer der Ausbildung zwischen einem und drei Jahren. Nach der beruflichen Erstausbildung ist es in Frankreich so geregelt, dass umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass laut französischem Recht jede/r StaatsbürgerIn ein Recht auf Weiterbildung hat. Also nicht nur diejenigen Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern auch jene die arbeitslos sind. Im Groben lassen sich die Weiterbildungsmaßnahmen in Frankreich in drei mögliche Wege gliedern:

1. betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen,
2. individuelle Weiterbildungsmaßnahmen und
3. spezifische Weiterbildungsmaßnahmen

Die erste, die betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahme ist dadurch gekennzeichnet, dass ihre Inhalte generell von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber veranlasst und bestimmt werden. Die zweite, die individuelle Weiterbildungsmaßnahme, orientiert sich, wie die Bezeichnung schon aussagt, an den individuellen Interessen der ArbeitnehmerInnen. In Frankreich hat jede/r ArbeitnehmerIn nicht nur ein *Recht auf*

¹⁸⁰ Haasler/Schnitger 2005: 49

¹⁸¹ Vgl. Hofer 2004: 37f

Weiterbildung¹⁸² sondern auch ein *Recht auf Bildungsurlaub*¹⁸³. Die dritte Maßnahme der Weiterbildung, die spezifische Weiterbildungsmaßnahme, richtet sich im Gegensatz zu der betriebsinternen Weiterbildungsmaßnahme sehr stark an die Zielgruppe der Arbeitslosen, die durch spezielle Weiterbildungsmaßnahmen so schnell wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen¹⁸⁴.

3.1.1. Ziele und Zielgruppen

Neben den allgemeinen Zielen einer Kompetenzbilanzierung, die der Ermittlung und Bewertung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen dient und die zur Analyse des angestrebten Berufes sowie möglichen Alternativen durchgeführt werden kann, wird durch Kompetenzbilanzen „die aktive Auseinandersetzung mit Veränderungen des Unternehmens, die Reaktion auf Veränderungen des Arbeitsmarktes und die persönliche Weiterentwicklung“¹⁸⁵ ermöglicht. Im Buch ‚Internationale Kompetenzzertifizierung‘ zählt Stefan Hofer zu den allgemeinen Zielen der Kompetenzbilanzen hinzu, dass durch diese auch Kompetenzen zum Vorschein kommen bzw. erkennbar werden, die nicht mit dem momentanen Aufgabengebiet verbunden sind. Aufgrund dieser Erkenntnis können nun Fortbildungen in Anspruch genommen werden, welche sich nicht auf das derzeitige, berufliche Aufgabengebiet oder auf die derzeitige Funktion beziehen und deshalb auch sehr oft von den ArbeitgeberInnen keine Beachtung finden¹⁸⁶.

Aus den gerade genannten allgemeinen Zielen lässt sich schließen, dass das Interesse an Kompetenzbilanzierungen und demzufolge auch am BdC sowohl auf Seiten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, als auch auf der Seite der

¹⁸² Hinweis: „Aufgrund seines individuellen Rechts auf Weiterbildung (DIF) verfügt jeder Beschäftigte über ein Konto von 20 Stunden für Fortbildungsmaßnahmen, die über 6 Jahre kumuliert werden können. Grundsätzlich erfolgt die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit. In Branchenabkommen kann jedoch vereinbart werden, dass diese Weiterbildungszeit als Arbeitszeit anerkannt wird. Der Beschäftigte muss seinen Anspruch geltend machen. Er wählt die Fortbildungsmaßnahme im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus.“ (Centre INFFO 2008: 3)

¹⁸³ Hinweis: „Jeder Beschäftigte kann während der Arbeitszeit an einer Bildungsmaßnahme seiner Wahl teilnehmen, die nicht im betrieblichen Bildungsplan vorgesehen ist. Im Schnitt dauert so ein Bildungsurlaub ein Jahr. Während dieser Zeit erhält der Beschäftigte eine Lohnfortzahlung in Höhe von 80 bis 100 % seines Referenzlohns. Die Rückkehr in das Unternehmen wird ihm zugesichert. Auch Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag haben Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub.“ (Centre INFFO 2008: 3)

¹⁸⁴ Vgl. ebd.: 43

¹⁸⁵ Hofer 2004: 48

¹⁸⁶ Vgl. ebd.: 48

Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden liegt. Nicht zu vergessen ist jedoch auch das beiderseitige Interesse des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft an diesem Thema.

Im Folgenden wird näher auf die Interessen der Zielgruppe der ArbeitgeberInnen, der ArbeitnehmerInnen sowie auf die der Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen am BdC eingegangen. Das erfolgt in Anlehnung an den Vorgaben von Stefan Hofer:

ArbeitgeberIn

Für die ArbeitgeberInnen stellt bzw. kann der BdC eine Hilfestellung darstellen, vor allem wenn es um Entscheidungen der Eingliederung der Angestellten geht. Zum Einen besteht der Vorteil darin, dass der/die ArbeitgeberIn z.B. bei einer Vergabe einer Führungsposition bereits im Vorfeld durch den BdC sicherstellen kann, dass diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter auch über die notwendigen Kompetenzen verfügt die die zu besetzende Stelle auch beinhaltet. Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers können für die Angestellte/den Angestellten dann auch sinnvoll bzw. bedarfsgerecht geplant werden. Des Weiteren schreibt Stefan Hofer, dass diese Kompetenzbilanzierung BdC mit einer externen Leistungsmessung verglichen werden kann und somit ausschlaggebend für die Gewährung oder Nicht-Gewährung einer Gehaltserhöhung ist¹⁸⁷.

ArbeitnehmerIn

Für ArbeitnehmerInnen kann das Interesse an einer solchen Kompetenzbilanzierung BdC teilzunehmen, darin liegen, dass, wenn sie sich - aus welchen Gründen auch immer - beruflich verändern möchten, ihr ‚Können‘ ‚verkaufen‘ können. Jedoch wird der BdC auch oft in Erwägung gezogen, wenn ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb/Unternehmen aufsteigen bzw. eine höhere Anstellung erreichen möchten. Hier bietet der BdC eine gute Möglichkeit den Vorgesetzten oder ArbeitgeberInnen zu zeigen, welche Kompetenzen und Qualifikationen für die höhere Stelle oder Führungsposition vorhanden sind¹⁸⁸.

Arbeitslose/Arbeitssuchende

Bei der Zielgruppe der Arbeitslosen/Arbeitssuchenden bietet der BdC eine gute Möglichkeit zur beruflichen Wiedereingliederung. Mit dem BdC kann zum Einen

¹⁸⁷ Vgl. ebd.: 47f

¹⁸⁸ Vgl. ebd.: 47

geprüft werden wo die Kompetenzen liegen und zum Anderen, wo sich die Person im derzeitigen Arbeitsmarkt positionieren kann¹⁸⁹.

3.1.2. Rahmenbedingungen

Der BdC steht in Frankreich rechtlich gesehen neben dem schulischen und beruflichen Bildungssystem und ist somit Teil des formalen Bildungssystems. Im Gesetz vom 31.12.1991 wurden die Durchführung sowie die Finanzierung des BdC festgelegt. Dieses besagt, dass jeder französische Staatsbürger ein Recht hat, die Kompetenzbilanzierung BdC in Anspruch zu nehmen. Durch das sogenannte ‚Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences‘ (CIBC), wird die gesamte Koordination durchgeführt. Diese Institution wird dann auch von Interessierten (ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Arbeitssuchenden, StudentInnen, Auszubildenden, usw.) kontaktiert¹⁹⁰. Die Aufgaben der CIBC umfassen:

1. die Einhaltung von Qualitätsstandards,
2. die Konzeption von Methoden,
3. die Evaluation von Methoden,
4. die Durchführung von Untersuchungsverfahren bezüglich der Funktion von Kompetenzbilanzen und
5. die Entwicklung von anpassbaren zielgruppengerechten Methoden¹⁹¹.

ArbeitnehmerInnen, die seit fünf Jahren einen Beruf ausüben und mindestens ein Jahr im derzeitigen Betrieb/Unternehmen tätig sind, haben ein Recht auf Freistellung von insgesamt 24 Stunden. Dies wiederholt sich alle fünf Jahre. Neben dieser Regelung gibt es auch noch einige Sonderregelungen. Ein wichtiger Hinweis dabei ist, dass ArbeitnehmerInnen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit und vor allem auch ohne Wissen der/des derzeitigen Arbeitgeberin/Arbeitgebers eine BdC unentgeltlich durchführen können¹⁹².

Die BdC können in sogenannten ‚Centre de Bilan‘ oder in den CIBC durchgeführt werden. Diese Centren de Bilan müssen sich in die sich erneuernde jährliche Liste

¹⁸⁹ Vgl. ebd.: 47

¹⁹⁰ Vgl. ebd.: 47

¹⁹¹ Vgl. ebd.: 47

¹⁹² Vgl. Gutschow 2003: 130

eintragen lassen. Laut Gutschow gab es im Jahr 2000 insgesamt 921 aktive Bilanzierungseinrichtungen¹⁹³. Zu den personalen und technischen Voraussetzungen für BdC äußert sich Jürgen Thömmes folgend:

Personale Voraussetzungen

Die durchführenden ExpertInnen müssen bestimmte formale Voraussetzungen erfüllen. Das heißt, sie müssen einen Hochabschluss im Fach der Psychologie, der Pädagogik, der Arbeitswissenschaft oder der Arbeitsmedizin aufweisen bzw. einen ähnlichen Nachweis erbringen. Des Weiteren darf nur mit Methoden gearbeitet werden, die zuverlässig sind und den aktuellen wissenschaftlichen Standard entsprechen¹⁹⁴.

Technische Voraussetzungen

Aufgrund dessen, dass es sich bei BdC um Einzelanwendungen handelt, muss auch garantiert werden, dass diese vertraulich behandelt werden. Deshalb müssen die Bilanzierungszentren bestimmte Kriterien erfüllen. Zu diesen zählen die Anwendungsverfahren sowie die Räumlichkeiten, in denen diese Verfahren stattfinden. Es muss gewährleistet werden, dass die Ergebnisse keinem Dritten weitergereicht werden. Deshalb ist das Archivieren der Ergebnisse der einzelnen TeilnehmerInnen strengsten untersagt. Werden Verstöße hinsichtlich der Weitergabe von Ergebnissen an Dritte gemacht, wird dies mit einer hohen Geldstrafe belegt¹⁹⁵.

3.1.3. Verfahren und Methoden

Der Ablauf eines BdC Verfahrens wird in drei Phasen durchgeführt:

1. Kennenlernen/Zielediskussion
2. Untersuchungsphase
3. Abschlussphase¹⁹⁶

In der ersten Phase **„Kennenlernen/Zieldiskussion“**, geht es insbesondere um die Klärung der Ziele und Inhalte des Verfahrens. Durch Informationsweitergabe im Sinne

¹⁹³ Vgl. Gutschow 2003.: 130

¹⁹⁴ Vgl. Thömmes 2007: 712

¹⁹⁵ Vgl. ebd.: 712

¹⁹⁶ Vgl. Hofer 2004: 48f

des Verfahrens sollte in der ersten Phase Ungereimtheiten oder eventuell auftretende Fragen geklärt bzw. aus dem Weg geräumt werden. Des Weiteren sollten in dieser Phase des Kennen Lernens bzw. der Zieldiskussion festgestellt werden, warum die/der ArbeitnehmerIn an der Bilanzierung interessiert ist. Dieses Interesse ist ausschlaggebend für den Aufbau der Untersuchungsphase sowie für die Methoden die zum Einsatz kommen. So erfordert z.B. eine Wiedereingliederung oder eine berufliche Neuorientierung ein großes Spektrum an Kompetenzen, im Gegensatz zu einem innerbetrieblichen Aufstieg wo spezifische Kompetenzen näher betrachtet werden. Anhand diesem Beispiel wird deutlich, dass das Interesse der Begutachterin/des Begutachters von großer Bedeutung ist und Auswirkungen auf den Verlauf und Inhalt einer Bilanzierung hat. Die Dauer beträgt in dieser ersten Phase ungefähr vier Stunden¹⁹⁷.

Die **„Untersuchungsphase oder Durchführungsphase“** wird mit ca. zwölf bis sechzehn Stunden anberaumt¹⁹⁸. Stefan Hofer gliedert die Phase der Untersuchung bzw. Durchführung in vier Schritte:¹⁹⁹ Das explorative Interview stellt den ersten Schritt dar. Hier wird die Berufsbiografie der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und der Arbeitslosen näher betrachtet, daher welche Stärken, Schwächen, Interessen und Motivationen die Berufsbiografie aufweist. Es wird aber auch auf Interessen, Ziele und Pläne eingegangen. Die Summe der Stärken, Schwächen, Motivationen, Interessen, Ziele und Pläne bilden die Grundlagen für die Untersuchung. Im zweiten Schritt geht es vor allem darum herauszufinden, welche Möglichkeiten zur Weiterbildung, welche alternativen Arbeitsstellen bzw. mögliche neue Berufsfelder in Betracht zu ziehen sind. In einem dritten Schritt geht es darum, Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Potenziale aber auch die Lernfähigkeit mittels psychometrischen Testverfahren zu überprüfen. Im vierten Schritt werden vor allem die Interessen sowie die Motivation mittels verschiedenen Testverfahren überprüft.

Im Zusammenhang mit den gerade aufgezählten Schritten macht Stefan Hofer darauf aufmerksam, dass diese in der dargestellten Reihenfolge idealtypisch sind. Allerdings ist die Abfolge der gerade genannten Schritte stark von der Zielgruppe

¹⁹⁷ Vgl. Hofer 2004: 48f; Thömmes 2007: 711

¹⁹⁸ Vgl. Thömmes 2007: 711

¹⁹⁹ Vgl. Hofer 2004: 49

abhängig. Daher können unter Umständen sogar einzelne Phasen gar nicht zum Einsatz kommen²⁰⁰.

Die **'Abschlussphase'** ist die dritte und letzte Phase. Hier geht es folglich darum, die Ergebnisse der durchgeführten Verfahren zur Kompetenzermittlung darzulegen. Dies geschieht in Form eines Gutachtens, welches auch an die TeilnehmerInnen übergeben wird. Stefan Hofer spricht davon, dass die Ergebnisse so darzustellen sind, „dass sie vom Arbeitnehmer akzeptiert werden können. Erst ein solches Vorgehen macht die im Gutachten gezogene diagnostische Schlussfolgerungen nachvollziehbar und gewährleistet eine weitgehende Umsetzbarkeit.“²⁰¹ Des Weiteren schreibt er, dass das Gutachten „neben dem Ergebnisse der Diagnostik auch einen persönlichen Handlungsplan für den Begutachteten enthält.“²⁰²

Zur methodologischen Einordnung bzw. zu den Methoden des BdC ist allgemein festzuhalten, dass es nicht als einheitliche Methode bzw. als abgrenzbares Verfahren gesehen werden kann. Jürgen Thömmes spricht im Kontext der Methoden des BdC von einem „multimodalen Ansatz“²⁰³.

Nachdem im CIBC geklärt wurde, welche Ziele die TeilnehmerInnen verfolgen, kommen die unterschiedlichen Methoden zum Einsatz wie z.B.

- „Lebenslaufanalyse (Curriculum Vitae, Zeugnisse, Diplome, Referenzschreiben, Beurteilungen),
- Interviews (explorativ, biographisch),
- Fragebogen und psychometrische Tests,
- Simulationen, Arbeitsproben, Planspiele, Rollenspiele“²⁰⁴.

Karin Gutschow hält fest, dass die Methoden im Wesentlichen dazu beitragen müssen, „im Bilanzierungsprozess durch objektive Verfahren einerseits und ganzheitliche, reflexive Betrachtungen andererseits die Selbsterkenntnis zu erhöhen und das Selbstbild mit den sozioökonomischen Gegebenheiten in Beziehung zu

²⁰⁰ Vgl. ebd.: 49

²⁰¹ Ebd.: 50

²⁰² Ebd.: 50

²⁰³ Thömmes 2007: 710

²⁰⁴ Ebd.: 710

setzen, um daraus die individuelle Karriereplanung zu entwickeln. Für den Erfolg ist es entscheidend, ob es gelingt, aus Einzelergebnisse eine Gesamtschau zusammenzufügen.“²⁰⁵

3.1.4. Kosten, Dauer und Verbreitung

Kosten

Wie in den bereits zuvor besprochenen Kapiteln ersichtlich wurde, kann die Kompetenzbilanzierung BdC ausgehend

- von Betrieben bzw. Unternehmen der Beschäftigten,
- von Beschäftigten selber,
- von Arbeitslosen oder
- bei Arbeitslosen durch Initiative der Arbeitsverwaltung

beantragt werden. Diese Unterscheidung, wer der Initiator zur Durchführung einer Kompetenzbilanzierung ist, ist vor allem, wenn es um die Finanzierungsfrage geht, von großer Bedeutung. Wenn der Betrieb/das Unternehmen einer/s Beschäftigten oder ein/e Beschäftigte/r selbst unter bestimmten Voraussetzungen zur Teilnahme an der Kompetenzbilanzierung entschließt, so wird dies vom gesetzlich verankerten Weiterbildungsfondssystem²⁰⁶ finanziert. Sind die TeilnehmerInnen jedoch arbeitslos oder werden Arbeitslose von der Arbeitsverwaltung aufgefordert, an der BdC teilzunehmen, werden die Kosten vom Arbeitslosen selbst oder von der Arbeitsverwaltung getragen²⁰⁷.

Karin Gutschow gibt an, dass die Kosten im Jahr 2000 im Durchschnitt pro bilans circa € 669,00 betragen (in den CIBC € 524,00 und in den Bilanzierungseinrichtungen € 886). Sie macht darauf aufmerksam, dass die Kosten sehr stark variieren. Die Kosten hängen wesentlich vom Beschäftigungsgrad und von der Region ab²⁰⁸.

²⁰⁵ Gutschow 2003: 132

²⁰⁶ Hinweis: „Seit 1971 sind französische Betriebe durch ein Weiterbildungsgesetz verpflichtet, mindestens 2,1% der Lohnsumme aller Beschäftigten für Weiterbildung auszugeben. Tun sie dies nicht, müssen sie die nicht verausgabten Mittel in einen Weiterbildungsfonds einzahlen“ (Käpplinger 2002: 14)

²⁰⁷ Vgl. Käpplinger 2002: 13f

²⁰⁸ Vgl. Gutschow 2003: 131

Dauer

Bei der Dauer kann man nur eine Durchschnittszeit angeben werden. So schreibt Jürgen Thömmes, dass mit einer Zeit von insgesamt 20 bis 24 Stunden zu rechnen ist. Jedoch heißt das nicht, dass diese Stunden auf einmal in Anspruch genommen werden. Die Stunden verteilen sich auf mehrere Tage oder vielleicht auch auf mehrere Wochen. Auch hier wird lediglich ein Durchschnitt von vier bis sechs Wochen angegeben²⁰⁹.

Verbreitung

Im Jahr 2000 wurden insgesamt 78.788 bilans durchgeführt. In beiden vorangegangenen Jahren lag der Durchschnitt bei circa 79.495 durchgeführten bilans. Im Kontext der Verbreitung und Anwendung des Bilan de Compétences macht Karin Gutschow darauf aufmerksam, dass durchschnittlich ein Anteil von ungefähr zwei Drittel bis drei Viertel der Nutzer auf die Gruppe der Arbeitslosen fällt. Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden Frauen sind. Zudem zeigt sich eine interessante Verteilung der Altersgruppen (siehe Tabelle 7). So liegt hier die Mehrheit der NutzerInnen bei der Altersgruppe der 26- bis 44-Jährigen. Der Prozentanteil der NutzerInnen in den Altersgruppen der 26- bis 44-Jährigen sowie die der 45-Jährigen und Älteren ist kontinuierlich am steigen. Im Gegensatz dazu ist der Prozentanteil der 16- bis 25-Jährigen im Sinken begriffen²¹⁰.

Tabelle 7: **TeilnehmerInnen am BdC nach Altersgruppen im Jahr 1997 und 2000**

Altersgruppe	Anteil der TeilnehmerInnen in Prozenste und nach Altersgruppe	
	1997	2000
16 – 25	37	21,8
26 – 44	51	63,5
45 und älter	12	14,7

(Quelle: vgl. Gutschow 2003: 133)

Bedeutend ist die Verteilung der NutzerInnen hinsichtlich Bildungsniveaus (siehe dazu Tabelle 8). So ist ein Ansteigen des Prozentsatzes, vor allem im Bildungsniveau I, II und III (höherer Hochschulabschluss, Ingenieurabschluss sowie höherer TechnikerInnen,

²⁰⁹ Vgl. Thömmes 2007: 711

²¹⁰ Vgl. Gutschow 2003: 133

unterste Hochschulstufe), zu verzeichnen. Im Gegensatz dazu befinden sich die Bildungsniveaus V und VI (Abschluss als FacharbeiterIn/-angestellte/r sowie Schulpflicht beendet) im Sinken. Hier muss angemerkt werden, dass der Prozentanteil der FacharbeiterInnen und Fachangestellten noch immer die höchste TeilnehmerInnenzahl verzeichnet²¹¹.

Tabelle 8: **Teilnehmende am BdC nach Bildungsniveau (1998, 1999 und 2000) in Prozent**

BILDUNGSNIVEAU		1998	1999	2000
I, II	Höherer Hochschulabschluss, Ingenieurabschluss	13,9	16,2	16,3
III	Höherer Techniker, unterste Hochschulstufe	14,8	15,5	17,5
IV	Abitur (inkl. Techniker- und Berufsabitur und Fortbildungsabschlüsse)	21,7	20,6	22,4
V	Abschluss als FacharbeiterIn/-angestellte/r	34,5	31,3	29,9
VI	Schulpflicht beendet	15	16,4	13,8

(Quelle: Vgl. Gutschow 2003: 133)

3.1.3. Verfahren und Methoden

Doris Edelmann schreibt in ihrem Beitrag 'Messung und Zertifizierung von Kompetenzen in der Weiterbildung aus (inter-)nationaler Perspektive', dass ein wesentlicher Kritikpunkt an dem BdC der Stigmatisierungseffekt ist. Dieser wurde dadurch hervorgerufen, da die meisten Personen, die an diesem BdC teilnahmen, arbeitslos waren. Dies führte zu der Annahme, dass jede/r, die/der sich diesem Bilanzierungsprozess unterzieht, berufliche Probleme habe. Doris Edelmann weist in Kontext des BdC auf ein weiteres Problem hin: Die ArbeitgeberInnen werden bei der Frage der Finanzierung solcher Kompetenzbilanzen ‚zur Kasse gebeten‘, erhalten jedoch über das Ergebnis dieser Bilanzen keinerlei Auskünfte²¹².

Arthur Schneeberger und Alexander Petanovitsch äußern sich zu dem Kritikpunkt, dass die ArbeitgeberInnen zwar einen Anteil zur Finanzierung dieser Kompetenzbilanzierung beitragen, aber nicht zwingend eine Einsicht haben dürfen. Sie halten fest, dass dies in der Realität jedoch ganz anderes aussieht und circa 30 % dieser Gutachten bzw. Synthesedokumente an die ArbeitgeberInnen übergeben

²¹¹ Vgl. ebd.: 133

²¹² Vgl. Edelmann 2009: 318

werden, obwohl laut gesetzlicher Regelung die TeilnehmerInnen die alleinigen AdressatInnen dieses Gutachtens sein sollten²¹³.

Jürgen Thömmes äußerte sich wie bereits Doris Edelman dahingehend, dass aufgrund des großen Anteiles der Arbeitssuchenden unter den Teilnehmenden, es zu einer starken Zurückhaltung bei den Angestellten führte, da „[...] der ‚bilan de compétences‘ aus der Sicht vieler Entscheider in Unternehmen bereits Ende der 90er-Jahre zu einem ‚Therapeutikum für Arbeitslose‘ degeneriert war und potenzielle Interessenten abgeschreckt wurden, weil sie fürchten mussten, ihr Arbeitgeber unterstelle ihnen Abwanderungsabsichten.“²¹⁴ Auch andere AutorInnen wie z.B. Stefan Hofer, Karin Gutschow und Bernd Käßplinger, nennen immer wieder diese beiden Probleme:

1. der große Anteil der arbeitslosen Bevölkerung und die Folge der Stigmatisierung und
2. den Datenschutz, bezüglich der Ergebnisse der Auswertung einer durchgeführten Kompetenzbilanzierung²¹⁵.

Es wurde schon entsprechend reagiert, um diese Probleme aus dem Weg zu schaffen. Das heißt, die Zentren oder die TeilnehmerInnen übermitteln/leiten die Daten an die Arbeitsämter oder an das Unternehmen weiter; obwohl laut Gesetz die Daten nur direkt an die TeilnehmerInnen ergehen dürfen. Die Zentren stellten demnach zwei Synthesepapiere aus, ein Persönliches und ein Offizielles, um hier den Nachweisbedarf von dritter Seite zu befriedigen. Weiters wurde die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, dass Beschäftigte ohne Wissen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers sich einer solchen Kompetenzbilanzierung unterziehen können²¹⁶.

²¹³ Vgl. Schneeberger/Petanovitsch 2005: 24

²¹⁴ Thömmes 2007: 711

²¹⁵ Vgl. Hofer 2004: 51; Gutschow 2003: 135f; Käßplinger 2004: 119f

²¹⁶ Vgl. Gutschow 2003: 120

3.2. DEUTSCHLAND: ‚ProfilPASS‘

Der Begriff ‚Pass‘ kommt aus dem lateinischen ‚Passus‘ und heißt übersetzt ‚Schritt‘. Jedoch kommen heutzutage diesem Begriff des Passes zwei Bedeutungen zu. Zum Einen kann er als Durchgang bzw. Bergübergang verwendet werden, zum Anderen als ein behördlicher Ausweis, der dazu befähigt, Landesgrenzen zu überschreiten. Im Bildungsbereich wird unter dem Begriff Pass ein Dokument, das bestimmte Leistungen, aber auch Lernwege widerspiegelt, verstanden. Häufig wird der Begriff Pass mit dem Begriff Portfolio gleichgesetzt. Diese unterscheiden sich jedoch dadurch, dass der Schwerpunkt beim Portfolio im Lernprozess liegt und beim Weiterbildungspass in den Lernergebnissen²¹⁷.

Aufgrund internationaler Erfahrungen wurde im Mai 2006 das System ProfilPASS eingeführt, welches zur Messung, aber auch zur Zertifizierung formal, nonformal und informell erworbener Kompetenzen entwickelt wurde. Zielführend waren hier vor allem individuelle berufliche aber auch private Lebenschancen von Erwachsenen und Jugendlichen²¹⁸.

Markus Bretschneider und Sabine Seidel haben in ihrem Beitrag ‚Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – ‚Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernen‘‘ durch fünf Aspekte beschrieben, welche Philosophie hinter dem ProfilPASS steckt:

- „Der ProfilPASS ist ein Instrument zur Selbstexploration von Fähigkeiten und Kompetenzen und macht dialogfähig.
- Der ProfilPASS unterstützt die individuelle Reflexion, Bilanzierung und Gestaltung der Bildungs-, Lern- und Tätigkeitsbiographie.
- Die Sichtbarmachung und Bilanzierung von Kompetenzen sowie die Formulierung individueller Ziele werden durch professionelle Beratung begleitet.

²¹⁷ Vgl. Zürcher 2007: 87f

²¹⁸ Vgl. Edelmann 2009: 315

- Die Arbeit mit dem ProfilPASS hat prozessualen Charakter und findet vor dem Horizont lebenslangen Lernens statt.
- Der ProfilPASS kommt unterhalb der ordnungspolitischen Ebene zur Wirkung und zeichnet sich durch Anschlußfähigkeiten zu existierenden Initiativen aus.²¹⁹

3.2.1. Ziele und Zielgruppen

Die Ziele eines ProfilPASS liegen in der Ermittlung und Dokumentation der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, egal wo, wie und wann man sich diese angeeignet hat. Schlussendlich soll ein Bewusstsein über die eigenen Stärken und Schwächen geschaffen werden. Dieses Bewusstsein soll bei

- „der Planung der beruflichen Weiterentwicklung,
- der Vorbereitung des (Wieder-)Eintritts ins Erwerbsleben,
- der beruflichen und persönlichen (Neu-)Orientierung und
- der Planung zukünftiger Lernvorhaben“²²⁰

eine Hilfestellung sein. Des Weiteren stellt der ProfilPASS einen ‚Ordner‘ als eine Hilfestellung zum Sammeln von Zeugnissen, Nachweisen, Bescheinigungen aber auch anderen bedeutenden Dokumenten (z.B. Führerschein) dar. Die Sammlung aller Unterlagen ist sehr bedeutend und hilfreich für die persönliche und berufliche Entwicklung²²¹. So wird auch auf der Homepage des ProfilPASS darauf hingewiesen, dass dieser nicht nur ein Ordner mit Arbeitshilfen und Vordrucken ist, sondern „ein Teil eines Systems, zu dem auch die Qualifizierung von Beratenden und Kursleitenden und ein Netz von Angeboten gehören, die [...] dabei unterstützen, die im ProfilPASS angelegten Möglichkeiten optimal auszuschöpfen.“²²²

Rüdiger Preißer beschreibt in einem Beitrag mit dem Titel ‚Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum‘ das Verfahren des ProfilPASS und nennt im Zuge dessen, dass dieses Verfahren oder System vor allem für

²¹⁹ Bretschneider/Seidel 2006: 63ff

²²⁰ W. Bertelsmann Verlag o.J. b: o.S.

²²¹ Vgl. ebd.: o.S.

²²² Ebd.: o.S.

die Zielgruppe jener Personen, die sich in einer biografischen Umbruchsituation befinden, geeignet ist²²³.

Im Zuge des bundesweiten Erfahrungsaustausches der ProfilPASS BeraterInnen am 17.06.2008 in Frankfurt, der durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung dokumentiert wurde, wurde bei der Frage nach der Anwendung von verschiedenen Methoden und unterschiedlichen didaktischen Maßnahmen in der Beratung, auf die mannigfachen Zielgruppen hingewiesen. Hier wurden die Zielgruppen genannt, die dieses Angebot am häufigsten in Anspruch nehmen:

- die Beschäftigten,
- die Älteren,
- die ExistenzgründerInnen,
- die Berufsrückkehrerinnen²²⁴,
- die MigrantInnen und
- die Arbeitslosen²²⁵.

Jedoch stellt sich der ProfilPASS nicht nur als nützlich für den Einzelnen, sondern auch für Unternehmen dar. Der ProfilPASS, ist sehr hilfreich für Unternehmen im Bereich der Personalauswahl, sowie in der Personalentwicklung. Durch die Darstellung und Bewertung der individuellen Kompetenzen können sich InhaberInnen eines solchen Passes zielgerichteter bewerben. Damit kann eine erhöhte Übereinstimmung zwischen individuell vorhandenen Kompetenzen und den Anforderungen am Arbeitsplatz erzielt werden²²⁶.

3.2.2. Rahmenbedingungen

Der ProfilPASS wurde, wie bereits erwähnt, im Rahmen eines Projektes zur Förderung des lebenslangen Lernens entwickelt sowie erprobt. Hauptziel ist das Sichtbarmachen von Kompetenzen, die in unterschiedlichen Situationen erworben wurden. Gefördert wurde das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom

²²³ Vgl. Preißer 2007: 13

²²⁴ Hinweis: Bezieht sich nur auf Frauen.

²²⁵ Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2008: 32f

²²⁶ Vgl. W. Bertelsmann Verlag o.J. b: o.S.

Europäischen Sozialfonds. Verfügbar bzw. lieferbar ist der ProfilPASS bundesweit seit Mai 2006 und kann seitdem beim W. Bertelsmann Verlag bestellt werden²²⁷.

Derzeit sind 54 Dialogzentren implementiert und zertifiziert, die den ProfilPASS professionalisierend unterstützen. Diese Dialogzentren, die mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (Bonn) kooperieren, sind Zentren, die bundesweit verstreut sind und Servicestellen darstellen. In diesen sogenannten Dialogzentren werden Informationen rund um den ProfilPASS angeboten. Hier werden nicht nur Qualifizierung für Beratende durchgeführt, sondern auch für Kursleitende²²⁸.

3.2.3. Verfahren und Methoden

Das Modell des ProfilPASSes gliedert sich in vier Schritte, die im Folgenden auch kurz dargestellt werden. Um die Zuordnungen und Charakteristiken besser zu verstehen, liefert Tabelle 9 einige wichtige Hinweise, und soll vor allem den Ablauf übersichtlich darstellen. Die Beschreibungen und Darstellungen der einzelnen Schritte basieren auf Literaturangaben von Markus Bretschneider und Sabine Seidel, sowie von Dieter Gnahs und Doris Edelman die sich im Zuge von Projekten mit diesem Verfahren der Anerkennung von Kompetenzen auseinandergesetzt haben²²⁹.

Tabelle 9: **Prozesse zur Kompetenzbilanzierung mit dem ProfilPASS**

Kompetenzmessung mit dem ProfilPASS								
Orte formalen, nonformalen und informellen Lernens								
	Hobbys und Familie	Haushalt und Familie	Schule	Berufsbildung	Wehrdienst, Zivildienst, freiwilliges Soziales Jahr	Arbeitsleben Praktika Jobs	Politisches und soziales Engagement	Besondere Lebenssituationen
Erfassung	Benennung von Aktivitäten und				Beschreibung von Tätigkeiten			
Ermittlung	Umformulierung oder Übersetzung von Tätigkeiten in Fähigkeiten							
Bewertung	Einteilung der Fähigkeiten in Niveaustufen von 1 bis 4							
Bilanzierung	Definition von 8 persönlich relevanten Kompetenzen							
Zielfindung	Entwicklung persönlicher Projekte und Reflexion der Umsetzungsmöglichkeiten							

(Quelle: Edelman 2009: 315)

²²⁷ Vgl. W. Bertelsmann Verlag o.J. b: o.S.

²²⁸ Vgl. ebd.: o.S.

²²⁹ Vgl. Gnahs 2007: 82ff; vgl. Bretschneider/Seidel 2005: 65f; vgl. Edelman 2009: 318

Der erste Schritt **„ERFASSUNG „Mein Leben – ein Überblick“**, ist der Ausgangspunkt des ProfilPASSes. Hier wird zunächst einmal ein Überblick über das Leben der ProfilPASS-Besitzerin/des ProfilPASS-Besitzers in den Bereichen Hobbys und Familie, Haushalt und Familie, Schule, Berufsbildung, Wehrdienst, Zivildienst, freiwilliges Soziales Jahr, Arbeitsleben, Praktika, Jobs, politisches und soziales Engagement und besondere Lebenssituationen gegeben. Mittels Erzählungen der Teilnehmenden wird ein Prozess des Nachdenkens in Gang gesetzt, es wird angeregt, über die eigene Lernbiografie zu reflektieren. Dadurch wird ein grober Überblick über Lebensabschnitte, die lernrelevant waren, ermöglicht. Erst durch die Darstellungen und Ergebnisse ist der Übergang in den zweiten Schritt möglich.

Im zweiten Schritt **„ERMITTLUNG „Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation“** geht es nach der Erfassung der eigenen biografischen Lernerfahrungen in den verschiedenen Lebensbereichen, um die genaue Auseinandersetzung mit diesen einzelnen Lernerfahrungen und welche Kenntnisse und Fähigkeiten dafür nötig waren oder sind.

Im Zuge des dritten Schrittes **„BEWERTUNG „Meine Kompetenzen - eine Bilanz“** werden die Fähigkeiten und Kenntnisse, die sich im zweiten Schritt herauskristallisiert haben, nun in einem dritten Schritt nach einem Schema, welches aus vier Kategorien besteht, bewertet. Die nachfolgende Tabelle stellt das Schema der Bewertung dar:

Tabelle 10: **Schema der Bewertung (ProfilPASS)**

Niveau A	Ich kann es mit Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung tun.
Niveau B	Ich kann es ohne Hilfe einer anderen Person oder einer schriftlichen Anleitung, das heißt selbstständig, tun.
Niveau C	Ich kann es selbstständig auch in einem andern Zusammenhang tun.
Niveau D	Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun und kann es anderen Menschen vormachen oder erklären.

(Quelle: Gnahs 2007: 84)

Im vierten Schritt **BILANZIERUNG und ZIELFINDUNG „Meine Ziele und die nächsten Schritte“** geht es nun um die Auseinandersetzung mit den im Schritt 3 herauskristallisierten Fähigkeiten und Kompetenzen. Der Schritt der Bilanzierung und Zielfindung soll nicht nur einen IST-Stand des individuellen Bildungs- und Lernweges aufzeigen, sondern anschließend auch zu einer Zielfindung übergehen. Im Schritt 4 - bei der Zielfindung - geht es dann schlussendlich darum, festzustellen, ob die Fähigkeiten und Kompetenzen für die weitere Lebensplanung bzw. Berufsplanung ausreichen oder diese noch erweitert werden müssen, sodass gewünschte berufliche oder private Ziele erreicht werden.

Aufgrund der Tatsache, dass dieses Verfahren und die daraus resultierenden Ergebnisse der vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Überforderung der/des Einzelnen führen können, stellt eine professionelle Beratung während dieses gesamten Prozesses eine wichtige, teilweise eine entscheidende und orientierende Rolle dar²³⁰. Dieter Gnahs schreibt im Buch ‚Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente‘, dass gerade diese Überforderung vieler PassinhaberInnen zum „Abbruch der Selbsteinschätzung oder suboptimale Ergebnisse zur Folge haben könnte.“²³¹ Daher ist es bedeutend in diesem Prozess oder Verfahren, eine professionelle Beratung als Orientierung anzubieten. Aufgrund dessen wurde ein personenbezogenes Beratungskonzept entwickelt, welches sich an folgenden Leitlinien orientiert:

- Teilnehmerorientierung,
- Unterstützung bei der Selbststeuerung,
- Verfahrenstransparenz,
- Biografiebezug,
- Kompetenzorientierung,
- Reflexionsorientierung,
- Lerninteressensorientierung,
- Sicherung lern- und lebensbiografischer Kontinuität.²³²

²³⁰ Vgl. Bretschneider/Seidel 2006: 66

²³¹ Gnahs 2007: 84

²³² Vgl ebd.: 84

Aufgrund der großen Bedeutung der Beratung wurde ein Beratungsprozessmodell entwickelt, das als ein sogenannter ‚Roter Faden‘ für die Beratung zu sehen ist. Dieses Beratungsmodell beginnt mit der Eingangsberatung, die vor allem dazu dient, Hintergrundinformationen zum Projekt zu geben, aber natürlich auch die Teilnehmenden in die Arbeit mit dem ProfilPASS einzuführen. Im Anschluss daran soll geklärt werden, warum man diesen Beratungswunsch in Anspruch nimmt. Dies zielt unter anderem auch darauf ab, dass eine Vereinbarung bzw. eine Verständigung zwischen BeraterIn und

NutzerIn sozusagen abgeschlossen wird. Im Laufe des gesamten Verfahrens stehen bei Bedarf die BeraterInnen den Teilnehmenden zur Seite. Dies bedeutet bis zum letzten Schritt der Profilbildung des ProfilPASSes. Hier können dann die individuellen Ziele aber auch die Planung in einem sogenannten Aktionsplan aufgenommen werden. Beendet wird das Beratungsmodell durch ein Abschlussgespräch und der Ausstellung eines Nachweises (siehe Abbildung 17) der ermittelten Fähigkeiten und Kompetenzen. In welcher Form (z.B. Einzelberatung, Gruppenberatung, telefonische Beratung) diese Beratung in Anspruch genommen wird, kann individuell beansprucht werden. Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass dieser Nachweis nicht infolge eines objektiven Verfahrens ermittelt wurde, sondern einen durch begleitende Beratung unterstützten Selbstexplorationsprozess. Damit stehen in diesem Verfahren vor allem die Selbstorganisation und die Selbststeuerung im Vordergrund²³³.

In einem sogenannten ProfilPASS-Ordner (siehe Abbildung 18) werden all die gerade genannten Schritte dokumentiert und aufgezeichnet. Eine zusätzliche Ergänzung in diesem ProfilPASS-Ordner stellt der in einem 5. Abschnitt angehängte ProfilPASS-Plus dar (siehe Abbildung 19). In diesem sind Hinweise für Bewerbungen und Informationen zur Kompetenzerfassung enthalten. Des Weiteren kann dieser ProfilPASS-Plus zur Ablage von Zeugnissen, Teilnahmebescheinigungen und anderen

Abbildung 17: **Kompetenz-Nachweis**

(Quelle: Seidel o.J.: 20)

²³³ Vgl. Bretschneider/Seidel 2006: 66f

Nachweisen dienlich sein. Der ProfilPASS-Ordner sowie die professionelle Begleitung bzw. Beratung bilden zusammen das ProfilPASS-System²³⁴.

Abbildung 18: **ProfilPASS-Ordner**



(Quelle: W. Bertelsmann o.J.: o.S.)

Abbildung 19: **ProfilPASS-Plus**



(Quelle: W. Bertelsmann Verlag o.J.: o.S.)

3.2.4. Kosten, Dauer und Verbreitung

Kosten

Der ProfilPASS kann individuell genutzt werden und der sogenannte ProfilPASS-Ordner ist beim Bertelsmann Verlag um € 27,90 erhältlich. Wenn zusätzlich die Beratung in Anspruch genommen wird, liegen die Kosten bei einer Einzelstunde ungefähr bei € 30,00 und die Kursgebühren bei ungefähr € 250,00²³⁵.

Durch den sogenannten Prämiegutschein in der Höhe von maximal € 154,00 und dem sogenannten Weiterbildungssparen aber auch durch ein Weiterbildungsdarlehen, soll ermöglicht werden, dass jede/r Interessierende diesen ProfilPASS in Anspruch nehmen kann²³⁶.

Dauer

Der Zeitrahmen in dem die Teilnehmenden den ProfilPASS erstellen, ist nicht begrenzt, da es sich beim ProfilPASS um eine individuelle Dokumentation handelt

²³⁴ Vgl. W. Bertelsmann Verlag o.J. b: o.S.

²³⁵ Vgl. Preißer 2007: 37; W. Bertelsmann Verlag o.J.: o.S.

²³⁶ Vgl. Service- und Programmstelle Bildungsprämie o.J.: o.S.

und die Arbeit mit diesem vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens stattfindet²³⁷.

Zum Einen sind die Variationsmöglichkeiten bezüglich der Beratungsformen (Kurs, Einzelberatung, Gruppenberatung, usw.) sehr groß und zum Anderen variieren die verschiedenen Angebote zusätzlich nochmals von einer Weiterbildungsinstitution zur anderen. Schon allein deshalb kann keine genaue Zeitangabe bezüglich der Dauer gegeben werden. So können z.B. kursförmige Angebote mehrere Monate dauern, bei denen sich die TeilnehmerInnen nur einmal in der Woche einen halben Tag treffen. Andere Weiterbildungseinrichtungen bieten einen Kurs von etwas 35 Unterrichtseinheiten an, welche teilweise auch über Telefoncoaching begleitet werden können.²³⁸ Im Zusammenhang mit der Dauer/Zeit macht Rüdiger Preißer darauf aufmerksam, dass die Kurse meistens im Rahmen von zwei- bis viertägigen Kursen stattfinden²³⁹.

Verbreitung

Bis Ende 2007 wurde eine Anzahl von 12.000 ProfilPÄSSE ausgegeben. Der ProfilPASS ist einstweilen für die Zielgruppe der Jugendlichen erhältlich, von der ebenfalls nach einem Jahr bereits über 10.000 Exemplare verkauft wurden. Dabei wird die Ausgabe des ProfilPASSes durch ein umfangreiches Beratungsangebot unterstützt, was im System des ProfilPASSes von großer Bedeutung ist²⁴⁰.

3.2.5. Kritik

Beim bundesweiten Erfahrungsaustausch zur Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS-System am 17. Juni 2008 wurde die Notwendigkeit der zeitlich intensiven Beratung sowie die begrenzten Finanzierungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden kritisiert. Diese Faktoren erschweren die Verbreitung des Ansatzes des ProfilPASSes. Zudem wird der Preis des ProfilPASS-Ordners kritisiert, der laut den BeraterInnen zu hoch aber auch zu anspruchsvoll ist, und daher viele Interessierte abschreckt. Viele

²³⁷ Vgl. W. Bertelsmann o.J. b: o.S.

²³⁸ Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Deutsches Institut für Internationale Pädagogik/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Universität Hannover 2006: 116

²³⁹ Vgl. Preißer 2007: 37

²⁴⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: 60

BeraterInnen machten auch darauf aufmerksam, dass ähnliche Produkte bzw. Pässe im Internet im Vergleich zum ProfilPASS umsonst heruntergeladen werden können²⁴¹. Ein anderes Problem stellen laut Angaben der BeraterInnen die verschiedenen Zielgruppen dar. Grundsätzlich sollten nach den Zielgruppen differenzierte Probleme bei der Bearbeitung des ProfilPASSes berücksichtigt werden, wie z.B. sprachliche Probleme bei MigrantInnen²⁴².

²⁴¹ Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2008: 36

²⁴² Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Deutsches Institut für Internationale Pädagogik/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Universität Hannover 2006: 109

4. ANERKENNUNG VON KOMPETENZEN IN ÖSTERREICH: PROJEKTE UND PRAXISERFAHRUNGEN

Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen spielte in Österreich bislang eine eher untergeordnete Rolle. Als Grund dafür geben unter anderem Brigitte Geldermann, Sabine Seidel und Eckart Severing in ihren gemeinsam herausgegeben Buch ‚Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen‘ an, „dass das Bildungssystem stark auf die betriebliche und schulische Erstausbildung ausgerichtet ist, in dem Berufsbildungsabschlüsse von hoher Bedeutung sind. Alternative Lernwege haben ebenso wenig Tradition wie die Anerkennung von Lernleistungen außerhalb des formalen Systems. Das Berufsbildungssystem ist in großen Teilen eng mit dem Beschäftigungssystem verzahnt und sieht eine schrittweise, aufeinander aufbauende berufliche (Weiter-)Entwicklung vor.“²⁴³ Die/der AutorInnen schreiben des Weiteren, dass das österreichische Bildungssystem sehr selektiv ist. Spätestens mit der 9. Schulkasse (Pflichtschule) verlassen die meisten ÖsterreicherInnen das Bildungssystem. Aufgrund dessen ist die Zahl der geringqualifizierten Arbeitslosen eine deutliche höhere, als die derjenigen Personen mit einem höheren Bildungsabschluss. Laut den Angaben von Brigitte Geldermann, Sabine Seidel und Eckart Severing weist die Hälfte der Arbeitslosen höchstens einen Pflichtschulabschluss auf. Daher müssen Verfahren und Methoden entwickelt werden, die auf eine Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen abzielen und schlussendlich die Erhöhung des allgemeinen Bildungsstandards in der Bevölkerung zur Folge haben. Hier spielt vor allem die Anerkennung informell und non-formal erworbenen Kenntnisse eine bedeutende und wesentliche Rolle²⁴⁴.

²⁴³ Geldermann/Seidel/Severing 2009: 185

²⁴⁴ Vgl. ebd.: 185f

4.1. ‚Du kannst was!‘

Bei ‚Du kannst was!‘ handelt es sich um ein Pilotprojekt, das aus mehreren Gründen entstanden ist. So war der Diskussionsprozess über die Bildung von Niedrigqualifizierten in Oberösterreich ein wichtiger Beitrag. Des Weiteren haben europäische Projekte zur Anerkennung von informell und non-formal erworbener Kompetenzen sowie bei der Auseinandersetzung mit der Umsetzung der Ergebnisse europäischer Projekte in einzelnen Ländern einen essenziellen Anteil zur Durchführung des Pilotprojektes ‚Du kannst was!‘ beigetragen. Nicht zu vergessen sind das Bemühen der ArbeitgeberInnen sowie das von Seiten der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen, die aus unterschiedlichen Gründen über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, Chancen anzubieten, sich als qualifizierte Fachkräfte zertifizieren zu lassen²⁴⁵.

Im Vorfeld wurde ein sogenanntes Vorprojekt durchgeführt, in dem Verfahren entwickelt wurden, um das Pilotprojekt ‚Du kannst was!‘ durchführen zu können. Das Vorprojekt wurde von den SozialpartnerInnen sowie vom Land Oberösterreich getragen. Das darauffolgende Pilotprojekt wird finanziert von der Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und vom Land Oberösterreich. Am Ende dieses Pilotprojektes soll aufgrund von Erprobungen für die Berufsgruppen *der KöchInnen, der UniversalschweißerInnen, der Garten- und GrünflächengestalterInnen, der MetallverarbeiterInnen, der TischlerInnen, der EDV-TechnikerInnen, der Einzelhaldelskauffrau/-mann, der Restarauntfachfrau/-mann* ein Verfahren konzipiert werden, dass zur Anerkennung und Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen, dieser neun Berufsgruppen, herangezogen werden kann²⁴⁶.

Der Projektablauf wurde in vier Phasen gegliedert:²⁴⁷

PHASE 1: Arbeitsstrukturen festgelegt und Verfahren entwickeln

PHASE 2: Zwischenevaluation und resümierend aus dieser weitere Schritte für die Fortführung treffen

²⁴⁵ Vgl. Bauer o.J.: 1f

²⁴⁶ Vgl. ebd.: 3f

²⁴⁷ Vgl. ebd.: 5

- PHASE 3:** Praktische Erprobung an ungefähr 100 TeilnehmerInnen
- PHASE 4:** Gesamtevaluation – Ergebnisse sollen auf andere Berufsgruppen und Bundesländer übertragbar gemacht werden

4.1.1. Ziele und Zielgruppen

Im Projekt ‚Du kannst was!‘ werden unterschiedliche Ziele verfolgt. Laut Angaben von Fritz Bauer werden folgende Ziele fokussiert: „Die Entwicklung und Erprobung eines auf österreichische bzw. oberösterreichische Rahmenbedingungen zugeschnittenen Modells zur Erfassung, Anerkennung und Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen am Beispiel ausgewählter Berufe. [...] Verbesserung der Motivation und Zugangsbedingungen zur Weiterbildung für niedrigqualifizierte Personen in Oberösterreich.“²⁴⁸

Angesprochen werden im Zuge dieses Projektes zum Einen die Zielgruppen der nicht formal qualifizierten OberöreicherInnen sowie zum Anderen die Zielgruppe der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.²⁴⁹

Durch dieses neue Verfahren, welches im Zuge dieses Projektes entsteht, sollte die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung oder ähnliche Verfahren nicht degradiert werden, sondern das Verfahren soll einen neuen Weg aufzeigen. Durch das Mindestalter von 22 Jahren soll sichergestellt werden, dass die Lehre nicht umgangen wird.²⁵⁰

Bezugnehmend auf das Ziel bzw. die Zielsetzung des Projektes ‚Du kannst was!‘ schreibt Fitz Bauer, dass durch dieses Projekt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben werden soll, „ihre durch praktische Arbeit und sonstige Tätigkeiten erworbenen Kompetenzen anerkannt zu erhalten und sich zu vollwertigen Fachkräften zu entwickeln. Damit wird ihr Status in der Arbeitswelt wesentlich verbessert und der Wirtschaft werden dringend benötigte Fachkräfte zugeführt.“²⁵¹

²⁴⁸ Ebd.: 4

²⁴⁹ Vgl. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich o.J.: 3

²⁵⁰ Vgl. Bauer o.J.: 4; Vgl. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich o.J.: 3

²⁵¹ Bauer o.J.: 8

4.1.2. Rahmenbedingungen

Das Projekt ‚Du kannst was!‘ konnte nach Abstimmung zwischen den Bundesvertretungen von ÖGB und Wirtschaftskammer sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in das bestehende Berufsausbildungsrecht eingebettet werden. Dies war natürlich ein bedeutender Schritt, der vorweg geklärt werden musste²⁵². Damit die Vertraulichkeit, die Glaubwürdigkeit und die Legitimität gewährleistet wurde, wurden alle SozialpartnerInnen und derer Bildungseinrichtungen mit einbezogen. Es wurde eigens für dieses Projekt BildungsberaterInnen und Portfolio-TrainerInnen geschult. Die Prüfkompetenz der Lehrlingsstelle ist durch die oberösterreichische Wirtschaftskammer, die Portfoliokompetenz bzw. die Kompetenzfeststellungsverfahren durch die Volkshochschule Linz gewährleistet. Des Weiteren wird das Pilotprojekt ‚Du kannst was!‘ durch das BMWA und den ‚Goodwill‘ aller Akteure in Oberösterreich abgesichert. Wichtig ist es jedoch darauf hinzuweisen, dass die Validierung durch die Lehrlingsstelle erfolgt und von den anderen Mitwirkenden (BeraterInnen, Portfolio-TrainerInnen, FachexpertInnen, usw.) strikt getrennt ist²⁵³.

4.1.3. Verfahren und Methoden

Der Weg, der für die TeilnehmerInnen zu einem Berufsabschluss führen soll, ist durch unterschiedliche Wege gekennzeichnet. Für einen Berufsabschluss müssen folgende Wege bewältigt werden (siehe Abbildung 20):²⁵⁴ Der Weg zu einem Berufsabschluss erfolgt in insgesamt neun Schritten. Der erste Schritt ist die ‚**Information/Akquisition**‘. In diesem ersten Schritt geht es darum, wie man ÖsterreicherInnen ohne Berufsabschluss in den verschiedenen Anlaufstellen, wie z.B. bei Arbeitssuchenden durch das Arbeitsmarktservice oder bei MigrantInnen durch die MigrantInnen-Beratungsstellen usw. über dieses Verfahren informiert bzw. wie ein Berufsabschluss erworben werden kann. Solche Anlauf- bzw. Beratungsstellen werden im Zusammenhang mit der Information/Akquisition von Fritz Bauer als zielgruppenkonforme Kommunikationskanäle²⁵⁵ beschrieben. Im zweiten Schritt

²⁵² Vgl. Bauer o.J.: 3

²⁵³ Vgl. ebd.: 9f

²⁵⁴ Vgl. Bauer o.J.: 6f; Vgl. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich o.J.: 4f

²⁵⁵ Bauer o.J.: 6

„Einstiegsberatung“ geht es darum Chancen und Anforderungen den TeilnehmerInnen klar darzulegen, wonach es dann für diese Personen gilt, sich für oder gegen diesen Weg zum Berufsabschluss zu entscheiden. Im dritten Schritt

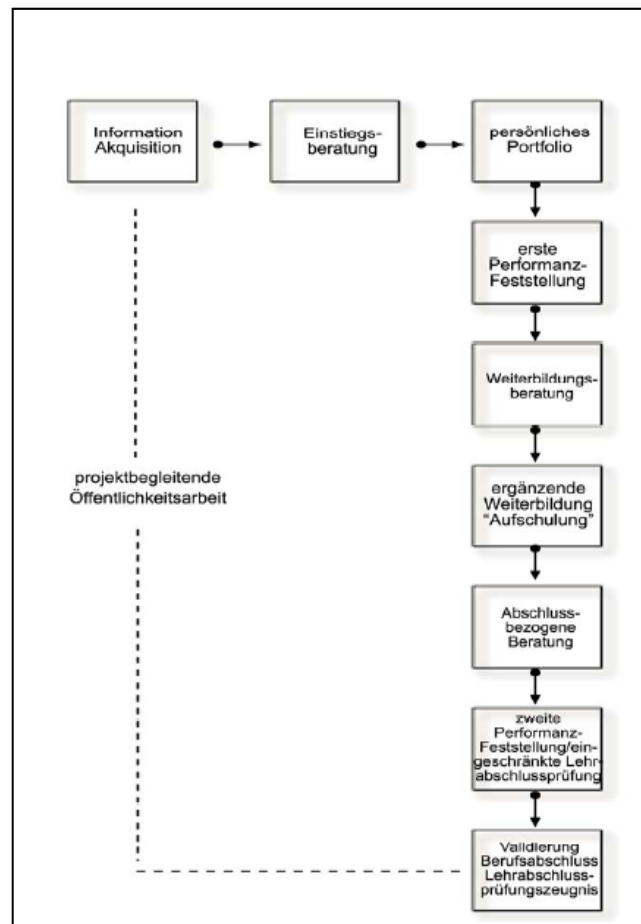
„Persönliches Portfolio“ werden wesentliche informell oder non-formal erworbene Kompetenzen, die für den jeweils angestrebten Berufsabschluss von Bedeutung sind, herausgefiltert.

Der Portfolioprozess spielt sich zwischen den Betroffenen, und den Portfolio-TrainerInnen bzw. FachexpertInnen ab. Dieser Prozess wird in drei Workshops abgehalten. Wesentlich bei diesem Workshop ist, dass die Gruppengröße von 8 bis 12 Personen nicht überschritten wird. Im Zuge des vierten Schrittes

„Erste Performanzfeststellung“ werden die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen festgestellt. In dieser Phase können die TeilnehmerInnen selbst entscheiden, ob sie an diesem gesamten Prozess weiter teilnehmen wollen, oder ob sie mit ihren vorhandenen Kompetenzen zufrieden sind.

Im fünften Schritt der **„Weiterbildungsberatung“** wird den TeilnehmerInnen individuelle Weiterbildungsberatung angeboten. Als nächstes kommt der Schritt **„Ergänzende Weiterbildung“**. In diesem sechsten Schritt kommen von einer speziell eingerichteten Arbeitsgruppe entwickelte Angebote bzw. Vorschläge zur Erreichung eines Berufsabschlusses zur Anwendung, wie z.B. die Einbeziehung der Berufsschule oder des Betriebs für die praktischen Fähigkeiten. Im siebten Schritt **„Abschlussbezogene Beratung“** wird über das Nachholen der noch offenen bzw. fehlenden Kenntnisse/Wissen und Fertigkeiten reflektiert und über die abschließenden Performanzfeststellung informiert. Im vorletzten Schritt **„Zweite Performanzfeststellung“** geht es darum herauszufinden bzw. zu kontrollieren, welche Kompetenzen im Vergleich zur ersten Kompetenzfeststellung noch fehlen. Der neunte Schritt

Abbildung 20: **Weg zum Berufsabschluss**



(Quelle: Bauer o.J.: 6)

„Validierung/Berufsabschluss/Lehrabschluss“ ist der letzte in diesem Verfahren. Es geht darum, die gesamten Ergebnisse mit einer regulären Berufsausbildung samt Lehrabschlussprüfung als formal gleichwertig auszuweisen.

Fritz Bauer schreibt beziehungsweise zum Ablauf des Verfahrens, dass es entscheidend sein wird, „dass die mehrheitlich vermutlich lernungsgewohnten, zumindest aber ‚an Bildungseinrichtungen ungewohnten‘ Teilnehmerinnen ein offenes und angenehmes Klima der Selbstreflexion vorfinden. Auch wenn sie sich gegen eine Weiterqualifizierung entscheiden sollten, ist es wichtig, dass sie mit mehr Selbstvertrauen vorhandene Kompetenzen erkennen und mit neuem Selbstbewusstsein aus dem Verfahren aussteigen können.“²⁵⁶

4.1.4. Kosten, Dauer und Verbreitung

Aufgrund dessen, weil das Projekt derzeit in der Endphase ist und erst nach den ersten Ergebnissen dieses Pilotprojektes, nähere Angaben dazu gegeben werden können, kann zu den Kosten, der Dauer und Verbreitung noch nichts Genaues angegeben werden. In einem Telefongespräch mit Herrn Rudolf Riegler, der für die operative Geschäftsführung des Projektes verantwortlich ist, wurden die Informationen eingeholt, dass das Pilotprojekt bereits an 100 Personen getestet wurde. Für die Dauer der Nachholung von Abschlüssen gibt er einen Zeitrahmen zwischen einem und zwei Jahren an. Bei den Kosten konnte er so kurzfristig keine Antwort geben, da diese für jeden Abschluss extra berechnet werden müssen. Derzeit liegen bezüglich Kosten noch keine genauen Angaben bzw. Zahlen vor.²⁵⁷

4.1.5. Kritik

Das Pilotprojekt ‚Du kannst was!‘ ist noch in der Umsetzungsphase und die Evaluation dieses Projektes noch nicht abgeschlossen. Daher lassen sich derzeit noch keine kritischen Standpunkte aufzeigen.

²⁵⁶ Bauer o.J.: 8

²⁵⁷ Das Telefongespräch wurde handschriftlich mitprotokolliert. Das Protokoll liegt bei der Autorin dieser Arbeit auf.

4.2. Kompetenzprofil (KOMPAZ)

In den letzten Jahren lässt sich verstärkt beobachten, dass Qualifikationen und Kompetenzen zu einer Voraussetzung für gute Jobs und eine Karriere werden. Nachweis für diese Qualifikationen und Kompetenzen sind Matura, Studium, Lehrgänge und Abschlusszertifikate.²⁵⁸

Wenn man die Entwicklungen am Arbeitsmarkt genau beobachtet, so ist ersichtlich, dass vor allem in den letzten Jahren einiges dahingehend getan wurde, Kompetenzen und Fähigkeiten sichtbar zu machen, auch an Volkshochschulen, an denen es zunehmend Instrumente und Verfahren zur Erfassung und Sichtbarmachung von informell erworbener Kompetenzen gibt²⁵⁹.

Das Bewusstsein der Menschen über bereits erworbene Kompetenzen ist meistens nicht gegeben. Hier hat die VHS Linz im Jahr 2004 eine Initiative nach dem Schweizer Vorbild CH-Q²⁶⁰ gestartet und ein Kompetenzerkennungszentrum (KOMPAZ) gegründet. Man entwickelte ein Verfahren ‚Kompetenzprofil‘ um informell erworbene Kompetenzen in Form eines Portfolioverfahrens sichtbar bzw. nachweisbar und vor allem auch nutzbar zu machen. Mit Hilfe von Selbst- und Fremdeinschätzung, wird ein persönliches Kompetenzprofil erarbeitet. Dabei wird der Fokus vor allem auf die Fähigkeiten und Kompetenzen gerichtet, die in den unterschiedlichen Lebensphasen des Einzelnen erworben wurden²⁶¹.

Die Gesellschaft CH-Q ist eine Non-Profit Organisation und beschäftigt sich seit 1999 mit dem Thema der Anerkennung nicht formeller Kompetenzen, sowie mit der Weiterentwicklung dieser Konzepte und Instrumente. Des Weiteren setzt sich CH-Q

²⁵⁸ Vgl. Duschl/Schildberger 2008: 20

²⁵⁹ Vgl. ebd.: 20

²⁶⁰ Hinweis: „Unter der Bezeichnung „Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn CH-Q“ [...] startete 1994 in der Schweiz eine nationale Bildungsinitiative. Sie umfasst ein ganzheitliches Modell zum Selbstmanagement von Kompetenzen anhand eines Portfolios und eines Nachweis-Instrumentariums. Der nationale Verein „Gesellschaft CH-Q“ [...] ist seit 1999 verantwortlich für die Rahmenbedingungen und Strukturen zur Umsetzung der Aktivitäten durch verschiedene Anbieter sowie für die Qualitätssicherung. Die Grundlagen von CH-Q werden von den wichtigsten Entscheidungsträgern des Schweizerischen Bildungssystems, der Sozialpartner sowie von Vertretungen aus Wirtschaft, Verwaltung, Pädagogik und Forschung unterstützt.“ (Schildberger 2007: 16)

²⁶¹ Vgl. Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 4

immer wieder mit den Fragen der Qualitätssicherung, internationalen Koordination und Ausbildung von TrainerInnen auseinander. Im Jahr 2003 schloss die VHS Linz eine strategische Kooperation mit CH-Q ab und entwickelte wie bereits erwähnt das Kompetenzerkennungszentrum KOMPAZ nach dessen Vorbild²⁶².

Beim Verfahren ‚Kompetenzprofil‘ des Kompetenzerkennungszentrums der Volkshochschule Linz geht es inhaltlich um das ERFASSEN, BEURTEILEN und NACHWEISEN von Kompetenzen sowie schlussendlich um das PLANEN weiterer Schritte bzw. Maßnahmen²⁶³.

4.2.1. Ziele und Zielgruppen

Die Volkshochschule Linz beschreibt die Ziele des im Zuge des neu gegründeten Kompetenzerkennungszentrum (KOMPAZ) erstellte Kompetenzprofilverfahrens folgend:

- „Orientierungshilfe für Beruf, Bildung und persönliche Weiterentwicklung
- Schaffung leistungsfähiger Grundlagen für die Laufbahn- und Lebensentwicklung
- Förderung der beruflichen Flexibilität u. Mobilität
- Sichtbarmachen und Nutzung informell erworbener Kompetenzen
- Erkennen von Defiziten und Hemmnissen
- Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt²⁶⁴“

Mit diesem Verfahren wird vor allem die Zielgruppe jener Personen angesprochen, die sich in der Situationen einer beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung befinden. Zu dieser Zielgruppe zählen insbesondere WiedereinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt, die Generation 45+ sowie Jugendliche. Auch Personen mit breitem Bildungs- und Erfahrungshintergrund sollen angesprochen werden. Weiters ist dieses Verfahren auch für Personen bedeutungsvoll, die am aktiven Kompetenzmanagement interessiert sind. Im Mai 2005 wurden bei der Präsentation des Kompetenzprofils in Wien noch weitere Zielgruppen angesprochen. Einerseits

²⁶² Vgl. ebd.: 6f

²⁶³ Vgl. Schildberger o.J.: 11

²⁶⁴ VHS Linz o.J.: o.S.

Institutionen, die Menschen in der Phase der Orientierung und Weiterentwicklung begleiten. Andererseits Institutionen und Unternehmen, die Kompetenzmanagement als Instrument aktiver, transparenter Politik im Human-Resources Bereich einsetzen möchten²⁶⁵. Durch die Kompetenzbilanzierung sollen Fähigkeiten und Stärken sichtbar und vor allem auch nutzbar gemacht werden. In mehreren Workshops wird unter professioneller Anleitung ein individuelles persönliches Kompetenzprofil erstellt. Im Vordergrund stehen dabei die Dokumentation und die Analyse jener Kompetenzen, die bis dato in den verschiedenen Arbeits- oder Lebensbereichen erworben wurden. Zu diesen Bereichen zählen unter anderem:

- Aus- und Weiterbildung,
- berufliche Praxis,
- außerberufliche Tätigkeiten,
- ehrenamtliche Tätigkeiten,
- Familienarbeit und
- besondere Lebenssituationen wie z.B. die Migrationssituation.

Die Priorität des Verfahrens liegt in der Unterstützung von Personen mit geringen Formalqualifikationen. Ziel ist es, die individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse sichtbar zu machen. Dadurch können Potenziale genutzt werden, die bisher unerkannt im Verborgenen lagen²⁶⁶.

4.2.2. Rahmenbedingungen

Die Begleitung der TeilnehmerInnen wird ausschließlich von speziell geschulten TrainerInnen durchgeführt. Das heißt, dass diese TrainerInnen eine spezielle Ausbildung für „AusbildnerInnen/BeraterInnen im Kompetenzmanagement nach CH-Q“ abgeschlossen haben müssen. Durch diese Ausbildung wird den TrainerInnen ermöglicht, Kompetenzprofile nach den Kriterien und Standards von CH-Q auszuarbeiten²⁶⁷.

²⁶⁵ Vgl. Schildberger 2005: 12-14

²⁶⁶ Vgl. AlfaZentrum für MigrantInnen o.J.: 2

²⁶⁷ Vgl. Wegstein Beratung & Entwicklung o.J: 1

Die Teilnahme am Verfahren erfolgt auf freiwilliger Basis. Dennoch sollten die TeilnehmerInnen die Bereitschaft mitbringen zur:

1. Erarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils bzw. und/oder zur Teilnahme am Assessmentcenter;
2. Heimarbeit;
3. Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen und zum
4. Austausch der persönlichen Erfahrungen innerhalb der Gruppe²⁶⁸.

Neben der VHS Linz arbeiten die Burgenländische Volkshochschulen, VHS Steiermark, ALU Stiftung Ried und LFI Oberösterreich mit dem Verfahren. Speziell für die Zielgruppe der MigrantInnen arbeiten die Einrichtungen Migrare - Zentrum für MigrantInnen in OÖ, Volkshilfe OÖ, ISOP Graz, Verein Zebra Graz und Verein Horizont, Wiener Neustadt mit dem Verfahren der Kompetenzbilanzierung²⁶⁹.

4.2.3. Verfahren und Methoden

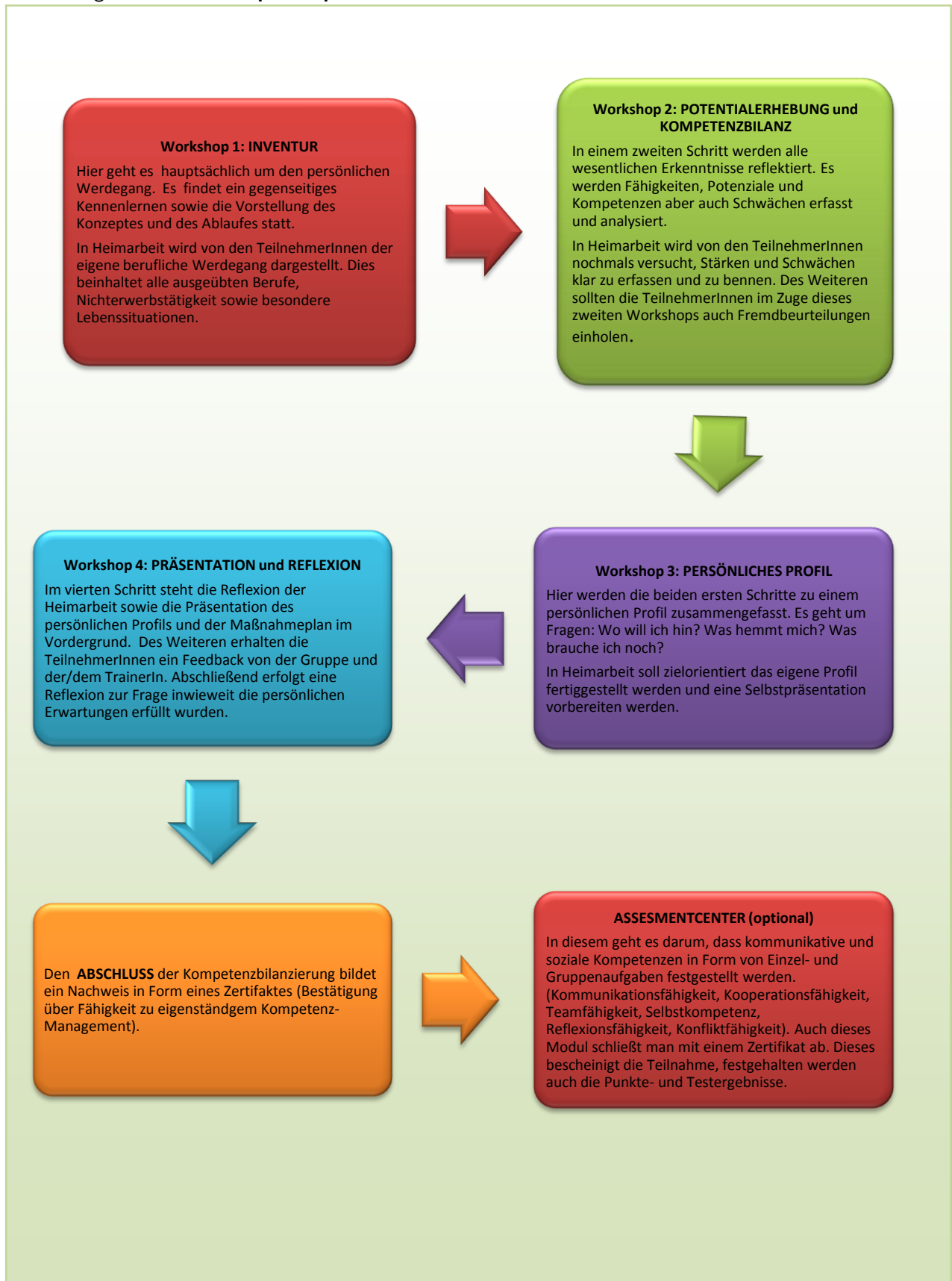
Das Kompetenzprofil ist modular gegliedert und besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil ist das sogenannte Kompetenzprofil, welches wie bereits erwähnt dazu dient individuelle Kompetenzen festzustellen. Der zweite Teil ist das Assessmentcenter zum Kompetenzprofil, in welchem soziale und kommunikative Kompetenzen getestet werden. Beide Teile können einzeln besucht und absolviert werden²⁷⁰.

Das Modul Kompetenzprofil ist insgesamt in vier Workshops zu je fünf Unterrichtseinheiten gegliedert. Jedoch wird neben diesen Workshops auch eine Heimarbeit, im selben Umfang wie die Workshops, gefordert. Diese vier Workshops werden wie folgt in Abbildung 21 gegliedert:

²⁶⁸ Vgl. Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 9

²⁶⁹ lt. E-Mail Information von Frau Mag.^a Elke Schildberger (Leiterin des Kompetenzerkennungs-zentrums KOMPAZ der VHS Linz) vom 02. Juli 2009

²⁷⁰ Vgl. Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 7

Abbildung 21: **Ablauf Kompetenzprofil und Assessmentcenter**

(Quelle: Vgl. Auer/Beyr/Öhlmann 2007: 7-9; Vgl. VHS Linz o.J.: o.S.; Selbstdarstellung)

Zusammenfassend lassen sich für die Erstellung des Kompetenzprofils folgende Methoden beschreiben: Die Entwicklung des eigenen Kompetenzprofils erfolgt in vier Schritten, die jeweils in einem Workshop stattfinden. Dabei kommt als Methode das Portfolio zum Einsatz. Hier wird anhand eines Ordners mit Musterbeispielen, Belegen, Übungen und Formularen ein individuelles Portfolio erstellt. Weiters kommen Arbeitsblätter und Übungen zum Einsatz, die zielgruppenspezifisch adoptierbar sind. Wichtig ist auch die Eigen- bzw. Heimarbeit, die außerhalb der Workshops geleistet werden muss. Bedeutend sind der Erfahrungsaustausch und die Anregungen seitens der Gruppe, die gemeinsamen Übungen und Reflexionen sowie die abschließende Präsentation. Dieser Prozess kann optional noch durch das Assessmentcenter zur Überprüfung der sozialen und kommunikativen Kompetenz ergänzt werden. Den Abschluss bildet die Vergabe des Zertifikats²⁷¹.

Genau genommen erhält jede/r TeilnehmerIn bzw. AbsolventIn eine mehrteilige Zertifikatsmappe, diese enthält ein Gesamtzertifikat „über die erfolgreiche Teilnahme, eine Zusammenfassung und Bestätigung des Portfolios durch die TrainerInnen und gegebenenfalls das Assessment-Punkteergebnis“²⁷².

4.2.4. Kosten, Dauer und Verbreitung

Kosten

Die Erstberatung bzw. der Kompetenzcheck sowie die Informationen zu den Angeboten des KOMPAZ sind kostenlos. Die Kosten für die Workshopreihe belaufen sich auf € 195,00. Diese Kosten können über die AK Leistungskarte gefördert werden. Optional können die TeilnehmerInnen nach erfolgreicher Absolvierung ein CH-Q Zertifikat um € 35,00 erwerben. Eine weitere Möglichkeit ist die Begutachtung des Portfolios durch die TrainerInnen und die Erstellung einer schriftlichen Ergebniszusammenfassung, die wiederum € 35,00 kostet²⁷³.

²⁷¹ Vgl. VHS Linz (o.J.): o.S.

²⁷² Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 14

²⁷³ lt. E-Mail Information von Frau Mag.^a Elke Schildberger (Leiterin des Kompetenzerkennungs-zentrums KOMPAZ der VHS Linz) vom 02. Juli 2009

Dauer

Bezugnehmend auf Informationen von Frau Mag.^a Elke Schildberger, sie ist Leiterin des Kompetenzerkennungszentrums KOMPAZ der VHS Linz ist, sowie aufgrund von Informationen auf der Homepage des Kompetenzerkennungszentrums VHS Linz lässt sich die Dauer einer Kompetenzbilanzierung, wie folgt darstellen:²⁷⁴ Das Modul 1 *„Selbstmanagement von Kompetenzen nach CH-Q“* ist in vier Workshops zu je fünf Einheiten unterteilt. Nicht zu vergessen ist die Heimarbeit, die mit ungefähr 20 Stunden bemessen wird. Beim Modul 2 *„Assessmentcenter soziale und kommunikative Kompetenz“* handelt es sich um eine Vertiefungsmöglichkeit, die ein eintägiges Gruppenassessment zur Beurteilung von sozialer und kommunikativer Kompetenzen darstellt.

Verbreitung

Seit circa acht Jahren befasst sich die VHS Linz aktiv mit dem Aufgabenkreis des Kompetenzmanagements. Des Weiteren ist die VHS Linz, die das KOMPAZ Kompetenzerkennungszentrum gegründet hat, Vertreterin der Gesellschaft CH-Q in Österreich. Laut Recherchen haben bisher ungefähr 700 Personen ihr Kompetenzprofil erstellt. In Zusammenhang damit ist bedeutend, dass das Angebot mit verschiedenen Zielgruppen erprobt wurde, beispielsweise mit MigrantInnen²⁷⁵.

Anhand der Evaluation durch die AbsolventInnen kann gesagt werden, dass circa 70 % beide Module (Kompetenzprofil und Assessmentcenter) und nur circa 30 % das Modul Kompetenzprofil alleine absolviert haben²⁷⁶.

4.2.5. Kritik

Im Frühjahr 2007 wurde im Zug der Studie ‚Haben die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen Bedeutung für die langfristigen Lebenschancen der Menschen?‘ eine Befragung durchgeführt, wo insgesamt 346 TeilnehmerInnen befragt wurden, die von 2002 bis

²⁷⁴ Vgl. VHS Linz (o.J.): o.S.; lt. E-Mail Information von Frau Mag.^a Elke Schildberger (Leiterin des Kompetenzerkennungszentrums KOMPAZ der VHS Linz) vom 02. Juli 2009

²⁷⁵ Vgl. AlfaZentrum für MigrantInnen o.J.: 2

²⁷⁶ Vgl. Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 7

2006 an der Kompetenzbilanzierung teilgenommen haben. Resümierend kann hier gesagt werden, dass die Kompetenzbilanzierung als sehr gut bewertet wurde²⁷⁷.

Zusammenfassend lässt sich aus dieser Befragung auch festhalten, dass der Großteil der Befragten vom Kompetenzprofil-Verfahren profitierte. Begründet wird dies durch die Vorbereitung auf die Arbeitsmarktrisiken, sowie Lösungsstrategien wie z.B. Ausrichten der Bewerbungsstrategien für diese Risiken²⁷⁸. So konnten zwei Drittel der Befragten, aufgrund der Kompetenzprofilerstellung ihre erworbenen Ressourcen und Karrierechancen am Arbeitsmarkt verbessern²⁷⁹.

In Zusammenhang damit ist kritisch anzumerken, dass wie in vielen Bereichen der Bildung nachgewiesen wurde, auch im Zuge der Kompetenzbilanzierung diejenigen, die ausschließlich über einen Pflichtschulabschluss verfügten, nicht so viel profitieren konnten, wie jene mit einem höheren Bildungsabschluss. Hier wird ersichtlich, „dass Lernprozesse in modernen Bildungsinstitutionen auch heute derart gestaltet sind, dass der Erwerb von höheren Bildungszertifikaten von der (Vor-)Bildung, der Lernmotivation und der habitualisierten Lerngewohnheiten abhängig ist.“²⁸⁰

Auf diese Problematik weist Heike Solga in zahlreiche vorliegenden Studien hin, die einen starken Zusammenhang zwischen den erreichten Bildungsniveau und dem Erfolg am Arbeitsmarkt aufzeigen. Heike Solga spricht in diesem Zusammenhang auch von „zertifikatsdifferenzierten Arbeitsmarktchancen“²⁸¹.

²⁷⁷ Vgl. Himpsl/Schildberger o.J.: 37

²⁷⁸ Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 18

²⁷⁹ Vgl. ebd.: 20

²⁸⁰ Ebd.: 20

²⁸¹ Solga 2005: 23ff zit.n. Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 25

5. ANERKENNUNG VON KOMPETENZEN: LÄNDERÜBERGREIFENDE MAßNAHMEN

Weltweit sind die Menschen mit Veränderungen konfrontiert. Die Anforderungen an alle werden aufgrund des immer schneller werdenden technologischen Wandels, sowie durch die internationalen Verflechtungen der Wirtschaft tagtäglich größer und härter. Aufgrund dieser Veränderungen gilt es für alle, das lebenslange Lernen als Chance bzw. als Voraussetzung anzusehen und zu akzeptieren. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel um erfolgreich zu sein, es wird zur Voraussetzung, um am sozialen und wirtschaftlichen Leben teilhaben zu können. Vor allem sollte lebenslanges Lernen als Chance gesehen werden, um die Zukunft mitgestalten zu können. Um die Möglichkeiten und die weiteren Aussichten des geeinten und vor allem harmonisierten Europas richtig und vor allem sinnreich nutzen zu können, ist es von großer Bedeutung, Wissen und Informationen grenzüberschreitend und vor allem nachhaltig zwischen den Ländern auszutauschen²⁸².

John Erpenbeck bringt dies auf dem Punkt, indem er schreibt: „Die politisch-programmatische Zielsetzung in der EU ist es, berufliche Kompetenzen europaweit ‚wie eine gemeinsame Währung zu behandeln‘ damit die Mobilität innerhalb der Bildungssysteme zu fördern, lebensbegleitendes Lernen zu ermöglichen und die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu verbessern.“²⁸³

John Erpenbeck geht es darum, dass sich die Bevölkerung der Europäischen Union frei innerhalb verschiedener Lernorte und Bildungseinrichtungen in der gesamten europäischen Union bewegen kann. Das Erlernte, das Wissen, das sich jemand angeeignet hat, egal ob formell, informell oder non-formal, sollte übertragbar und vor allem anerkannt werden²⁸⁴. „Jedes Individuum kann einzelne Lernergebnisse, einzelne Kompetenzen und Erfahrungen im Verlauf des eigenen (lebenslangen) Bildungsweges aufsummieren und auch anerkannt bekommen, unabhängig davon, wo und wie gelernt wurde.“²⁸⁵

²⁸² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Nationale Agentur Bildung für Europa, Nationales Europass Center (NEC in der NA beim BIBB) und Europäische Gemeinschaften (o.J.): o.S.

²⁸³ Erpenbeck 2006: 9

²⁸⁴ Vgl. ebd.: 9

²⁸⁵ Ebd.: 9






5.1. Der Europass

Der Europass wird als ein wichtiges Instrumentarium innerhalb Europas gesehen, welches jeder europäischen Bürgerin/jedem europäischen Bürger ermöglicht, ihre/seine Qualifikationen und Kompetenzen darzustellen. Damit wurde ein großer Meilenstein im Bezug auf die Transparenz sowie Vergleichbarkeit hinsichtlich der Bildung und Ausbildung in Europa geschaffen. Der Europass ist jedoch kein statisches Instrument, sondern kann im Sinne des lebenslangen Lernens jederzeit ergänzt werden²⁸⁶.

Auf der Homepage des NEC Österreich (Nationales Europass Zentrum) wird der Europass folgend beschrieben bzw. definiert, nämlich als die „professionelle Präsentation dessen was man kann, weiß und gelernt hat, ist eine Voraussetzung um am europäischen Arbeitsmarkt erfolgreich auftreten zu können. Mit dem Ziel, diese Kompetenzen sichtbar zu machen, wurde der Europass geschaffen.“²⁸⁷

Der Europass stellt so etwas wie eine Visitenkarte innerhalb Europas dar. Diese Visitenkarte ist für jeden gedacht, die/der in Europa präsentieren und darstellen will, was sie/er kann. Bedeutend ist, dass dieser Europass nicht nur einen Bereich der Bildung umfasst, sondern alle Bereiche von der Allgemeinbildung, Berufsbildung sowie der Erwachsenenbildung, bis hin zur Hochschulbildung²⁸⁸.

Der Europass ist ein Portfolio von insgesamt fünf Dokumenten:

-  Europass-Lebenslauf,
-  Europass-Sprachenpass,
-  Europass-Zeugniserläuterung,
-  Europass-Mobilitätsnachweis und
-  Europass-Diplomzusatz²⁸⁹

²⁸⁶ Vgl. Pätzold/Busian/Von der Burg 2007: 70

²⁸⁷ Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. b: o.S.

²⁸⁸ Vgl. ebd.: o.S.

²⁸⁹ Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2004: 8

Diese fünf Dokumente weisen eine europaweit einheitliche Gestaltung auf. Es geht unter anderem um die Dokumentation von im Inland oder im Ausland erworbenen Kompetenzen, Bildungsabschnitten und Lernerfahrungen. Dadurch soll die Mobilität erhöht werden. Der Europass unterstützt auch bei der Jobsuche im In- und europäischen Ausland. Dabei ist es wesentlich, dass es durch den Europass zum Abbau von Hindernissen bezüglich der Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen kommt²⁹⁰.

5.1.1. Ziele und Zielgruppen

Mit dem Europass werden folgende Ziele verfolgt:

- „Verbesserung der Dokumentation von erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen
- Berücksichtigung aller Arten von Lernerfahrungen
- Schaffung eines Transparenzrahmens in Form eines einheitlichen Europäischen Portfolios, bestehend aus fünf Dokumenten
- Abbau von Hindernissen in den Bereichen der Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen
- Erhöhung der Mobilität auf dem europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt“²⁹¹.

Alle BürgerInnen der 31 Mitgliedsstaaten haben Anspruch auf die Dokumente des Europasses²⁹². Genau genommen richtet er sich an diejenigen BürgerInnen die sich zu den Gruppen der SchülerInnen, Lehrlinge, Studierenden, Freiwilligen, AusbilderInnen, Arbeitssuchenden und Berufstätigen zählen²⁹³.

²⁹⁰ Vgl. ebd.: o.S.

²⁹¹ Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. d: o.S.

²⁹² Vgl. ebd.: o.S.

²⁹³ Vgl. ebd.: o.S.

5.1.2. Rahmenbedingungen

Die Einführung des Europasses, über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept, zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen, wurde am 15. Dezember 2004 vom Europäischen Parlament und dem Rat entschieden²⁹⁴. Der Europass kann in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, in den EFTA/EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie in der Türkei angewendet werden²⁹⁵.

Im Amtsblatt der Europäischen Union vom 15. Dezember 2004 wird darauf hingewiesen, dass die Kommission sowie die Mitgliedsstaaten gemeinsam dafür Sorge zu tragen haben, „dass der einzelne Bürger über das Internet die Möglichkeit hat, seinen Europass-Lebenslauf und alle anderen Europass-Dokumente, die nicht von einer offiziellen Stelle ausgestellt werden, zu vervollständigen. Alle [...] Europass-Dokumente werden in elektronischer Form ausgestellt; ein Dokumentenabruf durch die Dokumenteninhaber wird gewährleistet. [...] Bei der Konzipierung [...] sollte der Möglichkeit künftiger Entwicklungen, insbesondere in Bezug auf die Aufnahme weiterer Dokumente in den Europass-Rahmen und die Integration mit anderen Informationsdiensten für Arbeits- und Lernangebot, Rechnung getragen werden. [...] Zugriff auf Dokumente, [...] betreffend die Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der Privatsphäre nur dem Betreffenden selbst gewährt werden.“²⁹⁶

Im Amtsblatt der Europäischen Union vom 15. Dezember 2004, beziehend auf die Entscheidung über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass), wird darauf hingewiesen, dass alle neuen Europass Dokumente Mindestkriterien erfüllen müssen, dass heißt es muss die Relevanz, europäische Dimension, sprachliche Abdeckung und Durchführbarkeit gegeben sein²⁹⁷.

Bei der Relevanz gilt es darauf zu achten, dass die Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen verbessert wird. Das Kriterium der europäischen Dimension bezieht sich auf die potenzielle Verwendung der Dokumente in allen Mitgliedsstaaten. Wie

²⁹⁴ Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2004: 1

²⁹⁵ Vgl. Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. c: o.S.

²⁹⁶ Amtsblatt der Europäischen Union 2004: 19

²⁹⁷ Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2004: 10

die Bezeichnung der sprachlichen Abdeckung schon sagt, sollen die Dokumente in allen Amtssprachen der Mitgliedsstaaten bzw. der Europäischen Union verfügbar sein. Und bei dem Kriterium der Durchführbarkeit geht es um die wirksame Verbreitung, egal in welcher Form, (elektronisch oder in Papierform) durch die ausstellenden Stellen (NEC)²⁹⁸.

Die Durchführung und Verantwortung obliegt jedem Mitgliedsstaat selbst. Deshalb wurde auf nationaler Ebene von jedem Mitgliedsstaat ein Nationales Europass Center – NEC vorgesehen. In Österreich wurde aufgrund des Beschlusses des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur das Nationale Europass Center Österreich in der LEONARDO DA VINCI Nationalagentur eingerichtet. Das Hauptaugenmerk dieser NEC liegt vor allem auf der Koordination der Implementierung des Europasses in Österreich und den damit verbundenen Tätigkeiten und Diensten²⁹⁹.

Folgende Aufgaben bzw. Aktivitäten stehen im Zentrum des Nationalen Europass Zentrums Österreich (NEC Österreich): Die Beratung und Information, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung sowie Koordination und Verwaltung³⁰⁰.

Des Weiteren wurde ein sogenannter Europass Beirat eingerichtet. Dieser setzt sich aus VertreterInnen der Bundesministerien, aus den TrägerInnen der Sozialpartnerschaft, den Kammern, VertreterInnen der Bundesländer sowie weiteren, für die Implementierung und Nutzung des Europass relevanten Institutionen und Gremien, zusammen. Seine Aufgabe liegt darin, politische Entscheidungen aber natürlich auch Vorgaben von Leitlinien in der Umsetzung festzulegen bzw. innerhalb dieses Beirates zu beschließen³⁰¹.

²⁹⁸ Vgl. ebd.: 10

²⁹⁹ Vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2004: 8; Vgl. Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. b: o.S.

³⁰⁰ Vgl. Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. a: o.S.

³⁰¹ Vgl. ebd.: o.S.

5.1.3. Verfahren und Methoden

Der Europass stellt ein Portfolio von insgesamt fünf sogenannter Transparenzinstrumente bzw. Dokumente dar (Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugnislerläuterung und Diplomzusatz). In der folgenden Tabelle werden diese Dokumente näher erläutert.

Tabelle 11: Darstellung der Europass Dokumente

	BESCHREIBUNG	NUTZEN	ERSTELLUNG	MUSTER
Lebenslauf	Basiert auf einem gemeinsamen Muster für Lebensläufe in Europa. BürgerInnen haben so die Möglichkeit, systematisch, chronologisch aber natürlich flexibel die jeweiligen Qualifikationen und Kompetenzen darzustellen.	<p>Essentielle Hinweise eines Lebenslaufes werden dargelegt</p> <p>Durch einen umfassenden Überblick der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen Erleichterung für ArbeitgeberInnen in ganz Europa</p> <p>Berücksichtigung sowie Darstellung von informell erworbenen Fähigkeiten</p>	Der Europass-Lebenslauf wird online erstellt unter dem link: https://europass.cedefop.europa.eu/instruments/cv/step0.do . Man wird ‚step by step‘ durch die Erstellung des Lebenslaufes geführt und erhält am Ende das Dokument zum Downloaden. Ein bedeutender Hinweis ist, dass die Daten nicht an Dritte weitergegeben bzw. eingesehen werden können, da eine Speicherung auf dem Server der CEDEFOP nicht erfolgt bzw. vorgesehen ist. Es ist wichtig dieses Dokument am eigenen Server zu speichern, sodass man in späterer Folge dieses Dokument auch wieder über das Internet hochladen kann um etwaige Ergänzungen bzw. Änderungen vornehmen zu können.	<p>Anhang 3: Muster für ein Europass-Lebenslauf</p> <p>Anhang 4: Europäische Kompetenzstufen – Raster zur Selbstdarstellung</p>
Sprachenportfolio	Wurde vom Europarat entwickelt; in diesem können Personen ihre persönlichen sprachlichen Lern-erfahrungen sowie Kompetenzen eintragen. Das Europass Sprachenportfolio besteht aus einem Sprachenpass, einer detaillierten Sprachbiografie und einem Dossier, in welchem Arbeiten gesammelt werden, um die jeweiligen Sprachkenntnisse anschaulich darzustellen.	<p>Das Sprachenportfolio hat eine pädagogische und informierende Funktion.</p> <p>Vollständiger Überblick über die tatsächlichen Sprachkenntnisse.</p> <p>ArbeitgeberInnen können Sprachkenntnisse von BewerberInnen klar einschätzen.</p> <p>Darstellung von Fremdsprachenkenntnissen die in ganz Europa verstanden wird.</p>	Der Europass Sprachenpass wird online erstellt unter dem link: http://europass.cedefop.europa.eu/instruments/lp/step0.do . Die Vorgehensweise entspricht dabei jener des Lebenslaufes.	Anhang 5: Muster für einen Europass-Sprachenpass

<h2 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Mobilitätsnachweis</h2>	<p>Ist eine Vorlage, die Aufenthalte, die zum Zweck der Ausbildung gemacht wurden, ausweist.</p>	<p>Ausführliche Dokumentation von Auslandsaufenthalten</p> <p>ArbeitgeberInnen haben ein überschauliches Bild von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten der BewerberInnen</p> <p>Auch nicht formal erworbene Fähigkeiten werden ausgewiesen</p> <p>Absolvierte Kurse bzw. Lehrveranstaltungen werden durch ECTS ausgewiesen</p>	<p>Der Europass-Mobilitätsnachweis wird online erstellt unter der Webseite:: http://www.europass-info.at/article/articleview/46/1/4.</p> <p>Der Mobilitätsnachweis wird von der jeweiligen Person, die diesen auch beantragt, selbst ausgedruckt. Wichtig ist dabei, dass dieser von den beteiligten Institutionen unterschrieben und damit auch bestätigt wird.</p>	<p><u>Anhang 6:</u> Muster für einen Europass-Mobilitäts-pass</p>
<h2 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Zeugnis Erläuterung</h2>	<p>Diese Erläuterung dient als Ergänzung zum berufsbildenden Abschlusszeugnis. In diesem werden Fähigkeiten und Kompetenzen näher beschrieben, und sind dadurch verständlicher und transparenter. Ein wichtiger Hinweis ist, dass dieses Zeugnis das originale Abschlusszeugnis nicht ersetzt und deshalb keine formale Anerkennung darstellt.</p>	<p>Insbesondere ArbeitgeberInnen in einem anderen Land erleichtern, ein Bild von den Fähigkeiten und Kompetenzen, die im Zug einer beruflichen Ausbildung erworben wurden.</p> <p>Soll eine Hilfe sein, wenn Personen mit einem Berufsabschluss innerhalb Europas arbeiten möchten.</p>	<p>Dieses Zeugnis wird von den zuständigen nationalen Behörden, z.B. in den Schulen, ausgefertigt. Voraussetzung ist natürlich, dass die jeweilige Person auch das entsprechende Abschlusszeugnis erworben hat.</p> <p>Dieses Zeugnis sowie Informationen sind über die Webseite www.europass-mobilitaet.at erhältlich.</p>	<p><u>Anhang 7:</u> Muster für eine Europass-Zeugnis-erläuterung</p>

Diplomzusatz	<p>In Österreich dient dieser Zusatz vor allem als Anhang zum Hochschulabschluss und bietet eine übersichtliche, internationale, vergleichbare Darstellung des jeweiligen Studiums.</p>	<p>Erleichterung der Anerkennung und Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen</p>	<p>Dieser sogenannte Diplomzusatz wird gemeinsam mit dem Diplom ausgegeben.</p>	<p>Anhang 8: Muster für einen Europass-Diplomzusatz</p>
	<p>Auch hier gilt, wie bei der Zeugniserläuterung, dass der Zusatz nicht automatisch die Anerkennung eines Abschlusses gewährleistet.</p>	<p>Förderung der Mobilität</p> <p>Förderung des lebenslangen Lernens durch den besseren Zugang zur Bildung</p> <p>Hilfe für Personen mit Hochschulabschluss die sich am europäischen Arbeitsmarkt bewerben möchten</p>	<p>Informationen über diesen Diplomzusatz sind über die Webseite http://www.europass-info.at/article/articleview/17/1/6 erhältlich.</p>	

(Quelle: Vgl. Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. c: o.S.; Amtsblatt der Europäischen Union 2004: 10-18; Selbstdarstellung)

5.1.4. Kosten, Dauer und Verbreitung

Kosten

Jeder Bürger bzw. jede Bürgerin der 27 EU Mitgliedsstaaten sowie BürgerInnen Islands, Liechtensteins, Norwegens und der Türkei können kostenlos alle Dokumente selbst ausfüllen bzw. über das Internet herunterladen³⁰².

Dauer

Der Europass-Lebenslauf sowie der Europass-Sprachenpass sind sofort erhältlich, da sie von der Nutzerin/vom Nutzer selbst ausgefüllt werden. Der Mobilitätsnachweis wird in der Regel auch online erstellt, jedoch muss dieser Nachweis von den beteiligten Institutionen zusätzlich bestätigt werden. Die Zeugniserläuterung kann direkt aus dem Internet heruntergeladen werden und ist deshalb auch gleich verfügbar. Der Anhang zum Diplom wird von Akademien, Universitäten bzw. Fachhochschulen meist gemeinsam mit dem Abschlussdiplom ausgegeben³⁰³.

³⁰² Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. f: o.S.

³⁰³ Vgl. ebd.: o.S.

Verbreitung

Im Jahr 2008 wurde eine externe Europass Evaluierung durchgeführt. Unter anderem erhielt man das Ergebnis, dass insgesamt bis September 2007 2 Millionen Europass-Lebensläufe erstellt wurden. Insgesamt wurde das Europass-Portal, welches in 26 Sprachen verfügbar ist, über 8 Millionen Mal besucht. 6,5 Millionen Menschen haben Vorlagen oder Beispiele sowie Leitfäden heruntergeladen.

Obwohl der Sprachenpass von fast zwei Drittel der Befragten gelobt wurde, ist aufgrund des Spezialisierungsgrades, im Gegensatz zum Europass-Lebenslauf nur eine Anzahl von 70.000 erstellten Sprachpässen zu verzeichnen. Im Jahr 2006 haben 38.000 BürgerInnen einen Europass-Mobilitätsnachweis erhalten. Im Zusammenhang damit erscheint sehr interessant, dass 40 % der NutzerInnen angaben, dass die Dokumente eine große Hilfestellung bzw. von großem Nutzen waren, die einen Arbeitsstellenwechsel oder auch einen Wohnortwechsel hatten. Dennoch ist festzuhalten, dass durch die Evaluierung festgestellt werden konnte, dass nur ein geringer Anteil von weniger qualifizierten Personen die Europass-Instrumente nutzt³⁰⁴.

5.1.5. Kritik

Im vorhergehenden Kapitel wurde darauf hingewiesen, dass die NutzerInnen im Allgemeinen zu der Gruppe der Höherqualifizierten zählen. Hier muss gezielt darauf hingearbeitet werden, die Zielgruppe der Arbeitslosen und Geringerqualifizierten stärker anzusprechen. Dies könnte durch eine verstärkte Kooperation mit Arbeitsvermittlungs- und Orientierungsdiensten erreicht werden. Im Zug der Evaluierung im Jahr 2008 wurde festgestellt, dass es von großer Bedeutung ist, ein Selbstbewertungstool zu entwickeln, das den BürgerInnen erlaubt, ihre Lernergebnisse besser zu erkennen. Dieses Tool soll darauf abzielen, Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen detailliert zu beschreiben. Im Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die erste Evaluierung der Europass-Initiative wird auch darauf hingewiesen, dass dieses Selbstbewertungstool besonders auf Fähigkeiten ausgerichtet werden sollte, die nicht durch non-formales oder informelles Lernen erworben wurden³⁰⁵.

³⁰⁴ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2008: 3-11

³⁰⁵ Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2008: 10f

Zusammenfassend ist aus dem Evaluationsbericht zu entnehmen, „dass die Europass-Initiative ihre Ziele als Mobilitätsinstrument für die Bürger erreicht, den Bedürfnissen der Nutzer entspricht und sie dabei unterstützt, ihre Kompetenzen und Qualifikationen sowohl im Bildungsbereich als auch am Arbeitsmarkt leichter verständlich und besser zu präsentieren.“³⁰⁶

³⁰⁶ Ebd.: 4

6. AUSBLICK UND RESÜMEE

Derzeit vollzieht sich ein permanenter Wandel, der alle Individuen betrifft. Laufende Erneuerungen vor allem in der Technik fordern die Anpassungsfähigkeit eines jeden Einzelnen immer wieder aufs Neue. Diese Entwicklungen führen auch zu Veränderungen in der Volkswirtschaft. Dieses sogenannte moderne bzw. fortschrittliche Leben ist nicht nur chancenreich, sondern auch risikoreich. Dies bringt Unsicherheiten mit sich. Zum Einen können die Individuen zwar zwischen verschiedenen Lebensmodellen wählen, zum Anderen ist jedoch jeder für die Gestaltung seines Lebens selbst verantwortlich. Der Abstand zwischen denjenigen, die sehr gute Qualifikationen nachweisen können und am Arbeitsmarkt aufgrund dieser immer wieder bevorzugt werden, und denjenigen, die aufgrund weniger guter Qualifikationen nicht zum Zug kommen, wird kontinuierlich größer³⁰⁷.

Aufgrund dieser Wandlungsprozesse in der gesamten Gesellschaft, kommt es unweigerlich zu Veränderungen in Politik, Wirtschaft, Kultur und Bildung. In diesem Prozess werden jedem Einzelnen „vielfältige Kompetenzen, spezielle Fertigkeiten, aber auch konkrete Fähigkeiten abverlangt – sowohl in der konkreten Bildungsarbeit als auch in der Bewältigung des Lebensalltags“³⁰⁸. All diese Veränderungen führen auch zu einem Wandel in den Lernkulturen³⁰⁹.

Rolf Arnold und Ingeborg Schübler beschreiben Lernkultur als „die Gesamtheit aller Lern- und Entwicklungspotenziale, die über das Zusammenwirken der am Bildungsprozess beteiligten Mitglieder in Interaktions- und Kommunikationsprozessen auf unterrichtlicher, kollegialer und organisatorischer Ebene arrangiert werden. Dies betrifft die Bedingungen des Lernens, die Formen des Lernens, die [...] informellen Prozesse und deren Bedeutung für das Erreichen von Lernergebnissen ebenso wie die Entwicklung von Lernhaltungen und Persönlichkeitsstrukturen.“³¹⁰

Durch die Förderung und Diskussion über das lebenslange bzw. lebensbegleitende Lernen wurde der Blick dafür geöffnet, dass das Lernen und das Erwerben von

³⁰⁷ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 8

³⁰⁸ Mikula 2007: 58

³⁰⁹ Vgl. ebd.: 58ff

³¹⁰ Ebd.: 60

Kompetenzen nicht nur ausschließlich in Institutionen stattfindet. Ausschlaggebend sind nicht mehr die Orte und Formen des Lernens, sondern die Lernergebnisse und die Fähigkeiten des Handelns. Mittlerweile steht die Lernergebnisorientierung im Mittelpunkt³¹¹.

Damit die folgenden Ziele des lebenslangen Lernens:

- „Gewährleistung eines umfassenden und ständigen Zugangs zum Lernen, damit **Qualifikationen erworben und aktualisiert** werden können, die für eine nachhaltige Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlich sind,
- deutliche **Erhöhung der Investitionen in Humanressourcen**, um Europas wichtigsten Kapital – das Humankapital – optimal zu nutzen,
- Entwicklung effektiver **Lehr- und Lernmethoden** und –kontexte für lebenslanges und lebensumspannendes Lernen,
- deutliche Verbesserung der Methoden zur **Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg**, vor allem von nicht-formalen und informellen Lernen,
- Gewährleistung eines besseren Zugangs zu hochwertigen **Informations- und Beratungsangeboten** über Lernmöglichkeiten in Europa und während des gesamten Lebens für alle“³¹²

in Österreich bis 2010 erreicht werden können, wurden insgesamt fünf Leitlinien formuliert. Diese Leitlinien sind: Lebensphasenorientierung, Lernende in den Mittelpunkt stellen, Life Long Guidance, Kompetenzorientierung und die Förderung der Teilnahme am lebenslangen Lernen (siehe Tabelle 12).

³¹¹ Vgl. Frank 2004: 32

³¹² Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 4

Tabelle 12: Fünf Leitlinien des lebenslangen Lernens

Lebensphasenorientierung
Aufnahme von Bildungsprozessen jederzeit ermöglichen
Modularisierung des Bildungsangebots
Zeit für Bildungsprozesse geben
Lernende in den Mittelpunkt stellen
Verschränkung der Lernorte und Entwicklung neuer Lernarchitekturen
Entwicklung neuer Lehr- und Lernmethoden
Breitere Förderung und Nutzung von eLearning und Fernunterricht
Ein neues Selbstverständnis und neue Aufgaben für Lehrende entwickeln
Life Long Guidance
Ausbau bestehender unabhängiger, anbieterübergreifender Anlaufstellen für Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung
Professionalisierung der Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung
Zugang zu Beratung verbreitern
Kompetenzorientierung
Entwicklung von Kompetenzportfoliointstrumenten zur Anerkennung von insbesondere informell erworbenen Wissen und Fähigkeiten
Duale Bildungsangebote auf unterschiedlichen Niveaus schaffen
Förderung der Teilnahme an LLL
Stärkung der Bildungsmotivation und der Freude am Lernen
Flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten zu allgemeiner und beruflich verwertbarer Basisbildung
Aus- bzw. Aufbau regionaler Lernnetze und Bildungsverbände
Qualifizierung von Arbeitslosen durch Integration in und Kooperation mit öffentlichen und privaten Bildungsangeboten

(Quelle: Donau Universität Krems 2007: 7)

Wie man der Tabelle 12 entnehmen kann, gehört unter anderem der Bereich der Kompetenzorientierung zu einer der fünf strategischen Leitlinien des lebenslangen Lernens. Begründet wird dies dadurch, dass das Aneignen von Wissen auf Vorrat weniger denn je funktioniert. Die besondere Herausforderung liegt darin, die Qualifikationen in Kompetenzen zu übersetzen, ein Prozess, dem in der Konzeption des nationalen und europäischen Qualifikationsrahmens besondere Bedeutung erwächst. Vor diesem Hintergrund wird es wesentlich sein, nicht-formales und informelles Lernen, Erfahrungslernen und soziale Kompetenzen transparent zu machen und zu integrieren.³¹³

³¹³ Donau Universität Krems 2007: 16

Vor dem Hintergrund der Erkennung und Anerkennung informeller Lernprozesse, wurde auf europäischer Ebene die Entwicklung eines *Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)* beschlossen, das *Europäische Kreditpunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)* sowie der *Europass eingeführt*. Bedeutend ist bei all diesen Entwicklungen, dass die Lernergebnisse (Outcomes) und nicht die Lerninhalte bzw. Curricula im Fokus stehen, was schlussendlich dazu führen soll, dass es zu einer Aufwertung nicht formaler Lernprozesse kommt. Bis 2009 ist auch vorgesehen, dass alle EU-Staaten einen *Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)* entwickeln. Dadurch wird ersichtlich, dass der EQR nicht nationale Bildungssysteme ersetzen, sondern als Orientierungsrahmen fungieren soll³¹⁴.

Die Darstellung der im Kapitel 3, 4 und 5 aufgezeigten Ansätze zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen macht deutlich, dass diese Thematik in vielen Ländern als wichtig eingeschätzt wird. In einigen Ländern wie z.B. in Frankreich reichen diese Bemühungen weiter zurück als in Österreich. Dies zeigt sich auch in den folgenden angeführten Verfahren und Projekten, die nochmals einen Überblick über die in der Arbeit beschriebenen Projekte und Verfahren bietet:

³¹⁴ Vgl. Edelmann 2009: 319f

Tabelle 13: Gegenüber- stellung Verfahren informell erworbener Kompetenzen	Anerkennung von Kompetenzen in europäischen Ländern		Anerkennung von Kompetenzen in Österreich		Länderüber- greifende Maßnahmen zur Anerkennung von Kompetenzen
	Frankreich: Bilan de Compétences	Deutschland: ProfilPASS	Projekt: 'Du kannst was!'	Kompetenzbilanzie- rung (KOMPAZ)	Europass
Einführungsdatum	31.12.1991	Mai 2006	Projektlaufzeit ein Jahr von 2008 – 2009	2004	15.12.2004
Kompetenzbegriff	„Kompetenz ist die Einheit von theoretischem Wissen, Können, Anwendungswissen, Verhalten und Motivation, so, wie sie durch eine gegebene Situation der Zielerreichung strukturiert wird.“ ³¹⁵	„ Kompetenz ist eine Fähigkeit, die Sie auch in anderen Situationen und Zusammenhängen auf andere Aufgaben anwenden und gegebenenfalls anderen Menschen erklären bzw. vormachen können. Dabei wichtig ist, dass Sie aktuell, d.h. heute noch über die Kompetenz verfügen.“ ³¹⁶	„Disposition des Menschen auf der Basis von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen selbstorganisiert in unerwarteten und komplexen Situationen zu handeln, wird [...] auf spezielle Lebenssituationen, auf definierte Berufsbildung – also spezielle berufliche Anforderung – umgesetzt.“ ³¹⁷	„Kombinationen von Fähigkeiten (fachliche, methodische, sozial-kommunikative und personale), die eingesetzt werden, um in spezifischen Situationen bestimmte Aufgaben erfüllen zu können; Handlungsorientierung“ ³¹⁸	„Die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen.“ ³¹⁹

³¹⁵ Thömmes 2007: 709

³¹⁶ W. Bertelsmann Verlag o.J. a: o.S.

³¹⁷ Bauer o.J.: 4

³¹⁸ Volkshochschule Linz 2007: 1

³¹⁹ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2008a: 4

Zugangsvoraussetzungen	Französische StaatsbürgerInnen, ab dem 16. Lebensjahr	Keine, da es eine individuelle Dokumentation ist.	Mindestalter von 22 Jahren (Sicherstellung, dass die Lehre nicht umgangen wird)	Keine Zugangsvoraussetzungen	Alle BürgerInnen der 31 Mitgliedsstaaten haben Anspruch auf die Dokumente des Europasses.
Gesetzliche Regelung	Ja, ist Teil des formalen Bildungssystems seit 31.12.1999		Konnte in das bestehende Berufsbildungsrecht eingebettet werden.		Bescheid des Europäischen Parlaments und Rats vom 01. Januar 2005
Ziel/Funktion	<p>Ermittlung und Bewertung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen</p> <p>Analyse des angestrebten Berufes, sowie die der möglichen Alternativen</p> <p>Kompetenzen die bis dato unentdeckt waren, werden sichtbar. Sie können großen Einfluss auf die Fortbildung haben, die nicht zwingend in Zusammenhang mit der aktuellen Arbeit stehen muss.</p>	<p>Ermittlung und Dokumentation der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen</p> <p>Schaffung eines Bewusstseins über eigene Stärken und Schwächen</p> <p>Hilfestellung bei der Planung der beruflichen Weiterentwicklung, der Vorbereitung des (Wieder-)Eintritts ins Erwerbsleben, berufliche (Neu-)Orientierung, aber auch der zukünftigen Planung von Lernvorhaben.</p>	<p>Erfassung, Anerkennung und Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen</p> <p>Verbesserung der Motivation und Zugangsbedingungen zur Weiterbildung für niedrigqualifizierte Personen</p>	<p>Orientierungshilfe für Beruf, Bildung und persönliche Weiterentwicklung</p> <p>Schaffung leistungsfähiger Grundlagen für die Laufbahn- und Lebensentwicklung</p> <p>Förderung der beruflichen Flexibilität und Mobilität</p> <p>Sichtbarmachen und Nutzung informell erworbener Kompetenzen</p> <p>Erkennen von Defiziten und Hemmnissen</p> <p>Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt</p>	<p>Verbesserung der Dokumentation erworbener Qualifikationen und Kompetenzen</p> <p>Schaffung eines Transparenzrahmens in Europa</p> <p>Abbau von Hindernissen der Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen</p> <p>Erhöhung der Mobilität in Europa am Bildungs- und Arbeitsmarkt</p>

Zielgruppe	ArbeitgeberIn ArbeitnehmerIn Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende	Personen, die sich in einer biografischen Umbruchssituation befinden. Am häufigsten wird dieses Angebot von Beschäftigten, Älteren, ExistenzgründerInnen, Berufsrückkehrerinnen, MigrantInnen und Arbeitslosen in Anspruch genommen.	Nicht formal qualifizierte Personen (in Oberösterreich) Frauen und Männer mit Migrationshintergrund (in Oberösterreich)	Personen, die sich in Situationen der beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung befinden WiedereinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt Generation 45+ Jugendliche Personen mit breiten Bildungs- und Erfahrungshintergrund Personen die am aktiven Kompetenzmanagement interessiert sind Institutionen, die Menschen in der Phase der Orientierung und Weiterentwicklung begleiten	SchülerInnen Lehrlinge Studierende Freiwillige AuszubildnerInnen Arbeitssuchende Berufstätige
Anbieter	In den CIBC, wo die gesamte Koordination stattfindet, können auch BdC durchgeführt werden. In den Centre de Bilan (Bildungseinrichtungen)	Dialogzentren die bundesweit zu finden sind und mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (Bonn) kooperieren.	Dieses Pilotprojekt ist eine Gemeinschaftsinitiative der Wirtschaftskammer Oberösterreich, dem Land Oberösterreich und der Arbeiterkammer Oberösterreich	VHS Linz KOMPAZ, Burgenländische Volkshochschulen, VHS Steiermark, ALU Stiftung Ried, LFI OÖ <i>Speziell für MigrantInnen</i> (Migrare – Zentrum MigrantInnen in OÖ, Volkshilfe OÖ, ISOP Graz, Verein Zebra Graz und Verein Horizont in Wiener Neustadt)	Europass-Dokumente sind über das Internet erhältlich. Durchführung und Verantwortung obliegt jedem Mitgliedsstaat selbst.

Anzahl der Anbieter	Im Jahr 2000 gab es neben dem CIBC noch 921 aktive Bildungseinrichtungen.	Derzeit 54 Dialogzentren		Fünf Anbieter sowie weiters fünf Anbieter speziell für MigrantInnen	In jedem der 31 Mitgliedsstaaten ist ein Nationales Europass Center (NEC) vorgesehen. Diesen Centern obliegen die Koordination der Implementierung des Europasses und den damit verbundenen Tätigkeiten und Diensten.
Verfahren	<u>Drei Phasen:</u> 1. Kennen lernen/ Zieldiskussion 2. Untersuchungsphase 3. Abschlussphase	<u>Vier Schritte:</u> 1. Erfassung ‚Mein Leben – ein Überblick‘ 2. Ermittlung ‚Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation‘ 3. Bewertung ‚Meine Kompetenzen – eine Bilanz‘ 4. Bilanzierung und Zielfindung ‚Meine Ziele und die nächsten Schritte‘	1. Information/Akquisition 2. Einstiegsberatung 3. Persönliches Portfolio 4. Erste Performanzfeststellung 5. Weiterbildungsberatung 6. Ergänzende Weiterbildung 7. Abschlussbezogene Beratung 8. Zweite Performanzfeststellung 9. Validierung/ Berufsabschluss/Lehrabschluss	<u>Vier Workshops:</u> 1. Inventur 2. Potentialerhebung und Kompetenzbilanz 3. Persönliches Profil 4. Präsentation und Reflexion <i>optional</i> Assessmentcenter, wo kommunikative und soziale Kompetenzen in Form von Einzel -und Gruppenaufgaben festgestellt werden.	Portfolio von insgesamt fünf Dokumenten (Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diplomzusatz)
Methoden	Teilnehmerorientierter Einsatz der Methoden: <ul style="list-style-type: none"> - Lebenslaufanalyse durch Curriculum Vitae, Zeugnisse, Diplome, Referenzschreiben, Beurteilungen - explorative oder biografische Interviews - Fragebogen - psychometrische Tests - Simulationen - Arbeitsproben - Planspiele - Rollenspiele 	Individuelle Dokumentation; kein objektives Verfahren, sondern durch begleitende Beratung unterstützte Selbstexploration; Beratung muss nicht in Anspruch genommen werden (individuelle Entscheidung)	Beratungen Portfolios Performanzfeststellung Selbstreflexion Weiterbildungsmaßnahmen Validierung	Portfolio Heimarbeit Erfahrungsaustausch in der Gruppe Reflexion Präsentation Assessmentcenter	Portfolio von fünf Dokumenten diese europaweite einheitliche Gestaltung aufweisen und sind per Internet herunterzuladen. Kein statisches Instrument, sondern kann jederzeit ergänzt werden.

Dauer	Durchschnittlich 20 bis 24 Stunden auf mehre Tage bzw. Wochen verteilt (4 bis 6 Wochen)	Nicht zeitlich begrenzt, bei Beanspruchung von Beratung ist die Variationsmöglichkeit sehr groß und kann bis zu mehreren Monaten dauern	Für das Nachholen von Abschlüssen werden 1 bis 2 Jahre veranschlagt.	<u>Modul 1:</u> 4 Workshops zu je 5 Einheiten plus Heimarbeit die mit ca. 20 Stunden bemessen wird <u>Modul 2:</u> eintägiges Gruppenassessment	Individuell, da der Europass-Lebenslauf, Europass-Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugnislerläuterung direkt heruntergeladen und selbst ausgefüllt werden. Der Anhang zum Diplom wird von den zuständigen Institutionen (Universitäten, Schulen, usw.) mit dem Abschlussdiplom ausgegeben.
Verbreitung	Im Jahr 2000 wurden 78.788 bilans durchgeführt ($\frac{2}{3}$ bis $\frac{3}{4}$ der TeilnehmerInnen waren Arbeitslose, der %-Satz an Personen mit abgeschlossener Schulpflicht ist am geringsten.	Ende 2007 wurden ungefähr 12.000 ProfilPÄSSE ausgegeben.	Im Zug des Pilotprojektes wurden 100 Personen getestet.	Bis dato haben ungefähr 700 Personen ein Kompetenzprofil erstellt.	Bis September 2007 wurden 2 Millionen Europass-Lebensläufe erstellt, 6,5 Millionen Menschen haben Vorlagen, Beispiele und Leitfäden heruntergeladen. 70.000 Sprachpässe sowie 38.000 Europass-Mobilitätsnachweise wurden verzeichnet.
Preis	Ausgehend vom Betrieb/ Unternehmen oder vom Beschäftigten/von der Beschäftigten selber, durch den vom Weiterbildungsfond finanziert. Arbeitslose die nicht von der Arbeitsverwaltung aufgefordert werden, müssen die Kosten selber tragen. Werden Arbeitslose von der Arbeitsverwaltung aufgefordert, werden die Kosten von der Arbeitsverwaltung übernommen. Durchschnittlich (im Jahr 2000) pro bilan € 669,00 (CIBC € 524,00 und in Centres de Bilan € 886,00)	Aufgrund individueller Nutzung: ProfilPASS-Ordner € 27,90 Bei Beanspruchung von Beratung, Einzelstunden ungefähr € 30,00, Kursgebühren bei durchschnittlich € 250,00	Hängt von den Weiterbildungsmaßnahmen ab. Gibt derzeit noch keine genauen Angaben, da dass Pilotprojekt noch nicht ganz abgeschlossen ist.	Erstberatung ist gratis, Workshopreihe € 195,00 (diese Kosten sind förderbar). Optional ein CH-Q Zertifikat und/oder Begutachtung des Portfolios durch die TrainerInnen je € 35,00.	Kostenlos können alle Dokumente über das Internet heruntergeladen und dann ausgefüllt werden.
Zertifizierung	Ja, unter bestimmten formalen Bedingungen.	Sichtbarmachung	Nachholung von Lehrabschlussprüfungen	Ja, Zertifikatsmappe	Sichtbarmachung

(Quelle: Selbstdarstellung)

Obwohl alle Verfahren unter anderem die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zum Ziel haben, unterscheiden sie sich deutlich voneinander. Alleine die Definition des Begriffes Kompetenz zeigt die unterschiedlichen Sichtweisen, auf denen die Verfahren basieren. Besonders wenn es um Transparenz und Mobilität in Europa geht, ist es notwendig, einen einheitlichen Kompetenzbegriff zu verwenden. Schon Bertolt Brecht hielt fest: „Begriffe sind wie Griffe, die die Dinge bewegen.“³²⁰ Alle vorgestellten Methoden bzw. Verfahren der Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen bieten eine gute Basis, „die vielfältigen Entwicklungen im Feld der Erfassung und Anerkennung der in informellen Lernkontexten erworbenen Kompetenzen zu bündeln und die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auf die Gestaltung eines von allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen getragenen Referenzsystem [...] zu verstärken.“³²¹

Resümierend ist zu sagen, dass verschiedene Verfahren und Methoden der Kompetenzbilanzierung einen entscheidenden und bedeutenden Stellenwert im Bezug auf das lebenslange Lernen haben. Ruedi Winkler bringt diesen Fakt in seinem Artikel ‚Aspekte der Qualität – wo steht Europa, und wer sind die Akteure?‘ wie folgt auf den Punkt: „Lernen ist kein ausschließlich intellektuell gesteuerter Prozeß. Lernen braucht ein Umfeld, Lernen braucht Ermutigung und vor allem immer wieder einen sichtbaren Erfolg. Mit der Kompetenzbilanz werden das Lernen bzw. dessen Erfolge sichtbar, und damit leistet sie einen entscheidenden Beitrag zu einer Gesellschaft mit Menschen, die gerne lernen.“³²²

Abschließend lässt sich festhalten, dass wenn es um Wege der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen geht, immer die Frage gestellt werden sollte: „Welche Methoden sind geeignet, die dem Einzelnen oftmals verborgenen individuellen Kompetenzen sichtbar zu machen, und wie lässt sich der Kompetenzerwerb möglichst unkompliziert, kostengünstig und zugleich valide erfassen?“³²³

Ein wesentliches Problem ist, dass zwar eine große Auswahl alternativer Anerkennungsverfahren bzw. –formen existiert, diese Verfahren jedoch in der

³²⁰ Bertolt Brecht zit.n. Gruber 2001: 28

³²¹ Frank 2004: 35

³²² Winkler 2006: 15

³²³ Ebd.: 33

beruflichen Praxis nur als Ergänzung der traditionellen Zertifizierungsformen gesehen und noch nicht als gleichrangiger Qualifikationsnachweis anerkannt werden³²⁴. Hier gilt es in nächster Zeit anzusetzen und politisch aktiv zu werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass öffentlichkeitswirksame Aufklärungsarbeit geleistet wird, damit auch in der Bevölkerung eine Bewusstseinsveränderung erreicht wird. Zum Einen, dass der Tätigkeitsbereich eines Berufes nicht als ein einziges Modul zu sehen ist, sondern sich diese eine Tätigkeit/Beruf wiederum in viele einzelne Tätigkeiten/Module/Kompetenzen gliedert und zum Anderen es eben diese einzelnen Tätigkeiten zu qualifizieren gilt. Um Wege der Umsetzung zu beschreiten, ist es von außerordentlicher Wichtigkeit, ausreichend Beratungs- bzw. Anlaufstellen zu schaffen, die es sich zur Aufgabe machen, die Zielgruppe der zu qualifizierenden Arbeitskräfte zuerst umfassend zu beraten und in weiterer Folge auf dem Weg zur Zertifizierung ihrer Kompetenzen zu begleiten. In diese Zielgruppe fallen vor allem diejenigen, die statistisch gesehen ein niedriges Aus- bzw. Weiterbildungsniveau vorzuweisen haben. Damit sich diese Zertifizierung für die Absolventin oder den Absolvent schlussendlich auch nachhaltig auswirkt bzw. von der/den ArbeitgeberInnen als Nachweis für erlangte Kompetenzen akzeptiert und anerkannt wird, ist es unabdinglich, dass diese Zertifizierungsstellen akkreditiert werden, damit die durch diese Institutionen geprüften und anschließend urkundlich nachgewiesenen Kompetenzen einen nahezu gleichwertigen Nachweis wie eine staatliche Urkunde darstellen. Eine solche Zertifizierung macht unter diesem Deckmantel jedoch nur dann einen Sinn, wenn die theoretischen sowie praktischen Voraussetzungen zur Erlangung einer solchen urkundlichen Bestätigung genau determiniert und zwingend vorgeschrieben werden. Selbiges gilt natürlich ebenso für die Festlegung einer einheitlichen Prüfungsordnung, um einen Mindeststandard an „Können“ der zertifizierten Personen gewährleisten zu können.

Christiane Schiersmann schreibt: „Für die Politik besteht eine Herausforderung darin, geeignete Angebote zur Zertifizierung informeller Lernkontexte zu finden und diese dokumentierbar zu machen [...]. Geeignet meint dabei u.a., dass die Instrumente nicht zu kompliziert und aufwendig sein dürfen und sich nicht nur auf eine

³²⁴ Vgl. Auer/Beyrl/Öhlmann 2007: 17

Dokumentation der bereits erworbenen Kompetenzen beschränken dürfen, sondern auch Potenziale erfassen sollte.“³²⁵

Die Wurzeln der Bildung sind bitter,
die Früchte süß.

(Aristoteles zit.n. Kudla 2007: 47)

³²⁵ Schiersmann 2006: 94

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN

Tabellen

<i>Tabelle 1:</i>	Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung im 1. Quartal 2009.....	8
<i>Tabelle 2:</i>	Bildungsstand der Bevölkerung der 15-Jährigen und älteren im Jahr 2008.....	8
<i>Tabelle 3:</i>	Teilnahme an Kursen und Schulungen nach Bildungsniveau 2007.....	10
<i>Tabelle 4:</i>	Qualifikationsarten.....	17
<i>Tabelle 5:</i>	Unterschiede bzw. Merkmale formales/ non-formales/ informelles Lernen.....	27
<i>Tabelle 6:</i>	Gegenüberstellung ECTS und ECVET.....	56-57
<i>Tabelle 7:</i>	TeilnehmerInnen am BdC nach Altersgruppen im Jahr 1997 und 2000.....	76
<i>Tabelle 8:</i>	Teilnehmende am BdC nach Bildungsniveau (1998, 1999 und 2000) in Prozent.....	77
<i>Tabelle 9:</i>	Prozesse zur Kompetenzbilanzierung mit dem ProfilPASS.....	82
<i>Tabelle 10:</i>	Schema der Bewertung (ProfilPASS).....	83
<i>Tabelle 11:</i>	Darstellung der Europass Dokumente	108-110
<i>Tabelle 12:</i>	Fünf Leitlinien des lebenslangen Lernens.....	115
<i>Tabelle 13:</i>	Gegenüberstellung Verfahren informell erworbener Kompetenzen.....	117-121

Abbildungen

Abbildung 1: Auszug einer Stellenanzeige.....	7
Abbildung 2: Stellenanzeige.....	7
Abbildung 3: Lebensstandard und Bildungsniveau 2006.....	9
Abbildung 4: Armutsgefährdung und Bildungsniveau 2006.....	9
Abbildung 5: Begriffserklärung Kompetenz.....	21
Abbildung 6: Kompetenzklassen nach Erpenbeck und Rosenstiel.....	22
Abbildung 7: Das Kontinuum informellen Lernens.....	31
Abbildung 8: Adressatengruppe von Zertifikaten.....	37
Abbildung 9: Systeme der akkreditierten Zertifizierung.....	42
Abbildung 10: Säulen des ECVET.....	59
Abbildung 11: Der Kern von ECVET: Die Lerneinheiten.....	60
Abbildung 12: Die Leistungspunkte.....	61
Abbildung 13: Der ECVET Transferprozess.....	62
Abbildung 14: Das ECVET in der Praxis.....	62
Abbildung 15: Wirkung des ECVET-Systems auf die verschiedenen Zielgruppen.....	64
Abbildung 16: Von der Bewertung bis zur Zertifizierung.....	65
Abbildung 17: Kompetenz-Nachweis.....	85
Abbildung 18: ProfilPASS-Ordner.....	86
Abbildung 19: ProfilPASS-Plus.....	86
Abbildung 20: Weg zum Berufsabschluss.....	93
Abbildung 21: Ablauf Kompetenzprofil und Assessmentcenter.....	99

LITERATUR

Aff, Josef/ Arnold, Markus/ Chisholm, Lynne/ Fortmüller, Richard/ Grätz, Wilfrid/ Zeitlinger, Edith/ Lettmayr, Christian F. (2008): Bericht der Expertengruppe. Konsolidierung der Stellungnahmen zum Konsultationspapier zum österreichischen Nationalen QualifikationsRahmen(NQR). Online im Internet:

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17561/nqr_erg_ksep.pdf [Zugriff am 05. Mai 2009].

AlfaZentrum für MigrantInnen (o.J.): Anhang zum Lehrgang „Alphabetisierung und Deutsch als Zweitsprache mit MigrantInnen“. Online im Internet: http://www.alfazentrum.at/dox/Anhang%20Strobl%20LG%2009_10.pdf [Zugriff am 25. Juni 2009].

Amt der Oö Landesregierung (o.J.): Weiterbildungstagung - Du kannst was! Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Online im Internet: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-F400A053/ooe/hs.xsl/32866_DEU_HTML.htm [Zugriff am 01. Juli 2009].

Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich (2009): FAQ Validierungsverfahren. Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis Fachangestellte/r Gesundheit (EFZ FaGe). Online im Internet:

<http://www.lotse.zh.ch/documents/ajb/ba/Kompetenzenbilanz/FAQn.pdf> [Zugriff am 20. April 2009].

Amtsblatt der Europäischen Union (2004): Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass). Online im Internet: <http://www.europass-info.at/filemanager/download/1/EP-Entscheidung> [Zugriff am 20. Juni 2009].

Amtsblatt der Europäischen Union (2008): Empfehlungen Europäische Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2008/C 111/01). Online im Internet:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF> [Zugriff am 03. März 2009].

Arnold, Rolf (2001): Kompetenz. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. 176.

Arnold, Rolf/ Pätzold, Henning (2003): Lernen ohne Lehren. In: Wittwer, Wolfgang/ Kirchhof Steffen (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. München: Luchterhand. 107-141.

Auer, Monika/ Beyrl, Xaver/ Öhlmann, Gabriele (2007): Haben die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen für die langfristigen Lebenschancen der Menschen Bedeutung? Online im Internet: <http://www.kompetenzprofil.at/pdfs/studie.pdf> [Zugriff am 05. Mai 2009].

Baethge, Martin (1989): Qualifikation – Qualifikationsstruktur. In: Wulf, Christoph (Hrsg.): Wörterbuch der Erziehung. 7. Auflage. München: Piper, 478-484.

Bauer, Fritz (o.J.): DU kannst was!. Perspektiven des oberösterreichischen Pilotprojets zur Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen für den Beruf. Online im Internet: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16313/nqr_konto8_bauer.pdf [Zugriff am 05. April 2009].

Beck, Simon (2001): Schlüsselqualifikationen im Spannungsfeld von Bildung und Qualifikation – Leerformel oder Integrationskonzept? Analyse einer berufspädagogischen Debatte. Stuttgart: ibw Hohenheim.

Bieback, Karin (2008): Zertifizierung und Akkreditierung. Das Zusammenwirken staatlicher und nichtstaatlicher Akteure in gestuften Prüfsystemen. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Bundesinstitut für Berufsbildung, Nationale Agentur Bildung für Europa, Nationales Europass Center (NEC in der NA beim BIBB) und Europäische Gemeinschaften (o.J.): Was ist der europass? Online im Internet: <http://www.europass-info.de/de/was-ist-der-europass.asp> [Zugriff am 20. Juni 2009].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Leben und Lernen für eine Lebenswerte Zukunft – die Kraft der Erwachsenenbildung. Confintea VI-Bericht Deutschland. The Development and State of the Art of Adult Learning and Education (ALE). Online im Internet: http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Germany_Final__German_English_29102008.pdf [Zugriff am 20. Juni 2009].

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2008a): Anhänge zum Konsultationspapier – Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. Online im Internet:

http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/NQR_Konsultationspapier_Anhaenge.pdf [Zugriff am 29. Januar 2009].

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2008b): Konsultationspapier – Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. Online im Internet: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf [Zugriff am 29. Januar 2009].

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/ Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Konsultationspapier – Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. Online im Internet:

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf [Zugriff am 29. Jänner 2009].

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009a): Akkreditierung und Konformität. Online im Internet:

<http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Unternehmen/Akkreditierung/default.htm> [Zugriff am 23. April 2009].

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009b): Bundesgesetz: Akkreditierungsgesetz – AkkG. Online im Internet:

<http://www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/695E086F-1829-4E73-AA82-610B5D44D8CA/0/AkkreditierungsgesetzDeutsch.pdf> [Zugriff am 23. April 2009].

CEDEFOP (o.J.) a: Europass-Lebenslauf. Online im Internet:

http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1346/type.FileContent.file/CVExamples_de_DE.pdf [Zugriff am 20. Juni 2009].

CEDEFOP (o.J.) b: Europass-Mobilitätsnachweis. Online im Internet:

http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1386/type.FileContent.file/MobExamples_de_DE.pdf [Zugriff am 20. Juni 2009].

Centre INFFO (2008): Berufsbildung in Frankreich. Online im Internet:

<http://www.cedefop.europa.eu/default.asp> [Zugriff am 01. Juni 2009].

Clement, Ute (o.J.): Der Europäische Qualifikationsrahmen – mögliche Konsequenzen für Deutschland. Online im Internet:

http://www.fes.de/aspol/docs/20060309_clement_text.pdf [Zugriff am 05. Mai 2009].

Clement, Ute (2007): Zertifikate und Standards für die berufliche Bildung. In: Clement, Ute/Le Mouillour, Isabelle/Walter, Matthias (Hrsg.): Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa. Bielefeld: Bertelsmann. 10-27.

Dehnbostel, Peter/Molzberger, Gabriele/Overwien, Bernd (2003): Informelles lernen in modernen Arbeitsprozessen dargestellt am Beispiel von Klein- und Mittelbetrieben der IT-Branche. Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen. Band 56. Berlin: BBJ.

Der Brockhaus (1998): Der Brockhaus in fünfzehn Bänden. Sechster Band. Gu - Ir. Leipzig/Mannheim: Oldenburg.

Der Brockhaus (1999): Der Brockhaus in fünfzehn Bänden. Elfter Band. Pfe-Rog. Leipzig/Mannheim: Oldenburg.

Der Brockhaus (2001): Der Brockhaus. Ergänzungsband. Fremdwörter. Leipzig/Mannheim: Oldenburg.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) (2008): Dokumentation. „Bundesweiter Erfahrungsaustausch zur Begleitung und Beratung mit dem ProfilPASS-System“ am 17. Juni 2008 im SAALBAU Gallus in Frankfurt am Main. Online im Internet: http://www.profilpass-online.de/files/08_06_17_frankfurt_dokumentation_web.pdf [Zugriff am 05. Juni 2009].

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/ Deutsches Institut für Internationale Pädagogik/ Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (2006): Endbericht der Erprobung und Evaluationsphase. BLK-Verbundprojekt. „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ (ProfilPASS). Online im Internet: http://www.profilpass-online.de/files/endfassung_korrektur_januar_2006.pdf [Zugriff am 05. Juli 2009].

Donau Universität Krems (2007): Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010 in einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen ExpertInnengruppe. Online im Internet: http://l3lab.erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/lllexpertinnenpapier_end.pdf [Zugriff am 2. Juli 2009].

Dunkel, Torsten/ Le Mouillour, Isabelle (2008): Qualifikationsrahmen und Credit-Systeme – ein Bausatz für die Bildung in Europa. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. Nr. 42/43, 2007/3, 2008/1: 218-239.

Duschl, Leander M./Schildberger, Elke (2008): Kompetenzmanagement im Trend. Kompetenzprofil an Volkshochschulen. In: Die Österreichische Volkshochschule. Nr. 228, 02/2008, 20-23.

Eberhardt, Christiane/ Annen, Silvia/ Beyer, Marion/ Schwichtenberg, Karin (2009): Credit-Systeme als Instrumente zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens. Projektbeschreibung. Online per Internet:
http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_15203.pdf [Zugriff am 12. Mai 2009].

Edelmann, Doris (2009): Messung und Zertifizierung von Kompetenzen in der Weiterbildung aus (inter-)nationaler Perspektive. In: Tippelt, Rudolf/ Von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag. 309-326.

Erpenbeck, John (2006): Kompetenzbilanzen – Schlüsselmethoden europäischen Kompetenzvergleichs. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung E V Berlin (Hrsg.): Kompetenzen bilanzieren. Auf dem Weg zur einer europaweiten Kompetenzerfassung. QUEM, Band 20, Münster: Waxmann, 7 – 22.

Erpenbeck, John/Von Rosenstiel, Lutz (2007): Vorbemerkung zur 2. Auflage. Einführung. In: Erpenbeck, John/Von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. XI-XLVI.

Erziehungsdirektion des Kantons Bern (o.J.): Validierung von Bildungsleistungen. Online im Internet: <http://www.erz.be.ch/site/index/fachportal-bildung/fb-berufsbildung/fb-berufsbildung-projekte/fb-berufsbildung-projekte-validierung.htm> [Zugriff am 20. April 2009].

Europarat und Europäische Gemeinschaften (2004): Europass-Sprachenpass. Online im Internet: <http://www.europoass-info.at/filemanager/download/87/ELP-Beispiel1> [Zugriff am 05. Juni 2009].

Europäische Gemeinschaft (o.J): Was ist unter Valorisierung zu verstehen? Online im Internet:
http://ec.europa.eu/education/programmes/leonardo/new/valorisation/doc/leaflet_de.pdf [Zugriff am 24. April 2009].

Europäische Gemeinschaften (2004): Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS). Kernpunkte. Online im Internet: http://www.fh-wien.ac.at/fileadmin/daten/Internationales/ectskey_de.pdf [Zugriff am 05. Mai 2009].

Europäische Gemeinschaften (2008): Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR). Online im Internet:

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF_DE.pdf [Zugriff am 26. April 2008].

Europäische Gemeinschaften (o.J.): Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Online im Internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_de.htm [Zugriff am 26. Mai 2009].

Europäische Gemeinschaften (o.J.): Europäische Kommission. Online im Internet: http://europa.eu/institutions/inst/comm/index_de.htm [Zugriff am 10. März 2009].

Europäische Kommission (o.J.): Wachstum und Beschäftigung. Online im Internet: http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_de.htm [Zugriff am 04. Mai 2009].

Fachhochschule des bfi Wien GmbH (o.J.): Europass-Diplomzusatz. Online im Internet: http://www.fh-vie.ac.at/files/SKMBT_60008121211070.pdf [Zugriff am 20. Juni 2009].

Frank, Irmgard (2004): Bewertungsverfahren im Kontext individueller Kompetenzentwicklung – gangbare Wege. In: BWP. Ausgabe 1/2004. Evaluation und Qualität in der Berufsbildung. 32 – 35.

Fietz, Gabriele/ Le Mouillour Isabelle/ Reglin, Thomas (2008): ECVET – Einführung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung. Schlussbericht. Band 50. Bielefeld: Bertelsmann.

Fietz, Gabriele/Junge, Annette/Reglin, Thomas (2008): Kompetenzfeststellung in betrieblichen Praktika. Leitfaden für die Bildungspraxis. Band 26. Unterstützung für Betriebe und Bildungsträger. Bielefeld: Bertelsmann.

Firmenausbildungsverbund Oberösterreich FAV (o.J.): Du kannst was! Berufsabschlüsse durch Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Projektinfo für MultiplikatorInnen.

Fleischmann, Daniel (2004): Der bildungsrat des Kantons Zürich hat ein Validierungskonzept Fachangestellte/r Gesundheit genehmigt. Jetzt sollen auch informell erworbene Kenntnisse etwas zählen. Online im Internet: <http://www.lehraufsicht.ch/downloads/berufsbildungsrecht/rechtGrundlagen/Validierung%20Anerkennung%20nicht%20formal%20erworbener.pdf> [Zugriff am 20. April 2008].

Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hamburg: Rowohlt.

Geldermann, Brigitte/ Seidel, Sabine/ Severing, Eckart (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld: Bertelsmann.

Frank, Irmgard (2004): Bewertungsverfahren im Kontext individueller Kompetenzentwicklung - gangbare Wege. In: BWP. 1/2004: 32-35.

Gnahn, Dieter (2007): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld: Bertelsmann.

Gutschow, Karin (2003): Erfassen, Beurteilen und Zertifizieren non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen in Frankreich: die Rolle des bilan de compétences. In: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Münster/New York/ München/ Berlin: Waxmann. 127-139.

Henkel, Susanna-Maria/Markowitsch, Jörg/Sturm, René (2002): Das AMS-Qualifikations-Barometer. In: Hofstätter, Maria/Sturm, René (Hrsg.): Qualifikationsbedarf der Zukunft: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. Beiträge zur Fachtagung „Qualifikationsbedarf der Zukunft – Prognoseinstrumente und Innovationsfelder“ des AMS vom 28. Mai 2002 in Wien. Wien: o.V.. 9-22.

Hofer, Stefan (2004): Internationale Kompetenzzertifizierung. vergleichende Analysen und Rückschlüsse für ein deutsches System. New York/München/Berlin: Waxmann.

Himpsl, Klaus/ Schildberger, Elke (o.J.): Anerkennung informellen Lernens und Kompetenzmanagement. In: Universität Salzburg (Hrsg): Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen. 16. fnm-Austria Tagung. 34-40.

Käpplinger, Bernd (2002): Anerkennung von Kompetenzen: Definition, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa. Online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02_01.pdf [Zugriff am 25. Mai 2009].

Käpplinger, Bernd (2004): Neue Zugänge zu Weiterbildung und Arbeit durch Kompetenzbilanzierungen? Erste Antworten aus Europa und Deutschland. Online im Internet: <http://www.die-bonn.de/doks/kaepplinger0402.pdf> [Zugriff am 02. Juni 2009].

Käpplinger, Bernd (2007): Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann.

Kirchhof, Steffen (2007): Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung für und in beruflichen Werdegängen. Dargestellt am Beispiel einer qualitativ-explorativen Studie zu informellen Lernprozessen Pflegenden und ihrer pädagogisch-didaktischen Implikationen für die Aus- und Weiterbildung. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann.

Kirchhof, Steffen/ Kreimeyer, Julia (2003): Informelles Lernen im sozialen Umfeld – Lernende im Spannungsfeld zwischen individueller Kompetenzentwicklung und gesellschaftlicher Vereinnahmung. In: Wittwer, Wolfgang/ Kirchhof Steffen (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. München: Luchterhand. 213-240.

Kirchhöfer Dieter (2004): Lernkultur Kompetenzentwicklung: Begriffliche Grundlagen. Online per Internet: http://www.abwf.de/main/publik/content/main/publik/handreichungen/begriffliche_grundlagen.pdf [Zugriff am 22. März 2003].

Kleine Zeitung (2009a): Job. 25. Juli 2009, 47.

Kleine Zeitung (2009b): Jobsuche. 28. Juni 2009. Online im Internet: <http://www.willhaben.at/iad/job/jobsuche/kaernten/anzeige/?adId=13477185> [Zugriff am 20. Juli 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Memorandum über Lebenslanges Lernen. Online im Internet: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> [Zugriff am 10. Mai 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Online im Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [Zugriff am 23. März 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005a): Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Online im Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/etvnews/news/606-att1-1-efq-%20de-%20final%20version%20-pdf.pdf> [Zugriff am 25. Mai 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005b): Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Online im Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_de.pdf [Zugriff am 15. März 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Ein europäisches System für die Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Lernleistungen im Bereich der Berufsbildung. Online im Internet. http://ec.europa.eu/education/ecvet/work_de.pdf [Zugriff am 6. Mai 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Das Lissabon-Programm der Gemeinschaft umsetzen. Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Online im Internet:

http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_de.pdf [Zugriff am 5. Mai 2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2008): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die erste Evaluierung der Europass-Initiative. Online im Internet:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0427:FIN:DE:PDF> [Zugriff am 20. Juni 2009].

Kraler, Christian (2004): Einführung in Qualitative Forschungsmethoden. Online im Internet: <http://homepage.uibk.ac.at/~c62552/2004ss/bern2.pdf> [Zugriff am 05. April 2009].

Kudla, Hubertus (2007): Lexikon der lateinischen Zitate. 3500 Originale mit Übersetzungen und Belegstellen. 3. durchgesehene Auflage. München: Beck.

Le Mouillour, Isabelle (2007): Das europäische Credit System für die Berufsbildung (ECVET). In: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB. Neues aus Europa. Ausgabe 12. Online im Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6_neues-aus-europa_12.pdf [Zugriff am 05. Mai 2009].

Mikula, Regina (2007): Lebenslanges Lernen – emanzipatorische Potenziale veränderter Lernkulturen. Online im Internet:

<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/07-2/meb07-2.pdf> [Zugriff am 12. Juli 2009].

Moser, Klaus (2003). Diagnostik beruflicher Kompetenzen. In: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non-formell und informell erworbener berufliche Kompetenzen. Ergebnisse der Fachtagung „Erfassen, Beurteilen und Zertifizieren non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen“. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann. 41-55.

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) a: Aufgaben und Aktivitäten. Online im Internet: <http://www.europass.at/article/articleview/20/1/9/> [Zugriff am 23. Juni 2009].

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) b: Das österreichische Europass Zentrum. Online im Internet: <http://www.europass.at/article/articleview/28/1/9/> [Zugriff am 23. Juni 2009].

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) c: Der Europass im Überblick. Online im Internet: <http://www.europass.at/article/articleview/37/1/20> [Zugriff am 18. Juni 2009].

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) d: Europass Österreich. Zeig, was du kannst! Online im Internet: <http://www.europass-info.at/filemanager/download/77/Gesamtfolder> [Zugriff am 20. Juni 2009].

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) e: Europass – Ziele. Online im Internet: <http://www.europass.at/article/articleview/39/1/20> [Zugriff am 23. Juni 2009].

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) f: Häufig gestellte Fragen. Online im Internet: <http://www.europass.at/article/articleview/32/1/10#d1e5> [Zugriff am 23. Juni 2009].

Nationales Europass Zentrum Österreich (o.J.) g: Zeugniserläuterung. Lehrabschlussprüfungszeugnis Bürokauffmann/frau. Online im Internet: http://zeugnisinfo.punkt.at/file_upload/9_tmpphptizer5.pdf [Zugriff am 20. Juni 2009].

O.A. (2008): Dokument zum Thema. Der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. 15. Jg., IV/2008: 32-33.

Pätzold, Günter/ Busian, Anne/ Von der Burg, Julia (2007): Europäische Herausforderungen und Potenziale der Qualifikationsforschung in der beruflichen Bildung. Paderborn: Eusl.

Pätzold, Günter/ Busian, Anne/ Von der Burg, Julia (2007): Europäische Herausforderung und Potenziale der Qualifikationsforschung in der beruflichen Bildung. In: Euler, Dieter/ Sloane, Peter F. E. (Hrsg.): Wirtschaftspädagogisches Forum. Band 35. Paderborn: Eusl.

Preißer, Rüdiger (2007): Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum. Online im Internet: <http://neu.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=13266> [Zugriff am 05. Juni 2009].

Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen. Online im Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_de.pdf [Zugriff am 20. April 2009].

Rosenstiel, Lutz (2004): Kompetenzen und Kompetenzentwicklung – eine internationale Perspektive. Online im Internet: http://www.zukunftszentrum.at/downloads/berichte-veranstaltungen/kb-konferenz-2004/vortrag_rosenstiel.pdf [Zugriff am 22. März 2009].

Sabel, Martin (2002): Selbstqualifikation als Leitidee der beruflichen Bildung. Frankfurt am Main: Lang.

Schäfer, Jörg (2006): Früherkennung in der betrieblichen Praxis Kompetenzmanagement Bahn – systematische Mitarbeiterqualifizierung und –entwicklung. In: Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): Qualifikationen im Wandel. Nutzen und Perspektiven der Früherkennung. Bielefeld: Bertelsmann. 25-31.

Schiersmann, Christiane (2006): Profile lebenslangen Lernens. Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung. Bielefeld: Bertelsmann.

Schiersmann, Christiane (2007): Berufliche Weiterbildung. 1. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Schildberger, Elke (2005): Präsentation Kompetenzbilanz. Online im Internet: http://www.abif.at/deutsch/news/events2005/erfahrung_einen_wert_geben/Kompetenzbilanzierung_Schildberger.pdf [Zugriff am 27. Juni 2009].

Schildberger, Elke (2007): CH-Q Kompetenzmanagement. In: Tools 01/2007, 16-17.

Schildberger, Elke (o.J.): Kompetenzmanagement an der VHS Linz. Online im Internet: <http://www.fnm-austria.at/tagung/FileStorage/view/16-fnma-tagung/ppts//schildberger.pdf> [Zugriff am 25. Juni 2009].

Schimper, Kathrin (2008): Analyse und Messung von Kompetenzen für Software Engineering und Projektmanagement. Masterarbeit. Online im Internet: www.ub.tuwien.ac.at/dipl/2008/AC05038574.pdf [Zugriff am 1. März 2009].

Schlögl, Peter (2009): Der österreichische Qualifikationsrahmen. Verwirrung auf höherem Niveau. In: Weiterbildung Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. 1/2009: 28-30.

Seidel, Sabine (o.J.): ProfilPASS-System. Online im Internet: http://www.fb.de/fileadmin/Veranstaltungen/080711Forum4_ProfilPASS_Seidel.pdf [Zugriff am 20. Juni 2009].

Service- und Programmstelle Bildungsprämie (o.J.): Zahlt sich seit dem 1.12.2008 aus: Die Bildungsprämie. Online im Internet: <http://www.bildungspraemie.info/> [Zugriff am 20. Juni 2009].

Sloane Peter F. E. (2007): Bildungsstandards in der beruflichen Bildung. Wirkungssteuerung beruflicher Bildung. Paderborn: Eusl.

Statistik Austria (2009a): Arbeitsmarktstatistik 1. Quartal 2009. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_1._quartal_2009_schnellbericht_036856.pdf [Zugriff am 07. Juli 2009].

Statistik Austria (2009b): Bildung in Zahlen 2007/08. Schlüsselindikatoren und Analysen. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=035185 [Zugriff am 07. Juli 2009].

Statistik Austria (2009c): Bildungsstand der Bevölkerung. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_bildungsstand__020912.pdf [Zugriff am 07. Juli 2009].

Thömmes, Jürgen (2007): Bilan de compétences. In: Erpenbeck, John/ Von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. 709-718.

Tritscher-Archan, Sabine/ Luomi-Messerer, Karin (2008): Umsetzung von ECVET in der beruflichen Erstausbildung. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK). ibw-Schriftreihe Nr. 137. Online im Internet: www.lebenslanges-lernen.at/filemanager/download/1819/ECVET%20Forschungsbericht%20ibw%20Mai%202008.pdf [Zugriff am 6. Mai 2009].

Volkshochschule Linz (o.J.): Kompetenzprofil. Online im Internet: <http://www.kompetenzprofil.at/kompax.htm> [Zugriff am 27. Juni 2009]

Volkshochschule Linz (2007): Kompetenzmanagement an der VH Linz. Online im Internet: <http://l3lab.erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/thesenpapier-schildberger.pdf> [Zugriff am 05. Juli 2009].

W. Bertelsmann Verlag (o.J.):a: Glossar. Wichtige Begriffe rund um den ProfilPASS. Online im Internet: http://profil-pass.org/index.php?article_id=242&clang=0 [Zugriff am 03. Juli 2009].

W. Bertelsmann Verlag (o.J.): Informationen über ProfilPASS-Dialogzentren. Das ProfilPASS-System im Überblick. Online im Internet: http://www.profilpass-online.de/index.php?article_id=190&clang=0 [Zugriff am 20. Juni 2009].

Wegstein Beratung & Entwicklung (o.J.): NEU: AusbilderInnen/BeraterInnen nach CH-Q. Online im Internet: http://www.axavia.at/wegstein/pdf/HP_CH-Q.pdf [Zugriff am 25. Juni 2009].

Windecker, Andreas-Claus (1991): Außerfachliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Bildung. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Erziehungswissenschaften der Pädagogischen Hochschule Ludwigsbug. Stuttgart: o.V..

Winkler, Ruedi (2006): Aspekte der Qualität – Wo steht Europa, und wer sind die Akteure? In: Egger-Subotitsch, Andrea/ Sturm, René (Hrsg.): Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen. Beiträge zur Fachtagung „Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen“ vom 18. Mai 2005 in Wien. AMS Report Nr. 51. Wien: o.V.. 9-15.

Zürcher, Reinhard (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 2/200. Wien: o.V..

ANHANG

Anhang 1: **Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des EQR**

	Kenntnissen	Fertigkeiten	Kompetenz
NIVEAU 1	Grundlegendes Allgemeinwissen	Grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext
NIVEAU 2	Grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit
NIVEAU 3	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen. Bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
NIVEAU 4	Breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigungen der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird
NIVEAU 5	Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfen und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen
NIVEAU 6	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	Fortgeschrittene Fertigkeiten, die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind	Leistung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen

NIVEAU 7	<p>Hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung</p> <p>Kritisches Bewusstsein für Wissenschaftsfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>Spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren</p>	<p>Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern</p> <p>Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams</p>
NIVEAU 8	<p>Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>Weiterst fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis</p>	<p>Fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung.</p>

(Quelle: o.A. 2008: 32-33)

Anhang 2: Beschreibung der Deskriptoren der ersten drei Niveaus hinsichtlich Kompetenzen

Persönliche und fachliche Kompetenz			
<i>(i) Selbständigkeit und Verantwortung</i>	<i>(ii) Lernkompetenz</i>	<i>(iii) Kommunikationskompetenz und soziale Kompetenz</i>	<i>(iv) Fachliche und berufliche Kompetenz</i>
Arbeits- oder Lernaufgaben unter direkter Anleitung ausführen und persönliche Effektivität in einfachen, stabilen Kontexten demonstrieren	Lernberatung annehmen	Auf einfache schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren; eigene soziale Rolle demonstrieren	Bewusstsein für Problemlösungsverfahren demonstrieren
Begrenzte Verantwortung für die Verbesserung der Arbeits- oder Lernleistung in einfachen und stabilen Kontexten und in gewohnten homogenen Gruppen übernehmen	Lernberatung nachfragen	Auf einfache, aber detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren; Rolle an verschiedene soziale Umgebungen anpassen	Probleme unter Nutzung vorgegebener Informationen lösen
Verantwortung für die Ausführung von Aufgaben übernehmen und eine gewisse eigenständige Rolle beim Arbeiten und Lernen demonstrieren, wobei der Kontext allgemein stabil ist, sich aber einige Faktoren ändern	Eigenverantwortlich lernen	Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation produzieren (und darauf reagieren) Verantwortung für eigenes Verständnis und Verhalten übernehmen	Probleme mit Hilfe bekannter Informationsquellen lösen und dabei einige soziale Fragen berücksichtigen

(Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005a: 23)

Anhang 3: **Muster für Europass-Lebenslauf**

Europass Lebenslauf

Angaben zur Person

Nachname(n) / Vorname(n)	MUSTER, Lara		
Adresse	Musterstraße 35 D-35039 Magdeburg ()		
Telefon	+49 (0) XXXX / XXX XX XX	Mobil	+49 (0) XXXX/ XXX XX XX
E-Mail	XXXXX@XXXXX.de		
Staatsangehörigkeit	Deutsch		
Geburtsdatum	05 August 1986		

Gewünschte Beschäftigung / Gewünschtes Berufsfeld

Ausbildung zur Verkaufsfrauentätigkeit

Berufserfahrung

Zeitraum	01/04/2007 →		
Beruf oder Funktion	Praktikum in der Reisedienstleistung		
Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten	Buchung der Flüge, Zugverbindungen und Hotels für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens weltweit - nach Abstimmung; Recherche und Buchung von Restaurants und Hotels für die Gäste des Unternehmens; Begleitung der Gäste zu Veranstaltungsorten.		
Name und Adresse des Arbeitgebers	Firma Müller & Co. Musterstraße 55, D-35884 Marburg ()		
Tätigkeitsbereich oder Branche	Werkzeugmaschinenbau		
Zeitraum	01 April 2006 - 31 März 2007		
Beruf oder Funktion	Praktikum in der Reisedienstleistung		
Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten	Heraussuchen der günstigsten Zug- und Flugverbindungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma sowie Buchung nach Rücksprache; Buchung der Hotels und Unterkünfte für die weltweit reisenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		
Name und Adresse des Arbeitgebers	Firma Anlagenbau Weltweit Musterstraße 555, D-35571 Marburg ()		
Tätigkeitsbereich oder Branche	Anlagenbau		
Zeitraum	01 Oktober 2005 - 31 März 2006		
Beruf oder Funktion	Praktikum in einem Reisebüro		
Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten	Unterstützung bei der Büroarbeit; Heraussuchen von Angeboten für die Kundschaft entsprechend individueller Wünsche; Mithilfe bei der Terminplanung und Organisation im Reisebüroalltag		
Name und Adresse des Arbeitgebers	Firma MusterReisen e.V. Weltweitmusterstraße 11, D-35041 Marburg ()		
Tätigkeitsbereich oder Branche	Reisebüro (spezialisiert auf Südseereisen)		

Schul- und Berufsbildung

Zeitraum	01 September 1996 - 31 August 2005
Bezeichnung der erworbenen Qualifikation	Abitur

Hauptfächer/berufliche Fähigkeiten	Englisch (Leistungskurs) Mathematik (Leistungskurs)																																												
Name und Art der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung	Robert-Muster-Gymnasium Musterstraße 62, D-35015 Marburg ()																																												
Stufe der nationalen oder internationalen Klassifikation	ISCED 3																																												
Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen																																													
Muttersprache(n)	Deutsch																																												
Sonstige Sprache(n)																																													
Selbstbeurteilung																																													
Europäische Kompetenzstufe (*)																																													
Englisch																																													
Französisch																																													
Spanisch / Kastilisch																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Verstehen</th> <th colspan="2">Sprechen</th> <th colspan="2">Schreiben</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Hören</th> <th colspan="2">Lesen</th> <th>An Gesprächen teilnehmen</th> <th>Zusammenhängendes Sprechen</th> <th colspan="2"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B2</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>B2</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>B2</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>A2</td> <td>Elementare Sprachverwendung</td> <td>A2</td> <td>Elementare Sprachverwendung</td> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>Elementare Sprachverwendung</td> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> <td>A2</td> <td>Elementare Sprachverwendung</td> <td>A2</td> <td>Elementare Sprachverwendung</td> <td>B1</td> <td>Selbstständige Sprachverwendung</td> </tr> </tbody> </table>	Verstehen		Sprechen		Schreiben		Hören		Lesen		An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen			B2	Selbstständige Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung
Verstehen		Sprechen		Schreiben																																									
Hören		Lesen		An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen																																								
B2	Selbstständige Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung																																				
B1	Selbstständige Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung																																				
A2	Elementare Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	A2	Elementare Sprachverwendung	B1	Selbstständige Sprachverwendung																																				
	(*) Referenzniveau des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen																																												
Soziale Fähigkeiten und Kompetenzen	- Teamgeist - Freude am Umgang mit Menschen aller Nationalitäten - Offenheit und Kommunikationsfähigkeit - Schnelle Auffassungsgabe																																												
Organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen	Ausgeprägtes Organisationstalent, das bereits während der Praktika im Reisebüro und den Reisetellen der beiden Unternehmen sehr geschätzt wurde.																																												
IKT-Kenntnisse und Kompetenzen	- Souveräner Umgang mit Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) - Gute Anwendungskennnisse mit Start																																												
Künstlerische Fähigkeiten und Kompetenzen	Gitarre spielen																																												
Sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen	Teilnahme am Marathonlauf 2006 nach regelmäßigem Ausdauertraining, das weiter betrieben wird																																												
Führerschein(e)	B																																												
Zusätzliche Angaben	- Aktives Mitglied im Sportverein TUS Magdeburg e.V. - Trainerin der Kindergruppe im Sportverein TUS Magdeburg e.V.																																												
Anlagen	- Zeugnisse der drei Praktika - Abiturzeugnis																																												

Anhang 4: Europäische Kompetenzstufen – Raster zur Selbstdarstellung

Europäische Kompetenzstufen – Raster Zur Selbstbeurteilung

	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Hören	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen.	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z. B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, Einkäufen, Arbeit, nähere Umgebung). Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen.	Ich kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsehdungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessensgebiet die Hauptinformation entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird.	Ich kann längere Redebeiträge und Vorträge verstehen und auch komplexere Argumentation folgen, wenn mir das Thema einigermaßen vertraut ist. Ich kann im Fernsehen die meisten Nachrichtensendungen und aktuellen Reportagen verstehen. Ich kann die meisten Spielfilme verstehen, sofern Standardsprache gesprochen wird.	Ich kann längere Redebeiträge folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt sind. Ich kann ohne allzu große Mühe Fernsehsendungen und Spielfilme verstehen.	Ich habe keinerlei Schwierigkeiten, gesprochene Sprache zu verstehen, gleichgültig ob "live" oder in den Medien, und zwar auch, wenn schnell gesprochen wird. Ich brauche nur etwas Zeit, mich an einen besonderen Akzent zu gewöhnen.
Lesen	Ich kann einzelne vertraute Nachrichten, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.	Ich kann kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z. B. Anzeigen, Prospekt, Speisekarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.	Ich kann ganz, kurze, einfache Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt. Ich kann private Briefe verstehen, in denen von Ereignissen, Gefühlen und Wünschen berichtet wird.	Ich kann Artikel und Berichte über Probleme der Gegenwart lesen und verstehen, in denen die Schreibenden eine bestimmte Haltung oder einen bestimmten Standpunkt vertreten. Ich kann zeitgenössische literarische Prosatexte verstehen.	Ich kann lange, komplexe Sachtexte und literarische Texte verstehen und Unterschiede wahrnehmen. Ich kann Fachartikel komplexer Natur, z. B. Handbücher, Fachartikel und literarische Werke.	Ich kann praktisch jede Art von geschriebenen Texten mühelos lesen, auch wenn sie abstrakt oder inhaltlich und sprachlich komplex sind, z. B. Handbücher, Fachartikel und literarische Werke.
An Gesprächen teilnehmen	Ich kann mich auf einfache Art verständigen, wenn mein Gesprächspartner bereit ist, etwas anderes zu sagen, und mir dabei hilft zu formulieren, was ich zu sagen versuche. Ich kann einfache Fragen stellen und beantworten, sofern es sich um unmittelbar notwendige Dinge und um sehr vertraute Themen handelt.	Ich kann mich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen, direkten Austausch von Informationen und um vertraute Themen und Tätigkeiten geht. Ich kann ein sehr kurzes Gespräch führen, verhalte mich aber normalerweise nicht genug, um selbst das Gespräch in Gang zu halten.	Ich kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, die mich persönlich interessieren oder die sich auf Themen des Alltags wie Familie, Hobbys, Arbeit, Reisen, aktuelle Ereignisse beziehen.	Ich kann mich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit einem Muttersprachler recht gut möglich ist. Ich kann mich in vertrauten Situationen aktiv an einer Diskussion beteiligen und meine Ansichten begründen und verteidigen.	Ich kann mich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Ich kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben wirksam und flexibel gebrauchen. Ich kann meine Gedanken und Meinungen präzise ausdrücken und meine eigenen Beiträge geschickt mit denen anderer verknüpfen.	Ich kann mich mühelos an allen Gesprächen und Diskussionen beteiligen und bin nach Redewendungen und umgangssprachlichen Wendungen gut vertraut. Ich kann flexibel sprechen und auch feine Bedeutungsnuancen genau ausdrücken. Bei Ausdruckschwierigkeiten kann ich so reibungslos weiter ansetzen und umformulieren, dass man es kaum merkt.
Zusammenhängendes Sprechen	Ich kann einfache Wertungen und Sätze gebrauchen, um Leute, die ich kenne, zu beschreiben und um zu beschreiben, wo ich wohne.	Ich kann mit einer Reihe von Sätzen und mit einfachen Mitteln z. B. meine Familie, andere Leute, meine Wohnsituation meine Ausbildung und meine gegenwärtige oder letzte berufliche Tätigkeit beschreiben.	Ich kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen, um Erfahrungen und Ereignisse oder meine Träume, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben. Ich kann kurz meine Meinungen und Pläne erklären und begründen. Ich kann eine Geschichte erzählen oder die Handlung eines Buches oder Films wiedergeben und meine Reaktionen beschreiben.	Ich kann zu vielen Themen aus meinen Interessensgebieten eine klare und detaillierte Darstellung geben. Ich kann einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.	Ich kann komplexe Sachverhalte ausführlich darstellen und dabei Themenpunkte miteinander verbinden, bestimmte Aspekte besonders ausführen und meinen Beitrag angemessen abschließen.	Ich kann Sachverhalte klar, flüssig und im Stil der jeweiligen Situation angemessen darstellen und erörtern; ich kann meine Darstellung logisch aufbauen und es so den Zuhörern erleichtern, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken.
Schreiben	Ich kann eine kurze Postkarte schreiben, z. B. Ferientage, z. B. in Hotels, Namen, Adresse, Nationalität usw. eintragen.	Ich kann kurze, einfache Notizen und Mitteilungen schreiben. Ich kann einen ganz einfachen persönlichen Brief schreiben, z. B. um mich für etwas zu bedanken.	Ich kann über Themen, die mir vertraut sind oder mich persönlich interessieren, einfache zusammenhängende Texte schreiben. Ich kann persönliche Briefe schreiben und darin von Erfahrungen und Eindrücken berichten.	Ich kann über eine Vielzahl von Themen, die mich interessieren, klare und detaillierte Texte schreiben. Ich kann in einem Aufsatz oder Bericht Informationen wiedergeben oder Argumente und Gegenargumente für oder gegen einen bestimmten Standpunkt darlegen. Ich kann Briefe schreiben und darin die persönliche Bedeutung von Ereignissen und Erfahrungen deutlich machen.	Ich kann mich schriftlich klar und gut strukturieren und meine Ansicht ausführlich darstellen. Ich kann in Briefen, Aufsätzen oder Berichten über komplexe Sachverhalte schreiben und die für mich wesentlichen Aspekte hervorheben. Ich kann in meinen schriftlichen Texten den Stil wählen, der für die jeweiligen Leser angemessen ist.	Ich kann klar, flüssig und stilistisch dem jeweiligen Zweck angemessen schreiben. Ich kann anspruchsvolle Briefe und komplexe Berichte oder Artikel verfassen, die einen Sachverhalt gut strukturiert darstellen und so dem Leser helfen, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken. Ich kann Fachtexte und literarische Werke schriftlich zusammenfassen und besprechen.

(Quelle: Europarat und Europäische Gemeinschaften 2004: 2)

Anhang 5: Europass-Sprachpass



Europass-Sprachenpass

Der Sprachenpass ist Teil des vom Europarat entwickelten Europäischen Sprachenportfolios



Nachname(n) Vorname(n)	Luggauer Johanna				
Geburtsdatum (*)	11. März 1960				
Muttersprache(n)	Deutsch				
Sonstige Sprache(n)	Englisch, Italienisch				
Sprache	ENGLISCH				
Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse (**)	Verstehen		Sprechen		Schreiben
	Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen	
Europäische Kompetenzstufe (***)	C1	C1	B2	B2	C1
Diplome oder Zertifikate (*)	Cambridge First Certificate	British Council, Rome, Italy	1994	-	
	<i>Bezeichnung d. Diplome(s) oder Zertifikate(s)</i>	<i>Ausstellende Stelle</i>	<i>Datum</i>	<i>Europäische Kompetenzstufe (***)</i>	
Sprachliche Erfahrung(en) (*)	Kontinuierliche Arbeitssprache im Berufsumfeld seit vielen Jahren, darüber hinaus regelmäßiger Besuch englischsprachiger Theaterstücke		1995	derzeit	
	<i>Beschreibung</i>		<i>Von</i>	<i>Bis</i>	
Sprache	ITALIENISCH				
Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse (**)	Verstehen		Sprechen		Schreiben
	Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen	
Europäische Kompetenzstufe (***)	B2	B2	A2	A2	A1
Diplom(e) oder Zertifikat(e) (*)	-				
	<i>Bezeichnung d. Diplome(s) oder Zertifikate(s)</i>	<i>Ausstellende Stelle</i>	<i>Datum</i>	<i>Europäische Kompetenzstufe (***)</i>	
Sprachliche Erfahrung(en) (*)	Mehrere Jahre lang Mitarbeit über in italienischen Schutzhütten (Veneto) als Saisonnier		1978	1986	
	<i>Beschreibung</i>		<i>Von</i>	<i>Bis</i>	
	Studienaufenthalt und Praktikum in Rom (6 Monate)		1993	1994	
	<i>Beschreibung</i>		<i>Von</i>	<i>Bis</i>	

(*) Angaben zu den mit einem Sternchen versehenen Rubriken sind freiwillig. (**) Siehe Raster zur Selbstbeurteilung auf der Rückseite.

(***) Kompetenzstufe des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens, sofern auf dem Originalzertifikat oder -diplom angegeben.

Erläuterung

Der Europass-Sprachenpass ist Teil des vom Europarat entwickelten Europäischen Sprachenportfolios. Er erfasst und dokumentiert das Niveau der Sprachkenntnisse des Passinhabers in einem normierten Standardformat unter Verwendung der 6 Kompetenzstufen des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

Weitere Informationen zum Europass-Sprachenpass: <http://europass.cedefop.eu.int> - Weitere Informationen zum Europäischen Sprachenportfolio: www.coe.int/portfolio

Das Formular für den Europass-Sprachenpass lässt sich von den oben genannten Websites kostenlos herunterladen.

© 2004 Europarat und Europäische Gemeinschaften

(Quelle: Europarat und Europäische Gemeinschaften 2004: 1)

Anhang 6: Europass-Mobilitätsnachweis



EUROPASS-MOBILITÄTSNACHWEIS

1. DIESER EUROPASS-MOBILITÄTSNACHWEIS WIRD AUSGESTELLT FÜR			
Nachname(n)	Vorname(n)	Foto	
(1) (*) Muster	(2) (*) Eva	(4)	
Adresse (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort, Staat)			
(3) Musterstraße 44 50377 Bonn Deutschland			
Geburtsdatum	Staatsangehörigkeit(en)	Unterschrift des Inhabers	
(5) 12 01 1987	(6) DE	(7)	
TT	MM	JJJ	

Achtung: Die mit einem Sternchen () versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.*

2. DIESER EUROPASS-MOBILITÄTSNACHWEIS WIRD AUSGESTELLT DURCH			
Bezeichnung der ausstellenden Organisation			
(8) (*) Berufsschule Ideal			
Europass-Mobilitätsnachweis Nummer		Ausstellungsdatum	
(9) (*) -- siehe unten -- see below -- cf ci-dessous --		(10) (*) 03 04 2008	
		TT	MM
Europass-Sicherheitsnummer			
WYYPSFU3RBBMEUPBARFE			

Achtung: Die mit einem Sternchen () versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.*

Erläuterung

Der Europass-Mobilitätsnachweis ist ein europäisches Standarddokument zur detaillierten Erfassung der Inhalte und der Ergebnisse (verstanden als vermittelte Fähigkeiten und Kompetenzen bzw. erworbene allgemeine/akademische Bildung), die einen bestimmten Zeitabschnitt kennzeichnen, den eine Person – unabhängig von Alter, Bildungsniveau und beruflichem Status – zu Lernzwecken in einem anderen europäischen Land (d. h. einem Mitgliedstaat der EU, einem EFTA- oder EWR-Staat bzw. einem Beitrittsland) verbringt.

Eingeführt wurde der Europass-Mobilitätsnachweis mit der Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass).

Weitere Informationen zum Europass – einschließlich Europass-Lebenslauf und Europass-Sprachenportfolio – finden Sie im Internet unter <http://europass.cedefop.eu.int>

© Europäische Gemeinschaften 2004

3. AN DER MOBILITÄTSINITIATIVE (NR.) BETEILIGTE PARTNERORGANISATIONEN:	
ALS ENTSENDEORGANISATION (Organisation, die die Mobilitätsinitiative im Herkunftsland in die Wege leitet)	
Bezeichnung, Art (ggf. Fakultät/Fachbereich) und Adresse	Stempel und/oder Unterschrift
(11) (*) Berufsschule Ideal Musterplatz 3 53175 Bonn	(12) (*)
Nachname(n) und Vorname(n) der Bezugsperson/des Mentors (ggf. des ECTS-Fachbereichskoordinators)	Titel/Stellung
(13) Petra Muster	(14) Dozentin
Telefon	E-Mail
(15) +49 (0) XXX/XXXX-XX	(16) europass@bibb.de
ALS GASTORGANISATION (Organisation, die den Inhaber des Europass-Mobilitätsnachweises im Gastland aufnimmt)	
Bezeichnung, Art (ggf. Fakultät/Fachbereich) und Adresse	Stempel und/oder Unterschrift
(17) (*) Hotel Ideal Muster Street 20 4576 WE London UK (UK)	(18) (*)
Nachname(n) und Vorname(n) der Bezugsperson/des Mentors (ggf. des ECTS-Fachbereichskoordinators)	Titel/Stellung
(19) (*) Mustermann, Peter	(20) Personalleiter
Telefon	E-Mail
(21) 0049 XXXXX-XXX	(22) XXX@XXX.uk
Achtung: Diese Tabelle ist nur gültig, wenn sie die Stempel beider Partnerorganisationen und/oder die Unterschriften der zwei zuständigen Bezugspersonen bzw. Mentoren aufweist. Die mit einem Sternchen (*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.	

4. BESCHREIBUNG DER EUROPASS-MOBILITÄTSINITIATIVE (Nr.)													
Zweck der Europass-Mobilitätsinitiative													
(23) (*)	Praktische Berufserfahrung in einem internationalen Hotel im Ausland erwerben.												
Initiative, in deren Rahmen das Europass-Mobilitätsprojekt gegebenenfalls absolviert wurde													
(24)	Ausbildung zur Hotelfachfrau												
Qualifikation (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis), zu der das Bildungs- oder Ausbildungsangebot gegebenenfalls führt													
(25)	Praktikumsnachweis im Rahmen der Ausbildung / mit Sprachkurs Englisch												
Gegebenenfalls beteiligtes Gemeinschafts- oder Mobilitätsprogramm													
(26)	J) LEONARDO DA VINCI - Gemeinschaftsprogramm in der Berufsbildung												
Dauer der Europass-Mobilitätsinitiative													
(27) (*)	Von <table border="1"><tr><td>01</td><td>06</td><td>2007</td></tr><tr><td>TT</td><td>MM</td><td>JJJJ</td></tr></table> (28) (*) Bis <table border="1"><tr><td>31</td><td>08</td><td>2007</td></tr><tr><td>TT</td><td>MM</td><td>JJJJ</td></tr></table>	01	06	2007	TT	MM	JJJJ	31	08	2007	TT	MM	JJJJ
01	06	2007											
TT	MM	JJJJ											
31	08	2007											
TT	MM	JJJJ											
Achtung: Die mit einem Sternchen (*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.													

5.a BESCHREIBUNG DER FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN, DIE IM RAHMEN DER EUROPASS-MOBILITÄTSINITIATIVE (NR.) ERWORBEN WURDEN		
Ausgeführte Tätigkeiten/Aufgaben		
(29a)	Mitarbeit bei Empfang und Beratung von anspruchsvollen internationalen Gästen Mitarbeit bei Entgegennahme und Abwicklung von individuellen und agenturbasierten Reservierungsanfragen Einblicke in Kalkulation und Erstellen von Angeboten in Englisch, Französisch und Deutsch Erstellen von Gastrechnungen	
Erworbene berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen		
(30a)	Vertiefung des Umgangs mit Reservierungs- und Abrechnungssystemen Einblicke in die Kalkulation von Angeboten unter Berücksichtigung von Gruppen- und Sondertarifen	
Erworbene Sprachkenntnisse		
(31a)	Erweiterung der schriftlichen und mündlichen Fertigkeiten in Englisch und Französisch im Bereich Hotel/Gastronomie Einblicke in Reservierung/Angebot Training in der tägliche mündliche Kommunikation mit anspruchsvoller internationaler Klientel in Englisch und Erwerb von Flämisch-Grundkenntnissen - einfache mündliche Auskünfte, Briefe aus Versatzstücken	
Erworbene IKT-Kompetenz (sofern nicht bereits im Rahmen der "beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen" erfasst)		
(32a)	Basiskenntnisse im Umgang mit Reservierungssystem TRAVEL Erstellen von Briefen (Zusagen, Antwort auf Beschwerden usw.) mit Textverarbeitungsprogramm WRITE Erstellung und Bearbeitung von Tabellen mit dem Datenbankprogramm GUEST, z.B. zur Auswertung der Gästebewertungen	
Erworbene organisatorische Fähigkeiten und Kompetenzen		
(33a)	Prioritäten laufend neu setzen Ruhe, Überblick und Genauigkeit auch in Zeiten mit hohem Gastaufkommen bewahren Koordination mit anderen Hotels der Kette und internationalen Reservierungsagenturen Gemeinsame Organisation eines Abschlussfestes für Praktikantinnen und Praktikanten sowie Leiterinnen und Leitern	
Erworbene soziale Fähigkeiten und Kompetenzen		
(34a)	Antrainieren eines gepflegten Auftretens Freundlichkeit und Verbindlichkeit im Umgang mit schwierigen Gästen - auch in Krisensituationen Eingehen auf Kundenwünsche unter Berücksichtigung der Interessen des Hotels Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Kulturkreisen	
Erworbene sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen		
(35a)	Kenntnisse der Aufgaben und der Struktur der beteiligten EU-Einrichtungen	
Datum	Unterschrift der Bezugsperson bzw. des Mentors	Unterschrift des Inhabers
(36a)*	(37a)*	(38a)*
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Achtung: Diese Tabelle ist nur gültig, wenn sie die Unterschriften der Bezugsperson/des Mentors und des Inhabers des Europass-Mobilitätsnachweises aufweist. Die mit einem Sternchen (*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.		

Anhang 7: Europass-Zeugnis Erläuterung



ZEUGNISERLÄUTERUNG (*)



1. BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES ⁽¹⁾
Lehrabschlussprüfungszeugnis Bürokaufmann/frau
⁽¹⁾ In der Originalsprache

2. ÜBERSETZTE BEZEICHNUNG DES ABSCHLUSSZEUGNISSES ⁽¹⁾
⁽¹⁾ Falls gegeben. Diese Übersetzung besitzt keinen Rechtsstatus.

3. PROFIL DER FERTIGKEITEN UND KOMPETENZEN
<ul style="list-style-type: none"> • bürotechnische Organisations-, Arbeits- und Kommunikationsmittel fachgerecht verwenden und pflegen • arbeitsplatzspezifische EDV-Anwendungen verwenden können • einschlägige Schriftverkehrsarbeiten sowie Arbeiten bei Posteingang, Postausgang, Ablage, Evidenz und Registratur durchführen • Karteien und Dateien anlegen, führen und verwalten • Schriftstücke bearbeiten und Briefe formulieren • Berichte zusammenstellen und auswerten • Bedarf an Waren ermitteln und Bestellungen durchführen • Liefertermine überwachen und Maßnahmen bei Lieferverzug setzen • Fakturieren • fremdsprachige Fachausdrücke anwenden können

4. TÄTIGKEITSFELDER, DIE FÜR DEN INHABER/DIE INHABERIN DES ABSCHLUSSZEUGNISSES ZUGÄNGLICH SIND ⁽¹⁾
<p>Tätigkeitsfelder: Einsatz in Betrieben des Handels, des Gewerbes und der Industrie, im Bank- und Versicherungswesen sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung.</p> <p>Selbstständige Ausübung reglementierter Berufe: Berechtigungen aufgrund der Gewerbeordnung 1994: Für die auf Grund der Gewerbeordnungs-Novelle 2002 reglementierten Gewerbe gelten die in den entsprechenden Verordnungen enthaltenen gewerberechtlichen Bestimmungen bezüglich der Erbringung des Befähigungsnachweises. Bestandene Lehrabschlussprüfungen ersetzen insbesondere jene Teile der Meisterprüfung, die sich auf die handwerklich-fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse beziehen.</p> <p style="text-align: right;">⁽¹⁾ Falls gegeben.</p>

<p>⁽¹⁾ Erläuterung</p> <p>Dieses Dokument wurde entwickelt, um zusätzliche Informationen über einzelne Zeugnisse zu liefern. Es besitzt selbst keinen Rechtsstatus. Die vorliegende Erläuterung bezieht sich auf die Entschlüsse 93/C 49/01 des Rates vom 3. Dezember 1992 zur Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikationen und 96/C 224/04 vom 15. Juli 1996 zur Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und Befähigungsnachweise, sowie auf die Empfehlung 2001/613/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Juli 2001 über die Mobilität von Studierenden, in der Ausbildung stehenden Personen, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern in der Gemeinschaft. Weitere Informationen zum Thema Transparenz finden Sie unter: http://europass.cedefop.eu.int/ und www.europass.at</p>
--

5. AMTLICHE GRUNDLAGEN DES ABSCHLUSSZEUGNISSES	
Bezeichnung und Status der ausstellenden Stelle Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer (Adresse siehe Zeugnis)	Name und Status der nationalen/regionalen Behörde, die für die Beglaubigung/Anerkennung des Abschlusszeugnisses zuständig ist Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Niveau (national oder international) des Abschlusszeugnisses ISCED 3B	Bewertungsskala/Bestehensregeln Gesamtkalkül: Mit Auszeichnung bestanden Mit gutem Erfolg bestanden Bestanden Nicht bestanden
Zugang zur nächsten Ausbildungsstufe Zugang zur Berufsreifeprüfung oder einer Höheren Lehranstalt für Berufstätige. Zugang zum Fachhochschulstudium, wobei jedoch Zusatzprüfungen abzulegen sind, wenn es das Ausbildungsziel des betreffenden Studienganges erfordert.	Internationale Abkommen Zwischen Deutschland, Ungarn, Südtirol und Österreich gibt es internationale Abkommen über die gegenseitige Anerkennung von Lehrberufen. Nähere Auskünfte dazu erteilt das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
Rechtsgrundlage 1. Bürokaufmann/frau-Ausbildungsordnung BGBl. II Nr. 06/04 und Prüfungsordnung, BGBl. II Nr. 245/04 (Ausbildung im Betrieb) 2. Rahmenlehrplan (Ausbildung in der Berufsschule)	

6. OFFIZIELL ANERKANNTE WEGE ZUR ERLANGUNG DES ZEUGNISSES
<p>1. Ausbildung im Rahmen der vorgegebenen Bürokaufmann/frau-Ausbildungsordnung sowie des Berufsschullehrplans. Zulassung zur Lehrabschlussprüfung nach Zurücklegung der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit. Zweck der Lehrabschlussprüfung ist es festzustellen, ob sich der Lehrling die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und in der Lage ist, die dem erlernten Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen.</p> <p>2. Zulassung zur Lehrabschlussprüfung gem. § 23 Abs. 5 Berufsausbildungsgesetz i.d.g.F. Ein/e Prüfungswerber/in kann ohne Absolvierung einer formellen Lehrlingsausbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten, wenn er/sie das 18. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse durch eine entsprechend lange, einschlägige praktische Tätigkeit, Anlernfähigkeit, durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen etc. erworben wurden.</p>
Zusätzliche Informationen
Zugang: Erfüllung der 9-jährigen Schulpflicht
Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Ausbildung im Betrieb: Die Ausbildung im Betrieb umfasst 4/5 der Gesamtausbildungszeit. Im Vordergrund steht dabei die Vermittlung von berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen gemäß § 3 der Ausbildungsordnung, BGBl. II Nr. 06/04, die den Lehrling zur Ausübung qualifizierter Tätigkeiten im Sinne des oben angeführten Profils der Fertigkeiten und Kompetenzen befähigen.
Ausbildung in der Berufsschule: 1/5 der Gesamtausbildungszeit ist für die schulische Ausbildung vorgesehen. Die Berufsschule hat die Aufgabe, in einem berufsbegleitenden, fachlich einschlägigen Unterricht den Lehrlingen grundlegende theoretische Kenntnisse zu vermitteln, ihre betriebliche Ausbildung zu ergänzen sowie ihre Allgemeinbildung zu erweitern.
Weitere Informationen: (einschließlich einer Beschreibung des nationalen Qualifizierungssystems) finden Sie unter: http://www.zeugnisinfo.at oder http://www.bmwa.gv.at
Nationale Referenzstelle: Schottengasse 4, A-1010 Wien; Tel. ++ 43 1 532 47 26 / 35 oder 24

(Quelle: Nationales Europass Zentrum Österreich o.J. g: o.S.)

Anhang 8: Europass-Diplomzusatz



Diploma Supplement

General Information

This Diploma Supplement follows the model developed by the European Commission, Council of Europe and UNESCO/ CEPES. The purpose of the supplement is to provide sufficient independent data to improve the international "transparency" and fair academic and professional recognition of qualifications (diplomas, degrees, certificates etc.). It is designed to provide a description of the nature, level, context, content and status of the studies that were pursued and successfully completed by the individual named on the original qualification to which this supplement is appended. It should be free from any value judgements, equivalence statements or suggestions about recognition. Information in all eight sections should be provided. Where information is not provided, an explanation should give the reason why.

1. Information identifying the holder of the qualification

- 1.1 Family name(s) _____
 1.2 Given name(s) _____
 1.3 Date of birth (day/month/year) _____
 1.4 Student identification number _____

2. Information identifying the qualification

- 2.1 Name of the qualification, title conferred Bachelor of Arts in Business
 2.2 Main field(s) of study for the qualification Banking & Finance
 2.3 Name and status of awarding institute Fachhochschule des bfi Wien GmbH, incorporated upon the basis of private law and subsidised by the state; established by the Fachhochschul Act FHSStG (BGBl. 1993/340 idgF)
 2.4 Name and status of institute administering studies Fachhochschule des bfi Wien GmbH, incorporated upon the basis of private law and subsidised by the state; established by the Fachhochschul Act FHSStG (BGBl. 1993/340 idgF)
 2.5 Language(s) of instruction/examination German and English

3. Information on the level of the qualification

- 3.1 Level of qualification Bachelor's Degree (UNESCO ISCED Code 5A)
 3.2 Official length of programme 6 semesters (3 years)
 3.3 Access requirements General qualification for university entrance or equivalent - see also Appendix

4. Information on the contents and results gained

- 4.1 Mode of study Full time
 4.2 Programme requirements Learner must satisfy programme requirements as prescribed in the curriculum; pass mark is generally 51%; for further details www.fh-wie.ac.at and FHSStG (BGBl. 1993/340 idgF)
 4.3 Programme details (courses, modules, units studied, individual grades obtained) 180 ECTS-Credits
 Grade Point Average (GPA) : 2.09
 for further information see enclosed Transcript of Records

4.4 Grading scheme, grade translation and grade distribution guidance

ECTS Grades are assigned among students with a pass grade as follows:
A best 10%, B next 25%, C next 30%, D next 25%, E next 10%, FX means 'Fail - some more work required to pass', F means 'Fail - considerable further work required, p. = successfully participated, cr. = credited

Austrian Grades: 1 = excellent, 2 = good, 3 = satisfactory, 4 = sufficient, 5 = fail, p. = successfully participated, cr. = credited

4.5 Overall classification of the qualification

'bestanden' (passed)

5. Information on the function of the qualification

5.1 Access to further study

Bachelor degree programmes may entitle access to Post-Graduate studies

5.2 Professional status conferred

Access to academic professions according to the professional regulations; diploma in the sense of directive RL 89/48/EEC

6. Additional information

6.1 Additional information

studied at the FH bfi Vienna from 10/07/05 to 19/06/08,
Internship from 28.01.2008 to 25.04.2008 at Julius Baer Investment Funds Services Ltd. (CH).

6.2 Further information sources

Fachhochschule des bfi Wien GmbH (www.fh-vie.ac.at)
Österreichischer Fachhochschulrat (www.fhr.ac.at)

7. Certification of the supplement

7.1 Date

19/06/2008

7.2 Signature / Name



Director of Studies
Dr. Richard Pircher



FACHHOCHSCHULE DES BFI WIEN
GESELLSCHAFT M.B.H.
A-1020 Wien - Währingstrasse 22 - Tel: +43/1/720 12 86

7.3 Capacity

8. The system of Austrian higher education

Post-secondary Education in Austria

- The Austrian post-secondary **university level sector** (Hochschulsektor) consists of
 - universities (Universitäten), maintained by the state;
 - maintainers of university of applied sciences degree programmes (Fachhochschul-Studiengänge) incorporated upon the basis of private or public law and subsidised by the state, with state accreditation (some of which are entitled to use the designation Fachhochschule);
 - private universities (Privatuniversitäten), operated by private organisations with state accreditation;
 - university colleges of education (Pädagogische Hochschulen) maintained by the state or operated by private organisations with state accreditation;
 - universities of philosophy and theology (Philosophisch-Theologische Hochschulen), operated by the Roman Catholic Church.
- The **non-university post-secondary sector** (außeruniversitärer postsekundärer Sektor) consists of
 - academies for midwifery (Hebammenakademien);
 - clinical technical academies (Medizinisch-Technische Akademien);
 - military academies (Militärische Akademien);
 - the school of international studies (Diplomatische Akademie);
 - certain training institutions for psychotherapists (Psychotherapeutische Ausbildungseinrichtungen);
 - conservatories (Konservatorien);
 - certain business schools (Wirtschaftsschulen).

The following text addresses exclusively the university level sector.

Overall Structure of University Level Higher Education

There are currently two different systems of degree programmes in Austria: an older system without reference to the Bologna process and a newer one with reference to it.

- Under the auspices of the **older system** of diploma degree programmes (Diplomstudien), the first degree awarded is the diploma degree (Diplomgrad). An Austrian higher secondary school leaving certificate or its equivalent is the general qualification necessary for enrolling in a diploma degree programme; conclusion of a diploma degree programme entitles degree holders to enrol in doctoral degree programmes. A diploma degree (Diplomgrad) is awarded by Austrian universities after a course of study consisting of 240 to 360 ECTS credits. Full degree titles are gender specific designations: Magister for men; Magistra for women. Degree titles also include a general description of the field of study in which they were obtained, e.g. Magister philosophiae. In the fields of engineering, the degree titles are Diplom-Ingenieur/in. Degrees awarded in medicine and dentistry are exceptions to the above. The first degrees awarded after the completion of these degree programmes consisting of 360 ECTS credits are Doctor medicinae universae and Doctor medicinae dentalis, respectively. Graduates of university of applied sciences programmes that consist of 240 to 300 ECTS credits are awarded, analogous to university studies, a university of applied science diploma degree (Fachhochschul-Diplomgrad) contingent upon discipline: either a Diplom-Ingenieur/in (FH) for fields of engineering or Magister/Magistra (FH) in other fields of study.
- The **new system** is based on the distinction between undergraduate and graduate studies. Upon completion of an undergraduate programme (Bachelorstudium at universities; Fachhochschul-Bachelorstudiengang; Studiengang at university colleges of education; 180 ECTS credits), a bachelor's degree (designation: „Bachelor of/in ...“) is awarded. Upon completion of a graduate programme (Masterstudium at universities comprising 120 ECTS credits or, respectively, Fachhochschul-Masterstudiengang comprising 60 to 120 ECTS credits), a master's degree (designation: „Master of/in ...“) is awarded. In the fields of engineering, the designation of the master's degree can also be „Diplom-Ingenieur/in“. Recipients of these diploma degrees from the old system or a master's degrees from the new system (including the ones awarded in both cases by the universities of applied sciences) are entitled to enrol in doctoral degree programmes (Doktoratsstudium) at universities. A doctoral degree (Doktorgrad with the designation Doktor/in) is awarded after a course of study consisting of 120 ECTS credits; the academic title of „Doctor of Philosophy“, abbreviated as „PhD,“ is awarded after a research intensive course of study consisting of 180 to 240 ECTS credits. In addition to the degree programmes (ordentliche Studien) described above, there are non-degree programmes (außerordentliche Studien) consisting of certificate university programmes for further education (Universitätslehrgänge) and individual courses in scientific subjects, both at universities, certificate university of applied sciences programmes for further education (Lehrgänge zur Weiterbildung) at universities of applied sciences, and certificate university college programmes for further education (Hochschullehrgänge) at university colleges of education.

Diploma Degree Programme (Diplomstudium)

Admission to a diploma degree programme is granted upon the basis of the Austrian higher secondary school leaving certificate (Reifezeugnis), its foreign equivalent, or the successful completion of a special university entrance qualification examination (Studienberechtigungsprüfung). Students of compulsory lower schools who have completed additional schooling in the form of apprenticeships as skilled workers also may take a vocationally based examination acknowledged as equivalent to the higher secondary school leaving certificate (Berufsfreifprüfung). Admission to diploma degree programmes in the arts is based on aptitude ascertained by admission examinations. Admission to university of applied sciences diploma degree programmes may also take place upon the basis of previous vocational or technical experience and qualifications of applicants. In some fields of study (in particular human medicine and dentistry, and university of applied sciences diploma degree programmes) admission is based on a selective admission process.

A degree programme may be divided into stages (Studienabschnitte). The length of each stage of the degree programme as well as the areas of study (Fächer) and content required are articulated in curricula that distinguish between required subjects (Pflichtfächer) and electives (Wahlfächer). Each stage concludes with a diploma examination (Diplomprüfung). University of applied sciences diploma degree programmes and some diploma degree programmes at universities include an internship or practical training. The approval of a diploma thesis (Diplomarbeit) is a prerequisite for admission to the concluding diploma examination.

Bachelor Degree Programme (Bachelorstudium)

Admission to a bachelor degree programme is granted upon the basis on the Austrian higher secondary school leaving certificate (Reifezeugnis), its foreign equivalent, or the successful completion of a special university entrance qualification examination (Studienberechtigungsprüfung). Students of compulsory lower schools who have completed additional schooling in the form of apprenticeships as skilled workers may take a vocationally based examination acknowledged as equivalent to the higher secondary school leaving certificate (Berufsfreifprüfung). Admission to bachelor degree programmes in the arts is based on aptitude ascertained by admission examinations. Admission to university of applied sciences bachelor degree programmes may also take place upon the basis of previous vocational or technical experience and qualifications of applicants. In some fields of study (in particular university of applied sciences bachelor degree programmes and study programmes at university colleges of education) admission is based on a selective admission process. Areas/Modules of study (Fächer/Module) are laid down in curricula. As a rule, two substantial bachelor's papers or projects (Bachelorarbeiten) must be completed in the process of completing degree programme requirements. University of applied sciences bachelor degree programmes and some bachelor degree programmes at universities include an internship or practical training. The programme can conclude with a bachelor's examination (Bachelorprüfung).

Master Degree Programme (Masterstudium)

Admission to a master degree programme is granted on the basis of the successful completion of an Austrian bachelor degree programme (Bachelorstudium), or a comparable post-secondary degree acknowledged being its equivalent.

Areas/Modules of study (Fächer/Module) are laid down in curricula. A main emphasis is the composition of a master's thesis (Masterarbeit). This degree programme concludes with a master's examination (Masterprüfung). The approval of the master's thesis (Masterarbeit) is a prerequisite for admission to this examination.

At university colleges of education no master degree programmes are offered.

Doctoral Degree Programme (Doktoratsstudium)

Admission to a doctoral degree programme at a university is granted on the basis of the successful completion of an Austrian diploma or master degree programme, or a comparable post-secondary degree acknowledged being their equivalents.

Contents and requirements of study are laid down in curricula. The focus lies with the drafting of a dissertation as the result of self-guided research performance. This degree programme concludes with the approval of the dissertation and with a comprehensive doctoral examination (Rigorosum) or a defensorio. At universities of applied sciences and at university colleges of education no doctoral degree programmes are offered.

Evaluation of performance and grading system

According to the modalities for examinations outlined in the curricula, achievement may be evaluated upon the basis of oral and written exams or project related work. In principle oral examinations are open to the public.

Grades for examinations taken in individual courses:

positive: 1 = sehr gut (excellent)
2 = gut (good)
3 = befriedigend (satisfactory)
4 = genügend (sufficient)
negative: 5 = nicht genügend (fail)

Grades for comprehensive examinations covering materials from various subjects:

positive: mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden (passed with honours)
mit gutem Erfolg bestanden (passed successfully)
bestanden (passed)
negative: nicht bestanden (fail)

Study Programme

0229 Banking and Finance (Bachelor's degree programme)
Full Time

Name:

Student Id.No.:

Date of birth:

Transcript of Records

1st Semester

Course No.	Course Title	Type	H/W	Credits	ECTS-Grade	Austrian Grade
W05.V1.ABWL10	Introduction to Business Administration	L	2,4	3,00	A	1
W05.V1.BW10	Introduction to Banking	L	2,4	3,00	C	3
W05.V1.ENG13	Business English I	T	2,4	3,00	A	1
W05.V1.FML12	Financial Markets I - Bonds and Stocks	L/T+	2,4	3,00	B	2
W05.V1.IT13	IT Applications I - European Computer Driving Licence (ECDL)	T	2,4	3,00	C	3
W05.V1.PT13	Learning how to learn, work techniques and time management	T	1,8	1,50	p.	p.
W05.V1.PT16	Presentation Techniques and Moderation I	T	1,8	1,50	p.	p.
W05.V1.RE10	Introduction to public law, European law and civil law	L/T	2,4	3,00	B	2
W05.V1.RE20	Civil and commercial law	L/T	2,4	3,00	B	2
W05.V1.RW12	Accountancy I	L/T+	2,4	3,00	B	2
W05.V1.STA12	Mathematics and Statistics I	L/T+	2,4	3,00	C	3
			25,20	30,00		

2nd Semester

Course No.	Course Title	Type	H/W	Credits	ECTS-Grade	Austrian Grade
S06.V2.ENG23	Business English II	T+	2,4	3,00	A	1
S06.V2.FK20	Corporate Clients I	L/T	2,4	3,00	B	2
S06.V2.FML22	Financial Markets II - Derivatives	L/T+	2,4	3,00	B	2
S06.V2.IT23	Project Management and PM-Software	L/T+	2,4	3,00	B	2
S06.V2.MML20	Management (Organisation, Personnel, Leadership)	L/T	2,4	3,00	A	1
S06.V2.PK20	Private Clients I	L/T	2,4	3,00	A	1
S06.V2.PT23	Fundamentals of Personality	T	1,8	1,50	p.	p.
S06.V2.PT26	Presentation Techniques and Moderation II	T	1,8	1,50	p.	p.
S06.V2.RE20	Commercial and Corporate Law	L/T	2,4	3,00	C	3
S06.V2.RW22	Accountancy II (Financial Statement, Politics, Analysis)	L/T+	2,4	3,00	B	2
S06.V2.STA22	Mathematics and Statistics II	L/T+	2,4	3,00	D	4
			25,20	30,00		

3rd Semester

Course No.	Course Title	Type	H/W	Credits	ECTS-Grade	Austrian Grade
W06.V3.CF30	Corporate Finance I	L/T+	2,4	3,00	A	1
W06.V3.ENG33	Business English III - for Financial Service Providers	T	2,4	3,00	A	1
W06.V3.IT33	Information Collection and Introduction to Scientific Work	PS	2,4	2,00	B	2
W06.V3.MAR36	Marketing	PS	2,4	3,00	B	2
W06.V3.OCO30	Operative Controlling	L/T+	2,4	3,00	B	2
W06.V3.PT33	Communication and Process Control	T	2,4	2,00	p	p
W06.V3.PT36	Conflict Resolution and Handling Change	T	2,4	2,00	p	p
W06.V3.RE30	Tax Law	L/T	2,4	3,00	B	2
W06.V3.UAR30	Company Analysis and Rating	L/T+	2,4	3,00	C	3
W06.V3.VW30	Insurance Industry I	L/T	2,4	3,00	B	2
W06.V3.WPBR32	WP - Insolvency Law	L/T	2,4	3,00	B	2
			26,40	30,00		

4th Semester

Course No.	Course Title	Type	H/W	Credits	ECTS-Grade	Austrian Grade
S07.V4.BRC40	Accounting and Controlling in Banking	L/T	2,0	3,00	B	2
S07.V4.ENG43	Business English IV - for Financial Service Providers	T+	2,0	3,00	B	2
S07.V4.IT43	IT - Applications II	T+	2,0	3,00	C	3
S07.V4.PT43	Cooperation and Problem-Solving in Teams	T	2,0	2,00	p	p
S07.V4.RE40	Banking Act and Banking Law of Contracts	L/T	2,0	3,00	B	2
S07.V4.RM40	Risk Management	L/T+	2,0	3,00	C	3
S07.V4.TAPM40	Treasury and Asset-Liability Management	L/T+	2,0	3,00	A	1
S07.V4.VWL40	Economics I - Economic Theory and Politics	L/T	2,0	3,00	B	2
S07.V4.WPBR47	WP - Seminar - Law	SE	1,3	4,00	C	3
S07.V4.WPFW46	WP - Finance - Corporate Finance II	PS	1,3	3,00	A	1
			18,66	30,00		

5th Semester

Course No.	Course Title	Type	H/W	Credits	ECTS-Grade	Austrian Grade
W07.V5.ENG53	Business English V	T	2,0	3,00	A	1
W07.V5.PROJ52	Project Seminar: Banking/Finance/Economics	PS	1,8	4,00	B	2
W07.V5.RE50	Relevant Legal Issues - Corporations and Insurance	L/T	2,0	3,00	B	2
W07.V5.VWL50	Economics II - Economic Theory and Politics	L/T	2,0	3,00	A	1
W07.V5.VWL60	Economics III - European Integration and Institutions	L/T	2,0	3,00	C	3
W07.V5.WPBW5	WP - Organisation and Human Resources	L/T	2,0	3,00	A	1
W07.V5.WPBW5	WP - Audit and Compliance	L/T	2,0	3,00	B	2
W07.V5.WPBW5	WP - Seminar: Banking - Client Business	SE	1,3	4,00	C	3
W07.V5.WPFW5	WP - Seminar: Corporate Finance	SE	1,3	4,00	D	4
			16,44	30,00		

6th Semester

Course No.	Course Title	Type	H/W	Credits	ECTS-Grade	Austrian Grade
S08.V6.GesBac	Bachelor's Examination	EXM		7,00	C	pa
S08.V6.PRA60	Internship - Seminar	PS	1,3	3,00	C	3
S08.V6.PRAK	Internship (12 weeks)			20,00	p	p
			1,330	30,00		

Total ECTS-Credits 180,00

H/W = Hours/Week

Credits = ECTS-Credits

Type: L = Lecture, T(+) = Tutorial (group split), L/T(+) = Lecture/Tutorial (group split), SE = Seminar, PS = Proseminar, PT = Project
 P = Project Seminar, I = Internship, PL = Problem Based Learning, Exc = Excursion, EXM = Final Examination

ECTS Grades are assigned among students with a pass grade as follows:

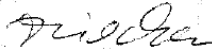
A best 10%, B next 25%, C next 30%, D next 25%, E next 10%, FX means 'Fail - some more work required to pass',

F means 'Fail - considerable further work required, p. = successfully participated, cr. = credited

*) At the time when these exams were taken, the issuing institution did not yet use ECTS grades

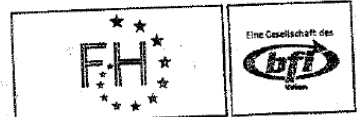
Austrian Grades: 1 = excellent, 2 = good, 3 = satisfactory, 4 = sufficient, 5 = fail, p. = successfully participated, cr. = credited

ph = passed with honours, ps = passed successfully, pa = passed



Date: 19/06/2008

Director of Studies: Dr. Richard Pircher



FACHHOCHSCHULE DES BFI WIEN
 FACHHOCHSCHULE DES BFI WIEN
 GESELLSCHAFT M.B.H.
 A-1020 Wien · Wohlmutterstraße 22 · Tel: +43/1/720 12 86