

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 90

Armin Jäger, Raphaela Koch, Holger Reinisch

**Innovative Zertifizierung beruflicher
Aufstiegsfortbildung – Unterschiede und
Gemeinsamkeiten zur Personenzertifizierung
im IT-Weiterbildungssystem**

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
A 1.2 Kommunikation - VÖ
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.090

Copyright 2007 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-816-3

Vorwort

2002 wurde die IT-Fortbildungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz – BBiG – erlassen. Neben der Einrichtung von Prüfungsausschüssen bei einigen IHKs für die Prüfungsdurchführung zu einem operativen und strategischen Professional nach dieser IT-Fortbildungsordnung wurde für die Kompetenzfeststellung eines zertifizierten Spezialisten, der ersten Ebene des neuen IT-Weiterbildungssystems, entsprechend der vereinbarten rechtlichen Grundlage, der Norm DIN ISO 17024, die erste Zertifizierungsstelle 2003 akkreditiert. Die ersten Prüfungen zu einem operativen Professional fanden im Jahr 2005 statt, die ersten Prüfungen zu einem strategischen Professional fanden 2006/2007 statt. Damit befindet sich das IT-Weiterbildungssystem am Markt.

Das IT-Weiterbildungssystem enthält eine ganze Reihe innovativer Elemente, vom didaktischen Konzept des arbeitsplatzorientierten Lernens über das Zertifizierungsverfahren bis hin zur internationalen Dimension der Abschlüsse. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) begleitet den Prozess der Implementation des Systems mit einem Evaluierungsprojekt (siehe www.bibb.de). Zu bestimmten Aspekten des IT-Weiterbildungssystems hat das BIBB-Projektteam externe Forscher/Forscherinnen zur Mitarbeit eingeladen.

In der hier vorliegenden Veröffentlichung werden die Forschungen zu alternativen Zertifizierungssystemen von Armin Jäger, Raphaela Koch und Holger Reinisch dokumentiert. Holger Reinisch ist Professor und Lehrstuhlinhaber für Wirtschaftspädagogik an der Universität Jena, die beiden weiteren Autoren sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Lehrstuhl von Prof. Reinisch.

Die Ergebnisse sind interessant, insbesondere im Hinblick auf die aktuelle Debatte über outputorientierte Kompetenzfeststellungen in der beruflichen Bildung.

Die im IT-Weiterbildungssystem vorgenommene Bindung der Zertifizierung der ersten Qualifikationsebene nach DIN ISO 17024, war der erste Versuch der beteiligten Sozialpartner, eine Alternative zum herkömmlichen lehrgangszentrierten somit doch recht stark inputgeprägten Prüfungsgeschehen nach BBiG zu realisieren.

Es werden mit diesen vorliegenden Ergebnissen Konzepte und Elemente anderer schon praktizierter Zertifizierungssysteme benannt, die doch deutlich auf Vorteile und Nachteile von outputorientierten Prüfungen dieser außerhalb des BBiG stehenden Regelungen hinweisen und sie einer Debatte zur Übertragbarkeit in neue Weiterbildungssysteme in der beruflichen Bildung zugänglich machen.

Hans Weißmann

Peter Wordelmann

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Gegenstand und Ziele der Teiluntersuchung im Kontext des Projekts „Evaluation des IT-Weiterbildungssystems“	7
2	Auswahl und Klassifikation relevanter Nachweissysteme	11
2.1	Ausgangsüberlegungen	11
2.2	Berufliche Weiterbildung	12
2.3	Nachweissysteme im Bereich der Aufstiegsfortbildung	16
3	Analysekriterien der Untersuchung	21
4	Darstellung, Beschreibung und Interpretation ausgewählter Fallbeispiele	28
4.1	Qualifizierung und Zertifizierung anhand ausgewählter Fallbeispiele im Bereich Gesundheitsdienstleistungen	28
4.1.1	Vorbemerkung	28
4.1.2	Weiterbildung zum Leiter einer Station oder Einheit	29
4.1.3	Familiengesundheitspfleger/-hebamme	35
4.1.4	Grundausbildung zum Heilpraktiker und Fachausbildung in klassischer Homöopathie	40
4.1.5	Tierheilpraktiker	47
4.1.6	Tantra-Masseur	50
4.2	Innovative Qualifizierungs- und Zertifizierungsverfahren im Bereich Beraten, Informieren, Recht anwenden	52
4.2.1	Zertifizierung von Informationsfachleuten am Beispiel des Projektes DECIDoc	52
4.2.2	Zertifizierung in der Veranstaltungswirtschaft am Beispiel des International Event Organisers	57
4.2.3	Qualifizierung und Zertifizierungsverfahren zum Kfz-Sachverständigen	63
4.3	Qualifizierung und Zertifizierung anhand ausgewählter Fallbeispiele im Bereich Finanzdienstleistungen	70
4.3.1	Steuerberater	70
4.3.2	Financial Advisor	73
4.3.3	Verbandsprüfer im Sparkassenverbund	77
5	Synopse der betrachteten Nachweisverfahren und Beurteilung der Übertragbarkeit auf das IT-Weiterbildungssystem	81
	Literaturverzeichnis	87

1 Einleitung: Gegenstand und Ziele der Teiluntersuchung im Kontext des Projekts „Evaluation des IT-Weiterbildungssystems“

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Projekt 4.0645 „Evaluation IT-Weiterbildungssystem“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. Im Rahmen dieses Projekts ist ein Auftrag unter der Bezeichnung „IT-Weiterbildung: Markt, betriebliche Rahmenbedingungen, Qualifizierungspraxis“ vergeben worden. In diesem Bericht werden die Forschungsergebnisse zur Fragestellung des fünften Teils des Gesamtauftrags dargestellt. Diese Fragestellung umfasst die Aufgabe „vergleichbare Zertifizierungssysteme in der Wirtschaft, Verwaltung und Kultur analog dem Verfahren zur Zertifizierung der IT-Spezialisten (DAR/TGA) zu erheben und zu beschreiben“.¹ Gemäß der Leistungsbeschreibung des Bundesinstituts für Berufsbildung wird dieser Auftrag wie folgt konkretisiert: Es sollen²:

1. „praktizierte Nachweissysteme in der Wirtschaft, Verwaltung und Kultur für erworbene bzw. vorhandene berufliche Qualifikationen erhoben und beschrieben werden“,
2. „praktizierte Nachweissysteme (...) erhoben und beschrieben werden, die neben Regelungen nach BBiG, HwO und HRG existieren“.

Weiterhin soll es sich:

3. um dem Verfahren zur Zertifizierung der IT-Spezialisten (DAR/TGA) analoge Nachweissysteme handeln.
4. Mit diesem Bezug auf das deutsche IT-Weiterbildungssystem ist seitens des Auftraggebers implizit eine Konzentration der Untersuchung auf in Deutschland praktizierte Nachweissysteme beabsichtigt.

Damit steht der Auftrag einerseits im Kontext der strukturellen, curricularen und didaktischen Zielsetzungen des neuen IT-Weiterbildungssystems in Deutschland, die auf der Ebene der IT-Spezialisten dazu geführt haben, statt einer Regelung nach den §§ 53 und 54 BBiG 2005³, ein Nachweissystem zu etablieren, welches auf der Norm ISO 17024⁴ beruht.

¹ BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Leistungsbeschreibung zum Auftrag „IT-Weiterbildung: Markt, Betriebliche Rahmenbedingungen, Qualifizierungspraxis“. Berlin: 23.03. 2005, Abschnitt III, Ziffer 5.

² Vgl. ebd.

³ Die Hinweise beruhen auf dem Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I, S. 931), welches am 01. April 2005 in Kraft getreten ist. Hier und im Folgenden zitiert als BBiG 2005.

⁴ In der ISO 17024 (früher DIN EN 45013) werden der Personenzertifizierungsprozess und die Anforderungen an die Zertifizierungsstellen und deren Personal geregelt. Für die Einhaltung der international festgelegten Standards für Zertifizierungsprozesse, -programme und -stellen ist in Deutschland die „Trägergesellschaft für Akkreditierung“ [<http://www.tga-gmbh.de>] zuständig.

Andererseits ist der Auftrag in einen Referenzrahmen bildungspolitischer Entwicklungen in Deutschland eingebettet, die – vor dem Hintergrund europäischer Initiativen – nicht nur die Bereiche der Berufsbildung, sondern auch die allgemeine und die Hochschulbildung betreffen.⁵ Bekanntermaßen gründen diese Entwicklungen sowohl auf den Beschlüssen, die der Europäische Rat im März 2000 in Lissabon gefasst hat,⁶ als auch auf den Bemühungen der OECD-Mitgliedsstaaten, das Benchmarking im Bereich der Bildungssysteme, u. a. durch vergleichende Untersuchungen des Leistungsstandes von Schülern (Stichworte: TIMSS, PISA) zu verstärken. Letztere Maßnahmen zielen insbesondere auf qualitative Verbesserungen des Pflichtbereichs des allgemeinbildenden Schulwesens in der Sekundarstufe II. Demgegenüber ist für den Bereich der Berufsbildung der „Brügge-Kopenhagen-Prozess“ maßgeblich,⁷ welcher auf Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, insbesondere durch eine Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit, zielt.⁸ Parallel dazu haben sich die für das Hochschulwesen der EU-Staaten zuständigen Minister auf einer Tagung, die bereits 1999 in Bologna stattfand, auf ein ambitioniertes Programm zur Schaffung eines einheitlichen Hochschulraumes in Europa bis 2010 verständigt.

Von Interesse für das Thema unserer Untersuchung sind diese Prozesse insbesondere deshalb, weil sie in der Tendenz zu einer Veränderung der Steuerungsweisen sämtlicher Bildungsgänge führen werden. Während in Deutschland bisher und auch noch gegenwärtig eine Inputsteuerung des Bildungswesens durch detaillierte Festlegung der Lehr-/Lernprozesse, die zu einem Bildungsabschluss führen (z. B. curriculare Normierung der Ziele, Inhalte, Lehr-/Lernzeiten, Lernorte), durch staatliche Verordnungen in der Form von Lehrplänen, Ausbildungsordnungen, Fortbildungsordnungen dominiert, zielen die genannten Reformmaßnahmen auf eine Outputsteuerung der Bildungsgänge. In diesem Fall wird nicht mehr der Prozess festgelegt, sondern die Kompetenzen, über die eine Person verfü-

⁵ Letztlich umfassen diese Initiativen sämtliche Stufen (Levels of education) nationaler Bildungssysteme gemäß ISCED 1997 der UNESCO, und zwar vom Level 0 (= Pre-primary education) bis zum Level 6 (= Second stage of tertiary education). Vgl. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: International Standard Classification of Education ISCED 1997. O. O. 1997. Nach diesem Klassifikationssystem ist das deutsche IT-Weiterbildungssystem, soweit es die Ebene der IT-Spezialisten betrifft, auf der Stufe 4 B anzusiedeln (vgl. ebd., S. 25f).

⁶ Vgl. EUROPÄISCHER RAT (Hrsg.): Schlussfolgerungen des Vorsitzes Europäischer Rat (Lissabon) 23. und 24. März 2000. Lissabon 2000 [Pressemitteilung 24/3/2000; Nr. 100/1/00]; Kommission der Europäischen Gemeinschaften: „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“. Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie. Brüssel 2003 [Mitteilung der Kommission, KOM (2003) 685].

⁷ Vgl. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. Brüssel 2002 [Beratungsergebnisse, Vordokument Nr. 5828/02 EDUC 17].

⁸ Erklärung der am 29. und 30. November 2002 in Kopenhagen versammelten für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung zuständigen Minister sowie der Kommission über die verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung [http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_de]; vgl. Entschließung des Rates (Bildung) vom 19. Dezember 2002 (Abl. C 13 vom 18. Januar 2003).

gen soll, um den gewünschten Bildungsabschluss zu erreichen.⁹ Zumindest vom Grundgedanken her wird im Falle der Outputsteuerung der Kompetenzentwicklungsprozess nicht mehr extern normiert, sondern er wird den Entscheidungen derjenigen Personen überlassen, die einen Bildungsabschluss erreichen wollen.

Eine derartige Umorientierung in Richtung auf die Outputsteuerung würde für das deutsche Bildungswesen eine totale Neuausrichtung hinsichtlich der Steuerungsmechanismen bedeuten. Daraus ergäben sich auch gravierende Folgen für die Berufsbildung. Als wahrscheinliche positive Effekte wären zu nennen, dass

1. die klassische Unterscheidung der Abschlüsse in Deutschland (z. B. Betrieb, Fachschule, Fortbildungsprüfung der Kammern, Berufsakademie, Fachhochschule, Universität) zwar bestehen bleiben würde, die damit verbundene unterschiedliche Wertigkeit der Abschlüsse würde sich jedoch wahrscheinlich zunehmend verwischen, da es nicht mehr primär auf den Ort ankommt, an welchem die geforderten Kompetenzen erworben werden, sondern auf den Nachweis der geforderten Kompetenzen;
2. die Chancen steigen, dass durch non-formelles bzw. informelles Lernen – etwa im Prozess der Arbeit oder im sozialen Umfeld – erworbene Kompetenzen auch formal anerkannt und zertifiziert werden.¹⁰

Allerdings bedarf es dafür erstens einer entsprechenden Gestaltung der Prüfungsformen und der Zertifizierungsverfahren. Zweitens stellt sich das Problem, ob die entsprechenden Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt Anerkennung finden werden, und zwar sowohl bei potenziellen Arbeitgebern als auch bei potenziellen Interessenten, die gegebenenfalls ein entsprechendes Zertifikat erwerben wollen. Schließlich werden diese neuen Zertifikate nur in diesem Falle ihre Signal- und Tauschwertfunktion erfüllen können. Die berufsbildungspolitische Diskussion konzentriert sich gegenwärtig auf den ersten Fragenkreis,¹¹ welchen wir im Rahmen dieses Berichts jedoch nur im Kontext des zweiten Fragekreises und auch nur begrenzt auf wenige Beispiele behandeln werden. Bedingt durch den Untersuchungsauftrag und die damit verbundene Koppelung an die Spezialistenebene des IT-Weiter-

⁹ Siehe dazu FROMMBERGER, D.: Zauberformel „competence-based-approach“? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100 (2004), S. 413 – 423; SLOANE, P. F. E.: Standards von Bildung – Bildung von Standards. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 101 (2005), S. 484 – 496.

¹⁰ Siehe dazu BJÖRNAVOLD, J.: Making learning visible: Identification, assessment and recognition of non-formal learning. Luxembourg: 2000.

¹¹ Dabei stehen wiederum Fragen der Verfahren zur Kompetenzmessung im Mittelpunkt der aktuellen Diskussion. Für einen knappen Überblick siehe GILLEN, J.; KAUFHOLD, M.: Kompetenzanalysen – kritische Reflexion von Begrifflichkeiten und Messmöglichkeiten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 101 (2005) 3, S. 364 – 378.

bildungssystems liegt der Schwerpunkt unserer Untersuchung auf dem zweiten Fragenkreis. Diese Fokussierung stieß jedoch – insbesondere vor dem Hintergrund des engen Zeithorizonts, der für die Bearbeitung des Auftrags zur Verfügung gestanden hat – auf zwei Schwierigkeiten: Wir haben bei unseren Recherchen

1. keine Studie aufgefunden, in der die Frage der Marktwirksamkeit von Zertifikaten in Abhängigkeit von der Art des Zertifizierungsverfahrens systematisch behandelt wird;
2. kein Gesamtverzeichnis der in Deutschland im Rahmen der beruflichen Fortbildung ausgegebenen Zertifikate entdecken können.¹²

Im Lichte dieses defizitären Forschungsstandes der Berufsbildungsforschung war es daher erforderlich, im ersten Schritt eine Übersicht zu den Arten von Zertifikaten, die aktuell in der beruflichen Fortbildung vorkommen, zu entwickeln. Da der postsekundäre Bereich der beruflichen Fortbildung – im Gegensatz zum allgemeinen Bildungswesen, zur Berufsausbildung und zur Hochschulbildung – extrem intransparent ist, erhebt diese Übersicht allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auf der Basis dieser Übersicht haben wir dann die Bereiche ausgewählt, die aus unserer Sicht für die verfolgte Fragestellung von besonderem Interesse sind (siehe dazu Kapitel 2). Im folgenden Schritt haben wir die Analyse-kriterien der Untersuchung bestimmt (siehe dazu Kapitel 3). Den Schwerpunkt der Untersuchung bilden dann die Darstellung, Beschreibung und Interpretation ausgewählter Fallbeispiele von Zertifizierungsverfahren, die in verschiedenen Zweigen des Dienstleistungssektors Anwendung finden (siehe dazu Kapitel 4). Die einzelnen Beispiele stehen für konkrete Projekte, die bereits in der Praxis erprobt werden. Das fünfte Kapitel dieses Berichts dient der Interpretation der Befunde, insbesondere im Hinblick auf Übertragungsmöglichkeiten auf das IT-Weiterbildungssystem.

¹² Zwar findet sich auf der Website des Bundesinstituts für Berufsbildung das Informationssystem „Aus- und Weiterbildungsberufe“; dieses enthält jedoch nur Weiterbildungsberufe, die auf den einschlägigen Bestimmungen des BBiG bzw. der HwO sowie gesetzlicher Bestimmungen der Bundesländer basieren.

2 Auswahl und Klassifikation relevanter Nachweissysteme

2.1 Ausgangsüberlegungen

Mit der Entwicklung, Kodifizierung und Implementation des IT-Weiterbildungssystems (IT-WS) in Deutschland ist auf der Ebene der 29 Spezialisten-Profile ein Nachweissystem etabliert worden, welches auf der Norm ISO 17024 beruht. Neben den IT-Spezialisten werden nach ISO 17024 z. B. Kraftfahrzeugsachverständige, Immobilienbewerter oder Schweißer zertifiziert. Damit deutet sich auch für Deutschland eine Entwicklung an, die in anderen Ländern bereits seit längerer Zeit praktiziert wird und etabliert ist. Traditionell beruhen die in Deutschland im Bildungswesen vorherrschenden Nachweissysteme auf gesetzlichen Regelungen. Dies gilt für allgemeinbildende und berufliche Bildungsgänge im schulischen Kontext (Schulgesetze der Länder), für betriebliche Bildungsgänge, soweit diese durch das Berufsbildungsgesetz bzw. die Handwerksordnung geregelt sind und im Rahmen der korporativen Strukturen durch die Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft gesteuert werden sowie für die akademische Bildung an Universitäten und Fachhochschulen und diesen gleichgestellte Einrichtungen (Hochschulrahmengesetz und Hochschulgesetze der Bundesländer). Personenzertifizierungen und die ebenfalls an Bedeutung gewinnenden Zertifizierungen bzw. Akkreditierungen von Bildungsanbietern (z. B. Akkreditierung von Studiengängen durch entsprechende Agenturen, deren Akkreditierung wiederum durch den Deutschen Akkreditierungsrat erfolgt) treten nunmehr neben die traditionellen gesetzlich geregelten Nachweisverfahren. Dabei stellt sich die gegenwärtige Entwicklung als ebenso vielfältig wie unübersichtlich dar, weil einerseits im Bereich der Zertifizierung und Kompetenzmessung vielfältige Initiativen und Versuche zu verzeichnen sind, die sich aber andererseits im Hinblick auf die Reichweite der verfolgten Zielsetzungen und die Akzeptanz und Verbreitung der einzelnen Instrumente erheblich unterscheiden.¹³

Weiterhin darf in diesem Zusammenhang nicht übersehen werden, dass es gerade im Bereich der beruflichen Fortbildung seit vielen Jahren gesetzlich nicht geregelte Bildungsangebote und Zertifikate gibt, deren Tauschwert für die Personen, die dieses Zertifikat erwerben wollen, nicht ohne Weiteres erkennbar und bestimmbar ist. Schließlich hängt der Tauschwert eines gesetzlich nicht geregelten Zertifikats letztlich vom Renommee der das Zertifikat ausstellenden Institution ab, die diese bei den Marktpartnern auf dem Arbeitsmarkt genießt. Die Einführung von Personen- und Institutionenzertifizierungen auf dem

¹³ Für einen ersten Überblick siehe die Praxisbeispiele in ERPENBECK, J.; VON ROSENSTIEL, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2003.

Wege der Akkreditierung sollte u. a. ja gerade dazu dienen, den so entstandenen „Zertifikatsdschungel“ zu lichten und somit für eine größere Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt zu sorgen. Allerdings gibt es in diesem Bereich auch etablierte und ausgesprochen seriöse Angebote, deren Tauschwert auf speziellen Arbeitsmarktsegmenten unbestritten ist. Dies gilt beispielsweise für die berufliche Fortbildung zum Versicherungsbetriebswirt, die als überbetriebliche Ausbildung durch die Deutsche Versicherungsakademie, dem Bildungswerk der deutschen Versicherungswirtschaft durchgeführt wird oder auch für die sogenannten Herstellerzertifikate im IT-Bereich.¹⁴ Hierzu zählen weiterhin die bisher nicht erwähnten unternehmensinternen Zertifikate, die im Sinne einer geregelten und durchschaubaren Personalentwicklungs- und Karriereplanung auf der Basis erfolgreich absolvierter Weiterbildungsmaßnahmen durch den jeweiligen Arbeitgeber ausgestellt werden.

Vor dem Hintergrund einerseits der soeben skizzierten Vielfältigkeit und Unübersichtlichkeit und andererseits der bisher weitgehend fehlenden wissenschaftlichen Untersuchungen zur Struktur und zum Ausmaß des „Zertifikatsdschungels“ ist es zunächst erforderlich, die in Deutschland praktizierten Nachweissysteme genauer darzustellen, um auf dieser Basis eine vorläufige, explorative Klassifikation derartiger Nachweisverfahren zu entwickeln. Da diese sich jedoch auf das in Deutschland ausgesprochen differenzierte, heterogene und komplexe postsekundäre Segment „berufliche Weiterbildung“ beziehen soll, ist es zunächst notwendig, das Untersuchungsfeld näher zu bestimmen und einzugrenzen.

2.2 Berufliche Weiterbildung

Angesichts der Differenziertheit, Heterogenität und Komplexität der beruflichen Weiterbildung nicht nur in Deutschland fällt es schwer, eine eindeutige Abgrenzung dieses Segments der beruflichen Bildung vorzunehmen. Nach der Bestimmung des §1, Abs. 1 BBiG 2005 umfasst berufliche Weiterbildung die Umschulung und die berufliche Fortbildung. Die Umschulung schließen wir im Folgenden aus und konzentrieren uns auf die berufliche Fortbildung (vgl. zum Folgenden Abb. 1).

¹⁴ Vgl. HANFT, A.; MÜSKENS, W.; MUCKEL, P.: Zertifizierung und Nachweis von IT-Kompetenzen. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.): Projekt Qualifikations- Entwicklungs – Management, Berlin: 2004 [Quem-Report 61]; DIETRICH, A.; KOHL, M.; MOLZBERGER, G.: Kompetenzorientierte Prüfungen und Zertifizierungen in der Berufsbildung – zum Umsetzungsstand in der IT-Aus- und IT-Weiterbildung. IN: bwp@ 5 (2005), Heft 8, S. 1 – 28 (gesonderte Paginierung).

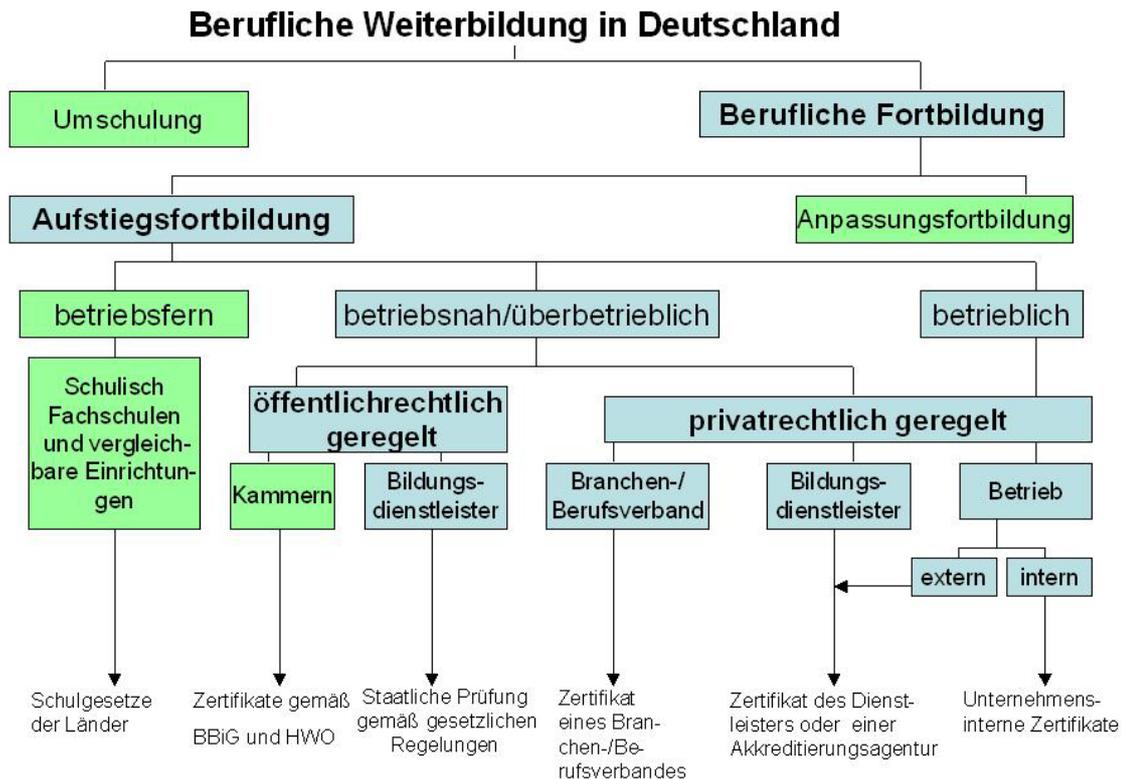


Abbildung 1: Berufliche Weiterbildung in Deutschland

In den üblichen Klassifikationen der beruflichen Fortbildung wird auf der ersten Ebene zwischen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung unterschieden. Die Anpassungsfortbildung findet entweder im Prozess der Arbeit, mithin direkt am Arbeitsplatz, oder zumindest in der Nähe zum Arbeitsplatz statt. Es handelt sich also um eine betriebliche Veranstaltung, die auch durch die Betriebe finanziert wird. Sie dient dazu, Mitarbeiter für die Bewältigung technischer oder organisatorischer Veränderungen zu qualifizieren bzw. auf einen solchen Wechsel der Arbeitsaufgabe vorzubereiten, der nicht mit einem innerbetrieblichen Aufstieg verbunden ist.¹⁵ Die betroffenen Mitarbeiter erhalten hierfür allenfalls Teilnahmebestätigungen, die der Personalakte beigelegt werden und gegebenenfalls für den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt Bedeutung erlangen, jedoch nicht als Nachweise auf dem externen Arbeitsmarkt dienen können. Daher ist die Anpassungsfortbildung für die hier verfolgte Fragestellung irrelevant.

Demgegenüber zielt die Aufstiegsfortbildung sowohl auf den externen als auch auf den betriebsinternen Arbeitsmarkt, denn das gemeinsame Merkmal sämtlicher Formen ist darin zu sehen, dass es sich um berufliche Karrierewege handelt, die nach einer Berufsausbildung durch Vertiefung und Erweiterung von beruflichen Kompetenzen die Chance eröff-

¹⁵ Z. B. die Vorbereitung auf einen Arbeitsaufenthalt im Ausland.

nen sollen, eine hierarchisch höher angesiedelte Position zu erlangen. Die Systematisierung der verschiedenen Formen der Aufstiegsfortbildung fällt nicht leicht, da diese nicht am „Reißbrett“ entstanden, sondern historisch gewachsen ist. Insofern erweist sich die „klassische“ Unterscheidung danach, ob die Aufstiegsfortbildung „off the job“ oder „on the job“ erfolgt, heute als kaum noch hinreichend trennscharf. Schließlich können heute sogar nahezu sämtliche Formen beruflicher Fortbildung, die im Kontext beruflicher Schulen stattfinden, nicht nur in Vollzeitform (also „off the job“), sondern auch berufsbegleitend in Teilzeitform oder im Rahmen von Fernausbildungslehrgängen (also „on the job“) besucht werden.¹⁶ Nicht eindeutig sind auch folgende Deutungsmuster:

- *Deutungsmuster mit Bezug auf Finanziers der Fortbildung:* Nach diesem Gesichtspunkt könnte die berufliche Fortbildung danach unterschieden werden, ob ein Unternehmen für die eigenen Mitarbeiter veranstaltet und finanziert oder eine Person die Kosten der eigenen Fortbildung übernimmt. Allerdings betrifft diese Frage nahezu sämtliche Formen der Fortbildung, sodass dieses Kriterium nicht trennscharf ist.
- *Deutungsmuster mit Bezug auf die Initiatoren und Träger der Fortbildung:* Initiatoren und Träger können letztlich staatliche und staatlich anerkannte Schulen und Volkshochschulen, gegebenenfalls auch Hochschulen, private Bildungsdienstleister (z. B. Bildungswerke der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, privatwirtschaftlich organisierte Bildungswerke der öffentlich-rechtlichen Kammern oder von Berufs- und Branchenverbänden) und Unternehmen selbst, die im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen eine Aufstiegsfortbildung durchführen, sein. Allerdings betrifft auch dieser Aspekt nahezu sämtliche Formen der Fortbildung, sodass es diesem Kriterium ebenfalls an Trennschärfe mangelt.

Demgegenüber bietet es sich an, zur Systematisierung die beiden folgenden Kriterien heranzuziehen:

- *Deutungsmuster mit Bezug auf den rechtlichen Status des zu erwerbenden Zertifikats:* In Deutschland können im Rahmen der beruflichen Weiterbildung mehrere Institutionen Zertifikate ausgeben. Im Einzelnen handelt es sich um die von Ministerien der Bundesländer beauftragten Fachschulen und staatlich anerkannten Weiterbildungsakademien, die Kammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts im Rahmen des ih-

¹⁶ Es handelt sich insbesondere um staatliche oder staatlich anerkannte Fachschulen, beispielsweise zur Ausbildung von staatlich geprüften Technikern oder graduierten Betriebswirten. Ein weiteres Beispiel sind die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, die insbesondere Angehörigen des nicht technischen öffentlichen Dienstes berufsbegleitend eine berufliche Weiterbildungsmöglichkeit eröffnen.

nen durch die einschlägigen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes eröffneten Gestaltungsspielraums, nichtstaatliche Organisationen, insbesondere privatwirtschaftliche Unternehmen, Branchenverbände und privatwirtschaftliche bzw. gemeinnützige Bildungsdienstleister sowie seit kurzem staatlich anerkannte Akkreditierungsagenturen.

- *Deutungsmuster mit Bezug auf den Lernort der Weiterbildung:* Nach diesem Gesichtspunkt lassen sich die verschiedenen Formen der Fortbildung dann unterscheiden, ob sie erstens „betriebsfern“, also z. B. in Fachschulen oder Wirtschafts- und Verwaltungsakademien, zweitens „betriebsnah“ oder „überbetrieblich“, also z. B. in Lehrgängen zur Vorbereitung auf eine Fortbildungsprüfung bei einer zuständigen Stelle gemäß BBiG oder HwO oder drittens „betrieblich“, also am Arbeitsplatz, arbeitsplatznah in Schulungsräumen oder -werkstätten des Unternehmens (in-house) oder im Auftrag des Unternehmens in externen Bildungseinrichtungen (out-house) durchgeführt werden.

Auf der Grundlage der Erläuterungen zu diesen vier Deutungsmustern wird ersichtlich, dass der Untersuchungsbereich Fortbildung nur dann hinlänglich präzise abgegrenzt werden kann, wenn man mehrere der genannten Deutungsmuster heranzieht. Wir haben uns für eine Kombination der Deutungsmuster 3 und 4 entschieden (siehe Tabelle. 1). Auf diese Weise lassen sich erstens Formen der Fortbildung identifizieren, die in didaktischer Hinsicht auf eine arbeitsplatznahe Gestaltung der Bildungsmaßnahme setzen, also vermutlich primär in den Bereichen der „betrieblichen“ oder zumindest „betriebsnahen“ bzw. „überbetrieblichen“ Fortbildungen aufzufinden sind, also in didaktischer Hinsicht Ähnlichkeiten zum IT-Weiterbildungssystem aufweisen. Zweitens wird es durch die Berücksichtigung des rechtlichen Status der Zertifikate möglich, diejenigen Formen von Fortbildung zu identifizieren, die nicht auf öffentlichrechtlicher, sondern, wie im IT-Weiterbildungssystem auf der Spezialisten-Ebene, auf privatrechtlicher Basis vergeben werden. Ob unsere Vermutung zutreffend ist, dass eine Verbindung zwischen den Merkmalen dergestalt besteht, dass privatrechtlich zertifizierte Fortbildungen in der Regel auch arbeitsplatznahe Fortbildungen sind, werden wir im folgenden Abschnitt dieses Kapitels spezifizieren und anschließend im dritten Kapitel dieses Berichts überprüfen.

2.3 Nachweissysteme im Bereich der Aufstiegsfortbildung

Im Folgenden unterscheiden wir zwischen öffentlichrechtlich geregelten und privatrechtlich geregelten Nachweissystemen, wobei die öffentlich geregelten drei und die privatrechtlich geregelten fünf Unterkategorien umfassen.

Arten der Aufstiegsfortbildung	Beispiele	betriebsfern	betriebsnah bzw. überbetrieblich	betrieblich
I. Öffentlichrechtlich geregelte Aufstiegsfortbildung				
1. nach BBiG bzw. HwO	Kammerprüfungen zum Meister oder Fachwirt		Vorbereitungskurs	
2. nach Schulgesetzen der Bundesländer	Staatliche Prüfungen zum Techniker oder Betriebswirtgrad	Fachschule		
3. nach sonstigen Bundesgesetzen	Staatliche Prüfungen z. B. zum Heilpraktiker	Vorbereitungskurs	Vorbereitungskurs	Lernen im Prozess der Arbeit
II. Privatrechtlich geregelte Aufstiegsfortbildung				
4. nach ISO 17024	Zertifizierungsverfahren z. B. zum Immobilienbewerter		Vorbereitungskurs	Lernen im Prozess der Arbeit
5. nach Regelungen von Branchen- bzw. Berufsverbänden	Prüfungsordnung des Branchen- bzw. Berufsverbandes z. B. für Versicherungsbetriebswirte (DVA)		Vorbereitungskurs	
6. nach vertraglichen Regelungen zwischen Lieferanten und Kunden	Prüfungsordnungen der Lieferanten, z. B. eines Automobil- oder Softwareherstellers		Vorbereitungskurs	Lernen im Prozess der Arbeit
7. nach vertraglichen Regelungen zwischen Bildungsdienstleister und Kunden	Hausinternes Zertifikat auf der Basis einer ebenfalls hausinternen Prüfungsordnung eines Bildungsdienstleisters	Vorbereitungskurs	Vorbereitungskurs	
8. nach innerbetrieblichen Personalentwicklungsplänen ggf. aufgrund von Betriebsvereinbarungen	Hausinternes Zertifikat eines Unternehmens für die eigenen Mitarbeiter		Vorbereitungskurs	Lernen im Prozess der Arbeit

Tabelle 1: Arten der Aufstiegsfortbildung in Deutschland

Wie der Tabelle 1 zu entnehmen ist, sind die „klassischen“ Formen der Aufstiegsfortbildung, also die gesetzlich nach BBiG bzw. HwO (Unterkategorie 1) sowie den Schulgesetzen der Länder (Unterkategorie 2) geregelten Formen, ganz überwiegend im „betriebsfernen“ sowie im „betriebsnahen“ Bereich angesiedelt. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie quasi auf einem oder mehreren verwandten staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nach § 4 BBiG 2005 aufbauen und somit eine enge und spezifische Verbindung zu diesem Ausbildungsberuf bzw. zu diesen Ausbildungsberufen aufweisen. Derartig konstruierte Fortbildungsberufe finden sich insbesondere in Verbindung mit Ausbildungsberufen, die bis heute den Kernbereich des Dualen Systems ausmachen, also Ausbildungsberufen im industriellen und handwerklichen produzierenden Gewerbe sowie im primären Dienstleistungssektor.¹⁷ Deutlich wird dies etwa im Bereich der Meister in Industrie und Handwerk, bei den Fachkaufleuten, -wirten sowie Bilanzbuchhaltern im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, bei den betrieblichen Ausbildern und den Fachschulausbildungen für Techniker und graduierte Betriebswirte. Die gesetzlichen Grundlagen für die Ordnung derartiger Fortbildungsberufe finden sich vornehmlich im Berufsbildungsgesetz (§53 und 54 BBiG 2005) und in den Schulgesetzen der Länder (für berufliche Fortbildungen an Fachschulen und vergleichbaren Einrichtungen). Dabei ist die überwiegende Zahl dieser Fortbildungsberufe durch Satzungen der zuständigen Stellen, also der Kammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts, geregelt (§ 54 BBiG 2005). Diese Aufstiegsfortbildungen sind auf den zugehörigen Segmenten des Arbeitsmarktes anerkannt, sodass die Signal- und Tauschwertfunktion dieser Abschlüsse, die auf klassischen Prüfungsformen – Kammer- bzw. staatliche Prüfungen mit schriftlichen, mündlichen und gegebenenfalls „praktischen“ Prüfungsteilen – beruhen, gegeben ist. Zudem sind diese Formen gut dokumentiert und sie unterliegen einer kontinuierlichen und systematischen Beobachtung durch die Berufsbildungsforschung und die zuständigen Stellen nach BBiG bzw. die Aufsichtsbehörden der Bundesländer.

Für die hier verfolgte Fragestellung sind die Fortbildungsberufe dieser Kategorie daher von keinem besonderen Interesse. Zu bedenken ist jedoch, dass die genannten Fortbildungsberufe im Hinblick auf die Signal- und Tauschwertfunktion der Maßstab sind, an dem sich andere Formen der beruflichen Fortbildung messen lassen müssen. Allerdings weisen selbst die „betriebsnahen“ Vorbereitungen auf die entsprechenden Fortbildungsprüfungen den schwerwiegenden didaktischen Nachteil auf, dass sie das Lernen im Prozess

¹⁷ Zu der inzwischen in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung üblichen Unterscheidung zwischen „primären“ und „sekundären“ Dienstleistungen siehe TESSARING, M.: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2010. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (1991), S. 45 – 62.

der Arbeit nicht ermöglichen. Daher muss eine Abwägung zwischen den arbeitsmarktpolitischen Vorteilen und den didaktischen Nachteilen erfolgen. Mit dem neuen IT-Weiterbildungssystem ist zumindest auf der Spezialisten-Ebene eine Entscheidung zugunsten der didaktischen Vorteile des Lernens im Prozess der Arbeit gefällt worden, sodass sich die Frage nach möglichen Ansätzen zur Vermeidung oder Abmilderung der damit verbundenen arbeitsmarktpolitischen Nachteile stellt. Eine Rückkehr zu den „klassischen“ Formen wäre eine denkbare Option, zunächst sollen aber weitere Formen beruflicher Fortbildung aufgelistet und anschließend geprüft werden.

Neben den „klassischen“ Formen sind als dritte Unterkategorie solche Fortbildungen zu nennen, die ebenfalls auf bundesgesetzlichen Grundlagen beruhen, jedoch nicht auf dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung. Bei dieser Form findet sich – wie bei den Unterkategorien 1 und 2 – eine Verbindung zwischen einer Berufsausbildung und einer beruflichen Fortbildung, wobei es sich bei der Fortbildung entweder um eine vom Typ der klassischen Aufstiegsfortbildung handelt oder um eine, die der Spezialisierung im erlernten Beruf dient. Typische Beispiele finden sich hierfür im Krankenpflege- und Heilpraktikergesetz. Weiterhin sollen berufliche Fortbildungen, die entweder eine Berufsausbildung im Dualen System oder eine akademische Berufsausbildung voraussetzen, unter diese Kategorie subsumiert werden. Ein Beispiel hierfür ist die Fortbildung zum Steuerberater, welche durch das Steuerberatungsgesetz geregelt ist. Gemeinsam ist den Fortbildungen dieser Kategorie weiterhin, dass sie von der Berufsbildungsforschung kaum in den Blick genommen werden. Die Gründe dafür dürften einerseits darin zu suchen sein, dass es sich um quantitativ relativ wenig bedeutsame Bereiche handelt, andererseits sind es solche, die vornehmlich im Sektor der sekundären Dienstleistungen angesiedelt sind. Diese sind jedoch bisher nur teilweise in die nach Berufsbildungsgesetz geregelte Berufsausbildung – dem zentralen Objektbereich der Berufsbildungsforschung – einbezogen worden. Insofern lohnt es sich für die Fragestellung unserer Untersuchung, diese Kategorie in die weitere Betrachtung einzubeziehen.

Mit der vierten Kategorie der Aufstiegsfortbildungen wird erstmals die Ebene der privatrechtlich basierten und privatwirtschaftlich organisierten erreicht. Diese Ebene umfasst aus unserer Sicht vier Untergruppen. Hierbei handelt es sich um Fortbildungen, deren Nachweissysteme auf verschiedenen privatrechtlichen Grundlagen beruhen, und zwar

1. auf der Norm ISO 17024 (Unterkategorie 4);
2. auf einer Übereinkunft zwischen den Mitgliedsunternehmen eines Branchenverbandes oder den Mitgliedern eines Berufsverbandes (Unterkategorie 5);

3. auf Vorgaben eines Lieferanten, Lizenzgebers oder Abnehmers bestimmter Dienstleistungen und Produkte, wobei der eine Vertragspartner vom anderen fordert, dass dessen Mitarbeiter die erfolgreiche Teilnahme an einer bestimmten Fortbildung nachweisen können (Unterkategorie 6);
4. auf der Vergabe eines Zeugnisses bzw. einer Urkunde, die von einem privaten Bildungsdienstleistungsunternehmen erstellt und zum Abschluss eines Kurses an die erfolgreichen Teilnehmer dieses Kurses ausgegeben werden (Unterkategorie 7);
5. auf der Vergabe eines Zertifikats durch ein Unternehmen, welches im Rahmen eines Personalentwicklungsplans Fortbildungsmaßnahmen für die eigenen Mitarbeiter durchführt und auf diese Weise die erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme bestätigt. Gegebenenfalls beruhen diese Personalentwicklungsmaßnahmen auf einer Betriebsvereinbarung (Unterkategorie 8).

Die Unterkategorien sechs bis acht sind für die Fragestellung unserer Untersuchung kaum von Belang, obwohl es sich um betriebsnahe bzw. betriebliche Maßnahmen handelt. Die Unterkategorie 6 setzt ein enges vertragliches Verhältnis zwischen mindestens zwei Unternehmen (z. B. Automobilhersteller und Vertragshändler) voraus,¹⁸ während es sich bei der Unterkategorie 8 um entsprechende Beziehungen zwischen einem Unternehmen und den Mitarbeitern dieses Unternehmens handelt. Die im letzteren Fall erlangten Zertifikate sind allein für den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt von Interesse, insofern fehlt ihnen außerhalb des entsprechenden Kontextes die Signal- und Tauschwertfunktion. Der Tauschwert der Zertifikate der Unterkategorie 7 ist für Personen, die ein solches Zertifikat erwerben wollen, nicht ohne weiteres erkennbar und bestimmbar. Letztlich hängt der Tauschwert eines derartigen Zertifikats vom Renommee ab, das die ausstellende Institution bei den Marktpartnern auf dem Arbeitsmarkt genießt. Ein Mittel zur Erhöhung der Transparenz bzw. zur Lichtung des „Zertifizierungsdschungels“ sind die Institutionenzertifizierungen durch die Akkreditierung von Fortbildungsanbietern. Allerdings liegen bisher noch keine hinreichenden empirischen Befunde darüber vor, ob diese Zertifizierungen tatsächlich zu einer Verbesserung der Qualität der entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen geführt haben. Zudem macht im Kontext unseres Untersuchungsauftrags eine Betrachtung auf der Ebene

¹⁸ Wir subsumieren die sogenannten „Herstellerzertifikate“ im IT-Bereich unter der Unterkategorie 6, weil die entsprechenden Software-Hersteller Verträge mit (zumindest rechtlich) selbstständigen Bildungsdienstleistern abschließen, damit diese die entsprechenden Schulungsmaßnahmen durchführen. Das Verhältnis zwischen einem derartigen Bildungsdienstleister und dessen Kunden, die ein entsprechendes Zertifikat erwerben wollen, fällt dann unter die Unterkategorie 7.

einzelner Institutionen wenig Sinn, daher klammern wir die Unterkategorie 7 ebenfalls aus der weiteren Betrachtung aus.

Dementsprechend konzentrieren wir uns im Folgenden auf ausgewählte Beispiele, die den Unterkategorien 4 und 5 zurechenbar sind. Da die Beispiele der Unterkategorie 4 nach dem gleichen Muster konstruiert sind wie die IT-Spezialisten, werden wir den Schwerpunkt dabei auf die Unterkategorie 5 legen. Dazu werden wir insbesondere Beispiele aus dem Dienstleistungsbereich anführen, die zwar rein quantitativ betrachtet nur ein jeweils schmales Segment des Arbeitsmarktes betreffen, aber aus unserer Sicht interessante Aspekte enthalten und verdeutlichen, dass durch gesetzlich nicht geregelte korporative Strukturen ein weitgehend funktionierendes System beruflicher Fortbildung geschaffen werden kann¹⁹

¹⁹ Ein interessantes, vielleicht etwas exotisches Beispiel ist die Ausbildung und Fortbildung im Bereich der „Tanzlehrerschaft“, welches wir kurz anführen wollen. Weder die Ausbildung noch die Fortbildung sind gesetzlich geregelt. Mithin könnte jede Person auf dem Wege der Gewerbeanmeldung eine Tanzschule eröffnen. Tatsächlich hat sich in Deutschland jedoch ein Standard eines Berufsverbandes durchgesetzt. Obwohl es in Deutschland drei Berufsverbände für Tanzlehrer gibt (Allgemeiner Deutscher Tanzlehrerverband ADTV, Berufsverband deutscher Tanzlehrer und Deutscher Bundesverband Tanz), gilt die Ausbildung nach der Prüfungsordnung des ADTV als „Eintrittskarte“ in eine erfolgreiche Berufslaufbahn als Tanzlehrer. Die Ausbildung umfasst eine zweijährige Grundbildung, die mit einem Zertifikat abschließt. Ein erfolgreicher Absolvent dieser Ausbildung darf die Bezeichnung „Assistententanzlehrer (ADTV)“ benutzen. Die Ausbildung wird an privaten Akademien nach einem Curriculum des ADTV durchgeführt. Die Berechtigung zur Ausbildung wird vom ADTV verliehen. Danach ist eine weitere zweijährige Ausbildung zum „Tanzlehrer (ADTV)“ möglich, die wiederum an privaten Akademien im Auftrag des ADTV durchgeführt wird. Weitere einjährige Fortbildung, etwa zum „Kindertanzlehrer“ oder „ADTV-Ausbildungslehrer“ sind möglich und verlaufen nach dem gleichen Muster. Eine Alternative zur ADTV-Ausbildung ist ein Studium der Tanzpädagogik an staatlichen Hochschulen (z. B. Folkwang Hochschule Essen, Staatliche Hochschule für Musik und darstellende Kunst Mannheim), welches nach vier Semestern mit dem Grad des Diplom-Tanzpädagogen abschließt. Auch hier sind Aufbau- und Ergänzungsstudien möglich, die zu einer Spezialisierung führen. Das Tätigkeitsfeld ist für beide Aus- und Fortbildungswege weitgehend identisch; es umfasst u. a. private Tanzschulen, Tätigkeit als Animateur im Tourismusbereich, Lehrtätigkeit an Volkshochschulen, therapeutische Tätigkeiten in Kur- und Rehabilitationseinrichtungen.

3. Analysekriterien der Untersuchung

Nach einer ersten explorativen Herleitung infrage kommender Nachweis- und Zertifizierungsverfahren aus den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung und Kultur scheint es zielführend Analysekriterien zu erarbeiten, nach denen die zu betrachtenden Qualifikations- und Zertifizierungssysteme untersucht werden können. Erst eine solche Klassifizierung geeigneter Kriterien ermöglicht einen ausführlichen Vergleich der ausgewählten Fallbeispiele mit dem im IT-Weiterbildungssystem auf der Spezialistenebene praktizierten Verfahren. Auch eine Einschätzung hinsichtlich der Übertragbarkeit alternativer und innovativer Prozeduren zur Anerkennung von formell oder informell erworbenen bzw. vorhandenen beruflichen Qualifikationen auf das IT-Weiterbildungssystem erfordert ein entsprechendes Vergleichsraster. Subsumierend werden die im Folgenden dargestellten übergreifenden Analysekriterien auf ausgewählte Fallbeispiele aus den Bereichen Gesundheitsdienstleistungen, Finanzdienstleistungen und das Feld Beraten, Informieren, Recht anwenden angewandt.

Prinzipiell gilt es zu jedem der ausgewählten Berufsfelder zwei bis drei besonders interessante und innovative Weiterbildungsprofile darzustellen. In einem ersten Schritt werden diese hinsichtlich der generellen Anforderungen und Bedingungen des Berufsfeldes sowie der zentralen Aussagen im Hinblick auf das zugrunde gelegte Berufsbild beschrieben. Dargestellt wird, welchen Zweck die Weiterbildung verfolgt, wozu potenzielle Zielgruppen befähigt werden und worin der angestrebte Mehrwert der beruflichen Weiterqualifikation zu sehen ist.

Unter rein formellen Gesichtspunkten ist in einem weiteren Schritt zu eruieren, an welchen Teilnehmerkreis sich die betrachteten Weiterbildungsveranstaltungen richten, wer also als potenzielle Zielgruppe in Betracht gezogen wird. Entsprechend der Begriffsdefinition von Weiterbildung als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“²⁰ sind an dieser Stelle insbesondere Zugangsvoraussetzungen von Interesse. Fragestellungen wären:

- Welche Art der schulischen und beruflichen Erstausbildung (Abschlussart der ersten Bildungsphase) ist gefordert?

²⁰ KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss vom 01.02.2001. Bonn: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 2001, S. 4.

- Welche Art der beruflichen Vorbildung (Art und Dauer von Praxiserfahrungen) ist relevant?
- Gibt es spezielle Landesregelungen die vorausgesetzt werden?

Dabei kann konstatiert werden, dass erst durch möglichst große Freiräume und wenig reglementierte Eingangsvoraussetzungen auch die zunehmend geforderte Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen möglich wird.²¹

Einen zentralen Analyseblickwinkel bildet im weiteren Verlauf die Qualifizierungsmaßnahme selbst. Hier ist von Interesse, welche Qualifikationsziele verfolgt werden und anhand welcher Inhalte dies geschieht. Entscheidend erscheint in diesem Zusammenhang, dass sich in der heutigen Zeit das Anforderungsprofil an den Mitarbeiter generell verändert. Während Lernen und Arbeit aufgrund der tayloristischen Arbeitsprozesse lange Zeit strikt voneinander getrennt wurden, erfährt das Lernen am Arbeitsplatz nun wieder eine Renaissance. Bisher getrennte Tätigkeiten der Planung, Durchführung und Qualitätskontrolle werden in neuen Organisationsformen vermehrt wieder an einem Arbeitsplatz vereinigt. Insgesamt komplexere und kompliziertere Produktionsverfahren führen zudem zu einer immer stärkeren Spezialisierung des Einzelnen. Die Sachkenntnis eines einzelnen Mitarbeiters wird dadurch immer mehr zu einem eng begrenzten Fachwissen in stark segmentierten Bereichen. Ein solches Einzelwissen reicht andererseits nicht mehr aus, wenn es darum geht, neue, sich aufgrund innovativer Technologien immer schneller verändernde Anforderungen zu bewältigen oder wichtige Entscheidungen zu treffen. Hiermit einher gehen dementsprechend umfangreichere Qualifikationsanforderungen, welche auch die sogenannten überfachlichen Qualifikationen der Mitarbeiter zunehmend fordern. Der Mitarbeiter von heute muss komplexe fachliche Anforderungen erfüllen und sich in Teams integrieren, kommunizieren und Konflikte selbstständig lösen können. Daher sind die im Rahmen der Weiterbildung zu schulenden Qualifikationen, sowie die Art und Weise ihrer Bestimmung und Reichweite von besonderem Interesse. Im Hinblick auf das IT-WB System erwachsen diese Anforderungen und Inhalte aus der Verbindung von Lernen und Arbeiten in realen Praxisprojekten und der Verwendung von Referenzprojekten als curriculare Grundlage. Ziel dieses Analysekriteriums ist es, zu eruieren, wie Weiterbildungsziele und -inhalte in anderen Sektoren ermittelt werden aber auch, durch welche Beteiligten, Institutionen und gesetzlichen Grundlagen sie verankert sind. Für die Qualifizierungsmaß-

²¹ Vgl. DIETRICH, A.; KOHL, M.: Entwicklung und Zertifizierung von Kompetenzen in der IT- Weiterbildung auf europäischer Ebene – Stand und Perspektiven. In: NICKOLAUS, R. u. a. (Hrsg): Bedingungen beruflicher Moralentwicklung und beruflichen Lernens. Wiesbaden 2006, S. 69.

nahme ist ebenso die zeitliche und räumliche Verortung von Bedeutung. Handelt es sich um zeitlich fest angesetzte Weiterbildungsveranstaltungen mit Seminar- oder Modulcharakter an Bildungsinstituten, Akademien oder Berufsverbänden oder gibt es auch in anderen Berufsfeldern ähnlich wie im IT-WS auf Spezialistenebene freie Qualifizierungsprozesse ohne örtliche und zeitliche Anbindung? Daran schließt sich unmittelbar die Analyse der dominierenden Lernformen an. Diesbezüglich kann an die bereits geschilderten gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen, die auch auf den Weiterbildungssektor Einfluss haben, angeknüpft werden.

Lebenslanges Lernen ist in diesem Zusammenhang ein Schlagwort, welches in den vergangenen Jahren insbesondere aufgrund der rasanten Entwicklung neuer Technologien und der demografischen Entwicklung immer größere Kreise zieht. Lebenslanges Lernen zielt darauf ab, auf den Strukturwandel in Gesellschaft und Wirtschaft vorbereitet zu sein und diesen als Individuum aber auch als Organisation bewältigen zu können. Die heutige Arbeitswelt ist durch immer komplexer werdende Anforderungen gekennzeichnet. Eine zunehmende Globalisierung und Internationalisierung verschärft den Konkurrenzdruck zwischen Unternehmen und führt dazu, dass sich Produktlebenszyklen enorm verkürzen und sich innovative Technologien in immer kürzeren Abständen verändern und generieren. Unternehmen reagieren auf das schnelle Vordringen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien²² mit arbeitsorganisatorischen Änderungen, wie dem Abbau von Hierarchieebenen und der zunehmenden Übertragung autonom zu bewältigender Aufgaben an den Mitarbeiter.²³ Der Arbeitskraft von heute wird daher Mobilität, Flexibilität sowie die Fähigkeit zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Lernen abverlangt.²⁴ Auch Weiterbildung gewinnt vor dem Hintergrund des globalen und europäischen Wettbewerbs zunehmend an Bedeutung. Es entwickeln sich verstärkt arbeitsplatznahe Formen der Weiterqualifizierung, die veränderte Curricula aber auch Verfahren der Bewertung von Qualifikationen und Kompetenzen implementieren.²⁵ Das IT-WS hat mit seinen wesentlichen Elementen, des handlungsorientierten Lernens und des Lernens im Prozess der Arbeit, auf diese Entwicklungen reagiert. Analog der Arbeitsprozessorientierung (APO) im IT-WS sollen die betrachteten Nachweissysteme insbesondere im Hinblick auf die hier vorfind-

²² Vgl. BREYDE, C.: Entwicklung und Gestaltung von Lernumwelten vor dem Hintergrund des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen: dargelegt an einem Beispiel kaufmännischer Berufsausbildung. Frankfurt a. M. u. a. : Suhrkamp, 1995, S. 1.

²³ Vgl. DOMSCH, M.; REGNET, E.; ROSENSTIEL, L.: Führung von Mitarbeitern: Fallstudien zum Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2001, S. 185.

²⁴ Vgl. DEITERING, F.G.: Selbstgesteuertes Lernen. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie, 1995, S. 9.

²⁵ Vgl. VALID LEONARDO PROJEKT: Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen. [http://www.gap-online.com/pdf_files/Bewerten_von_Kompetenzen_und_Qualifikationen.pdf].

baren didaktisch-methodischen Qualifizierungsprozesse beleuchtet werden. Es ist zu untersuchen, ob und inwieweit sie den sich veränderten Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsanforderungen durch innovative Methoden des arbeitsplatznahen, handlungsorientierten, erfahrungsbasierten und selbstgesteuerten Lernens gerecht werden.

Ein Überblick über beispielhafte Verfahren arbeitsplatznaher Weiterbildung sind in Tabelle 2 zu sehen.

Traditionelle Methoden der Arbeitsunterweisung am Arbeitsplatz	Beistelllehre 4-Stufen Methode; Vormachen/Nachmachen Analytische Arbeitsunterweisung
Handlungsorientierte Formen des betrieblichen Lernens	Projektlernen Leittextmethode
Gruppenorientierte, dezentrale Weiterbildungskonzepte	Qualitätszirkel Lernstatt, Lerninseln Erkunden und Präsentieren Job-Rotation
Individuelle arbeitsplatzintegrierte Weiterbildung	...mit konventionellen Methoden: Einarbeitung Training am Arbeitsplatz Selbstqualifikation am Arbeitsplatz mit computergestützten Technologien Distance Learning am Arbeitsplatz

Tabelle 2: Verfahren arbeitsplatznaher Weiterbildung²⁶

Eine letzter eher formal gearteter Untersuchungsgegenstand ist in diesem Zusammenhang der Einsatz, der Stellenwert und die Rolle der eingesetzten Dozenten. Interessant erscheint hier, welchen Qualifikationsstandard die Dozenten erfüllen müssen, ob sie selbst über besondere Zertifikate verfügen müssen und auf welche Art und Weise sie ihre Tätigkeit ausfüllen. Stichworte sind diesbezüglich der Dozent als Lernprozessbegleiter oder Berater in Selbstlernprozessen im Rahmen der Auseinandersetzung mit den eigenen Arbeitsaufgaben wie dies auch im IT-WS zu finden ist oder der Dozent als klassischer Vermittler theoretischer und praktischer Lerninhalte.

²⁶ SEVERING, E.: Betriebliche Weiterbildung an industriellen Arbeitsplätzen. In: GEIBLER, H. (Hrsg.): Arbeit, Lernen und Organisation. Weinheim: Dt. Studienverlag, 1996, S. 321.

Von ebenso zentraler Bedeutung ist im Nachfolgenden die Untersuchung und Analyse existierender Zertifizierungsprozesse und Prüfungsformen. Relevant erscheint diesbezüglich, wie die Anerkennung erworbener Qualifikationen außerhalb gesetzlicher Regelungen und auf DIN ISO 17024 basierenden Nachweisverfahren verläuft, aus welchen Bestandteilen (schriftliche, mündliche, praktische Prüfungsbestandteile) diese Prüfungen bestehen, welchen Umfang sie haben und welcher Personenkreis bzw. welche Institutionen zur Prüfung und Anerkennung befugt sind. Dabei ist anzumerken, dass Zertifikate nicht zwangsläufig auf Prüfungen oder Tests basieren. Alternative Vorgehensweisen bilden Dokumentationsmethoden wie Portfolios, Lerntagebücher oder Bildungspässe²⁷ ebenso wie der Nachweis von Reflexionsprozessen der Lernerfahrung über Präsentationen und Fachgespräche vor ausgewählten Gremien. Das Spektrum möglicher Prüfungssysteme reicht demnach von der reinen Beschreibung der absolvierten Veranstaltung bis hin zu stark reglementierten Verfahren, die unter der Kontrolle einer zentralen Instanz stehen.

Daran anknüpfend muss sachlogisch eine exploratorische Erklärung der ausgestellten Zertifikate erfolgen. Insgesamt gewinnt die Qualitätssicherung und Zertifizierung der beruflichen Weiterbildung aufgrund eines komplexen Marktes an Fort- und Weiterbildungen, einer Vielzahl verschiedener Anbieter und Angebote sowie der steigenden Relevanz für Individuen und Betriebe an Bedeutung. Zertifikate ermöglichen es dem Inhaber, individuelle Leistungen nachzuweisen und den Erwerb bestimmter Qualifikationen gegenüber Dritten zu belegen, sich dadurch auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf hervorzuheben und Qualifikationen sowie Kompetenzen und Abschlüsse branchen-, landes- oder europaweit vergleichbar zu gestalten.²⁸ Damit erfüllen Zertifikate die Funktion der Nachweisbarkeit von Lernleistungen, ermöglichen aber auch eine höhere Flexibilität und Mobilität. Nicht zuletzt ist ein Zertifikat in seiner Bedeutung und Wertigkeit auch Ausdruck der Qualität der Weiterbildungsmaßnahme.²⁹ Als abstrahierte und aggregierte Beurteilung und Beschreibung von Lernleistungen sollte ein qualitativ hochwertiges Zertifikat Mindestangaben über die prüfende Institution, Lernzeit, Lerninhalte und Note enthalten.³⁰ Zusätzliche Angaben können Dauer der Gültigkeit und der zu vergebende Titel sein. Hinsichtlich der

²⁷ Vgl. HANFT, A.; MÜSKENS, W.; MUCKEL, P., 2004, S. 18.

²⁸ Vgl. NUISSLE, E.: Einführung in die Weiterbildung. Zugänge, Probleme und Handlungsfelder. Neuwied: Luchterhand Verlag, 2000, S. 112.; vgl. auch VESPERMANN, P.: Die Bedeutung zertifikatsgestützter Systematisierungsstrategien in der beruflichen Weiterbildung für die Kompetenzentwicklung. IN: bwp@ 5(2005), Heft 8, S. 1f.

²⁹ Vgl. BRANDSMA, J.; KESSLER, F.; MÜNCH, J.: Berufliche Weiterbildung in Europa. Stand und Perspektiven. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 1995, S. 66f.

³⁰ Vgl. FAULSTICH, P.; VESPERMANN, P.: Zertifizierung von Weiterbildung am Beispiel von Angeboten im IT-Bereich. Berlin: BBJ Verlag, 2003 [Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Bd. 58], S. 6.

Zertifikate ist ebenso zu unterscheiden, ob es sich um eine Personenzertifizierung, Institutionenzertifizierung oder Maßnahmenzertifizierung handelt. Während der Schwerpunkt im Hinblick auf eine Zertifizierung der Person daran liegt, dem Individuum neu erworbene oder vorhandene arbeits- bzw. tätigkeitsrelevante Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu attestieren, ist die Institutionenzertifizierung eher im Kontext der Optimierung von möglichen Arbeitsabläufen und der Organisationsentwicklung angesiedelt.³¹

Neben dem betrachteten Prüfungs- und Zertifizierungsprocedere bildet schließlich die Frage nach weiterführenden Lern- und Bildungsverpflichtungen eine weitere Untersuchungsfragestellung. Dies knüpft eng an die bereits geschilderte Frage nach der zeitlichen Beständigkeit eines Zertifikates. Ein zentrales Merkmal des IT-WS ist in diesem Zusammenhang die verpflichtende Re-Zertifizierung des Spezialisten, die nicht zuletzt einer der Gründe dafür ist, dass sich das IT-WS bisher nicht flächendeckend durchsetzen konnte. Merkmale wie Re-Zertifizierungszwang und der Wegfall der Gültigkeit bei Arbeitsplatzverlust gehen eindeutig zulasten des einzelnen Arbeitnehmers.³² Generell jedoch kann eine weiterführende Weiterbildungsverpflichtung nach Zertifikatsausstellung im Zuge der zunehmenden Forderung nach lebenslangem Lernen als durchaus sinnvoll postuliert werden. Interessant erscheint an dieser Stelle insbesondere, welche anderen Formen einer solchen Verpflichtung neben der Re-Zertifizierung denkbar und sinnvoll wären sowie in welcher Art und in welchem Umfang dies ausgestaltet werden kann.

Ein letztes Kriterium zur Analyse der ausgewählten Zertifizierungssysteme bilden schließlich Fragen nach dem Signal- und Tauschwert bzw. der Kompatibilität und Anerkennung der Zertifikate. Ob ein Zertifikat auf dem Arbeitsmarkt und für die berufliche Karriere anerkannt wird, ist abhängig von Faktoren wie der Bekanntheit, dem Image sowie der regionalen, bundesweiten oder gar europaweiten Akzeptanz des Weiterbildungsträgers. Der Signal- und Tauschwert eines Zertifikates reicht von der regionalen Anerkennung über die interne/branchenweite Anerkennung in Zweckverbänden oder Unternehmen bis hin zur öffentlich-rechtlichen Anerkennung der zugrunde liegenden Prüfung.³³ Zentrale Fragestellungen sind in diesem Kontext, ob der Erwerb eines speziellen Zertifikates beispielsweise zum Standard einer entsprechenden Branche gehört und somit verpflichtenden Charakter hat, ob es dem Inhaber vordergründig um eine Abgrenzung gegenüber Dritten und den Zutritt in gesellschaftliche/betriebliche Hierarchien geht oder aber ob im Sinne einer ver-

³¹ Vgl. VESPERMANN, P., 2005, S. 2.

³² Vgl. KOHL, M.; DIETRICH, A., 2006, S. 70.

³³ Vgl. ALT, C.; SAUER, E.; TILLMANN, H.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 1994, S. 152 ff.

stärkten Dienstleistungsorientierung spezielle Kundenkreise den Nachweis bestimmter Qualifikationen im Sinne einer Qualitätssicherung erwarten. In Betracht gezogen wird ebenso die Tatsache, inwieweit sich die zu betrachtenden Nachweissysteme bereits flächendeckend etabliert haben oder aber sich noch in der Testphase befinden.

Resümierend lassen sich anhand der bisherigen Ausführungen sieben übergreifende Kriterien zur Analyse und Bewertung alternativer Zertifizierungsprozesse erkennen. Hierzu gehören:

- die Beschreibung und Einordnung der Berufsfelder und -bilder,
- zugrunde gelegte Zugangsvoraussetzungen im Sinne einer Zielgruppendefinition,
- die detaillierte Betrachtung der Qualifizierungsmaßnahme mit Zielen, Inhalten, zeitlicher und räumlicher Verortung, Rolle und Aufgabe der Dozenten sowie dominante didaktisch-methodische Lernformen,
- intensive Beschreibung existierender Zertifizierungs- und Prüfungssysteme,
- Beurteilung der Zertifikate unter Qualitätsgesichtspunkten,
- Art und Umfang weiterführender Weiterbildungspflichten des Zertifikatinhabers sowie
- Signal- und Tauschwert der betrachteten Zertifikate und deren Kapazitäten im Hinblick auf Internationalität und Mobilität des Zertifikatinhabers.

4 Darstellung, Beschreibung und Interpretation ausgewählter Fallbeispiele

4.1 Qualifizierung und Zertifizierung anhand ausgewählter Fallbeispiele im Bereich Gesundheitsdienstleistungen

4.1.1 Vorbemerkung

Der Markt für Gesundheitsdienstleistungen, mit Gesamtausgaben von 157,6 Mrd. Euro³⁴ alleine der Krankenversicherungen, ist geprägt durch eine starke staatliche Reglementation sowohl im ambulanten als auch stationären Bereich. Es gelten bundesweite Ausbildungsstandards und Leistungskataloge in der Kranken- und Altenversorgung, die auch die privaten Anbieter am Markt binden. Die Zulassung und Qualifizierung für medizinische und pflegerische Berufsbilder werden bspw. geregelt durch das Krankenpflegegesetz oder das Altenpflegegesetz. Daneben bestehen für viele Fortbildungen in den nicht-akademischen Berufen landesrechtliche Regelungen in den einzelnen Bundesländern³⁵ oder durch allgemein anerkannte Verbände erarbeitete Empfehlungen.³⁶ Für zahlreiche Tätigkeiten besteht somit ein reglementierter Berufszugang durch den Nachweis eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses, der auch den Zugang zur weiteren beruflichen Aufstiegsfortbildung regelt. Es kann zudem nachgewiesen werden, dass eine verbesserte Qualifikation des Personals den Umgang mit der teilweise hohen Intensität der Arbeit erleichtern kann.³⁷ Die hier betrachteten Profile konzentrieren sich auf diesen Bereich, da zur Art und Qualität der Anpassungsfortbildung, die zur Erfüllung der 20-stündigen Weiterbildungspflicht³⁸ besucht werden, keine Daten vorliegen.³⁹ Daneben sollen aber auch Fortbildungen betrachtet werden, die stärker dem Bereich der alternativen Medizin und der Gesundheitsvorsorge zuzuordnen sind. Hier bestehen im Gegensatz zum sonstigen Gesundheitsmarkt nur wenige Regelungen, die die Qualifikation der Anbieter betreffen, sodass für die Kunden die Qualität der Leistungen nur schwer einzuschätzen ist. Die Schaffung von auf Verbandsebene

³⁴ Zahlen für das Jahr 2003 Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung.

³⁵ Vgl. bspw. SCHELL, W. (Hrsg.): Weiterbildungsgesetz Alten- und Krankenpflege des Landes Nordrhein-Westfalen mit den dazu erlassenen Weiterbildungs- und Prüfungsverordnungen. Hagen: 1995. In Thüringen sind entsprechende Verordnung für die Weiterbildung zum Praxisanleiter und zur Fachpflegekraft für Geriatrie und Gerontopsychiatrie zurzeit in Vorbereitung.

³⁶ Vgl. hierzu die durch die Deutsche Krankenhausgesellschaft geschaffenen Weiterbildungsempfehlungen in NEIHEISER, R.; WALGER, M.: Weiterbildung in der Krankenpflege: Leitfaden zur Organisation und Durchführung. Düsseldorf: 2002.

³⁷ Vgl. DIEKWISCH, H.: Arbeitsplatz Krankenhaus und ehrenamtliche Tätigkeit. Diplomarbeit Universität Bielefeld: 2003. [<http://www.ehk-deutschland.de/diplomarbeit.html>].

³⁸ Vgl. § 5 der Berufsordnung in den Pflegeberufen.

³⁹ Die im Rahmen einer Diplomarbeit durchgeführten Befragungen bei Krankenhäusern deuten darauf hin, dass es sich dabei vielfach nicht um eine systematische Personalentwicklung handelt, sondern um eine angebotszentrierte Teilnahme an internen und extern geförderten Kursen; vgl. hierzu TÖPFER, C.: Zertifikate in der beruflichen Weiterbildung. Jena: 2005.

anerkannten Standards und die Ausgabe entsprechender Weiterbildungszertifikate könnte daher eine sinnvolle Differenzierungsstrategie darstellen.

Ein weiterer Punkt, der bei der Auswahl und Analyse der Profile zu berücksichtigen ist, ist die europäische Dimension von Arbeitsmärkten und Qualifizierungswegen. Der Gesundheitssektor weist eine Vielzahl von reglementierten Berufen auf, für die bereits früh in der EU eine gegenseitige Anerkennung vereinbart wurde, die gleichermaßen nun auch für die 2004 beigetretenen osteuropäischen Länder gilt. Folglich ist damit zu rechnen, dass zukünftig auch verstärkt Personal aus diesen Ländern in Deutschland arbeitet und sich entsprechend weiterqualifizieren wird bzw. deutsche Pflegekräfte in attraktivere Arbeitsmärkte abwandern. Soweit möglich, wird daher auch versucht zu beleuchten, inwieweit die in Deutschland angebotenen Fortbildungen und ausgestellten Zertifikate bereits dieser transnationalen Mobilität Rechnung tragen.⁴⁰

Im Einzelnen sollen die folgenden Fortbildungsgänge in die Analyse einbezogen werden:⁴¹

- Leiter einer Station oder Einheit
- Heilpraktiker/Homöopath
- Tierheilpraktiker
- Tantra-Masseur
- Familiengesundheitspfleger/-hebamme

4.1.2 Weiterbildung zum Leiter einer Station oder Einheit

Einordnung Berufsfeld und Berufsbild des Leiters einer Station oder Einheit

Gerade das Gesundheitswesen unterliegt in den vergangenen Jahren durch gesetzliche Reformen einer ganzen Reihe von Veränderungen. Dies schlägt sich insbesondere in strukturellen Veränderungen und knapper werdenden Ressourcen im Pflegebereich nieder. Immer höher werdende Anforderungen der Patienten an die Krankenversorgung, steigende Qualitätsstandards und damit verbundene höhere Anforderungen an die Leitungsfunktionen von Stationen erfordern eine darauf abgestimmte Qualifikation. Die Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Einheit „[...] soll Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkranken-

⁴⁰ Vgl. z. B. das im Rahmen eines Leonardo-Projektes entwickelte Konzept „European Competence in Care and Nursing“ zur Weiterbildung von Pflegefachkräften [http://bibb2.skygate.de/info3/upload/impuls_12.pdf].

⁴¹ Bei den im Folgenden betrachteten Fallbeispielen wird aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Berufsbezeichnung genannt. Die weibliche Form soll damit aber in gleicher Weise angesprochen werden.

schwestern und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit ihren komplexen Leitungsaufgaben in verschiedenen Bereichen der pflegerischen Versorgung vertraut machen, zur Wahrnehmung mitarbeiterbezogener, pflegebezogener und betriebsbezogener Leitungsaufgaben befähigen und ihnen die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen speziellen Kenntnisse, Fertigkeiten, Verhaltensweisen und Einstellungen vermitteln.⁴² Mitarbeiter in leitenden Funktionen auf stationären Einheiten müssen demzufolge Managementtätigkeiten ausführen, betriebswirtschaftliche Prozesse überwachen, Mitarbeiter sozialkompetent führen, Aufgaben verteilen und delegieren sowie auftretende Probleme lösen.

Entsprechend der dargestellten Tendenzen bietet das Rheinische Institut für Fort- und Weiterbildung in der Psychiatrie (RIPs) eine Fortbildung zur Leitung einer Station oder Einheit an, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Fach- und Handlungskompetenzen zu erweitern und eine dem geschilderten Berufsbild entsprechende Tätigkeit auszuüben. Das RIPs wurde 1980 aus einem Beschluss des Landesverbandes Rheinland (LVR) gegründet und verfolgt das Ziel, die Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für psychisch Kranke tätig sind zu verbessern.⁴³ Das RIPs ist als Amt des Dezernates Gesundheit/Heilpädagogische Heime des Landesverbandes Rheinland die zentrale Bildungseinrichtung für die Rheinischen Kliniken. Als Institut für Aus- und Weiterbildung bildet das RIPs eine Außendienststelle des Landesverbandes Rheinland (LVR), welcher als regionaler Kommunalverband des Landes Nordrhein-Westfalen kommunale Angelegenheiten der Gemeinden in Selbstverwaltung regelt. Zu diesen Aufgaben zählen neben Fragen des Jugend-, Schul- und Sozialwesens auch Aus- und Weiterbildungsangelegenheiten und Regelungen im Gesundheitswesen.⁴⁴

⁴² DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Krankenpflegepersonen für die pflegerische Leitung einer Station oder Einheit. § 1.

⁴³ Vgl. [http://www.lvr.de/FachDez/Gesundheit/wirueberuns/RIPS/Infos_zum_Institut/].

⁴⁴ Vgl. [<http://www.lvr.de>].

Beschreibung der Ziele/Inhalte und methodisch-curricularen Lernformen

Die inhaltliche und formale Ausgestaltung der Weiterbildung zur Leitung einer Station oder Einheit orientiert sich an den Empfehlungen der deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) vom 15.03.1996.⁴⁵ Voraussetzungen zur Teilnahme ist:

- die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Krankenschwester/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester/Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerin/Altenpfleger nach § 1, Abs. 1, Ziffer 1 oder 2 des Krankenpflegegesetzes oder eine abgeschlossene Berufsausbildung als Erzieher/Erzieherin und
- der Nachweis einer in der Regel 2-jährigen Tätigkeit als Krankenschwester/Krankenpfleger mit mindestens 6-monatiger Vertretung als pflegerische Stationsleitung oder Leitung einer pflegerischen Einheit.⁴⁶

Wie bereits im Berufsbild beschrieben, besteht das übergreifende Ziel der Weiterbildungsmaßnahme darin, die Teilnehmer mit komplexen Leitungsaufgaben in den verschiedenen Bereichen der pflegerischen Versorgung vertraut zu machen. Die pflegerische Leitung einer Station muss nach Beendigung der Weiterbildung in der Lage sein, eine fach- und patientengerechte Pflege zu ermöglichen und ein entsprechendes Arbeitsumfeld zur Realisierung dieser Aufgaben bereitstellen können. Dazu benötigt sie umfangreiches pflegerisches und therapeutisches Wissen aber auch Methodenkenntnisse zur Sicherstellung der Qualität. Ein weiteres Ziel der Weiterbildung besteht darin, den Teilnehmer zur Weitervermittlung fachpraktischer und – theoretischer Kenntnisse – unter Berücksichtigung der berufs- und arbeitspädagogischen Grundsätze ebenso wie zur Personaleinsatzplanung auf einer Station zu befähigen. Unter personellen Gesichtspunkten gilt es, Aufgaben der Mitarbeiterführung sozialkompetent wahrzunehmen, Arbeitszufriedenheit herzustellen, die Kommunikation auf der Station zu fördern und Konflikte adäquat lösen zu können. Aufgrund des wachsenden Wettbewerbs um die knapper werdenden Ressourcen im Pflegebereich und der steigenden Bedeutung einer effizienten und wirtschaftlichen Führung von Stationen spielen neben den fachübergreifenden Kompetenzen insbesondere zeitgemäße Managementqualifikationen eine wesentliche Rolle.⁴⁷

⁴⁵ Detaillierte Inhalte und Richtlinien dieser Empfehlung sind den DKG Empfehlungen zur Weiterbildung von Krankenpflegepersonen für die pflegerische Leitung einer Station oder Einheit zu entnehmen. [<http://www.clunes.de/gesetze/daten/dkgs1.htm>].

⁴⁶ Vgl. DKG Empfehlungen, § 3; vgl. auch [http://www.lvr.de/FachDez/Gesundheit/wirueberuns/RIPS/Weiterbildungszertifikate/pflegerische_leitung.htm].

⁴⁷ Vgl. NEIHEISER, R.; WALGER, M.: Weiterbildung in der Krankenpflege. Leitfaden zur Organisation und Durchführung. Düsseldorf: Deutsche Krankenhausverlagsgesellschaft mbH, 2002, S. 450.

Zur Erreichung dieser Ziele ist die Qualifizierungsmaßnahme inhaltlich in 7 Module untergliedert. Diese Qualifizierungsbausteine entsprechen mit einem Umfang von 720 Stunden den Empfehlungen der DKG. Die Weiterbildung erfolgt im Baukastensystem berufsbegleitend – bestehend aus theoretischen Unterrichtsblöcken und begleitenden Praxisanteilen. Von den empfohlenen 720 Stunden entfallen nicht mehr als 20 % auf die berufsbegleitenden Praxisanteile. Eine Übersicht über Lernziele, Inhalte und pädagogisches Konzept kann der Abbildung 2 entnommen werden. Im Rahmen der Bausteine A, B und C wird das erforderliche Fachwissen in der Lerngruppe handlungsorientiert vermittelt sowie die Fähigkeit zur Reflexion und Begründung des eigenen Handelns entwickelt. Die Vermittlung der kognitiven Fähigkeiten erfolgt vorrangig im Rahmen von Unterrichtsgesprächen. Den Schwerpunkt der Weiterbildung bilden jedoch handlungsorientierte Lernformen wie Rollenspiele, Planspiele und Projektarbeiten und die eigenständige Erarbeitung von Wissensinhalten in Kleingruppen. Auf diese Weise werden die im Lernzielkatalog verankerten Fähigkeiten zur Kommunikation, Kooperation und Konfliktfähigkeit ausgebaut.

Neben der Vermittlung von Fachwissen bilden 30 Stunden Supervision einen weiteren Baustein des Qualifizierungskonzeptes. In diesen Supervisionseinheiten werden konkrete Situationen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer beleuchtet sowie der Umgang mit diesen, im Sinne des Transfers des bisher Gelernten reflektiert.

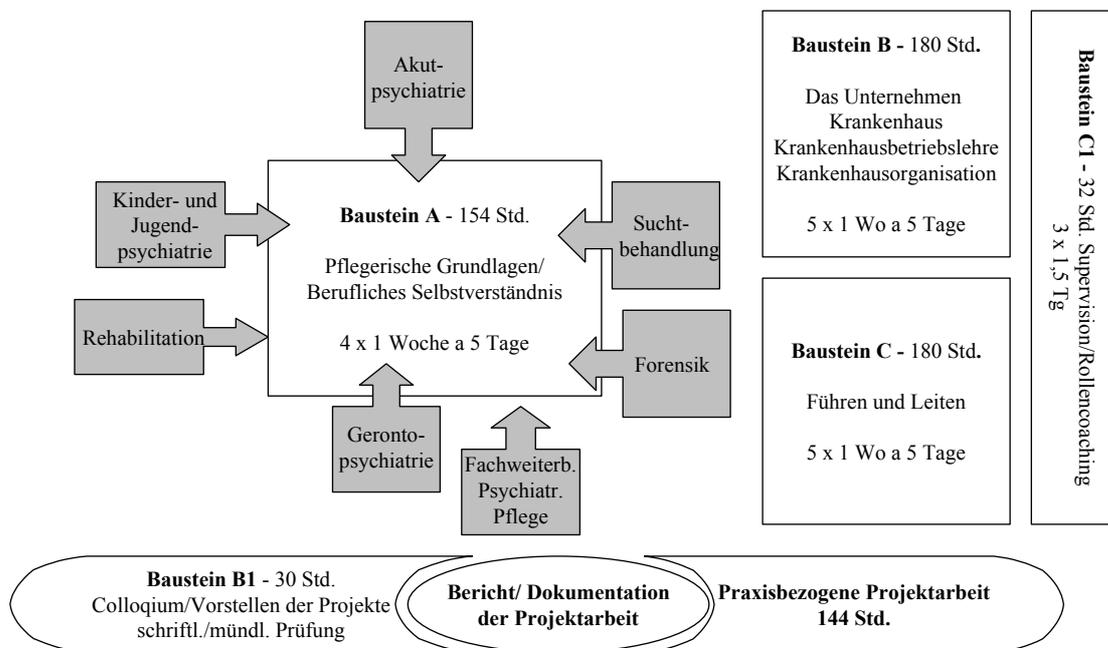


Abbildung 2: Lernziele und pädagogisches Konzept der Weiterbildung zur pflegerischen Leitung einer Station oder Einheit.⁴⁸

⁴⁸ [http://www.Lvr.de/FachDez/Gesundheit/wirueberuns/RIPS/Weiterbildungszertifikate/pflegerische_leitung.htm].

Exemplarische Themen sind die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstverständnis und zentralen Konflikten im Rahmen der Führungsrolle, eine Reflexion des eigenen Pflegeverständnisses, der Umgang mit Interessenkonflikten im Krankenhaus sowie eine Auseinandersetzung mit der Selbst- und Fremdwahrnehmung der eigenen Rollen und auftretenden Rollenkonflikten. Im weiteren Sinne können diese Supervisionseinheiten als eine Art Lernprozessbegleitung verstanden werden.⁴⁹ Um den Transfer der vermittelten Unterrichtsinhalte in die Praxis zu gewährleisten und die praktischen Aufgabenbestandteile des Leiters einer Station zu festigen, muss jeder Teilnehmer ein seinem Arbeitsfeld entsprechendes Praxisprojekt bearbeiten. Die Auswahl und Bearbeitung dieses Projektes erfolgt in Absprache/Zusammenarbeit mit der Lehrgangs- und Pflegedienstleitung. Der Teilnehmer wird so in der Bearbeitung des Projektes von erfahrenem Personal unterstützt. Die schriftliche Dokumentation des Projektes beinhaltet eine intensive Auseinandersetzung mit Themen der Pflegetheorie unter Berücksichtigung von organisatorischen und betriebswirtschaftlichen Hintergründen im Krankenhausbetrieb. Dabei muss es dem Teilnehmer gelingen, eine dezidierte Vorstellung seines individuellen Leitungshandelns darzulegen. Im Rahmen des 30-stündigen Colloquiums gilt es, die im Rahmen des Projektes gesammelten Erfahrungen zu präsentieren sowie mit dem Prüfungsausschuss zu analysieren und zu diskutieren. Das vom RIPs verwendete pädagogische Konzept entspricht mit dem Einsatz von Kleingruppenarbeit, Rollen- und Planspiel im Rahmen der theoretischen Bausteine sowie der Bearbeitung eines praxisrelevanten Projektes den eingangs geschilderten arbeitsplatznahen Formen der Weiterbildung und ermöglicht den Teilnehmern ein erfahrungsbasiertes und z.T. selbstgesteuertes Lernen unter der Leitung von Lernprozessberatern.

Von den Dozenten der Qualifizierungsmaßnahme wird erwartet, dass diese über eine nachweisliche Qualifikation als Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger oder als Pflegedienstleitung oder über ein entsprechendes abgeschlossenes Studium verfügen.⁵⁰

Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren

Die Prüfung zum Leiter einer pflegerischen Station oder Einheit wird von einem an der Weiterbildungsstätte gebildeten Prüfungsausschuss bzw. dessen Vorsitzenden abgenommen. Dieser Prüfungsausschuss besteht aus dem Leiter der Weiterbildungsstätte, der Leitung der Weiterbildung und mindestens zwei an der Weiterbildungsstätte regelmäßig unter-

⁴⁹ Vgl. die Ausführungen zum pädagogischen Konzept des RIPs auf der Homepage des Institutes und die Weiterbildungsempfehlungen des DKG.

⁵⁰ Vgl. DKG Empfehlungen, § 2 [<http://www.clunes.de/gesetze/daten/dkgs1.htm>].

richtenden Dozenten.⁵¹ Zulassungsvoraussetzung für die Prüfung ist die regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen sowie der Nachweis der zu erbringenden Leistungen und Praktika. Inhaltlich gliedert sich die Prüfung in einen schriftlichen und einen mündlichen Teil. Beide Prüfungsteile werden im RIPs im Colloquium kombiniert. Der schriftliche Teil besteht dabei aus einer eigenständig anzufertigenden Hausarbeit und der Dokumentation des Praxisprojekts. Dadurch soll eine theoriegeleitete Auseinandersetzung mit fachspezifischen Themen im Berufsalltag gefördert werden. Den mündlichen Teil der Prüfung bildet ein Abschlussgespräch, in dem die Präsentation des Projektes analysiert, diskutiert und bewertet wird.

Nach erfolgreicher Bewältigung der dargestellten Prüfungsbestandteile erhält der Teilnehmer ein Zeugnis, welches neben den Personalien des Teilnehmers Angaben über den Abschluss der beruflichen Erstausbildung, Zeitpunkt der Weiterbildung, Name der Ausbildungsstätte, Stundenzahl der theoretischen/praktischen Unterrichtseinheiten und die Noten der erbrachten Leistungen enthält. Die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Leiter einer Station oder Einheit“ erfolgt indirekt über den Verweis, dass die Weiterbildung gemäß den Empfehlungen der DKG Weiterbildung und Prüfung von Krankenschwestern, Krankenpflegern, Kinderkrankenschwestern, Kinderkrankenpflegern, Altenpflegerinnen und Altenpflegern für die pflegerische Leitung einer Station oder Einheit im Krankenhaus vom 15. März 1996 absolviert wurde. Unterzeichnet ist das Zeugnis vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und der Leitung der Weiterbildungsstätte.⁵²

Weiterbildungspflichten sowie Signal- und Tauschwert

Das einmalige Bestehen der Prüfung zur Leitung einer Station oder Einheit und das damit verbundene Zertifikat haben dauerhaften Bestand. Eine generelle Weiterbildungspflicht an die die Beständigkeit des Zertifikats gebunden ist, besteht somit nicht. Eine Weiterbildung gemäß der DKG Empfehlungen zur Pflegedienstleitung wird bundesweit anerkannt und ist nicht nur in Nordrhein-Westfalen gültig. Auch in anderen Bundesländern werden derartige Aufstiegsfortbildungen durchgeführt.⁵³ Es handelt sich in diesem Sinne um eine landesweit anerkannte Weiterbildung im Gesundheitswesen. Aufgrund der von der DKG entwickelten Empfehlungen spielt daher auch die Akzeptanz oder Bekanntheit der Weiterbildungsstätte

⁵¹ Vgl. ebd., § 7.

⁵² Vgl. ebd., § 14-16

⁵³ Exemplarisch an dieser Stelle beispielsweise ein Qualifizierungsangebot der Forum Consult in Göttingen (vgl. FORUM CONSULT (Hrsg.): Leitung des Pflegedienstes einer Station oder Abteilung. Curriculum. Göttingen: Forum Consult, 2002) und ein Seminarangebot des Klinikum Nürnberg [<http://www.klinikum-nuernberg.de>] genannt werden.

nur eine untergeordnete Rolle. Anzumerken bleibt, dass die Dienstbezüge einer Stationsleitung im Gegensatz zur Fachpflegekraft an die Ausübung der Funktion und nicht an die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltungen gebunden sind. Im Gegenteil – in der Regel ergibt sich mit der Ausübung der Funktion durch den Wegfall von Zeitzuschlägen sogar eine finanzielle Verschlechterung.⁵⁴ Auf der anderen Seite muss konstatiert werden, dass die Ausübung der Tätigkeit als Stationsleitung nicht zwingend an eine Weiterbildung gebunden ist und viele Mitarbeiter in Krankenhäusern diese auch ohne Weiterbildung ausüben. Der Stellenwert und die Bedeutung einer adäquaten Qualifizierung wurde zu Beginn ausführlich dargelegt und unterliegt keinem Zweifel. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, welcher Anreiz den potenziellen Teilnehmern geboten wird.

4.1.3 Familiengesundheitspfleger/-hebamme

Bei der im Folgenden betrachteten Fortbildung handelt es sich um eine im Jahre 2000 durch die WHO gestartete Initiative „Gesundheit 21 – Gesundheit für alle“ zur Verbesserung der Gesundheitssituation in Europa. Das Konzept weist dem Pflegepersonal und Hebammen eine erweiterte Rolle bei der Gesundheitsförderung und -erhaltung in unterschiedlichen familiären Kontexten zu. Ein entsprechender Modellversuch zur Umsetzung des WHO-Curriculums der „Public Health Nurse“ in Deutschland wird durch den Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) seit 2004 durchgeführt.⁵⁵ Das Projekt zielt darauf ab, das auf internationaler Ebene durch eine zwischenstaatliche Organisation geschaffene Fortbildungsprofil in Deutschland zu implementieren. Als Partner sind daran das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, die Robert Bosch Stiftung, das Institut für Pflegewissenschaften der Universität Witten/Herdecke sowie verschiedene Bildungsträger aus dem Gesundheitswesen beteiligt.

Am Beginn der Projektphase waren bei vielen Verantwortlichen im Gesundheitswesen große Bedenken hinsichtlich der Funktion und der Anschlussfähigkeit des neuen Berufsbilds in Deutschland festzustellen. Denn in Deutschland existiert, anders als in vielen anderen Ländern, noch keine Tradition auf diesem Gebiet. Die nunmehr zu schaffende „Berufsrolle“ überschneidet sich daher mit den Aufgaben, die bisher durch einen Arzt oder durch ambulante Pflegedienste übernommen wurden. Es wurde daher versucht, alle relevanten

⁵⁴ Vgl. PERROT-BAREITHE, Ch.: Warum erhalten Stationsleitungen für mehr Verantwortung weniger Geld? In: Infodienst Krankenhäuser. Heft 18, 2002, S. 25.

⁵⁵ Zum gesamten Projekt vgl. auch [<http://www.familiengesundheitspflege.de>].

Akteure wie Ministerien, Krankenkassen, Forschungseinrichtungen und Berufsverbände in die Umsetzung einzubeziehen und auf der Basis von Stellungnahmen und Interviews mit den verschiedenen Vertretern eine tragfähige, konsensuale Lösung zu finden. Die Schneidung des neuen Berufsbildes erfolgte hierbei auf der Basis von konkret ausgearbeiteten Handlungsbeschreibungen – sog. Szenarien⁵⁶ –, die darlegen, in welchen Fällen Interventionen zur Förderung der Prävention und Verbesserung der Familiengesundheit erforderlich erscheinen. Dabei wurden die möglichen Zielgruppen, die Anlässe der Intervention, Bedarfe an Unterstützung, Kooperationsbeziehungen zu anderen Partnern und Finanzierungsmodelle beschrieben.

Als neue Berufsbezeichnung einigte man sich auf den Titel Familiengesundheitspfleger bzw. -hebamme (FGP/FGH). „Das pflegerische Handeln der FGP/FGH ist auf die gesamte Lebensspanne der Mitglieder einer Familie ausgerichtet und umfasst die Gesundheitsförderung, die Prävention und die Rehabilitation der Betroffenen und ihrer Familien, einschließlich der pflegerischen Versorgung bei Krankheit, sowie ggf. die Begleitung und Betreuung der Betroffenen und ihrer Familien in der finalen Lebensphase.“⁵⁷ Daran wird deutlich, dass es bei der Fortbildung primär um eine Erweiterung der pflegerischen Aufgaben beider Berufe im neuen Handlungsfeld der Gesundheitsförderung und -prävention geht. Neben die traditionellen Aufgaben der Pflege treten dabei das frühzeitige Erkennen von Störungen in den Familien, die Beratung, Unterstützung und die ‚Lotsenfunktion‘ zu angrenzenden Einrichtungen und Ärzten, wie in Abbildung 3 dargestellt. Als Zielgruppen sind hierfür gesundheitlich, sozial oder wirtschaftlich benachteiligte Familien mit ihren Kindern und Jugendlichen, aber auch Schwangere oder alleinstehende ältere Menschen im Blick.

⁵⁶ Vgl. SCHNEPP, W.; EBERK, I.: Abschlussbericht „Projektdesign- und Konsensphase zur Implementierung der Family Health Nurse in Deutschland“; 2005
[<http://www.familiengesundheitspflege.de/download/AbschlussberichtFGP.pdf>].

⁵⁷ MISCHKE, C.; SCHRADER, C.: Argumente und Strategien: Familiengesundheit für Pflegendе und Hebammen im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung. Berlin: DBfK, 2005, S. 8.

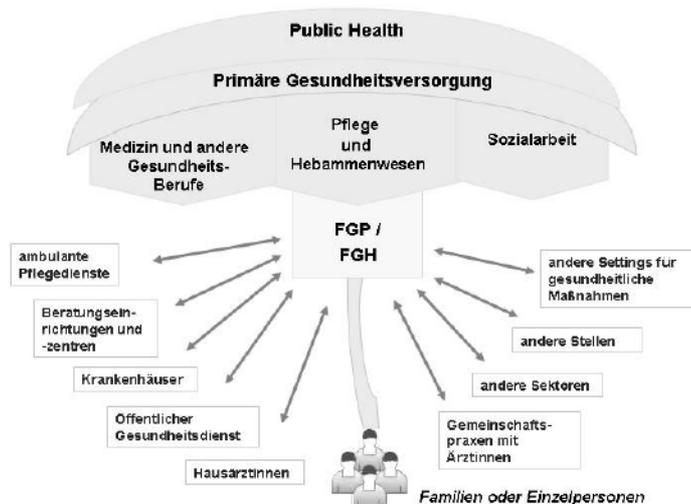


Abbildung 3: Schnittstellen in der Arbeit der Familiengesundheitspflegerin/-hebamme zu anderen Akteuren⁵⁸

Die modellhafte Erprobung der 2-jährigen berufsbegleitenden Fortbildung läuft seit Oktober 2005 an zwei ausgewählten Weiterbildungsinstitutionen in Essen und Berlin.⁵⁹ Die Teilnahmegebühr liegt bei ca. 4.500,- EUR und ist durch die Interessenten selbst zu erbringen.⁶⁰ Voraussetzung für die Teilnahme an dem Kurs ist eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem grundständigen Gesundheitsberuf in der Kranken-, Kinderkranken-, Altenpflege oder im Hebammenwesen sowie eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung auf diesem Gebiet. Als zusätzliche Anforderung muss auch die aktuelle Tätigkeit der Teilnehmer in der ambulanten/häuslichen Pflege oder im Hebammenwesen liegen. Fachkräfte aus stationären Einrichtungen sind somit von dieser Fortbildung ausgeschlossen.

Besonderes Augenmerk wird in der Umsetzungsphase auf die Qualität des Unterrichts und den Verbleib der Absolventen der Maßnahme gelegt. Insgesamt umfasst die Fortbildung 720 Theoriestunden sowie das Selbststudium und Pflichtpraktika, die in unterschiedlichen Bereichen absolviert werden müssen. Die modularisierte Fortbildung setzt sich aus den folgenden Themenfeldern zusammen:

- „Handlungsfeld der Familiengesundheitspflegerin/-hebamme und Auseinandersetzung mit Aufgaben, Rollen, zukünftigen Arbeitsfeldern, Klientelen, ethischen Grundsätzen sowie internationalen Ansätzen von Family Nursing/Family Health Nursing;

⁵⁸ Ebd., S. 11.

⁵⁹ Nach Auskunft einer Projektmitarbeiterin vom 28.11.05. Ursprünglich vorgesehen war die Erprobung bei Trägern an Kliniken in München und Halle a. d. Saale sowie Weiterbildungsträgern von Verbänden in Berlin, Hamburg und Essen.

⁶⁰ Da die Ansiedelung entsprechender Stellen noch weitgehend ungeklärt ist, kann von einer Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber nur in den seltensten Fällen ausgegangen werden.

- Einblick in die Strukturen des deutschen Gesundheitssystems und in die Gesundheitswissenschaften;
- Praktische Umsetzung der Rolle der Familiengesundheitspflegerin bzw. -hebamme, theoretische Hintergründe;
- Verschiedene Zugangsmöglichkeiten, Kommunikations- und Beratungsstrategien;
- Umsetzung zielgruppenorientierter Handlungskonzepte;
- Gesundheits- und Pflegeplanung, Assessmentinstrumente;
- Gesundheitsförderung und Gesundheitsberatung in der Familie;
- Typologie der Entscheidungsfindung und Problemlösung;
- Regionale Informationssysteme, Informationsmanagement;
- Sozial-, pflege- und hebammenwissenschaftliche Forschung und Bedeutung für ein begründetes theoriegeleitetes Handeln im zukünftigen Handlungsfeld;
- Organisation und Management der Tätigkeit als Familiengesundheitspflegerin bzw. -hebamme sowie die Organisation und Koordination unterstützender Dienste;
- Strategien des Zeit- und Selbstmanagements sowie betriebswirtschaftliche und qualitätssichernde Maßnahmen;
- Bedeutung und Notwendigkeit multidisziplinärer Teamarbeit für die Familiengesundheitspflege.⁶¹

Wie aus der Übersicht ersichtlich wird, konzentriert sich die Fortbildung stark auf die diagnostische, organisatorische und methodische Vorbereitung auf die neue Rolle. Im Sinne der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz geht es also – neben der Erweiterung der vorhandenen fachlichen Kompetenzen im Pflegebereich – um die Schulung personaler und sozialer Kompetenzen im Umgang mit den Klienten. Zusätzlich müssen die Kandidaten aber auch im gleichen Umfang selbstorganisierte Lernphasen zur Lösung von Praxisaufgaben, Anfertigung einer Facharbeit und Prüfungsvorbereitung durchlaufen. Die Verzahnung von Theorie und Praxis wird dabei über die Begleitung und Beratung von mindestens zwei Familien während der gesamten Fortbildung sichergestellt. Pflichtpraktika in

⁶¹ Vgl. MISCHKE, C.; SCHRADER, C., 2005, S. 10 f.

einer übergeordneten Einrichtung des Gesundheitswesens und einer Stelle der Gesundheitsberatung⁶² im Umfang von 120 Stunden runden das Gesamtkonzept der Maßnahme ab.

Das Prüfungsverfahren der Fortbildung berücksichtigt die modularisierte Struktur der Maßnahme. Insgesamt sind durch die Teilnehmer entsprechend der ermittelten Arbeitsbelastung (workload) 62 Kreditpunkte zu erwerben. Diese ergeben sich aus den schriftlichen Prüfungen nach Abschluss der einzelnen Theoriemodule, der anzufertigen Facharbeit und der abschließenden mündlichen Prüfung.⁶³ Die Facharbeit dient der Reflektion des gesamten Weiterbildungsprozesses der Teilnehmer und der Auswertung der praktischen Beratungsfälle, die im Laufe der zwei Jahre betreut wurden.

Bei dem Abschluss Familiengesundheitspfleger/-hebamme handelt es sich um ein allgemein anerkanntes Zertifikat im Gesundheitswesen, da es auf einem einheitlichen – im sozialpartnerschaftlichen Dialog geschaffenen – Curriculum beruht. Zukünftig erscheint aber auch auf Bundesebene eine Verankerung durch eine Fortbildungsverordnung denkbar. Vorteilhaft für die Absolventen erweist sich, dass durch die Anlehnung an das Curriculum der WHO auch die Mobilität im internationalen Kontext gewährleistet ist.⁶⁴ Besondere Weiterbildungspflichten der Teilnehmer im Anschluss an die Fortbildung bestehen nicht, da noch keine gesetzlichen Regelungen im derzeitigen Entwicklungsstadium vorliegen.

Die Etablierung dieses innovativen Berufsprofils im Gesundheitswesen und der Tauschwert des Zertifikats am Arbeitsmarkt ist abhängig von der Schaffung entsprechender Stellen durch den Staat und private Einrichtungen. Der Bedarf in der Gesundheitsprävention ist mit Blick auf die definierten Zielgruppen steigend, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Weitgehend ungeklärt ist bis dato allerdings, wie und durch welche Träger die Maßnahmen der Gesundheitsförderung finanziert werden sollen. So sind Finanzierungsvarianten in Anlehnung an die Förderung nach dem Sozialgesetzbuch, durch kommunale Träger, durch Spenden oder über die Einnahmen des Gesundheitswesens denkbar.⁶⁵ Möglich wären z. B. der Einsatz im ambulanten Sektor, im Quartiersmanagement der Kommunen, in Hausarztnetzwerken oder in Beratungszentren. Dabei wird es

⁶² Beispiel hierfür sind Schwangeren- oder Familienberatung, Jugendamt, Sozialamt, Pflegekassen, Wohlfahrtsverbände, Arztpraxen, Klinik-Ambulanzen, Pflegeinformationsbüros oder einschlägige Projekte.

⁶³ Basierend auf Angaben einer Projektmitarbeiterin des DBfK, da die Prüfungsordnung noch nicht veröffentlicht ist. Die genaue Gewichtung der einzelnen Prüfungsleistungen ist allerdings noch in der Erprobung.

⁶⁴ Der DBfK will nach Abschluss der erfolgreichen Erprobung das WHO-Siegel für die Fortbildung beantragen.

⁶⁵ Vgl. MISCHKE, C.; SCHRADER, C., 2005, S. 12 ff.

sowohl um die Umwidmung bestehender Stellen gehen als auch um die langfristige Absicherung eines erweiterten Unterstützungsangebots für benachteiligte Familien und allein stehende Menschen.

4.1.4 Grundausbildung zum Heilpraktiker und Fachausbildung in klassischer Homöopathie

Einordnung Berufsfeld und Berufsbild des klassischen Homöopathen

Das Berufsfeld alternativer Heilverfahren, zu denen die von den Krankenkassen als wirksames Therapieverfahren anerkannte Homöopathie zählt, erfreut sich in den letzten Jahren wachsender Beliebtheit.⁶⁶

Entwickelt wurde dieses ganzheitlich orientierte Naturheilverfahren bereits im 18. Jh. von Samuel Hahnemann. Die Besonderheit dieses Therapieansatzes beruht darauf, dass der Homöopath den Menschen als Ganzes betrachtet und nicht nur einzelne Krankheitssymptome in die Behandlung einbezieht. Dabei werden dem kranken Individuum die Mittel⁶⁷, die beim gesunden Menschen Krankheitserscheinungen hervorrufen, in niedriger Dosierung verabreicht. Als Regulationstherapie geht es der Homöopathie insbesondere darum, die Selbstheilungskräfte des Körpers zu vitalisieren.⁶⁸

Aus dem Berufsbild des Heilpraktikers, der die Vorstufe zur Homöopathenausbildung bildet, ergibt sich somit auch das Berufsbild des Homöopathen. Wesentliche Merkmale sind in diesem Kontext, dass der Homöopath die Heilkunde berufsmäßig und eigenverantwortlich ausübt. „Seine Tätigkeit zur Feststellung, Linderung und Heilung von Krankheiten gründet auf Vorstellungen und Verfahren aus der Tradition der Naturheilkunde, die in Diagnostik und Therapie zu allen Zeiten nach dem Ganzheitsprinzip vorging, weil sie sich an den Gesetzmäßigkeiten der Natur auch der inneren Natur des Menschen orientierte.“⁶⁹ Zur Erreichung des obersten Ziels der Stärkung der Selbstheilungsfähigkeit des Menschen betrachtet der Therapeut nicht nur die Krankheitssymptome, sondern bezieht ebenso Konstitution, Temperament, Disposition und Diathese in eine umfangreiche Anamnese ein.

Kennzeichnend für die bereits sehr lange Geschichte der Homöopathie ist, dass deren Anerkennung als wirksames Naturheilverfahren sehr eng mit der fachlichen Qualifikation und

⁶⁶ Vgl. [http://www.homoeopathie-zertifikat.de/info_1.html].

⁶⁷ Unter Mittel versteht man im Rahmen der Homöopathie hauptsächlich Tropfen und kleine Milchzuckerkügelchen, die mit dem Medikament benetzt und getrocknet werden. Auf diese Weise entstehen stark verdünnte Wirkstoffe (Potenzen).

⁶⁸ Vgl. [<http://naturmedizin.qualimed.de/Homoeopathie.html>].

⁶⁹ Das Berufsbild des Heilpraktikers. [http://www.heilpraktiker.org/berufsbild_des_heilpraktikers.htm].

dem Ausbildungsstand der Therapeuten verknüpft ist.⁷⁰ Noch heute ist sowohl die Bezeichnung „Homöopathie“ keine geschützte Bezeichnung, noch gibt es gesetzlich geregelte Qualifikations- und Ausbildungsrichtlinien. Um andererseits der wachsenden Nachfrage zu entsprechen, werden immer mehr Ausbildungen unterschiedlicher Dauer und Qualität angeboten, Homöopathie – Praxen mit einem oft nur unzureichenden oder oberflächlichen Ausbildungshintergrund wachsen aus dem Boden und verstärken so die Unsicherheit des Patienten. Aus genannten Gründen haben sich 1989 der Verband klassischer Homöopathen Deutschlands (VKHD) und Vertreter anderer Homöopathie Organisationen zur Frankfurter Qualitätskonferenz zusammengefunden, um einheitliche Richtlinien für Ausbildungsinhalte, Lernziele und Zertifizierung der klassisch-homöopathisch arbeitenden Therapeuten zu entwickeln.⁷¹ Aus dieser Qualitätskonferenz erwuchs im Jahr 2003 die „Stiftung Homöopathie-Zertifikat“ (SHZ), welche als unabhängige und gemeinnützige Stiftung für die Qualitätssicherung und Zertifizierung der Therapeuten aber auch für die Akkreditierung von Ausbildungsstätten zuständig ist. Diese Aufgaben erfüllt die SHZ in enger Kooperation mit dem europäischen Dachverband ECCH, um die internationale Akzeptanz der Qualifizierungsrichtlinien zu gewährleisten.

Beschreibung der Ziele/Inhalte und methodisch-curricularen Lernformen

Die im Folgenden dargestellte Qualifizierungsmaßnahme zum klassischen Homöopath erfolgt exemplarisch anhand eines Weiterbildungsangebotes des Instituts zur Vermittlung homöopathischer Heilkunst (ars curandi). Die Darstellung anhand dieser Weiterbildungsmaßnahme erfolgt aufgrund der Tatsache, dass sich die Ausbildungsinhalte an den Richtlinien der bundesweiten Qualitätskonferenz zur homöopathischen Aus- und Weiterbildung sowie der „Stiftung Homöopathie Zertifikat“ orientieren⁷² und ein interessantes didaktisch-methodisches Curriculum zugrunde liegt. Eine ab dem 01.01.2007 von der SHZ geforderte, verbindliche Voraussetzung zur Erlangung des „Stiftung Homöopathie Zertifikates“ ist eine laufende oder abgeschlossene Ausbildung zum Heilpraktiker. Die Ausbildung zum Heilpraktiker ist in Deutschland nicht einheitlich geregelt. „Wer die Heilkunde ohne Ärztin oder Arzt zu sein, ausüben will, bedarf dazu der Erlaubnis nach §1 des Gesetzes über die

⁷⁰ Vgl. [<http://www.arscurandi.de/service-therap11.html>].

⁷¹ Vgl. INSTITUT ZUR VERMITTLUNG HOMÖOPATHISCHER HEILKUNST ARS CURANDI (Hrsg.): Grundausbildung zum Heilpraktiker – Fachausbildung in klassischer Homöopathie. 2004, S. 6 [http://www.arscurandi.de/xAUSB_02.PDF]; vgl. auch [<http://www.homoeopathie-zertifikat.de>].

⁷² Vgl. [<http://www.arscurandi.de/bildung0.html>].

berufsmäßige Ausübung der Heilkunde ohne Bestallung“.⁷³ Am Ende der Ausbildung zum Heilpraktiker steht somit eine mündliche und schriftliche Prüfung vor dem Gesundheitsamt, die insbesondere der Überprüfung einer medizinischen Grundausbildung auf den Gebieten der naturwissenschaftlich orientierten Schulmedizin (z. B. Anatomie, Physiologie), der Kenntnis von gesetzlichen Bestimmungen die seine Berufstätigkeit eingrenzen sowie der Beherrschung entsprechender Untersuchungsmethoden dient.⁷⁴ Aufgrund dieser Bewerbungsmodalitäten bietet die ars curandi eine 4 ½ jährige Gesamtausbildung mit den folgenden Stufen an:

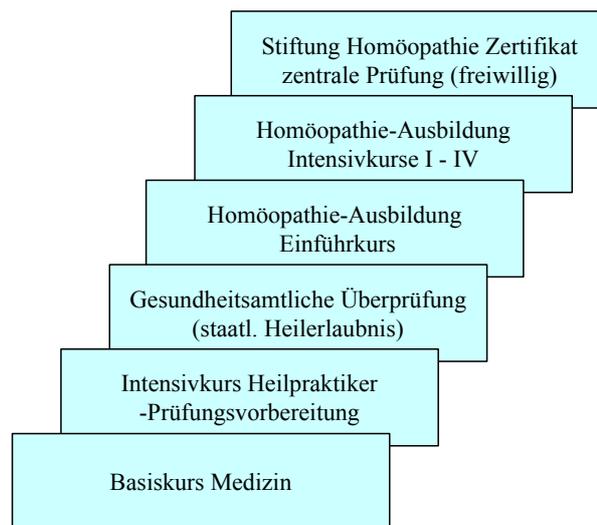


Abbildung 4: Abfolge der Ausbildung bis zum SHZ Zertifikat.⁷⁵

Ziele und Inhalte der Heilpraktiker Grundausbildung (mit Basiskurs Medizin und Prüfungsvorbereitung) basieren auf den Anforderungen der aus dem Heilpraktikergesetz resultierenden Richtlinien und dienen der Vorbereitung auf die Prüfung vor dem Gesundheitsamt. Schwerpunktmäßig geht es hier um die Vermittlung medizinischen Grundwissens (Anatomie, Physiologie, Pathologie) und gesetzlicher Grundlagen der Heilpraktikertätigkeit. Das alleinige Bestehen dieser Prüfung reicht jedoch für eine praktische Tätigkeit als Heilpraktiker noch nicht aus.⁷⁶ Neben einer Weiterqualifikation in Homöopathie kann sich der Heilpraktiker ebenso in Bereichen wie Akupunktur, manuellen Verfahren oder anderen Naturheilkunderichtungen spezialisieren. Heilpraktiker und Ärzte sind im folgenden Ver-

⁷³ Gesetz über die berufsmäßige Ausübung der Heilkunde ohne Bestallung (Heilpraktikergesetz). Vom 17. Februar 1939. (RGBl. I S. 251).

⁷⁴ Vgl. ebd., §5, Abschnitt 6.1 und 6.2.

⁷⁵ Institut zur Vermittlung homöopathischer Heilkunst ars curandi (Hrsg.): 2004, S. 2.

⁷⁶ Eine Spezialisierung in einem Naturheilverfahren ist Voraussetzung zur Ausübung der eigentlich praktischen Tätigkeit. Mögliche Spezialisierungsrichtungen sind Akupunktur, Chiropraktik, traditionelle chinesische Medizin, Hypnose-therapie und viele mehr. Vgl. [<http://www.heilpraktikerschule-in-nrw.de/ausbildungsinformationen.html>].

lauf dann zur Teilnahme an der Fachausbildung Homöopathie berechtigt. Gemäß der Richtlinien der SHZ muss die Ausbildungseinrichtung sicherstellen, dass formal eine Qualifizierung im Rahmen von 550 h am Ausbildungsinstitut und weiteren 1250 h Eigenstudium gewährleistet ist.⁷⁷ Ziel dieser Weiterqualifizierung ist es, dem Teilnehmer die selbstständige Ausübung der Homöopathie zu vermitteln. Neben der rein formellen Vorgabe der abzuleistenden Stundenzahlen orientiert sich das ars curandi Institut inhaltlich an den Ausbildungsinhalten der SHZ.⁷⁸

Im Rahmen der Intensivkurse I – IV sind Grundlagen und Theorie der Homöopathie, das Studium grundlegender Fachliteratur, Methodik und Geschichte der Homöopathie, Studium der Materia medica, Patientenführung, Grenzen der homöopathischen Heilkunst sowie Praxis der Homöopathie inhaltliche Bestandteile der theoretischen und praxisorientierten Ausbildung.⁷⁹

Das didaktisch-methodische Grundgerüst der hier dargestellten Qualifizierung basiert, wie in Abbildung 5 zu sehen, auf dem wöchentlich oder 14-täglichen Kleingruppenunterricht gepaart mit individuellem Selbststudium und fernstudienähnlicher Lernprozessbegleitung. Das Selbststudium der Teilnehmer wird dabei durch Arbeitsanweisungen und schriftliche Aufgabenstellungen zu den jeweiligen Seminarinhalten von erfahrenen Dozenten strukturiert. Mit 10-12 Stunden wöchentlich nimmt dieses neben der Kleingruppenarbeit, im Rahmen derer ausreichend Zeit für eine intensive Betreuung, offene Fragen und mündliche Lernkontrollen besteht, einen wesentlichen Stellenwert ein. Fragekarteien, Skriptmaterialien und ein individuelles Feedback auf die einzusendenden Hausarbeiten bilden weitere Pfeiler der Lernprozessbegleitung. Anhand dieser Elemente wird ersichtlich, dass das Ausbildungskonzept bei ars curandi die Fähigkeit der Teilnehmer zu selbstgesteuertem Lernen gezielt fördert und damit einen wichtigen Beitrag zum lebenslangen Lernen leistet.

⁷⁷ Vgl. [<http://www.homoeopathie-zertifikat.de>].

⁷⁸ Vgl. SHZ – STIFTUNG HOMÖOPATHIE ZERTIFIKAT (Hrsg.): Ausbildungsinhalte und Lernziele. München: 2003, S. 3 ff.

⁷⁹ Zu ausführlichen Angaben zu den Ausbildungsinhalten, vgl. ebd., S. 3 ff.

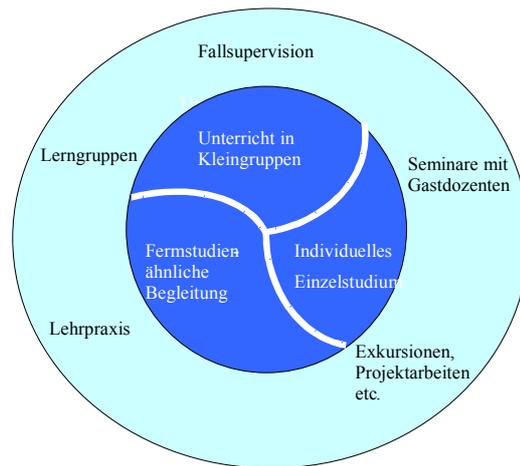


Abbildung 5: Didaktisches Konzept ars curandi.⁸⁰

Neben der eher theoretischen Auseinandersetzung mit den Lerninhalten in Form der Bearbeitung dokumentierter Fälle als Hausaufgaben, kennzeichnen die Methoden der Lehrpraxis, Fallsupervision und Projektarbeit den handlungsorientierten Teil der Ausbildung. Die Lehrpraxis umfasst die Integration von ersten reellen Patientenbehandlungen unter Aufsicht eines erfahrenen Homöopathen in den Unterricht. Dabei führen die Schüler bspw. die Erstanamnese und körperliche Untersuchung eines Patienten durch und wählen unter Aufsicht eines Supervisors geeignete Arzneimittel aus. Im Rahmen der Fallsupervisionen werden in den Kleingruppen dokumentierte Patientenfälle und Behandlungen rückwirkend besprochen und analysiert. Dies ermöglicht es den Lernenden die eigene Praxis, aber auch den eigenen Lernprozess intensiv zu reflektieren und Erfahrungen auszutauschen. Neben diesen in den Lehrplan integrierten Lernformen werden weiterführend Gruppen- und Projektarbeiten z. B. zum Thema Arzneimittelprüfung gezielt gefördert. Den Abschluss der Ausbildung bildet ein Praktikum im Rahmen dessen vier chronische und zwei akute Fälle aus der eigenen Praxis dokumentiert werden müssen.⁸¹ Diese Falldokumentationen dienen der Vorbereitung auf das SHZ Zertifikat.

Eine wesentliche Voraussetzung zur Vergabe des SHZ Zertifikates ist es, dass mindestens 60 % der Unterrichtszeit (330 h) von SHZ registrierten Dozenten gehalten werden.⁸² Eine solche Registrierung setzt voraus, dass die Dozenten ebenfalls das SHZ Zertifikat erhalten haben.

⁸⁰ Institut zur Vermittlung homöopathischer Heilkunst ars curandi (Hrsg.): 2004, S. 5.

⁸¹ Vgl. [<http://www.homoeopathie-zertifikat.de>].

⁸² Vgl. SHZ – Stiftung-Homöopathie Zertifikat: Bewerbungsbogen zur Homöopathie-Qualifikation für praktizierende HeilpraktikerInnen und/oder ÄrztInnen. 2006, S. 2 [http://www.homoeopathie-zertifikat.de/download/bewerbungsbogen_schulen.pdf].

Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren

Die Zertifizierung nach der Stiftung-Homöopathie Zertifikat befindet sich derzeit noch in einer Test- bzw. Übergangsphase. Wer bereits eine homöopathische Praxis betreibt, kann sich derzeit direkt als Therapeut nach den SHZ-Richtlinien zertifizieren lassen. Eine solche Zertifizierung seit dem 01.01.2007 auch für Bewerber möglich, die eine dem SHZ nicht vergleichbare Ausbildung absolviert haben. Dazu erbringen die Therapeuten Nachweise über Ausbildung, Fortbildung und Praxisjahre und reichen vier chronische und zwei akute Fälle nach vorgegebenen Dokumentationskriterien⁸³ ein, um ihre Arbeitsweise darzulegen. Um eine Registrierung und Zertifizierung zu erhalten, muss der Bewerber 100 Punkte erreichen. Dieser Punktwert ergibt sich aus der Art der Ausbildung, die detailliert in Inhalten und zeitlichem Rahmen dokumentiert und belegt werden muss (derzeit 35 Punkte), dem Nachweis homöopathischer Fortbildung⁸⁴ (max. 30 Punkte) sowie der homöopathischen Praxistätigkeit (max. 20 Punkte). Diese Praxistätigkeit berechnet sich aus bereits vorhandenen Praxisjahren in einer eigenen Praxis oder Hospitations- und Praktikums-tagen.⁸⁵ Eine letzte Bewertungskategorie setzt sich aus möglichen Punkten in den Bereichen Falldokumentation, Fachvorträge, Fachpublikationen, Lehrtätigkeit oder einer kollektiven mündlichen Überprüfung zusammen (min. 20 Punkte).

Die eingereichten Unterlagen werden von einer Prüfungskommission der SHZ geprüft. Nach erfolgreicher Evaluation der Unterlagen wird der Kandidat als klassisch-homöopathisch arbeitender Therapeut nach SHZ zertifiziert. Seit dem 01.01.2007 erfolgt die Zertifizierung nur noch über eine Zentralprüfung bei der SHZ. Inhaltlich werden hier Kenntnisse aus den Bereichen Basiswissen, Materia Medica und Kasuistik im Rahmen einer schriftlichen Prüfung abgefragt.⁸⁶ Nach Bestehen der Zentralprüfung liegt eine zusätzliche Auflage darin, sechs selbstständig bearbeitete homöopathische Fälle von einem SHZ registrierten Supervisor begleiten zu lassen.⁸⁷ Indem jeder Fall mindestens ein Jahr lang durch vier Supervisionstermine nachweislich begleitet werden muss, erreicht die Qualitätssicherung der Ausbildung und die praktische Ausübung der Tätigkeit einen ungewöhnlich

⁸³ Eine genaue Angabe der Kriterien ist im Bewerbungsbogen der SHZ nachzulesen. [http://www.homoeopathie-zertifikat.de/download/bewerbungsbogen_homoeopathen.pdf].

⁸⁴ Im Rahmen der Fortbildung ergeben acht nachgewiesene Unterrichtsstunden à 45 min. einen Punktwert von 1. Insgesamt können in dieser Kategorie max. 20 Punkte erreicht werden.

⁸⁵ Pro Praxisjahr in eigener Praxis werden 5 Punkte angerechnet, 10 Hospitationstage ergeben einen Punkt. Die maximal anrechenbare Punktezahl beträgt in dieser Kategorie 50 Punkte.

⁸⁶ Vgl. [http://www.homoeopathie-zertifikat.de/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=18&Itemid=30]. Eine genaue Angabe über Prüfungsmodalitäten ist derzeit noch in Arbeit.

⁸⁷ Vgl. ebd.

hohen Standard. Ein weiterer Teil der Prüfung wird von den akkreditierten Ausbildungseinrichtungen abgenommen. Die ars curandi fordert diesbezüglich neben der Dokumentation eigener Fälle nach vorgegebenen Kriterien und einer schriftlichen und mündlichen Prüfung über Theorie/Methodik der Homöopathie noch eine schriftliche Lösung vorgegebener dokumentierter Fälle und eine Hausarbeit zu einem selbst gewählten Thema im Umfang von mindestens 15 Seiten.⁸⁸ Hieraus wird ersichtlich, dass das Prüfungsverfahren nicht nur theoretisches und träges Wissen erfasst, sondern im Rahmen der eigenen und vorgegebenen Falldokumentationen auch praktische Bestandteile enthält sowie eine Anwendung und den Transfer von Wissen in die Praxis fördert.

Nach erfolgreichem Bestehen dieser Prüfung vergibt die ars curandi derzeit ein Zeugnis über die Homöopathie Fachprüfung. Aussagen über Bestandteile des SHZ Zertifikates sind derzeit aufgrund der noch in der Entwicklung befindlichen Prüfungsmodalitäten nicht möglich. Wichtiger als Zertifikat ist allerdings, dass die Bewerber nach erfolgreichem Abschluss der SHZ Prüfung als Therapeuten registriert werden. Auf diese Weise können sie die Qualität ihrer Arbeitsweise belegen.

Weiterbildungspflichten sowie Signal- und Tauschwert

Die von der SHZ zertifizierten und registrierten Therapeuten verpflichten sich zu 30 h homöopathischer Fortbildung jährlich. Zur Sicherstellung dieser Fortbildungspflicht muss der Therapeut alle zwei Jahre einen Fortbildungsnachweis an die Geschäftsstelle der SHZ senden. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, wird ihm das Zertifikat und die Registrierung entzogen.⁸⁹

Der Signal- und Tauschwert des hier dargestellten Zertifikates ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass die SHZ von den tragenden Verbänden dieser Branche einvernehmlich ins Leben gerufen wurde und die Ausbildungsinhalte und Prüfungsmodalitäten gemeinsam entwickelt wurden. Auch wenn sich der gesamte Prozess derzeit noch in einer Testphase befindet, kann davon ausgegangen werden, dass das Zertifikat branchenweit anerkannt und akzeptiert wird. Durch die enge Kooperation mit dem Europäischen Dachverband Klassischer Homöopathen kann prospektiv sogar von einer europaweiten Anerkennung ausgegangen werden. Sowohl für das Berufsfeld als auch für die Patienten bietet die Registrie-

⁸⁸ Vgl. INSTITUT ZUR VERMITTLUNG HOMÖOPATHISCHER HEILKUNST ARS CURANDI (Hrsg.): 2004, S. 16.

⁸⁹ Vgl. SHZ-STIFTUNG-HOMÖOPATHIE ZERTIFIKAT: Bewerbungsbogen zur Registrierung von Dozenten/Supervisoren. S. 2. [http://www.homoeopathie-zertifikat.de/download/bewerbungsbogen_dozenten.pdf].

rung der Therapeuten ein Höchstmaß an Übersichtlichkeit, Einheitlichkeit und Transparenz der zugrunde liegenden Qualität der Therapeuten. Daher ist zu erwarten, dass sich auch auf Kundenseite in absehbarer Zeit ein hoher Akzeptanzwert herauskristallisieren wird.

4.1.5 Tierheilpraktiker

Im Gegensatz zur universitären Ausbildung von Veterinären ist die Ausübung des Berufs des Tierheilpraktikers in Deutschland nicht gesetzlich geregelt und stellt daher auch keine geschützte Berufsbezeichnung dar. Bis dato existieren keine einheitlichen Richtlinien zum Nachweis der erforderlichen Kompetenzen, die durch Prüfungen oder Fortbildungen nachzuweisen sind. Für einen Tierbesitzer besteht somit erhebliche Unsicherheit über die Qualität der Behandlung seines Haus- oder Nutztieres. Ziel in der Behandlung ist es, basierend auf tierheilkundigen Überlieferungen und modernen medizinischen Erkenntnissen, die Eigenheilungskräfte des Tieres durch manuelle Therapien und die Gabe von natürlichen Wirkstoffkombinationen anzuregen. Dies ist angesichts eines wachsenden Heimtiermarktes und dem Wunsch vieler Besitzer nach naturheilkundlichen Behandlungsmethoden ähnlich wie in der Humanmedizin ein erhebliches Defizit, was das Wachstum dieses Marktes langfristig behindern kann.

Vier regionale Vereine, die durch praktizierende Tierheilpraktiker gegründet wurden, haben sich daher in einer Dachorganisation der „Kooperation der Tierheilpraktiker Verbände e.V. Deutschlands“ zusammengeschlossen.⁹⁰ Ziel der Kooperation ist es, den sich entwickelnden Berufsstand stärker zu festigen und langfristig zu etablieren. Dies geschieht zum einen durch eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, um die Interessen der Tierheilpraktiker gegenüber anderen Verbänden und Behörden zu vertreten sowie die Prinzipien naturheilkundlicher Behandlung weiter bekannt zu machen.

Zum anderen wurde 1998 bereits eine Berufsordnung geschaffen, in der wesentliche Grundsätze zur Berufsausübung, Schweigepflichten, Standesregeln und in Artikel 4 die Fortbildungspflichten niedergelegt wurden:

- „Tierheilpraktiker sind zu ständiger Fortbildung verpflichtet. Die Fortbildung ist nachzuweisen. Die Berufsorganisationen sind verpflichtet, die Fortbildungsveranstaltungen anzubieten.

⁹⁰ Vgl. Homepage des Vereins unter [<http://www.kooperation-thp.de/index.html>].

- Fortbildungsnachweise können nur vom Berufsverband oder durch von Berufsverband autorisierte Organisationen und Personen ausgegeben werden. Die Nachweise sind aufzubewahren.
- Fortbildungsnachweise von Organisationen, die nicht vom Berufsverband anerkannt sind, zählen nicht als Nachweise im Sinne der Berufsordnung.⁹¹

Die Schaffung und Überwachung eines einheitlichen Ausbildungsstandes innerhalb der Verbandsmitglieder ist also ein zentrales Anliegen des Verbandes, das auch durch eine gemeinsame „Kenntnisprüfungsrichtlinie“ verwirklicht wird. Jeder Tierheilpraktiker, der Mitglied eines Teilverbandes werden will, muss sich dieser Prüfung unterziehen. Spezifische Voraussetzungen an die Vorbildung der Tierheilpraktiker werden nicht gestellt. Es ist daher davon auszugehen, dass sich eine heterogene Klientel aus Tierärzten, Tierpflegern und Quereinsteigern in das Berufsfeld dieser Fortbildung unterzieht. Die Fortbildung erfolgt in der Regel in privaten Bildungseinrichtungen oder im Auftrag des jeweiligen Berufsverbandes.⁹² Über den genauen Umfang der Kurse und die spezifischen Inhalte liegen leider keine Daten vor. Allerdings lassen sich die Felder der Fortbildung aus den Anforderungen der Prüfungsrichtlinie gut erschließen. Zu den wesentlichen Bereichen zählen:⁹³

- Anatomie,
- Physiologie,
- Pathologie,
- Therapiemethoden,
- Differentialdiagnostik,
- Naturheilkunde,
- Recht.

Der Kandidat soll in diesen Bereichen ein theoretisches Mindestwissen erwerben und auch in praktischen Anwendungsfällen nachweisen, dass er diese Kenntnisse selbstständig und eigenverantwortlich anwenden kann und somit befähigt ist eine Tierheilpraktiker-Praxis zu führen. Der Verband schafft mit seiner Richtlinie also primär eine Vergleichbarkeit der nachzuweisenden Kenntnisse und Fähigkeiten seiner Mitglieder im Gegensatz zu reinen internen Prüfungen der jeweiligen Bildungsanbieter und etabliert damit einen gewissen Standard am Markt. Die Frage, wie diese Kompetenzen vermittelt werden, ob in seminari-

⁹¹ Berufsordnung der Tierheilpraktiker Verbände e.V. [<http://www.kooperation-thp.de/pdf/berufsordnung.pdf>], S. 2.

⁹² Aussage der 1. Vorsitzenden des Verbandes Frau Schröter auf schriftliche Nachfrage.

⁹³ Grundlage der Betrachtung ist die Neufassung der Kenntnisprüfungsrichtlinie vom 01.01.2006.

stischen Kursen oder durch berufsbegleitende Qualifizierungsansätze, bleibt davon unberührt und zeigt damit Parallelen zu den durch Fortbildungsverordnungen des Bundes geschaffenen Anforderungen z. B. in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern.

Die abzulegende Prüfung gliedert sich in die vier Teilprüfungen, die alle bestanden werden müssen:

- schriftliche Prüfung (120 min.),
- mündliche Prüfung (15 min.),
- praktische Prüfung (15 min.),
- Facharbeit.

In der schriftlichen Prüfung muss der Kandidat 75 Fragen bearbeiten. Bei den Fragen handelt es sich um eine Mischung aus Multiple-Choice- und Freifragen. Der Großteil der Fragen bezieht sich auf die zuvor bezeichneten berufsfachlichen Prüfungsbereiche. Fragen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufsausübung dürfen einen Anteil von 30 % nicht übersteigen. Vom Anforderungsniveau her liegt die Mehrzahl der Fragen auf der Kenntnisebene, daneben gibt es auch kurze Fallschilderungen, in denen Diagnosen und Therapievorschläge gemacht werden sollen.⁹⁴ Jede richtige Antwort wird mit einem Punkt pro Frage bewertet. Zum Bestehen sind mindestens 50 Punkte notwendig.

Die Facharbeit ergänzt diese fachtheoretische Prüfung. Zu einem mit der Prüfungskommission abgestimmten Thema soll der Prüfling zeigen, dass er eine praxisorientierte Aufgabenstellung selbstständig und methodisch fundiert bearbeiten kann.⁹⁵ Sie folgt dabei in Inhalt, Aufbau und den Zitationsstandards einer wissenschaftlichen Arbeit und hat einen Umfang von 20-60 Seiten. Die Abgabe erfolgt acht Wochen vor den anderen Prüfungsteilen, da sie auch Teil der Aussprache in der mündlichen Prüfung ist. In dieser mündlichen Prüfung werden zudem umfangreichere Fälle und Therapieindikation sowie Fragen zur Physiologie des Tieres gestellt. Den Abschluss der Prüfungen bildet die praktische Arbeit am Tier. Hierbei soll der Kandidat zeigen, dass er eigenständig Anamnesen durchführen kann, Untersuchungstechniken beherrscht, Injektionen verabreichen kann und Therapievorschläge in Absprache mit dem Halter einleiten kann. Über diese Prüfungsteile werden durch die zwei Prüfer Protokolle angefertigt. Werden Teilprüfungen nicht bestanden, so besteht die Möglichkeit diese zu wiederholen.

⁹⁴ Der interne Prufungskatalog wurde vom Verband zur Auswertung zur Verfügung gestellt.

⁹⁵ Themenbeispiel „Hufrehe – Vergleich schulmedizinischer und naturheilkundlicher Therapien“.

Bei bestandener Gesamtprüfung stellt der Verband ein Zertifikat aus. Ein gesonderter Titel wie „Diplom-“, „Fach-“ oder „anerkannter“ Tierheilpraktiker wird nicht vergeben. Allerdings können die Absolventen mit ihrer Mitgliedschaft im Verband der Tierheilpraktiker Deutschlands werben. Es signalisiert Dritten eine berufliche Professionalität und Seriosität der Arbeit, wie dies auch in anderen freien Berufen gängige Praxis ist. Wie bekannt dieses „Markenzeichen“ bisher ist, kann nur schwer eingeschätzt werden. In Anbetracht der ehrenamtlichen Strukturen und bescheidenen Finanzausstattung, kann sicher nur von einer Verbreitung der Reputation des Verbands-Zertifikats über zufriedene Kunden erfolgen. Insofern besitzt das Zertifikat durchaus einen Tauschwert am Markt für die Inhaber, insbesondere dann, wenn eine hohe Transparenz des Fortbildungsverfahrens und der Inhalte geschaffen wird. Zukünftig ist aber auch aufgrund der Kompatibilität des Zertifikats zu anderen staatlichen anerkannten Fortbildungsregelungen eine Überführung in eine bundesweite Verordnung denkbar.

4.1.6 Tantra-Masseur

Die Nachfrage nach Wellness-Angeboten wie Ayurveda-Behandlungen, Thalasso-Therapien und Massagen aller Art ist den letzten Jahren deutlich gestiegen. Sie versprechen dem Kunden Entspannung, körperliches Wohlbefinden und Gesundheitsvorsorge und werden auch von klassischen Kur-Einrichtungen zunehmend angeboten. Anders als bei Kuren, die durch die Krankenkassen überwacht und auf Qualität und Wirksamkeit der Anwendungen geprüft werden, besteht für Wellness-Angebote ein freier Markt. Auch hier kann sich daher der Nachfrager nicht ohne Weiteres auf den Ausbildungsstand und die Erfahrungen des Behandelnden verlassen. Zwar verfügen einige Mitarbeiter in entsprechenden Einrichtungen über eine Ausbildung als Physiotherapeut, Ergotherapeut oder Masseur, aussagekräftige Fortbildungen und Zertifikate für die genannten Behandlungen aus dem asiatischen Kulturraum fehlen jedoch weitgehend. Eine Ausbildung in renommierten „Schulen“ in den jeweiligen Ländern ist zudem für viele Anbieter zu aufwendig und kostspielig. Im Folgenden soll am Beispiel von Tantra-Massagen betrachtet werden, wie hier mehr Transparenz und Sicherheit für den Kunden geschaffen werden kann.

Tantra-Massagen basieren auf einer über 5000 Jahre alten indischen Philosophie, die eine Einheit von Körper und Geist herstellt. Sie werden vielfach beschrieben als eine Entdeckungsreise der Sinne, die alle Ebenen der Wahrnehmung und des Erlebens ansprechen soll. Es geht also um die Selbsterfahrung des eigenen Körpers durch die Berührungen und

Stimulationen des Masseurs. Dieser Kontakt setzt also ein hohes Maß an Vertrauen zwischen beiden Seiten voraus. Es geht also nicht nur um den Nachweis einer fachlichen Kompetenz, sondern in Folge des ganzheitlichen Körperkontaktes mit dem Kunden auch um die Abgrenzung von unseriösen Anbietern.

Aus diesem Grund hat sich im Jahr 2004 ein deutscher Tantra-Massage Verband⁹⁶ (TMV) gegründet, der neben der Interessenvertretung eine Standardisierung der Massagen in Kooperation mit Ärzten, Therapeuten und Heilpraktikern anstrebt. Die Vorgehensweise gleicht dem des vorhergehenden Beispiels. So wurde eine eigene Berufsordnung geschaffen, die einen Verhaltenskodex für die Masseure des Verbandes, Anforderungen an die Praxisräume und hinsichtlich der Art der angebotenen Massagen festschreibt.⁹⁷ Die Massagen müssen in Übereinstimmung mit der Diamond-Lotus-Lounge Methode erfolgen.⁹⁸ Erfolgt eine Neuaufnahme einer Praxis in den Verband, so wird die Übereinstimmung mit diesen Vorgaben, sofern es sich noch nicht um einen persönlich bekannten Masseur handelt, durch einen anonymen Testbesuch überprüft. Die eintretende Praxis trägt die Kosten dieses Besuchs. Das Vorgehen hat zudem den Vorteil, dass auch die Ausstattung der Praxis und die Einhaltung der aufgestellten ethischen Richtlinien im Umgang mit den Kunden in die Beurteilung mit einbezogen werden kann und so sowohl fachliche Eignung als auch Seriosität des Masseurs eingeschätzt werden kann. Momentan gehören dem Verband elf Anbieter an. Diese sind zudem dazu verpflichtet, sich jährlich im Umfang von mindestens 20 Stunden im Kontext der Tantra-Massage weiterzubilden. Spezifische Anforderungen hierzu liegen allerdings noch nicht vor.

Das vorliegende Beispiel zeigt, dass auch in einem auf den ersten Blick ungewöhnlichen Segment ein zunehmender Bedarf für berufliche Weiterbildung nach definierten Standards und auch die Qualitätssicherung der angebotenen Dienstleistungen von Bedeutung ist. Denn nur so können die Praxen für Tantra-Massage sich am Markt als seriöse Anbieter differenzieren und somit ihr Kundensegment im Wellness-Bereich erschließen. Dabei erweist sich der „Prüfbesuch“ im Sinne eines externen Audits als ein wirkungsvolles und nachhaltiges Instrument, welches auch in anderen Branchen und zur internen Qualitätsüberprüfung von Dienstleistungen zunehmend Einzug hält.

⁹⁶ Vgl. zu den folgenden Informationen über den Verband [<http://www.tantramassage-verband.de>].

⁹⁷ Vgl. ebenda „Allgemeine Richtlinien für die Ausstattung und Arbeitsweise von Massagepraxen des Tantramassage Verbandes e.V.“

⁹⁸ Es handelt sich dabei um ein Technik die durch Andro Andreas Rothe 1977 begründet wurde und in seinem Institut in Berlin ausgebildet wird. Sie fasst verschiedene Massagetechniken sowie Elemente der Bioenergetik, Yoga und der Sexualtherapie zusammen; vgl. [<http://www.diamond-lotus.de>].

4.2 Innovative Qualifizierungs- und Zertifizierungsverfahren im Bereich Beraten, Informieren, Recht anwenden

4.2.1 Zertifizierung von Informationsfachleuten am Beispiel des Projektes DECIDoc

Einordnung Berufsfeld und Berufsbild

Das Berufsfeld der Informationsfachleute⁹⁹ unterliegt ähnlich wie der IT-Sektor in besonderer Weise den sich ständig verändernden Arbeitsbedingungen und fachlichen Anforderungen aufgrund einer rasanten Entwicklung neuer Informationstechnologien. „Globalisierung, Informationsgesellschaft, Flexibilität und lebenslanges Lernen sind Schlagworte, die unmittelbar für Informationsfachleute von Bedeutung sind.“¹⁰⁰ Diese Bedingungen implizieren es, das eigene Wissen und die fachlichen Qualifikationen fortlaufend auf den neuesten Stand zu bringen.¹⁰¹ Möglichkeiten zur Bewertung der damit verbundenen Qualifikationen und der Zertifizierung von Informationsspezialisten werden seit Beginn der neunziger Jahre zunehmend diskutiert.¹⁰² Aus diesen Forderungen resultierend entstand 1999 das Projekt DECIDoc. Getragen wurde das Projekt von 12 berufsständischen Organisationen aus dem Bereich Information, Dokumentation und Bibliothek. Auf europäischer Ebene waren Vertreter der Länder Belgien, Frankreich, Finnland, Deutschland, Großbritannien, Portugal, Schweden, der Schweiz, Rumänien und der Tschechischen Republik an der Durchführung beteiligt. Das übergreifende Ziel bestand darin, Informationsfachleute nach einem europaweit anerkannten Verfahren zu zertifizieren.¹⁰³ Wesentlicher Vorteil dieser Berufszertifizierung ist es, die im Erwerbsleben erworbenen Kompetenzen des Einzelnen zu evaluieren und im Sinne eines Kompetenznachweises den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen oder aber die eigene Position zu halten. Einen weiteren Aspekt bildet die in der Informationsbranche weit verbreitete Problematik der Seiteneinsteiger ohne grundständige Ausbildung. Eine Zertifizierung soll es diesen Personen ermöglichen, sich ihre in der Berufstätigkeit erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen. Einen weiteren Mehrwert

⁹⁹ Unter Informationsfachleuten werden einschlägige Berufe des Informationswesens verstanden. Dazu zählen Information Broker, Bibliothekare, Berufstätige im Dokumentations- und Archivwesen, Betreiber von Informationsplattformen, Datenbankproduzenten, Wissensmanager etc.

¹⁰⁰ RITTBERGER, M.; KÖHNE, B. u. a.: Das Projekt DECIDoc in Deutschland. Anpassung des Handbuchs und erste Evaluierung des Zertifizierungsverfahrens. In: ndf, 51 (3) 2000, S. 147-156 [hier Nutzung der Internetquelle http://marc.rittberger.de/pubs/decidoc_nfd00.pdf], S. 2 f.

¹⁰¹ Vgl. RITTBERGER, M.: CERTIDoc. Ein Zertifizierungsverfahren auch für Bibliothekare? In: HAUKE, P. (Hrsg.): Bibliothekswissenschaft – quo vadis? Standortbestimmungen – Perspektiven – Visionen. München: Sauer. 2005, S. 2. [hier Nutzung der Internetquelle http://marc.rittberger.de/pubs/Bibliothek_QuoVadis_2005.pdf]

¹⁰² Vgl. RITTBERGER, M.: CERTIDoc. Europaweite Zertifizierung für Informationsspezialisten. IN: ARIBO Nr. 7, S. 18-20. [hier Nutzung der Internetquelle http://marc.rittberger.de/pubs/Arbido_Certidoc_2003.pdf], S.1 f.

¹⁰³ Vgl. RITTBERGER, M.; KÖHNE, B. u. a., 2000, S. 1.

bietet das DECI doc Zertifizierungsverfahren durch eine Selbstevaluation der Beteiligten. Auf diese Weise erhalten die Kandidaten einen Überblick über eigene Stärken und Schwächen.¹⁰⁴

Das Berufsbild der Informationsfachleute war bis Ende der neunziger Jahre nicht klar definiert. Theoretisches Wissen über Informationstechnologien und Informationstechnik zählten ebenso dazu wie Kenntnisse der Statistik und Betriebswirtschaftslehre.¹⁰⁵ Das Berufsfeld definiert sich durch Aufgaben wie das Erschließen, Suchen, Verarbeiten und Verbreiten von audiovisuell vorliegenden Informationen.¹⁰⁶ Ein wesentliches Ziel des Projektes DECI doc lag darin begründet, in der Entwicklung von einheitlichen Qualifizierungsmerkmalen und -profilen aber auch in der erhöhten Transparenz für Kunden auf dem sehr unübersichtlichen Markt der Informationsspezialisten.

Beschreibung der Ziele/Inhalte und methodisch - curricularen Lernformen

Dem Zertifizierungsverfahren DECI doc ist kein Lernprozess im Sinne einer modular oder andersartig gestalteten Weiterbildungsveranstaltung vorgeschaltet. Die Beurteilung, Anerkennung und Zertifizierung bezieht sich ausschließlich auf bisher erworbene und bereits vorhandene Kompetenzen der Kandidaten. Im Mittelpunkt steht diesbezüglich die Einschätzung der Qualifikationen auf Basis eines Zertifizierungshandbuches. Das Handbuch umfasst eine aggregierte Ansammlung von Kompetenzen sowie Kenntnissen und beschreibt den Vertiefungsgrad, in welchem diese von Informationsfachleuten beherrscht werden sollen.¹⁰⁷ Insgesamt besteht das Handbuch aus fünf Kompetenzgruppen, die auf einer übergeordneten Ebene in 33 Kompetenzbereiche und letztendlich in drei verschiedenen Kompetenzniveaus beschrieben werden.¹⁰⁸ Abbildung 6 veranschaulicht den stufenartigen Aufbau der Qualifikationsprofile.

¹⁰⁴ Vgl. RITTBERGER, M., 2005, S. 2 f.

¹⁰⁵ Vgl. RITTBERGER, M.; KÖHNE, B. u. a., 2000, S. 2.

¹⁰⁶ Vgl. DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIONSWISSENSCHAFT UND INFORMATIONSPRAXIS E.V. (DGI): Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation. Handbuch für die Charakterisierung von Kompetenzprofilen für Informationsfachleute in Europa. Frankfurt: DGI, 2001, S. 9.

¹⁰⁷ Als solches dient es ebenso als Anforderungsprofil in Einstellungssituationen kann aber auch zur inhaltlichen Entwicklung von Studiengängen oder Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden. (vgl. RITTMEIER, M.; KÖHNE, B. u. a., 2000, S. 4.; vgl. auch Rittmeier, M., 2005, S. 3).

¹⁰⁸ Die Erarbeitung der Kompetenzbereiche erfolgte in Deutschland durch eine Zusammenarbeit der Universität Konstanz, Fachhochschulen, Vertretern der dualen Berufsausbildung und Praktikern aus der Branche.

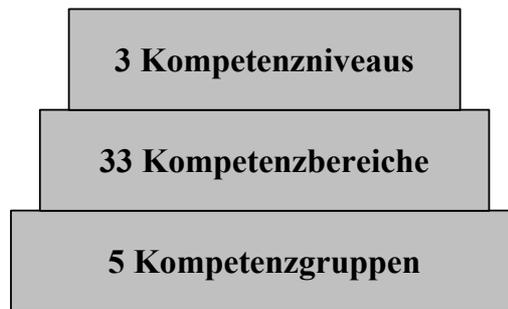


Abbildung 6: Aufbau des Zertifizierungshandbuchs zur Beurteilung der Qualifikationen von Informationsfachleuten.¹⁰⁹

Zu den fünf Kompetenzgruppen gehören **Fachkenntnisse aus dem Informationsbereich** (z. B. Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Bestandsverwaltung), **Kommunikation und Präsentation** (z. B. mit dem Kunden kommunizieren, Wünsche analysieren, Rechercheergebnisse präsentieren), **Informationstechnologie** (Kenntnisse der Hard- und Software, Netzwerktechnologie), **Organisation und Management** (z. B. Marktforschung, Projektmanagement) sowie **Fachkenntnisse außerhalb des Informationsbereiches** (Chemie, Flugzeugindustrie...) und **Soft Skills**.¹¹⁰ Insgesamt 33 Kompetenzbereiche wurden diesen Kompetenzgruppen zugeordnet.¹¹¹ Auf welcher Ebene die Einschätzung der einzelnen Kompetenzbereiche erfolgt, hängt ab vom Grad der Selbstständigkeit, der Fähigkeit Kenntnisse in neue Tätigkeiten zu transformieren und der Fähigkeit zur kreativen Informationsarbeit. Diesen Kriterien entsprechend gibt es 3 Kompetenzniveaus:

Niveau 1 bezeichnet die Fähigkeit zum Ausführen von Routinearbeiten.

Niveau 2 umfasst den erfolgreichen Umgang mit Werkzeugen bzw. Einsatz von Methoden.

Niveau 3 beinhaltet die kreative Beherrschung von Methoden und Techniken.

Um sich für eine angestrebte Zertifizierung zu bewerben, muss der Kandidat einige formale Voraussetzungen erfüllen. Grundlegendes Zulassungskriterium ist die vorzuweisende Berufserfahrung. Eine angestrebte Zertifizierung nach Niveaustufe eins setzt mindestens zwei Jahre Berufserfahrung voraus, die Zertifizierung nach Stufe 2 verlangt eine vierjährige und die Zertifizierung nach Stufe 3 eine mindestens achtjährige Berufserfahrung.

¹⁰⁹ RITTBERGER, M.; KÖHNE, B. u. a., 2000, S. 4.

¹¹⁰ Die letzten beiden Kompetenzbereiche werden nicht zertifiziert, fließen aber in das Gesamtergebnis ein.

¹¹¹ Eine detaillierte Beschreibung der Kompetenzgruppen ist bei RITTMEIER, M.; KÖHNE, B. u. a., 2000, S. 5 f. oder in RITTMEIER, M., 2005, S. 5 ff. nachzulesen. Ausführliche Informationen zu den Kompetenzbereichen können dem Zertifizierungshandbuch, welches bei der DGI Geschäftsstelle angefordert werden kann, entnommen werden.

Abitur, Studium sowie die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen begünstigen die Einstufung in höhere Niveaustufen, bilden jedoch keine Zugangsbarrieren.

Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren

Die Umsetzung des Zertifizierungsprozesses erfolgt seit 2001 durch die Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis e.V. und der von ihr eingesetzten Prüfungskommission. Zu Beginn dieses Prozesses muss sich der Kandidat bei der Prüfungskommission um eine Zertifizierung bewerben. Neben einem formlosen Antrag hat der Kandidat die Aufgabe, eine Selbsteinschätzung seiner erworbenen Kompetenzen in den einzelnen Kompetenzbereichen auf Basis des Zertifizierungshandbuchs vorzunehmen. Die so getroffene Selbsteinschätzung muss durch Zeugnisse, Publikationen, Arbeitsberichte, Projektberichte und Referenzen von Dritten belegt werden. Der Kandidat muss demzufolge für jeden Kompetenzbereich nachweisen und darstellen, auf welche Art und Weise, durch welche Tätigkeiten und Maßnahmen er in der Bearbeitung von Projekten und Kundenaufträgen involviert war und sich dementsprechend einer der drei Kompetenzniveaus in diesem Kompetenzbereich zuordnen. Eine ausgewählte Jury der Zertifizierungskommission bewertet in einem ersten Schritt die eingereichten Unterlagen des Kandidaten und führt im weiteren Verlauf ein Fachgespräch mit dem Kandidaten. Ergebnis der Erstbegutachtung der vom Kandidaten eingereichten Unterlagen ist eine Einschätzung der Kompetenzniveaus durch die Zertifizierungskommission. Im Fachgespräch werden die Unterlagen des Kandidaten kommentiert und reflektiert, die Zuordnung zu selbst und fremd eingeschätzten Niveaus diskutiert und eine reflektierte Beschreibung des erfahrungsbasierten Lernprozesses vorgenommen. Inhaltlich geht es in diesem Teil der Prüfung weniger um eine Überprüfung der Fachinhalte, als um die Ergebnisse des beruflichen Lernens des Kandidaten. Einen letzten Prüfungsteil bildet eine fünf bis zehnminütige Präsentation des Bewerbers, in welcher er über ein selbstgewähltes Thema aus einem seiner bearbeiteten Projekte referieren soll.

Nach erfolgreichem Bestehen des Fachgesprächs ermittelt die Jury auf Grundlage aller eingereichten Dokumente, dem Gespräch und der zusätzlichen Referenzen Dritter das erreichte Gesamtniveau. Die Zertifizierungskommission erstellt die Urkunde/das Zertifikat und überreicht es dem Bewerber.

Weiterbildungspflichten sowie Signal- und Tauschwert

Mit dem europäischen Projekt DECIdoc wurde ein Messinstrument zur Evaluation des tatsächlichen beruflichen Kompetenzniveaus der IuD-Fachleute zu einem beliebigen Zeitpunkt ihrer Laufbahn entwickelt. Es entspricht den zunehmenden Forderungen der Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen in hohem Maße und fördert die europaweite Mobilität. Mit dem Nachfolgeprojekt CERTIdoc, im Rahmen dessen ein europäisches Zertifizierungshandbuch geschaffen wurde, ist eine europaweit angepasste und vergleichbare Zertifizierung von Informationsfachleuten umgesetzt worden.¹¹² Das europäische Kompetenzportfolio besteht aus 3 Niveaus bzw. 6 Unterniveaus, die sowohl formelle als auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigen. Auch wenn in den einzelnen Mitgliedsstaaten unterschiedliche Fassungen existieren, gewährleistet der einheitliche Referenzrahmen einen gemeinsamen Standard und lässt nationalen Bildungssystemen dennoch Freiheiten in der Ausgestaltung. Insgesamt erfüllt dieses Zertifikat für den Inhaber eine Reihe von Funktionen. Es ermöglicht auch Ungelernten und Seiteneinsteigern den Nachweis vorhandener Kompetenzen gegenüber Dritten, fördert berufliche Karrieren und schafft ebenso Transparenz und Klarheit für Kunden und Informationssuchende. Die Entwicklung klarer Qualifikationsprofile gibt dem Kunden einen Überblick darüber, mit welchem Informationsproblem er sich an welchen Spezialisten wenden kann. Zusätzlich hat es dazu beigetragen, klassische Trennungen (z. B. zwischen Bibliothekar und Dokumentar) zu überwinden und transparente Qualifikationsprofile aufzuzeigen. Aufgrund der eingangs geschilderten Zusammenarbeit mehrerer europäischer Partner kann von einem durchaus akzeptablen Tauschwert ausgegangen werden. Umfragen in Deutschland und Frankreich zufolge kann man mit dem „Euroguide“ gut leben. Er ist neutral und flexibel formuliert und kann somit die verschiedenen Aspekte der Informationsfachleute gut abdecken.¹¹³

¹¹² Sowohl das Handbuch als auch der Zertifizierungsprozess sind größtenteils mit den Ergebnissen und Verfahren des Projektes DECIdoc kompatibel. In geringfügigen Anteilen wurden Änderungen der Kompetenzbereiche vorgenommen, um das Handbuch für einen größeren Anwendungsbereich anwenden zu können. (vgl. RITTBERGER, M., 2005).

¹¹³ Vgl. SVD/ASDNEWS, 08.12.2003.

4.2.2 *Zertifizierung in der Veranstaltungswirtschaft am Beispiel des International Event Organisers*

Berufsfeld und Einordnung und Berufsbild des International Event Organisers

Wie bereits am Beispiel der Zertifizierung von Informationsfachleuten verdeutlicht, haben wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen, wie eine zunehmende Vernetzung globaler Märkte, der steigende internationale Wettbewerb, der wirtschaftliche und technische Fortschritt und eine damit verbundene kürzere Halbwertszeit des Wissens sowie neue Formen der Kommunikation durch eine rasante Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien auch Einfluss auf die Veranstaltungswirtschaft. Hinzukommende demografische Entwicklungen und ein sich veränderndes Wertesystem führen prospektiv zu neuen Zielgruppen, neuen Konzepten sowie flexibleren und spontaneren Veranstaltungsformen.¹¹⁴ Differenzierte und steigende Kundenanforderungen auf nationaler und internationaler Ebene erfordern eine zunehmend professionalisierte Veranstaltungsplanung. Diesen Anforderungen steht auf der anderen Seite ein in seiner Entwicklung noch sehr junges Aus- und Weiterbildungssystem der Veranstaltungswirtschaft gegenüber. Bis 1995 war die Branche durch wenig bis gar nicht vorhandene traditionelle oder geregelte Berufsaus- und Fortbildungen gekennzeichnet. Die Planung und Durchführung von Tagungen, Kongressen und Messen wurden hauptsächlich von in dieser Branche weit verbreiteten Quereinsteigern übernommen. Der wachsenden Bedeutung eines zunehmend wichtiger werdenden Dienstleistungsbereiches in der heutigen Wissensgesellschaft kann dies jedoch nicht gerecht werden. Letztendlich bilden Tagungen, Kongresse und Messen im Sinne eines Wissensmanagements wesentliche Orte der Verbreitung, Aneignung, Weitergabe und des Austausches neuen Wissens und müssen dergestalt professionell und ökonomisch ausgestaltet werden.¹¹⁵

Als Reaktion auf die geschilderten Bedingungen in der Veranstaltungswirtschaft haben sich im Jahre 2001 der englische Verband der „event industry“, Deutschland und die Tschechische Republik im Rahmen eines Leonardo da Vinci Projekts zusammengeschlossen, um das Qualifikationsprofil des International Event Organisers zu entwickeln. Neben

¹¹⁴ Vgl. ECA INTERNATIONAL EVENT- & CONGRESS-AKADEMIE: Handbuch des International Event Organiser. Eine berufsbegleitende Fortbildung für die Veranstaltungswirtschaft. m:con Congress Centre Rosengarten. 5. veränderte Aufl., Mannheim: 2005, S. 5 f.

¹¹⁵ Vgl. ebd., S. 33.

dem bereits existierenden brancheneigenen Aus- und Weiterbildungssystem¹¹⁶ strebt Deutschland damit eine Internationalisierung der Weiterbildung in der Veranstaltungswirtschaft an.

Die Internationale Event und Congress Akademie (IECA) bietet seit dem 1. Januar 2005 eine daraus resultierende berufsbegleitende Fortbildungsveranstaltung zum International Event Organiser an.¹¹⁷

Im Sinne seines Berufsbildes ist der International Event Organiser Experte für sämtliche Bereiche der Konzepterstellung, Planung und Durchführung von Veranstaltungen jeglicher Art. Seine Tätigkeiten umfassen die Entwicklung von Veranstaltungskonzepten, die Auswahl/Koordination der Veranstaltungsorte, die didaktische Aufbereitung der Veranstaltungsinhalte, die Koordination von Referenten/Dozenten und das Veranstaltungsmarketing. Unter administrativen Gesichtspunkten fallen ebenso Aufgaben der Abrechnung, Auswertung und Evaluation der Veranstaltungen sowie das Erbringen allgemeiner Beratungsdienstleistungen zum Tätigkeitsfeld des International Event Organisers.¹¹⁸

Da sich in der Veranstaltungswirtschaft viele Quereinsteiger betätigen, richtet sich das Fortbildungsangebot überwiegend an diese Zielgruppe. Im Sinne einer Aufstiegsfortbildung bietet der Kurs diesen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Unter formalen Gesichtspunkten müssen potenzielle Interessenten über eine abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens ein Jahr praktischer Tätigkeit im Veranstaltungsbereich verfügen. Von Quereinsteigern wird eine mindestens sechsjährige Tätigkeit im Umfeld von Veranstaltungen erwartet. Mit seinen sehr freien Eingangsvoraussetzungen bietet der Kurs aber auch Hochschul-/Fachhochschulabsolventen aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Pädagogik und Sozialwissenschaften einen Einstieg in die Branche, wenn diese über eine mindestens einjährige Berufspraxis verfügen. Als weitere Eingangsvoraussetzungen werden die Bereitschaft zu handlungsorientiertem Lernen¹¹⁹, zum Lernen an verschiedenen europäischen Standorten, Fremdsprachenkenntnisse und PC-Kenntnisse

¹¹⁶ Das Aus- und Weiterbildungssystem der Veranstaltungswirtschaft entstand 1995 durch die Gründung der International Event Akademie e.V. Dabei wurde mit Unterstützung des BIBB eine Fortbildung zum „vertriebsorientierten Projektmitarbeiter/Projektmanager für Tagungen, Kongresse und Messen“ mit Abschluss zum IHK Fachwirt ins Leben gerufen. Damit sollte insbesondere der Problematik der bis dato fehlenden Ausbildungsregelung Abhilfe geleistet werden. In der Folge kam es zur Etablierung des „Veranstaltungskaufmanns“, „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“ und eines BA Studiengangs für Veranstaltungstechnik.

¹¹⁷ Vgl. [http://www.mcon-mannheim.de/de/Congress_College.htm].

¹¹⁸ Vgl. IECA INTERNATIONAL EVENT- & CONGRESS-AKADEMIE, 2005, S. 7.

¹¹⁹ In diesem Zusammenhang werden grundlegende Kompetenzen in den Bereichen Techniken der Informationsbeschaffung, Zeitmanagement, Arbeiten in der Gruppe, Verantwortungsbereitschaft etc. gefordert.

aufgeführt.¹²⁰ Zum Nachweis der Fremdsprachenkenntnisse ist ein TOEFL-/Cambridge Certificat oder Abitur oder eine nachgewiesene berufspraktische Tätigkeit im englischsprachigen Ausland vorzulegen.

Beschreibung der Ziele/Inhalte und methodisch-curricularen Lernformen

Eine zentrale Zielsetzung des Curriculums besteht in der bereits ausführlich erläuterten Notwendigkeit zur Professionalisierung der derzeit in dieser Branche tätigen Mitarbeiter. Ebenso bedeutend wie die Aufstiegsqualifizierung der Quereinsteiger ist eine koordinierte und strukturierte Ausbildung des Nachwuchses durch international anerkannte und durchlässig abschlussbezogene Bildungsgänge. Damit will die IECA die Weiterentwicklung zu einer weltweit anerkannten Wirtschaftsbranche vorantreiben. Als berufsbegleitende Fortbildungsveranstaltung erstreckt sich der Kurs über 12 Monate und besteht aus 480 Unterrichtseinheiten. Gemäß den sich aus dem Berufsbild ergebenden Qualifikationen, die sich in die Bereiche Fachwissen, Finanzkenntnisse, Methodenkompetenz und Mitarbeiter führen untergliedern lassen, orientiert sich der Kurs inhaltlich an neun Lernfeldern. Die Lernfelder Veranstaltungsmarkt, Veranstaltungsdidaktik und Veranstaltungsmarketing dienen der Vermittlung notwendiger Fachkenntnisse. Hier bekommen die Kursteilnehmer das notwendige Fachwissen um Veranstaltungskonzepte planen, Arbeitsabläufe organisieren und Veranstaltungen realisieren zu können. Das Lernfeld Projektmanagement dient der Vermittlung und Aneignung zentraler Methodenkompetenzen. Über eine Wissensvermittlung aus den Bereichen Finanzen/Budgetierung und Recht/Steuern/Versicherungen lernen die Kursteilnehmer – in ihrer zukünftigen Aufgabe als Projektmanager – mit knappen Ressourcen umzugehen und entwickeln ein ausgeprägtes Kostenbewusstsein sowie Wissen über wichtige Finanzierungsquellen. Die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung wird schließlich im Lernfeld Methoden- und Sozialkompetenz geschult. Hier geht es neben Präsentations-/Moderations- und Versammlungstechniken auch um die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Strategien der Mitarbeiterführung. Zwei weitere Lernfelder bilden Exkursionen und Gastvorträge.¹²¹

Unter didaktischen Gesichtspunkten ist der Kurs im Sinne eines Blended-Learning Arrangements strukturiert. Die Kursteilnehmer bekommen die Wissensinhalte abwechselnd in Präsenzseminaren vermittelt oder können sich diese unter freier Zeiteinteilung in

¹²⁰ Vgl. ebd., S. 10 f.

¹²¹ Zur detaillierten Beschreibung der Kursinhalte siehe IECA INTERNATIONAL EVENT- & CONGRESS-AKADEMIE, 2005, S. 15 ff.

E-Learning Modulen aneignen und vertiefen. Die für einen International Event Organiser zentralen Sozial- und Methodenkompetenzen werden im Rahmen von Gruppenlernprozessen in Präsenzform vermittelt. Neben den Selbstlernphasen bildet diese didaktische Lernform mit 16 Wochenendseminaren und zwei Blockwochen den Schwerpunkt des Kurses. Durch seine örtliche Anbindung in Kongresshäusern, Messegesellschaften, Tagungshotels etc. erfolgt der Präsenzunterricht an authentischen Lernorten und dient insbesondere der Anwendung und dem Transfer des selbstständig angeeigneten Wissens. Unter methodischen Gesichtspunkten werden im Rahmen des Präsenzunterrichts in einzelnen Lerngruppen Projekte bearbeitet, die direkt aus dem Arbeitsalltag der authentischen Lernorte resultieren. Dazwischen liegende Selbstlernphasen mittels einer E-Learning Plattform haben die eigenständige Aneignung von fachlichen Wissensinhalten zum Ziel. Daneben dienen sie ebenso einer Verbesserung der Selbstlernkompetenz, indem die Kursteilnehmer Informationen, Eindrücke und Erfahrungen im Hinblick auf das Lernziel, Schwerpunkte und Lernwege selbst lenken müssen.¹²² Im Sinne eines selbstgesteuerten Lernprozesses ist der Lernende selbst dafür verantwortlich ob, was und wie er es lernt. Dabei auftretende Schwierigkeiten können im Rahmen der Präsenzseminare wiederum besprochen und ausgewertet werden. Mit dieser Kursform entspricht das Angebot den eingangs geschilderten Entwicklungen in der Veranstaltungswirtschaft. Denn insbesondere die sich immer schneller verändernden und komplexer werdenden Anforderungen der Arbeitswelt, bedingt durch die rasante Entwicklung innovativer Technologien, gepaart mit Kostenaspekten, machen ein selbstständiges und eigenverantwortliches Lernen der Mitarbeiter notwendig.¹²³ Aufgrund der internationalen Ausrichtung des Programms werden weitere Kursbestandteile im Rahmen von Exkursionen an Lernorte in England, der Schweiz oder Frankreich integriert. Zur Verbesserung der Sprachkenntnisse arbeiten die Teilnehmer hier mit Kollegen anderer Nationen zusammen und können daher auch ihre interkulturellen Kompetenzen ausbauen.¹²⁴ Im Rahmen des gesamten Lernprozesses werden die Lernenden von berufserfahrenen Dozenten aus der Veranstaltungsbranche begleitet. Diese sehen ihre Aufgabe vorwiegend in der Beratung bei fachlichen aber auch bei persönlichen Problemen.¹²⁵ Abbildung 7 veranschaulicht den methodisch-curricularen Aufbau der Veranstaltung.

¹²² Vgl. Dohmen, G., 1999, S. 16.

¹²³ Vgl. Deitering, F.G.: 1995, S. 9.

¹²⁴ Vgl. ECA INTERNATIONAL EVENT- & CONGRESS-AKADEMIE, 2005, S. 19 f.

¹²⁵ Vgl. ebd., S. 22.

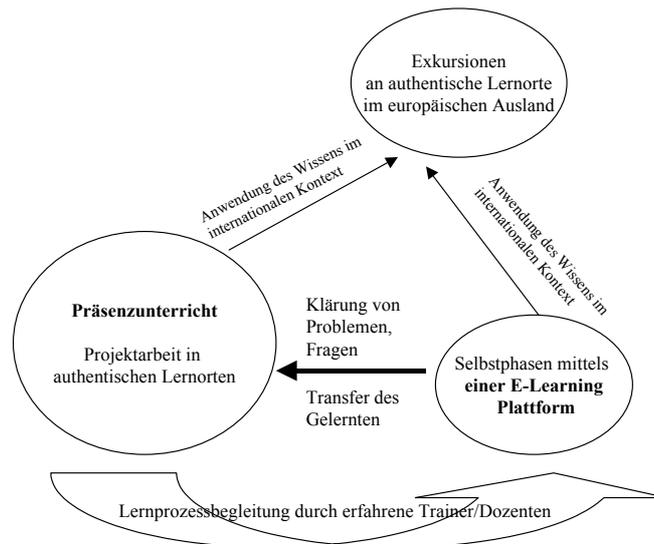


Abbildung 7: Pädagogisches Konzept des Weiterbildung zum International Event Organizer (Eigene Darstellung).

Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren

Wie der curriculare Aufbau der Kursveranstaltung richtet sich auch das Prüfungsverfahren an handlungsorientierten Methoden aus. Die Vergabe des Zertifikates stützt sich auf Qualifikationsnachweise nach einzelnen Kursabschnitten und ein abschließendes Assessment. Dabei erfolgt nach jedem der dargestellten Lernfelder ein den Inhalten entsprechender Wissenstest. Die inhaltliche und methodische Ausgestaltung dieser Tests bleibt den jeweiligen Dozenten überlassen. Realisiert wird die Evaluation des Lernerfolgs der Teilnehmer bspw. über Unterrichtsgespräche, Multiple-Choice-Tests oder die Bearbeitung reeller Themen aus der Veranstaltungswirtschaft im Rahmen von Gruppenarbeiten.¹²⁶ Die Ergebnisse dieser Tests fließen allerdings nicht in die Abschlussbewertung ein. Sie dienen lediglich einer kontinuierlichen Lernerfolgskontrolle. Zusätzlich müssen die im Rahmen der Präsenzphasen absolvierten Projekte von den Kursteilnehmern dokumentiert werden. Erfolgreich bearbeitete Projekte werden weiterhin von den Lerngruppen präsentiert und mit Kommilitonen und Dozenten diskutiert und reflektiert. Das daran anschließende Fachgespräch mit dem Dozenten dient der Evaluation hinsichtlich der Projekt- und Kursziele. Durch dieses Vorgehen soll Teilnehmern und Dozenten rückgemeldet werden, inwieweit Lerninhalte verstanden und praktisch umgesetzt werden können. Zusätzlich ermöglicht eine kontinuierliche Projektdokumentation und der Austausch mit erfahrenen Dozenten einen gezielten Lernfortschritt in Folgeprojekten.

¹²⁶ Telefoninterview mit Prof. Klaus BECKMANN (Professor an der Berufsakademie Mannheim), 28.11.2005.

Das eigentliche Prüfungsverfahren erfolgt im Rahmen eines dreitägigen Assessments. Hier müssen die Teilnehmer in Gruppen Teilaufgaben lösen, die sich aus der Planung, Organisation und Durchführung einer großen Veranstaltung (Messe, Kongress) ergeben. Während der Aufgabenbewältigung werden die Gruppen von Assessoren beobachtet. Das übergeordnete Ziel ist dabei, die für einen International Event Organiser besonders wichtigen Schlüsselqualifikationen zu erheben. Inhaltlich beobachten die Assessoren nach einer vorgegebenen Bewertungsraster bspw. wie sich die Gruppe koordiniert und kooperiert, wie Aufgaben verteilt werden, wie Konflikte gelöst oder Führungspositionen übernommen und ausgefüllt werden. Neben diesen überfachlichen Beobachtungs- und Bewertungskriterien geht es aber auch um die Bewertung des fachlichen Problemlöseprozesses. Das Ergebnis der einzelnen Gruppenarbeiten wird abschließend vor einem Prüfungsausschuss präsentiert. Im Rahmen dieser Präsentation müssen die Teilnehmer wiederum darstellen, wie die Aufgabe fachlich gelöst wurde; sie müssen aber ebenso den eigenen Gruppenprozess und die Gruppendynamik kritisch reflektieren.¹²⁷

Das dargestellte Prüfungsprozedere verdeutlicht, dass auch die IECA sehr großen Wert auf handlungsorientierte Prüfungsverfahren legt. Es geht nicht ausschließlich um das Abfragen von Faktenwissen, sondern vielmehr darum, inwieweit die Teilnehmer das erworbene Wissen anwenden und in die Praxis transferieren können. Einen sehr interessanten Bestandteil dieser Prüfung bildet die zusätzliche Selbsteinschätzung und kritische Reflexion der eigenen Gruppenprozesse durch die Teilnehmer. In dieser Art und Weise handelt es sich hierbei um eine derzeit sehr innovative Methode zur Einschätzung und Bewertung von fachübergreifenden Sozialkompetenzen.

Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmer das Zertifikat „International Event Organiser“, welches auf Grundlage der Europass Empfehlungen für europäische Zertifizierung und Zeugnisse vom CEDEFOP ausgestellt wird.

Weiterbildungspflichten sowie Signal- und Tauschwert

Der Fortbildungskurs und das Zertifikat zum „International Event Organiser“ bildet eine bislang einzigartige Möglichkeit eines europäischen Abschlusses in der Veranstaltungsbranche. Basierend auf dem im Rahmen des Leonardo da Vinci Projekts entwickelten Berufsbild bietet das Kursprofil die Möglichkeit zur handlungsorientierten Weiterentwicklung

¹²⁷ Ebd.

beruflicher Kompetenzen. Es ermöglicht nicht nur Ausgebildeten sondern auch Quereinsteigern eine Aufstiegsfortbildung in der Veranstaltungswirtschaft. Durch seine internationale Ausrichtung, die nicht nur in der Theorie, sondern praktisch im Rahmen von Exkursionen ins europäische Ausland umgesetzt wird, ermöglicht es den Teilnehmern die zunehmend geforderte Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu erproben. Sowohl die Beteiligung verschiedener europäischer Partner in der Entwicklung des Qualifikationsprofils als auch die Anlehnung der ausgestellten Zertifikate an die Empfehlungen des CEDEFOP sprechen für eine hohe Qualität der Zeugnisse und lassen auf eine internationale Anerkennung der Zertifikate schließen. Auch wenn ein einmaliger Erwerb von dauerhafter Beständigkeit ist und keine generellen Weiterbildungsverpflichtungen impliziert, fördert das dargestellte Konzept der IECA Lebenslanges Lernen. Dies erfolgt insbesondere durch das Training der Selbstlernkompetenz im Rahmen der E-Learning basierten Selbstlernphasen und unterstützender Lernprozessberatung durch erfahrene Trainer.

4.2.3 Qualifizierung und Zertifizierungsverfahren zum Kfz-Sachverständigen

Einordnung Berufsfeld und Berufsbild des Kfz-Sachverständigen

Ein letztes Beispiel aus dem Bereich Beraten, Informieren, Recht anwenden bildet die Qualifizierung und Zertifizierung von Kfz-Sachverständigen. Generell lassen sich im Hinblick auf das Sachverständigenwesen verschiedene Arten von Sachverständigen unterscheiden. Die Berufsbezeichnung „Sachverständiger“ ist nicht gesetzlich geschützt, sodass es in der Regel auch keiner gesetzlich geregelten Zulassung oder Anerkennung bedarf.¹²⁸ Unter der Variantenvielfalt möglicher Sachverständiger lassen sich öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige, amtlich anerkannte Sachverständige, staatlich anerkannte Sachverständige, zertifizierte Sachverständige und sonstige Sachverständige unterscheiden. Aufgrund der größtenteils gesetzlich nicht festgelegten Ausbildung zum Sachverständigen haben der Staat oder private Organisationen notwendige Qualifikationen, Ausbildungs- und Zertifizierungsmechanismen in verschiedenen Bereichen entwickelt. Auf diese Weise soll ein Mindestmaß an Qualität im Sachverständigenwesen hergestellt werden.

Die Ausbildung und Betätigung der öffentlich bestellten Sachverständigen ist nach § 36 GewO und § 91 HwO geregelt. Sie sind für die Gutachtenerstellung, in Prüfungssektoren

¹²⁸ Vgl. [<http://www.pflegefragen.com/html/ausbildungen.html>].

und die Beratung in abgegrenzten Sachgebieten zuständig. Nach der öffentlichen Bestellung und dem Ablegen eines Eids in welchem sie bestätigen, dass sie ihre Aufgaben unabhängig, unparteiisch und gewissenhaft erledigen, werden sie vorrangig für die Gutachtererstellung an Gerichten herangezogen. Im Rahmen dieser Tätigkeit unterliegen sie einem Pflichtenkatalog, der durch eine Körperschaft des öffentlichen Rechts kontrolliert wird. Die öffentliche Bestellung ist an die Einhaltung des Pflichtenkatalogs gebunden. Voraussetzung zur öffentlichen Bestellung bildet der Nachweis einer besonderen Sachkunde und persönlichen Integrität.

Amtlich anerkannte Sachverständige sind ebenfalls unter Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im Bereich der Sicherheitsprüfungen tätig. Exemplarisch sei diesbezüglich die Überprüfung von Kraftfahrzeugen, Aufzügen oder medizinisch-technischen Geräten zu nennen. Solche Sachverständige sind in der Regel Angestellte oder Vertragspartner staatlich beliehener Organisationen (DEKRA, TÜV etc.). Die Überwachung der qualitativ hochwertigen Ausübung ihrer Tätigkeit ist ebenfalls an einen von den zuständigen Landesbehörden erstellten gesetzlichen Pflichtenkatalog gebunden.

Im Rahmen der Prüfung von Schall- und Wärmeschutzanlagen, dem baulichen Brandschutz oder der Standsicherheit werden in einigen Bundesländern staatlich anerkannte Sachverständige von den Landesbaubehörden oder von beauftragten Architekten- und Ingenieurkammern anerkannt.

Die derzeit zu beobachtende Entwicklung einer Anerkennung von Berufsbezeichnungen durch die Europäischen Normeninstitutionen nach der Normenreihe 45000 wird auch im Sachverständigenwesen zunehmend relevant. Im Rahmen der Personenzertifizierung nach ISO 17024 werden der Personenzertifizierungsprozess und die Anforderungen an die Zertifizierungsstellen geregelt. Für die Einhaltung der international festgelegten Standards der Zertifizierungsprozesse ist in Deutschland die „Trägergesellschaft“ für Akkreditierung“ zuständig.¹²⁹ Wie auch bei den bisher geschilderten Sachverständigen treffen die Merkmale der Erfüllung fachlicher Voraussetzung, die Einhaltung eines Pflichtenkatalogs und der Verlust der Zertifizierung durch Widerruf auch auf die zertifizierten Sachverständigen zu. Typisch ist für den Bereich der Personenzertifizierung eine generelle Weiterbildungspflicht und das zeitlich befristete Zertifikat.

Neben diesen zentral geregelten Arten hat sich ein weiterer Teil der Sachverständigen in privatrechtlichen Verbänden organisiert. Diese Verbände legen Anforderungen an die

¹²⁹ Vgl. [<http://www.tga-gmbh.de>].

Vorbildung und Sachkunde fest, führen Weiterbildungsmaßnahmen durch und nehmen den Teilnehmer als Verbandsachverständigen auf.

Für die im Rahmen dieser Arbeit festgelegte Zielsetzung sind insbesondere der zertifizierte Sachverständige und der Verbandsachverständige relevant. Sie werden daher im Folgenden anhand der exemplarischen Beispiele der Zak-Zert GmbH und der Zertifizierung nach dem Bundesverband der freiberuflichen und unabhängigen Sachverständigen für das Kraftfahrzeugwesen e.V. (BVSK) ausführlich erläutert.

Ein klar definiertes und einheitliches Berufsbild für den Kfz-Sachverständigen gibt es nicht.¹³⁰ Zu seinen Aufgabengebieten zählt die Bewertung von Kraftfahrzeugschäden und Kraftfahrzeugen. Die spezielle Beschreibung bzw. Definition des Berufsbildes ergibt sich im Folgenden aus den Anforderungen und Voraussetzungen der einzelnen Organisationen.

Qualifizierung und Zertifizierung durch den BVSK

Der BVSK gilt als größter Zusammenschluss freiberuflich tätiger Kfz-Sachverständiger in Deutschland. Sein Ziel ist, dass vom Verband entwickelte Berufsbild des Kfz-Sachverständigen zu etablieren. Zur Erlangung der Anerkennung durch den BVSK muss der Kandidat folgende formale Voraussetzungen erfüllen:

- Mindestens 27 Jahre alt sein und das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- Abgeschlossenes Ingenieurstudium oder KfZ-Meisterausbildung und zweijährige praktische Tätigkeit im Kfz-Bereich.
- Ein zusätzlicher oder begleitender spezieller Ausbildungsgang zum Kfz-Sachverständigen bzw. zum Kfz-Sachverständigenassistenten an einer Hochschule, Fachhochschule oder an einer vom BVSK anerkannten Akademie wird empfohlen.
- Eine mindestens zweijährige Tätigkeit als selbstständiger Kfz-Sachverständiger oder Angestellter bei einer fachbezogenen Institution.¹³¹

Die Durchführung der Prüfung und Anerkennung als BVSK Sachverständiger erfolgt durch den verbandseigenen Ausschuss für Technik und Recht (ATR), welcher auf Grundlage des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 23. Mai 1984) höchstrichterlich anerkannt ist.¹³²

¹³⁰ Vgl. [http://verkehrsanwaelte.de/sachverstaendige_gutachterwahl.html].

¹³¹ Vgl. [<http://www.bvsk.de/bvsk/berufsbild.php>].

¹³² Vgl. [<http://www.bvsk.de/bvsk/index.php>].

Zur Erfüllung der im Rahmen dieser Prüfung geforderten Anforderungen bietet die BVSK Akademie ein duales Ausbildungsprogramm zum Kfz-Sachverständigen für Schäden und Bewertung an.¹³³ Das bedeutet, dass die Auszubildenden in einem Sachverständigenbüro tätig sind und berufsbegleitend an Modulen der BVSK Akademie teilnehmen. Die Ausbildung ist an die Anerkennungs Voraussetzungen der IHK zur öffentlichen Bestellung und Vereidigung und zur Zertifizierung für Schaden und Bewertung abgestimmt. Grundvoraussetzung zur Teilnahme an dem Weiterbildungslehrgang ist eine Meisterausbildung im Kfz-Bereich oder eine ingenieurwissenschaftliche berufliche Erstausbildung sowie der Nachweis eines polizeilichen Führungszeugnisses. Die Ausbildung gliedert sich in ein Grundlagenseminar, das Praktikum, ein Aufbauseminar sowie eine Zwischen- und Abschlussprüfung. Inhaltliche Bestandteile des Grundlagenseminars bilden Sachverständigentätigkeit und Berufsbild, rechtliche Grundlagen, Grundlagen der Gutachtenerstellung, Schadenskalkulation, Grundlagen verschiedener Schadensformen, technisches Fotografieren sowie technische Fachkenntnisse (z. B. Fahrzeugtechnik, Motortechnik).¹³⁴ Das Grundlagenmodul endet mit einem internen Prüfungsmodul, indem Kenntnisse aus den Bereichen Schadensgutachten, Fahrzeugbewertung und die vermittelten Grundkenntnisse im Rahmen einer schriftlichen und mündlichen Lernzielkontrolle überprüft werden. In einem Folge-Modul soll der Teilnehmer die im Grundlagenseminar gewonnenen Erkenntnisse in einem dreimonatigen Praktikum erstmals anwenden und umsetzen können. Während dieses Praktikums ist der Teilnehmer verpflichtet, ein Berichtsheft zu führen. In diesem Berichtsheft sollen die eigenen Erfahrungen im Tätigkeitsfeld des Kfz-Sachverständigen schriftlich fixiert werden.¹³⁵ Eine weitere Verpflichtung besteht darin, sich ein bis zwei Themen aus dem täglichen Arbeitsbereich eines Sachverständigen auszuwählen und einen Vortrag für die im Modul III stattfindende Abschlussprüfung vorzubereiten. Im Aufbaumodul (Modul III) werden die Berichtshefte ausgewertet und die Vortragsthemen mit dem Dozenten besprochen. Weiterhin geht es um eine inhaltliche Vertiefung des Grundlagenwissens sowie erste praktische Erfahrungen in der Fahrzeugbewertung und Gutachtenerstellung anhand ausgewählter Fallbeispiele.¹³⁶ Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung werden

¹³³ Vgl. [<http://www.awg-mbh.de/sachver-info.html>].

¹³⁴ Eine detaillierte Aufstellung der Lernziele und Inhalte ist der Modulbeschreibung zu entnehmen vgl. AWG: Grundlagenseminar im Ausbildungsgang zum „Kfz-Sachverständigen“ (Kfz-Sachverständigen-Assistent) Teil I, 2004 [http://www.awg-mbh.de/pdf/Teil_I.pdf]. Der Lehrplan entspricht dem fachlichen Anforderungsprofil der Personenzertifizierung.

¹³⁵ Vgl. AWG: Praktikum im Ausbildungsgang zum „Kfz-Sachverständigen“ (Kfz-Sachverständigen-Assistent) Teil II, 2005 [http://www.awg-mbh.de/pdf/Teil_II.pdf].

¹³⁶ Dabei werden nicht nur theoretische Inhalte vermittelt, sondern auch deren praktische Umsetzung an realen Fahrzeugen vorgenommen. Die BVSK Akademie verfügt diesbezüglich über Seminarräume mit integrierten Hebebühnen, sodass bspw. eine Fahrzeugbegutachtung am realen Objekt vorgenommen werden kann.

ebenso Techniken zur Gestaltung und zum Halten fachwissenschaftlicher Vorträge eingeübt. Unter methodischen Gesichtspunkten handelt es sich im Rahmen dieses Kurses um eine klassische Seminarveranstaltung mit einer dreimonatigen praktischen Tätigkeit im Sachverständigenbüro.

Den Abschluss dieses Seminars bilde eine schriftliche, eine mündliche und eine praktische Prüfung in den Bereichen Technik, Gutachten, Recht, Fahrzeugschäden und -bewertung.¹³⁷ Abgenommen werden diese Prüfungen durch einen Prüfungsausschuss, der sich aus Vertretern des BVSK sowie der Versicherungswirtschaft zusammensetzt. Im Rahmen der schriftlichen Prüfung werden alle aus den Seminarinhalten wichtigen Bestandteile erfragt. Den praktischen Teil absolvieren die Kandidaten, indem sie ein reales Schadensfahrzeug bewerten und eine Schadenskalkulation vornehmen. Ein daran anschließendes Gespräch mit den Prüfern, in welchem das eigene Vorgehen erläutert und Unklarheiten geklärt werden, bildet den mündlichen Teil der Prüfung. Nach erfolgreichem Bestehen dieser Prüfung erhalten die Teilnehmer eine Teilnahmebestätigung. Bereits diese Bestätigung erlaubt es ihnen als Kfz-Sachverständige tätig zu werden. Die Ausbildung und der Abschluss der BVSK-Akademie ist dabei branchenweit und von den Versicherungen anerkannt.¹³⁸

Die Vermittlung der überwiegend fachwissenschaftlichen Inhalte erfolgt durch selbstständige Referenten, die im Kfz-Bereich tätig sind.

Nach erfolgreichem Durchlaufen dieser Ausbildung kann der Teilnehmer eine Mitgliedschaft als Hospitant im BVSK beantragen. Erst nach einer weiteren zweijährigen Praxis als Kfz-Sachverständiger ist eine Prüfung durch den ATR möglich. Der ATR ist ein Prüfungsausschuss, der aus 21 öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen besteht und aufgrund der Satzung des BVSK die besondere Fach- und Sachkunde der Bewerber überprüft. Inhaltlich orientiert sich diese Prüfung an den im Seminar vermittelten Kenntnissen und erfolgt methodisch äquivalent der Prüfung der BVSK Akademie. Erst nach Bestehen der ATR Prüfung kann die volle Mitgliedschaft als BVSK-Mitglied beantragt werden. Weiterhin berechtigt ein erfolgreiches Bestehen der ATR Prüfung zum Führen der Berufsbezeichnung „anerkannter BVSK Sachverständiger“ – ein Recht, das ausschließlich dem BVSK durch die Bundesgerichtshofentscheidung (Az.: I / ZR 140/82) zugebilligt wird.

¹³⁷ Vgl. AWG: Aufbauseminar und Prüfung im Ausbildungsgang zum „KFZ-Sachverständigen“ (Kfz-Sachverständigen-Assistent), 2005 [http://www.awg-mbh.de/pdf/Teil_III.pdf].

¹³⁸ Die Informationen wurden im Rahmen eines Telefonats mit dem Akademieleiter der BVSK Akademie am 22.11.2005 gewonnen.

Eine solche Zugehörigkeit soll insbesondere dem Kunden ein Höchstmaß an Qualität bei der Gutachtenerstellung versprechen. Ebenso bietet der BVSK seinen Mitgliedern Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, in denen sie ihrer Weiterbildungspflicht nachkommen können. Die registrierten Mitglieder des BVSK sind in diesem Zusammenhang verpflichtet, jährliche Nachweise über die Teilnahme von zwei Tagen Fortbildung einzureichen. Die Anerkennung des BVSK als Kfz-Sachverständiger wird in allen Fachkreisen als Qualitätsbegriff akzeptiert. Durch eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist dem BVSK gelungen, dass die freiberuflichen Sachverständigen aus dem Schatten der staatlich beliebenen Organisationen (DEKRA) hervortreten und sich ebenso etablieren konnten.

Qualifizierung und Zertifizierung mit dem Zak-Zert Zertifikat, Zertifizierungsstelle für Kraftfahrzeugsachverständige GmbH

Die Zak-Zert GmbH ist eine selbstständige Zertifizierungsstelle, die freiberufliche Kfz-Sachverständige auf Basis der Europeanorm DIN EN 17024 zertifiziert. Die Akkreditierung der Zak-Zert erfolgt durch die europäische Akkreditierungsstelle EURAC - UNION EUROPENNE D'ACCREDITATION DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE. Entwickelt wurde die Zak-Zert GmbH zum Schutz der Verbraucher aufgrund der mangelnden gesetzlichen Regelungen im Kfz-Sachverständigenwesen. Wesentliche Ziele bestanden in einer europaweiten Vereinheitlichung der Gutachten und einer damit verbundenen Entwicklung einer berufsständischen Berufszulassungsordnung sowie der Transparenz und Qualitätssicherung der Zertifizierung hauptberuflicher Kfz-Sachverständiger.¹³⁹ Zu diesem Zweck wurde in Deutschland auf Basis der Empfehlungen der Europäischen Kommission ein Berufsbild mit zugrunde liegenden Qualifikationsanforderungen an den Kfz-Sachverständigen entwickelt. Laut der ZAK-Zert GmbH muss ein Kfz-Sachverständiger über ein solides naturwissenschaftliches und technisches Fachwissen sowie ein überdurchschnittliches Wissen in den Bereichen Fahrzeugtechnik und Reparaturtechniken verfügen. Um die von ihm begutachteten Sachverhalte und deren Ergebnisse einem Laien verständlich zu vermitteln, benötigt er ebenso didaktisches Geschick. Aufgrund seiner Tätigkeit im kaufmännischen und juristischen Umfeld benötigt er ebenso die in diesen Bereichen notwendigen Kenntnisse. Entsprechend diesen Anforderungen wurden sechs Wissensbereiche ermittelt, über die ein Kandidat im Rahmen der Zertifizierung verfügen muss. Hierzu gehören technische Grundlagen, Kenntnisse im Fahrzeug- und Karosseriebau, Grundlagen der Gutachtenerstellung, Kenntnisse der Schadensaufnahme/Schadenskalkulation, Kenntnisse

¹³⁹ Vgl. Zak-zert: Wir über uns [<http://www.zak-zert.de>].

der Fahrzeugbewertung sowie juristische und versicherungstechnische Kenntnisse.¹⁴⁰ Dieses Anforderungsprofil entspricht den Vorgaben des „normativen Dokuments“ ebenso wie den Empfehlungen des 41. Deutschen Verkehrsgerichtstages vom Januar 2003. Um sich von der Zak-Zert GmbH zertifizieren zu lassen muss der Antragsteller zunächst einen Zertifizierungsantrag und eine Gutachtenliste einreichen sowie einen Zertifizierungsvertrag und Schiedsvertrag mit der Zak-Zert GmbH abschließen. Dem Zertifizierungsantrag sind Nachweise über die bisherige schulische und berufliche Ausbildung, bisher absolvierte Weiterbildungen und besondere Kenntnisse in Form entsprechender Zeugnisse/Nachweise beizulegen. Die Gutachterliste besteht aus zehn selbst erstellten Gutachten, die nicht älter als sechs Monate sein sollten.¹⁴¹ Nach positiver Prüfung der Unterlagen und Mustergutachten durch die Zertifizierungsstelle erfolgt die Einladung zur Prüfung. Diese gliedert sich in einen schriftlichen, mündlichen und praktischen Prüfungsteil. Im Rahmen der schriftlichen Prüfung werden dem Anforderungskatalog entsprechende Fragen in Multiple-Choice-Charakter abgefragt. Die praktische Prüfung erfolgt als Einzelprüfungen an einem Schadensobjekt. Von den Prüfern wird eine Musterkalkulation bzw. eine Musterbewertung über die beschädigten Prüffahrzeuge erstellt. Der Prüfungsausschuss legt fest, im Rahmen welcher Schadenshöhe/Bewertung der Prüfungsteilnehmer den praktischen Teil besteht. Durchgeführt wird dieser Teil im Rahmen eines Rollenspiels, in dem der Teilnehmer als Gutachter mit einem Kunden (Prüfer) alle Phasen der Gutachtenerstellung durchlaufen muss. Am Ende der Prüfung erstellt der Prüfling ein eigenes manuelles Gutachten und ermittelt wichtige betriebswirtschaftliche Größen (Wertminderung, Restwert etc.). Im mündlichen Teil der Prüfung liegt das Hauptaugenmerk auf der Diskussion unklar gebliebener Aspekte/Mängel der eingereichten Gutachten und der vorhergehenden Prüfungsteile. Der Prüfungsausschuss¹⁴² teilt dem Zertifizierungsausschuss seine Ergebnisse nach erfolgreich absolvierter Prüfung mit. Der Zertifizierungsausschuss entscheidet auf Basis dieser Empfehlungen über die Zertifizierung.

Nach positiver Entscheidung des Zertifizierungsausschusses erhält der Kandidat das Zak-Zert Zertifikat. Dies enthält neben dem Namen des Kandidaten, Angaben der ausstellenden Institution Zak-Zert GmbH akkreditiert durch die EURAC, Prüfungsdatum und Dauer der Gültigkeit sowie die Berechtigung zum Tragen der Berufsbezeichnung „zertifizierter Kfz-

¹⁴⁰ Vgl. [<http://www.zak-zert.de>].

¹⁴¹ Vgl. [<http://www.zak-ev.de>].

¹⁴² Der Prüfungsausschuss besteht aus erfahrenen und ebenfalls zertifizierten Prüfern. Der Zertifizierungsausschuss wird gebildet aus dem Leiter und dem stellvertretenden Leiter der Zertifizierungsstelle. Vgl. [<http://www.zak-zert.de>].

Sachverständiger für Kraftfahrzeugschäden und Bewertung“ nach Europanorm 45013. Diese Anerkennung ist kein lebenslang gültiges Diplom, sondern ein Qualitätssignum, das immer wieder erworben werden muss. Zu diesem Zweck ist der Zertifikatinhaber verpflichtet, sich nachweislich drei Tage im Jahr fortzubilden. Im Sinne einer Qualitätssicherung wird der Kandidat mindestens alle zwei Jahre aufgefordert, fünf Gutachten in der Zertifizierungsstelle einzureichen. Diese werden vom Prüfungsausschuss nach einem festgelegten Schema bewertet. Nach Ablauf einer Frist von fünf Jahren muss der Kandidat im Rahmen einer Re-Zertifizierung nachweisen, dass er sich weitergebildet hat und den Vorgaben des Anforderungsprofils noch immer gerecht werden kann.

Anhand dieser Darstellungen wird ersichtlich, dass eine Qualifizierung und Zertifizierung im Sachverständigenwesen unabhängig von Verbands- oder Personenzertifizierung ähnlichen Prinzipien folgt. Die inhaltlichen Qualifikationsanforderungen beider Beispiele sind miteinander abgestimmt und auch das Prüfungsprozedere folgt mit den Bestandteilen der schriftlichen Abfrage sowie der praktischen Gutachtenerstellung mit mündlicher Präzisierung dem gleichen Verlauf. Beide Verfahren sind nach Aussagen der beteiligten Zertifizierungsverantwortlichen branchenweit anerkannt. Ein interessanter Aspekt im Hinblick auf den Prüfungsverlauf ist deren stark handlungsorientierte Ausgestaltung. Eine Prüfung an realen Schadensobjekten ermöglicht es, die tatsächliche Berufsbefähigung der Bewerber zu testen. Es wird nicht theoretisches und träges Wissen abgefragt, sondern dessen Umsetzung/Transfer im beruflichen Alltag bewertet.

4.3 Qualifizierung und Zertifizierung anhand ausgewählter Fallbeispiele im Bereich Finanzdienstleistungen

4.3.1 Steuerberater

Der Beruf des Steuerberaters weist entsprechend der in Kapitel 2 entwickelten Systematik den höchsten Grad an rechtlicher Kodifizierung des Berufszuganges, der erforderlichen persönlichen und fachlichen Eignung sowie der Regeln der Berufsausübung auf. Darin manifestiert sich ein hohes Maß fachlicher Professionalisierung des Berufsstandes, als auch die besondere Bedeutung, die der Staat der hoheitlichen Aufgabe der Steuererhebung beimisst. Die Beratung der Steuerpflichtigen wird demzufolge nur innerhalb eines gesetzlich klar definierten Rahmens zugelassen. Die Kernnorm für die Arbeit des Steuerberaters stellt das Steuerberatungsgesetz (StBerG) aus dem Jahre 1961 dar.

Die Aufgaben des Steuerberaters werden in § 33 StBerG wie folgt umrissen:

- Beratung und Vertretung in Steuerfragen,
- Bearbeitung von Steuerunterlagen,
- Hilfestellung in Bußgeld- und Strafsachen,
- Hilfestellung bei steuerbedingten Buchführungspflichten.

Steuerberater leisten damit eine weitreichende Unterstützung des Steuerpflichtigen bei der Erledigung seiner Steuerangelegenheiten, die ein hohes Maß an Wissen über grundlegende rechtliche Normen, Steuergesetze nebst ihrer Ausführungsbestimmungen aber auch der zugrunde liegenden betriebswirtschaftlichen Vorgänge – bei der Beratung von Unternehmen – voraussetzt. Bei der Anwendung der Steuergesetze im konkreten Einzelfall bewegt er sich im Spannungsfeld zwischen dem Eigeninteresse seines Mandanten die Steuerlast zu minimieren und den Vorgaben des Gesetzgebers. Ein Steuerberater muss daher auch über ethische Grundsätze verfügen und diese gegenüber seinem Mandanten kommunizieren können, da sich dieser als juristischer Laie vielfach nicht über die Tragweite seiner Handlungen im Klaren sein dürfte.

Der Beruf ist zudem ein gutes Beispiel für eine Aufstiegsfortbildung, die gleichberechtigte Zugänge mit berufsbildenden und hochschulischen Abschlüssen zulässt. Es handelt sich demzufolge um eine der wenigen Professionen, in der kein Monopol durch universitäre Berechtigungen geschaffen wurde. Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung und damit die Erlaubnis zur selbstständigen Ausübung des Berufes wird in § 36 StBerG bestimmt. Der Bewerber muss gegenüber dem zuständigen Finanzministerium seines Bundes- und Landessteuern nachweisen. Als Ausbildung werden u. a. sowohl ein wirtschaftswissenschaftliches Hochschulstudium als auch eine kaufmännische Berufsausbildung anerkannt. Allerdings muss der Kandidat im letzteren Fall nach Abschluss seiner Qualifizierung mindestens zehn Jahre im Steuerbereich tätig gewesen sein, während im ersten Fall nur zwei Jahre nachzuweisen sind. Die Anforderungen an die Art der ausgeführten Tätigkeiten werden dabei genau geprüft, d. h., es darf sich nicht nur um die Durchführung rein mechanischer Arbeitsgänge, wie das Buchen von Geschäftsvorfällen gehandelt haben, sondern es müssen im Umfang von 16 Stunden pro Woche auch Vorbehaltsaufgaben eines Steuerberaters mitbearbeitet worden sein.¹⁴³ Für einen relativ kleinen Kreis von Experten,

¹⁴³ Vgl. FINANZMINISTERIUM DES LANDES NRW: Merkblatt über die Zulassung zur Steuerberaterprüfung [http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C2611698_L20.pdf].

z. B. Professoren, Finanzrichter, Beamte des höheren Dienstes oder vergleichbare Angestellte, die mindestens zehn Jahre im Steuerbereich tätig waren, ist eine Befreiung von der Prüfungspflicht möglich.

Zur Vorbereitung auf die Prüfung bietet eine große Zahl von privaten Bildungsträgern und Akademien der Berufsverbände entsprechende Vorbereitungskurse an. Diese unterscheiden sich in Form der Durchführung und Dauer erheblich. So gibt es Kurse, die berufsbegleitend, meist am Wochenende, auf die Prüfungen vorbereiten. In der Regel handelt es sich dabei um Präsenzveranstaltungen, die von erfahrenen Steuerberatern und Rechtsanwälten gehalten werden, aber auch internetgestützt Kurse sind anzutreffen.¹⁴⁴ Andere Anbieter haben sich auf Vollzeitkurse und Blockkurse vor der Prüfung spezialisiert, in denen in Form eines Repetitoriums der Prüfungsstoff erneut wiederholt wird. Grundsätzlich ist wie bei anderen Fortbildungsprüfungen auch, der Besuch eines Kurses nicht zwingend vorgeschrieben. Allerdings deutet das breite Angebot darauf hin, dass die Mehrzahl der Kandidaten solche Kurse – trotz der Gebühren zwischen 1.600,- und 4.000,- EURO – besuchen. Das mag zum einen an der Breite des Steuerrechts liegen, die auch in den meisten Kanzleien so nicht abgedeckt werden kann. Zum anderen ist die Form der Prüfung für Praktiker ohne juristisches Hochschulstudium sicher deutlich schwieriger zu bewältigen.

Insgesamt erstreckt sich die Prüfung nach § 37 Abs. 3 auf acht Prüfungsgebiete. Dazu zählen die verschiedenen Steuerarten, das steuerliche Verfahrensrecht, Grundzüge verwandter Rechtsgebiete, Betriebs- und Volkswirtschaft sowie das Berufsrecht. Die Fachgebiete können sowohl in den drei schriftlichen Prüfungen als auch in der mündlichen Prüfung abgeprüft werden. Die mündliche Prüfung gliedert sich in einen Kurzvortrag des Kandidaten und ein Prüfungsgespräch mit dem Prüfungsausschuss. Die Gesamtnote ergibt sich aus dem Mittelwert der schriftlichen Prüfungen und der Note der mündlichen Prüfung.

Das ausgestellte Zertifikat hat aufgrund der Verfahrenshoheit des Finanzministeriums amtlichen Charakter, denn Zulassungsbedingungen, Prüfungsverfahren und Durchführung der Prüfung werden durch gesetzliche Normen geregelt und durch die entsprechenden Stellen kontrolliert. Vor Aufnahme der beruflichen Tätigkeit muss der examinierte Steuerberater noch seine Bestellung durch die zuständige Steuerberaterkammer beantragen. Hierbei werden die, neben dem Nachweis der fachlichen Eignung, erforderlichen sonstigen Voraussetzungen der Niederlassung geprüft und eine Eintragung in das Berufsregister der zugelassenen

¹⁴⁴ Vgl. bspw. Fernlehrgänge der Steuerfachschule [<http://portale.gfs-berlin.de/datafilesdir/fernlehrgaenge/steuerberater/index.php>].

nen Steuerberater im Bezirk vorgenommen. Der Steuerberaterkammer obliegt auch die Standesaufsicht über ihre Mitglieder.¹⁴⁵ Insbesondere bei schweren Verstößen gegen gesetzliche Normen oder die Standesregeln droht der Entzug der Zulassung, der gleichsam einen Verbot der Berufsausübung gleichkommt. Durch den Gesetzgeber wurde damit eine weitreichende Regulierung des Zugangs zum Beruf des Steuerberaters und der Berufsausübung geschaffen, die für den Inhaber des Zertifikats sowohl eine allgemeine Anerkennung seiner Kompetenzen darstellt als auch die Berufsausübung entsprechend schützt gegenüber Dritten.

4.3.2 *Financial Advisor*

Angesichts der Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung wächst der Bedarf des Einzelnen zusätzliche private Vorsorge zu betreiben. Hierbei handelt es sich um Entscheidungen mit einem langen Horizont, die eine ausführliche Beratung des Kunden und die individuelle Ermittlung seiner Versorgungslücke voraussetzen. Der Markt wird allerdings nicht nur durch Banken und ihre Mitarbeiter bedient, sondern auch durch Versicherungsvertreter und freie Finanzberater. Für den Kunden ist es dabei schwer, die Sachkunde und Seriosität des Beraters zu beurteilen, da er meist nur über geringe Erfahrungen im Investment- und Versicherungsbereich verfügt. Diese Qualitätsproblematik des Marktes, der sich zunehmend durch ein Angebot an Allfinanzdienstleistungen auszeichnet, hat man auf EU-Ebene erkannt und hierzu eine Richtlinie zur Versicherungsvermittlung erarbeitet, die allerdings trotz einer entsprechenden Frist in Deutschland noch nicht in nationales Recht umgesetzt ist.¹⁴⁶ Die Richtlinie schreibt vor, dass jeder Versicherungsvermittler und Finanzberater einen einschlägigen berufsqualifizierenden Abschluss nachweisen muss. Im Einzelnen sollen die folgenden Ausbildungen im Finanz-/Versicherungsbereich und Fortbildungsabschlüsse der Kammern anerkannt werden:¹⁴⁷

- Akademischer Abschluss mit Fachrichtung Versicherung sowie mindestens dreijähriger Gewerbeanmeldung,
- Bankkaufmann/Bankkauffrau oder Investmentkaufmann/Investmentkauffrau mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung in der Versicherungsvermittlung

¹⁴⁵ Die Bundessteuerberaterkammer erlässt hierzu eine Berufsordnung; vgl. [<http://www.stbka.org/formularcenter/4Berufsordnung.pdf>]. Über die Einhaltung wachen die regionalen Steuerberaterkammern, die auch für das Schlichtungsverfahren zwischen Berufskollegen zuständig sind.

¹⁴⁶ Vgl. Richtlinie über die Versicherungsvermittlung 2002/92/EG ABl. L 9 S. 3 vom 15. Januar 2003 [http://www.europa.eu.int/eur-lex/de/dat/2003/l_009/l_00920030115de00030010.pdf]; Referentenentwurf der Bundesregierung für die erste Teilumsetzung der Richtlinie [<http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Service/Gesetze/rechtsgrundlagen-wirtschaftspolitik,did=54834.html>].

¹⁴⁷ Vgl. Union Finanz GbR [<http://www.unionfinanz.de/versverrichtlinie.htm>].

- Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau
- Fachwirt/-in für Finanzberatung inkl. Fachberater für Finanzdienstleistung
- Versicherungsfachwirt/-in
- Versicherungsfachmann/Versicherungsfachfrau (BWV/IHK)

Bisher verfügen viele Berater als Quereinsteiger in die Versicherungs- und Finanzbranche nicht über die geforderten Abschlüsse und werden sich daher fortbilden müssen.¹⁴⁸ Insgesamt wird der Anteil der Berater, die eine entsprechende Fortbildung nachweisen müssen, auf bis zu zwei Drittel geschätzt, was einer Vervielfachung der bisherigen Fortbildungsprüfungen gleichkäme.¹⁴⁹

In Deutschland existieren beim derzeitigen Stand also drei nationale Fortbildungsabschlüsse, die den oben genannten Anforderungen genügen. Bei den Profilen handelt es sich um staatlich anerkannte Abschlüsse, die mit einer IHK-Prüfung abschließen, wobei die Qualifizierung zum Fachberater dem Grundlagenteil der Aufstiegsfortbildung zum Fachwirt Finanzberatung entspricht und auf diese anrechenbar ist. Grundsätzlich bestehen hinsichtlich der beruflichen Vorbildung der Teilnehmer keine spezifischen Voraussetzungen für die Teilnahme an der Fortbildung. Ohne Berufsausbildungsabschluss ist jedoch eine mindestens zweijährige berufliche Praxis nachzuweisen, die sich bei Vorliegen einer einschlägigen Erstausbildung auf sechs Monate reduziert. Die Vorbereitungskurse können flexibel neben der Berufstätigkeit besucht werden und bereiten meist innerhalb eines Jahres als seminaristische Veranstaltungen gezielt auf die Prüfungen vor.

Die Vorteile des IHK-Abschlusses resultieren aus der auch in vielen anderen Branchen bewährten Form der Weiterbildung und Akzeptanz des Zertifikats. Es handelt sich quasi um ein Gütesiegel, das für den Kunden die Qualität des Beraters durch einen externen Dritten attestiert und so Vertrauen schafft. Allerdings stellt sich die Frage, ob sich angesichts eines zusammenwachsenden europäischen Finanzmarktes diese deutsche Lösung auf Dauer als tragfähig erweist.¹⁵⁰ Zwar kann durch die Schaffung des Europäischen Qualifikationsrahmens zukünftig die Entsprechung unterschiedlicher nationaler Abschlüsse besser nachvollzogen werden, ihr Tauschwert auf dem Arbeitsmarkt bleibt aber weiter ungewiss. Die Expansion der Finanz- und Versicherungskonzerne deuten darauf hin, dass diese ver-

¹⁴⁸ Die Regelungen sehen vor, dass Berater, die ihre Tätigkeit vor dem 31.08.2000 begonnen haben und ununterbrochen tätig waren, vom Sachkundenachweis nur in einer Übergangsphase ausgenommen sein werden.

¹⁴⁹ In der Statistik des BIBB werden 1.175 Prüfungen zum Fachberater Finanzdienstleistungen und 216 zum Fachwirt Finanzberatung ausgewiesen; vgl. [<http://www2.bibb.de/tools/aab/aabwsys.php?kategorie=3AI>].

¹⁵⁰ Derzeit ist bereits erkennbar, dass aus der ebenfalls in nationales Recht umzusetzende Wertpapierdienstleistungsrichtlinie (ISD/ MiFid) zusätzliche Qualifikationsanforderungen für die Finanzdienstleister erwachsen.

stärkt an der Schaffung einheitlicher Qualifizierungsstandards für ihr Personal und ihre Vertreter interessiert sind. Zudem sind die klassischen Trennlinien zwischen den Angeboten von Kreditinstituten, Bausparkassen und Versicherungen sowohl institutionell als auch angebotsseitig kaum noch zu erkennen. Im Folgenden soll daher die Qualifizierung zum „Financial Advisor“ als europäischem Weiterbildungszertifikat auf dem Finanzmarkt betrachtet werden.

Bereits Ende 2002 wurde auf europäischer Ebene der Verein „European Financial Certification Organisation“ (EFICERT) gegründet, der sich für die Vereinheitlichung der Kompetenzstandards im Markt für Finanzdienstleistungen einsetzt.¹⁵¹ Dazu wurden von den beteiligten europäischen Partnern zwei den europäischen Anforderungen in der Finanzberatung entsprechende Curricula geschaffen.¹⁵² Sie definieren damit einen einheitlichen europäischen Kompetenzstandard, der von den Kandidaten in den verschiedenen europäischen Ländern erreicht werden muss, damit ihnen das Zertifikat verliehen wird. Das Besondere von EFICERT besteht darin, dass sie nicht selbst Weiterbildungskurse anbieten, sondern nur die Angebote der branchenübergreifenden Bildungsträger aus den jeweiligen Ländern auf ihre Entsprechung mit dem europäischen Profil hin überprüfen. Eckpunkte der Evaluation sind u. a. die Abdeckung der Lerninhalte und Kompetenzen, ein Umfang (workload) der Weiterbildung von mindestens 600 Stunden, wovon ein Drittel in organisierten Veranstaltungen stattfinden sollte, sowie die sachgerechte Kontrolle der Kompetenzen durch Prüfungen. Aus diesem Vorgehen resultiert eine Pluralität der Lernwege zur Erlangung des Zertifikates in den unterschiedlichen Ländern.

Momentan sind in Deutschland zwei Varianten des Erwerbs des Zertifikats gängig. Die Bankakademie in Frankfurt bietet den EFICERT-Abschluss als Erweiterung in der Fortbildung zum Fachberater für Finanzdienstleistungen (IHK) an.¹⁵³ Dies ist relativ problemlos möglich, da die Fortbildungsordnung für den Fachberater bereits alle wesentlichen fachlichen Inhalte, die auch durch EFICERT festgeschrieben sind, abdeckt. Als nationale Eigenheit fällt allerdings auf, dass die Struktur der Inhalte nach Kammerrecht fachsystematisch gegliedert sind, während EFICERT eine Untergliederung nach Beratungsanlässen für Finanz- und Versicherungsentscheidungen des Kunden vornimmt. Zusätzlich zum IHK-Vorbereitungskurs und den Abschlussprüfungen müssen die Teilnehmer noch ein Zusatz-

¹⁵¹ Vgl. zu den Zielen von EFICERT [<http://www.eficert.org/site/organisation/mission.htm>].

¹⁵² Zum Profil des Financial Advisor vgl. [<http://www.eficert.org/site/certification/fa.htm>]; das zweite Profil Financial Planner stellt ein Erweiterung des erstgenannten Profils dar.

¹⁵³ Vgl. zur Weiterbildung [http://www.bankakademie.de/Navigator/Finanzplanung/Fachberater_f_Finanzdienstleistungen/Das%20Studium/Show].

modul zum europäischen Markt für Finanzdienstleistungen¹⁵⁴ belegen und mit einer Prüfung abschließen. Ihnen wird nach Abschluss der Fortbildung sowohl der IHK-Titel Fachberater für Finanzdienstleistungen als auch der Titel Financial Advisor (EFICERT) verliehen.

Ein anderes Modell realisiert das Bildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) in Kooperation mit der Deutschen Versicherungsakademie (DVA).¹⁵⁵ Sie bieten eine modularisierte Weiterbildung an, die ausschließlich auf eine Qualifizierung als Financial Advisor nach EFICERT vorbereitet. Voraussetzung für die Teilnahme ist hier allerdings bereits ein Abschluss als Versicherungskaufmann oder Versicherungsfachmann (BWV).¹⁵⁶ Die Kernmodule der Weiterbildung Bausparen und Investment sowie betriebliche Altersvorsorge werden durch die BWV angeboten und jeweils mit einer Prüfung abgeschlossen. Die DVA deckt die Bereiche europäischer Markt für Finanzdienstleistungen und Bankenwissen in der Versicherungswirtschaft ab. Im zweiten Modul müssen die Teilnehmer zum Abschluss eine Fallstudie bearbeiten, in der sie eine Anlagestrategie für einen Kunden entwickeln müssen. Insgesamt umfasst die Weiterbildung 150 Präsenzstunden Unterricht und liegt damit am unteren Ende der Anforderungen von EFICERT. Allerdings deutet die Schneidung der Module darauf hin, dass in diesem Fall die übergreifenden Bestandteile des EFICERT-Curriculums, wie z. B. rechtliche Fragen, persönliche Risikovor-sorge des Kunden oder ethische Berufsstandards, aufgrund der spezifischen Vorerfahrungen der Teilnehmer in der Versicherungsbranche als bekannt vorausgesetzt werden.

Unter Mobilitätsgesichtspunkten demonstrieren beide Ansätze, dass eine europäische Kompatibilität von Weiterbildungszertifikaten, auch unter Berücksichtigung der nationalen Besonderheiten möglich ist. Für die Absolventen erwachsen daraus neue berufliche Möglichkeiten und eine höhere Sicherheit, dass ihre Abschlüsse innerhalb der Branche und durch den Kunden anerkannt werden. Weitgehend offen bleibt, welches der beiden Modelle sich zukünftig durchsetzen wird, d. h., ob langfristig die Nachfrage und Akzeptanz des EFICERT-Abschlusses den deutschen IHK-Abschluss verdrängt oder ob weiter eine Koexistenz beider Abschlüsse durch die Teilnehmer der Weiterbildung als sinnvoll wahrgenommen wird. Insbesondere unter Durchlässigkeit Gesichtspunkten erweist sich nämlich die breite Qualifizierung nach dem IHK-Curriculum als vorteilhaft, da sie auch beruflichen Quereinsteigern ohne einschlägige Erstausbildung die Chance eröffnet, sich zeitnah nach-

¹⁵⁴ Zu den Inhalten des Moduls vgl. [http://www.eficert.org/site/e_module.topics.htm].

¹⁵⁵ Beide Einrichtungen sind auch maßgeblich an der Arbeit von EFICERT beteiligt.

¹⁵⁶ Vgl. Broschüre von EFICERT [http://www.eficert.org/downloads/Broschuere_eficert.pdf].

zuqualifizieren und so den rechtlichen Anforderungen nachzukommen. Die Vergabe des Weiterbildungszertifikates durch einen europäischen Berufsverband stellt damit eine gute Alternative dar, gegenüber dem Ausbau der Personenzertifizierungen in anderen freien Berufen.¹⁵⁷

4.3.3 *Verbandsprüfer im Sparkassenverbund*

Die Sparkassen-Finanzgruppe verfügt im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung mit ihrem Netz von Akademien auf Bundes- und Regionalebene über ein breites Angebot zur Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter auf allen Ebenen.¹⁵⁸ So werden die Bankkaufleute z. B. regelmäßig für neue Produkte, den Umgang mit Beratungssoftware oder auch in Gesprächs- und Verkaufstechniken geschult. Die Weiterbildung erfolgt meist in Seminarform an den entsprechenden Akademien oder auch vermehrt mittels Web-Based-Learning oder Online-Communities direkt am Arbeitsplatz.¹⁵⁹ Die ausgestellten Zertifikate für diese Anpassungsfortbildungen werden nicht nach einheitlichen Verfahren vergeben, sondern dokumentieren meist nur den Besuch der Veranstaltung. Sie haben deshalb nur innerhalb einer Bank eine Bedeutung bei der Übertragung bestimmter Aufgaben.

Für die beruflichen Aufstiegsfortbildungen z. B. den Sparkassenfachwirt existieren innerhalb der gesamten Branche feste Karrierestufen, die zur Begleitung von Führungsaufgaben oder technischen Stabsaufgaben berechtigen. Die Inhalte, Seminarformen, Prüfungen und Abschlüsse folgen dabei einheitlichen Maßstäben innerhalb des gesamten Verbundes. Dadurch kann zum einen die Kohärenz der Qualifizierung und Personalentwicklung im Gesamtverbund gewährleistet werden und zum anderen die Einsetzbarkeit der Mitarbeiter bei Zusammenschlüssen zwischen eigenständigen Sparkassen erhöht werden. Daneben werden über entsprechende Kollegs, wie bspw. der Eberle-Butschkau-Stiftung auch ehemalige Auszubildende während ihres Hochschulstudiums betreut, um so potenzielle Nachwuchskräfte langfristig an die Sparkassen-Finanzgruppe zu binden.

¹⁵⁷ Vgl. bspw. die Zertifizierungen von freiberuflichen Immobilienbewertern durch den HypZert e. V. [<http://www.hypzert.de/zertifizierungen.php>].

¹⁵⁸ Vgl. zur Deutschen Sparkassen-Akademie und den elf regionalen Akademien [<http://www.sparkassen-finanzgruppe.de>].

¹⁵⁹ Vgl. zum E-Learning-Angebot des Institut für Fernstudien [<http://www.s-win.de/>].

Bei der hier betrachteten Fortbildung zum Verbandsprüfer handelt es sich um eine Querschnittsfunktion der Bankenaufsicht innerhalb des Verbundes, die durch die elf Sparkassen- und Giroverbände wahrgenommen wird.¹⁶⁰ Es handelt sich also um eine äußerst sensible Tätigkeit, die breite Fachkenntnisse über die Bankenregulierung und die Risikosteuerung, das Aufsichtsrecht sowie über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge voraussetzt. Sie geht dabei über die Aufgaben der klassischen Wirtschaftsprüfung, wie sie in anderen Branchen üblich ist, hinaus. Denn es geht nicht nur um die Rechtsaufsicht über die einzelnen Sparkassen in Form von Jahresabschluss-, Depot- und Kreditprüfungen, sondern insbesondere auch um die Beratung der Sparkassen, zur Aufdeckung von Schwachstellen und Risiken bei Geschäften sowie der eingesetzten Controlling- und Risikosteuerungsinstrumente. Kommunikative Sicherheit und Überzeugungsfähigkeit in der Beratung der jeweiligen Sparkassenvorstände sind daher genauso wichtige Kompetenzen des Berufsbildes, wie eine solide Fachkompetenz.

Die Voraussetzungen für die Teilnahme an den durch die Sparkassen-Akademie angebotenen Vorbereitungslehrgängen zum Verbandsprüferexamen sind sehr streng und differenziert formuliert.¹⁶¹ Der Kandidat muss erstens die Sparkassenfachprüfung oder ein einschlägiges Fach-/Hochschulstudium mit entsprechender Note abgelegt haben und zweitens mindestens 25 Jahre alt sein. Als dritte Voraussetzung muss er eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung in der Wirtschaft oder dem Sparkassen-Verband nachweisen, wovon er mindestens zwei Jahre in der Prüfungsstelle eines Sparkassen- und Giroverbandes tätig gewesen sein muss. Für Hochschulabsolventen und vergleichbare Kandidaten können die Fristen der praktischen Tätigkeit auf insgesamt drei Jahre reduziert werden. Der Zugang zur Fortbildung wird durch diese Regelungen auf den Kreis der Mitarbeiter beschränkt, die bereits eine Stelle als Verbandsprüferassistent begleiten. Allerdings erfolgt keine Begleitung zu Beginn der beruflichen Einarbeitungs- und Lernphase durch die Akademie, sondern erst in der fortgeschrittenen Phase der Assistententätigkeit.

Insgesamt untergliedert sich der Vorbereitungskurs für das Prüferexamen in drei Module, die von den Kandidaten zeitlich gestaffelt zu durchlaufen sind. Im ersten 14-tägigen Lehrgang erfolgt eine Systematisierung und theoretische Vertiefung der Rahmenbedingungen

¹⁶⁰ Insgesamt beschäftigt der Verband zurzeit 650 Verbandsprüfer [<http://www.faz.net>; Hochschulanzeiger Nr. 80, 2005].

¹⁶¹ Vgl. Deutsche Sparkassen-Akademie [http://www.deutsche-sparkassenakademie.de/seminare_und_veranstaltungen/thematische_veranstaltungsuuebersicht/Verbandspruefer/vorbereitungslehrgang.html].

und Aufgaben der Prüfertätigkeit innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe. Zu den wesentlichen Themenfelder zählen dabei:¹⁶²

- Struktur der Sparkassen-Finanzgruppe,
- Rechtsgrundlagen und Aufgaben der Verbandsrevision,
- Internes Kontroll- und Überwachungssystem,
- Prüfungstechnik,
- Kreditprüfung,
- Recht der Kreditsicherheiten.

Der zweite Lehrgang folgt 10 Monate später und dauert vier Wochen. Ziel ist es, die praktischen und theoretischen Kenntnisse und die Beratungskompetenz der Kandidaten systematisch zu erweitern. Die Hauptperspektiven sind dabei zum einen die betriebswirtschaftlichen Fragen und zum anderen die rechtlichen Rahmenbedingungen der Tätigkeit, die sich aus dem Wirtschafts-, Prüfungs- und Steuerrecht ergeben. Inwieweit soziale und kommunikative Kompetenzen der Prüfer im Rahmen des Lehrgangs geschult werden, lässt sich aus dem Curriculum leider nicht entnehmen. Als Dozenten werden überwiegend erfahrene Kollegen aus den unterschiedlichen Sparkassen- und Giroverbänden sowie Universitätsprofessoren eingesetzt. Der abschließende einwöchige Kurs an der Akademie, der nach weiteren sieben Monaten durchgeführt wird, dient schließlich der Vorbereitung auf die mündliche und schriftliche Prüfung. Die bereits genannten Themenfelder werden dabei erneut wiederholt und entsprechend für die Prüfungen aufgearbeitet. Unter didaktischen Gesichtspunkten kann der Vorbereitungskurs als seminaristische Weiterbildung gekennzeichnet werden, der allerdings durch die bereits vorhandenen Vorkenntnisse der Teilnehmer und die zeitliche Staffelung der Veranstaltungen die Möglichkeit für fallorientiertes Lernen bietet.

Das Ablegen der Prüfungen erfolgt ca. einen Monat nach Abschluss des letzten Vorbereitungskurses. Alle Kandidaten müssen vor Beginn der Prüfung nachweisen, dass sie die Kurse vollständig absolviert haben. Die schriftlichen und mündlichen Prüfungen erstrecken sich auf insgesamt fünf Fachgebiete:

- Sparkassenwirtschaftliches Prüfungswesen I + II,
- Betriebswirtschaftslehre der Banken,
- Wirtschaftsrecht,
- Steuerrecht.

¹⁶² Vgl. ebd.

In jedem dieser Gebiete ist eine zweistündige Klausur zu schreiben, die sich aus einem großen Anteil Theoriefragen und einigen Fallbeispielen aus der Praxis zusammensetzt.¹⁶³

In der mündliche Prüfung wird jeder Kandidat acht Minuten im jeweiligen Fachgebiet durch eine Prüfungskommission geprüft, die sich aus Führungskräften des Sparkassen- und Giroverbandes, Rechtsanwälten und Wirtschaftsprofessoren zusammensetzt.

Die erfolgreichen Prüfungsassistenten dürfen nach Abschluss der Maßnahme eigenständig als Verbandsprüfer in ihrem Sparkassen- und Giroverband tätig werden. Das Weiterbildungszertifikat kommt damit einer formalen Berechtigung zur Ausübung dieser Tätigkeit in der gesamten Sparkassengruppe gleich. Durch den selektiven Zugang wird gewährleistet, dass die Prüfer zum einen über die erforderlichen Vorkenntnisse verfügen und zum andern auch eine entsprechende Position im Verband zu besetzen ist. Die Aufstiegsfortbildung erweist sich hier also gleichsam als ein Instrument der Qualitätssicherung für die Sparkassen-Finanzgruppe und der Personalentwicklung für den jeweiligen Sparkassen- und Giroverband. Die Teilnehmer dürften daher, angesichts des hohen Tauschwertes des Zertifikats, außerordentlich motiviert sein die Weiterbildung zu absolvieren, denn vielfach rekrutieren sich auch die Nachfolger in den Sparkassen-Vorständen aus dem Kreis der Prüfer.

Kritischer zu sehen ist die Akzeptanz des Zertifikats außerhalb des Verbundes und der Branche. So ist die Struktur der Sparkassen nicht mit denen der Privatbanken oder ausländischer Institute vergleichbar, wodurch ganz andere Schwerpunkte in deren Prüfungstätigkeit im Vordergrund stehen und andere Qualifizierungswege bestehen.¹⁶⁴ Zum anderen ist in anderen Branchen der Beruf des Wirtschaftsprüfers oder Steuerberaters der Standard im Prüfungs- und Beratungsbereich. Es verwundert daher nicht, dass ein Großteil der Verbandsprüfer zusätzlich noch diese Fortbildungsprüfungen absolviert. Da es sich hierbei ebenfalls um klassische Abschlussprüfungen handelt, ist eine Anrechenbarkeit von Leistungen für dieses Fortbildungen derzeit nicht gegeben.

¹⁶³ Angaben der zuständigen Mitarbeiterin der Deutschen Sparkassen-Akademie vom 28.11.2005 unter Bezugnahme auf die interne Prüfungsordnung.

¹⁶⁴ Inwieweit in den Sparkassen- und Giroverband ein Direkteinstieg von Prüfern bspw. des genossenschaftlichen Bankenverbundes möglich ist, konnte nicht abschließend geklärt werden. Dem befragten Mitarbeiter der Akademie war kein Teilnehmer mit einer solchen Vorbildung bekannt, der das Verbandsprüferexamen der Sparkassen abgelegt hätte.

5 Synopse der betrachteten Nachweisverfahren und Beurteilung der Übertragbarkeit auf das IT-Weiterbildungssystem

Die Etablierung von Nachweissystemen für berufliche Kompetenzen bzw. Qualifikationen lässt sich sowohl aus berufspädagogischer als auch aus -soziologischer Perspektive betrachten. Während im ersten Fall sowohl die Bedeutung der Kompetenzen bzw. Qualifikationen für die Subjektwerdung der Personen, die die entsprechenden Kompetenzen erwerben wollen, als auch die Gestaltung des Prozesses des Kompetenzerwerbs und des entsprechenden Nachweisverfahrens im Mittelpunkt der Untersuchungen stehen, wird im zweiten Fall eine Arbeitsmarktperspektive eingenommen. Im Folgenden werden wir – beginnend mit der berufssoziologischen Perspektive – beide Aspekte mit Bezug auf das IT-Weiterbildungssystem diskutieren.

Die subjektorientierte soziologische Theorie der Berufe von BECK, BRATER und DAHEIM¹⁶⁵ geht von der Frage aus, welche Bedeutung die Erlangung beruflicher Qualifikationen für die Einkommenserzielung und -sicherung eines Subjekts hat. Angesichts der auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Konkurrenz unter den Anbietern der Ware Arbeitskraft gelangt man bei der Suche nach einer Antwort auf diese Frage im ersten Schritt zu dem trivialen Ergebnis, dass ein Verkäufer seiner Arbeitskraft nur dann einen möglichst hohen Tauschwert für seine Ware erzielen kann, wenn einerseits der Gebrauchswert seiner Ware den potenziellen Käufern besonders attraktiv erscheint und andererseits das Angebot begrenzt ist. Um diese Situation zu erreichen, ist sowohl eine Strategie zur Verknappung des Angebots als auch eine Strategie zur Differenzierung des eigenen Angebots gegenüber dem der Konkurrenz in inhaltlicher, qualitativer und preislicher Hinsicht Erfolg versprechend. Der Anbieter von Arbeitskraft verbessert daher seine Marktposition, wenn es ihm gelingt, eine besondere und seltene Art von Arbeitsleistung anzubieten und die Merkmale der Besonderheit und Knappheit dauerhaft zu sichern. Sein Interesse ist also auf die Schaffung von Marktzugangsregeln und Marktsegmenten gerichtet, die die Konkurrenz abhalten oder zumindest den Konkurrenzdruck mindern. BECK, BRATER und DAHEIM sprechen hier von dem Interesse an der Errichtung von Kompetenzdomänen auf dem Arbeitsmarkt. Damit ist gemeint, dass sowohl die Nachfrager nach einer bestimmten, besonderen Arbeitsleistung als auch sämtliche Anbieter von Arbeitskraft bzw. -vermögen akzeptieren, dass nur diejenigen Anbieter der Art x, aber eben nicht diejenigen der Art y in der Lage und

¹⁶⁵ Vgl. BECK, U.; BRATER, M.; DAHEIM, H-J.: Soziologie der Arbeit und Berufe. Reinbeck b. Hamburg: 1980.

berechtigt sind, die nachgefragte besondere Arbeitsleistung auf der Basis ihres erworbenen Arbeitsvermögens zu erbringen. Die Errichtung von Kompetenzdomänen (= Berufe), also die Akzeptanz von Kompetenzzuschreibungen ausschließlich an Personen, die bestimmte Merkmale aufweisen, gilt wechselseitig für alle Anbieter spezieller Arbeitsleistungen. In diesem Fall entstehen sozial stabilisierte Abgrenzungen, die wechselseitig akzeptiert aber auch festgeschrieben werden.

Allerdings ist dieses System labil, weil es durch Outsider, die die Kompetenzdomänen nicht akzeptieren, unterlaufen werden kann. Die Funktionsfähigkeit des Systems ist daher an die Herausbildung und Stabilität eines gemeinsamen Gruppeninteresses der zu den „kompetenten“ Arbeitskraftanbietern zählenden gebunden. Dies gilt für die einzelnen Kompetenzdomänen nach innen als auch für sämtliche „Kompetenten“ (haves) nach außen. Auf diese Art und Weise kann es gelingen, die „Nichtkompetenten“ (have-nots) fernzuhalten, sie zu stigmatisieren und auf das Arbeitsmarktsegment der „Jedermannsqualifikationen“ zurückzuwerfen. Zu den Medien der Errichtung von Kompetenzdomänen zählen insbesondere die:

- Durchsetzung von Zugangsregelungen zu den Kompetenzdomänen und von Qualitätsstandards für die Erbringung der Arbeitsleistung,
- Durchsetzung und Legitimation von Traditionen, die die Gruppenkohärenz fördern und
- Errichtung und Monopolisierung von Ausbildungsgängen, -formen und damit zu erlangenden Berechtigungen.

Aus dieser Sicht ist die Etablierung von Nachweissystemen also ein Teil einer umfassenden Professionalisierungsstrategie. Diese zielt aus Sicht der „haves“ darauf ab, möglichst dauerhaft einen sozial akzeptierten Expertenstatus zu erlangen, der dann wiederum dazu führt, dass deren Einkommen dauerhaft gesichert ist, und zwar zu einem Preis, der über dem bei einer polypolistischen Struktur erzielbaren liegt. Empirisch zeigt sich, dass einige Gruppen von „Kompetenten“ bei ihrem Bemühen, eine Kompetenzdomäne und damit ein monopolistisches Segment auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, erfolgreicher sind als andere Gruppen. Am erfolgreichsten sind diejenigen, die es geschafft haben, dass ihnen ein allgemeiner Schutz auf einer gesetzlichen Grundlage gewährt wird. Insofern sind die alten akademischen Professionen – z. B. Rechtsanwälte, Ärzte, Apotheker, Wirtschaftsprüfer – diejenigen gewesen, die ihre Professionalisierungsstrategie am erfolgreichsten eingesetzt

haben.¹⁶⁶ Im Ergebnis können wir davon ausgehen, dass die von uns angesprochenen unterschiedlichen Formen von Nachweisverfahren (Tabelle 3) aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht auch einen unterschiedlichen Grad der Sicherung des angestrebten Expertenstatus signalisieren. M. a. W. eine öffentlichrechtlich geregelte Fortbildung sichert diesen Status besser ab als eine berufliche Fortbildung, die auf privatrechtlichen Grundlagen, also beispielsweise ISO-Normen oder Verbandsregelungen, beruht. Insofern lässt sich für unsere Beispiele folgern, dass die Heilpraktiker erfolgreicher gewesen sind als die Informationsspezialisten (DECI doc) und die IT-Spezialisten. Diese beiden Gruppen sind aus dieser Perspektive jedoch erfolgreicher gewesen als beispielsweise die „Tantra-Masseure“. Ob bzw. inwieweit sich an diesen Zusammenhängen durch die politisch gewollte Liberalisierung des Arbeitsmarktes und den damit verbundenen tendenziellen Rückzug des Staates aus der Ordnung von Berufen etwas ändern wird, kann gegenwärtig nicht beurteilt werden. Aus Sicht derjenigen, die an der Schaffung spezifischer Zertifikate interessiert sind, bietet ein öffentlich-rechtlich geregeltes Nachweissystem in jedem Fall einen höheren Schutz als eine privatrechtliche Regelung.

Arten der Aufstiegsfortbildung	Beispiele	betriebs-fern	betriebsnah bzw. überbetrieblich	betrieblich
I. Öffentlichrechtlich geregelte Aufstiegsfortbildung				
3. nach sonstigen Bundesgesetzen	Heilpraktiker Steuerberater Financial Advisor	Vorbereitungskurs	Vorbereitungskurs	
II. Privatrechtlich geregelte Aufstiegsfortbildung				
4. nach ISO 17024 (Personenzertifizierung)	Informationsspezialisten (DECI doc) Kfz-Sachverständige (Zak-Zert)		Vorbereitungskurs	Lernen im Prozess der Arbeit
5. nach Regelungen von Branchen- bzw. Berufsverbänden	Leiter einer Station oder Einheit Tantra-Masseur Klassischer Homöopath Tierheilpraktiker International Event Organisier Familiengesundheitspfleger/-hebamme Verbandsprüfer		Vorbereitungskurs Handlungsorientierte Lernformen (Projektarbeit etc.) Lernprozessbegleitung	

Tabelle 3: Zuordnung der ausgewählten Fallbeispiele zum Klassifikationsschema (vgl. Kapitel 2)

¹⁶⁶ Dass sie erfolgreich waren, mag an ihrem von übergeordneten Gemeinwohlinteressen (z. B. Verbraucherschutz) besonders gekennzeichneten Tätigkeitsfeld liegen, aber auch an Traditionen oder einer besonders effektiven Lobbyarbeit (der Aufstieg des Zahnarztes vom Dorfbarbier, der auch Zähne zieht, über den Dentisten zur heutigen exzellent angesehenen und entlohnten akademischen Profession ist hierfür ein gutes Beispiel).

Im Hinblick auf die betriebspädagogische Perspektive sollte entsprechend den in den Kapiteln 2 und 3 dargestellten Zielsetzungen in einem weiteren Analysekriterium eruiert werden, inwieweit die derzeitigen Tendenzen des handlungsorientierten, erfahrungsbasierten Lernens und des Lernens im Prozess der Arbeit in den hier betrachteten Nachweissystemen umgesetzt werden. Die Forderungen nach solchen innovativen didaktisch-curricularen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Aufstiegsweiterbildung sind nicht ausschließlich den gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen unterworfen. Sie folgen vielmehr betriebspädagogischen Überlegungen in Bezug auf die Bedürfnisse des Individuums. Sind sie aus einem ökonomischen Blickwinkel mit Kosteneinsparungen, organisatorischen Effektivierungen oder Qualitätssicherungsaspekten verbunden, so stehen unter pädagogischen Paradigmen Fragen der Transfersicherung insbesondere aber der Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung der Individuen im Vordergrund. Über eine rein fachliche Qualifizierung hinaus wird von der Weiterbildung auch eine Vermittlung von sozialen und methodischen Handlungskompetenzen erwartet.¹⁶⁷ Es geht um pädagogisch-didaktische Konzepte, die Arbeit und Lernen miteinander verbinden. Betrachtet man die im Rahmen der hier vorliegenden Studie beschriebenen Nachweissysteme wird deutlich, dass die Notwendigkeit einer Verbindung von Fach- und Sozialkompetenz in nahezu allen Berufsbildern deutlich postuliert wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um einen Stationsleiter im Gesundheitswesen oder einen Kfz-Sachverständigen handelt (siehe Kapitel 4). Entsprechend dieser Lernziele basieren auch die Qualifizierungsprozesse auf handlungsorientierten Methoden wie Rollenspielen, Gruppen-, Projektarbeiten und Projektdokumentationen zur Umsetzung des Erlernten in die eigene betriebliche Praxis. Gestützt und gefördert werden diese selbstgesteuerten Lernprozesse durch Lernprozessbegleitung, die sich im Gesundheitswesen wiederum im Synonym der Supervision wiederfindet. Gleichwohl ist zu sagen, dass die Ausgestaltung der hier betrachteten Aufstiegsweiterbildungen eindeutig arbeitsplatznahen Methoden folgt, größtenteils jedoch nicht wie im IT-WS-System einem durchgängigen Lernen im Prozess der Arbeit entspricht. Unter diesen Gesichtspunkten kann das APO Konzept im IT-WS durchaus als ein didaktisches Musterbeispiel betrachtet werden. Bezüglich des Verbreitungsgrades arbeitsplatznaher Formen der Weiterbildung, lässt sich im Hinblick auf die Eingangs gestellte Fragestellung durchaus

¹⁶⁷ Vgl. SEVERING, E., 1996, S. 1 ff.

ein positiver Zusammenhang zwischen privatrechtlich zertifizierten Fortbildungen und einer handlungsorientierten, arbeitsplatznahen Lernform belegen (siehe Kapitel 2).¹⁶⁸

Bei einer Betrachtung, der mit einer Personenzertifizierung nach DIN/ISO 45013/17024 verbundenen Prozesse, kann schlussfolgernd festgehalten werden, dass sich das IT-WS auch hier positiv hervorhebt. In Bezug auf die Fallbeispiele des Informationsspezialisten (DECI doc) und des Kfz-Sachverständigen (Zak-Zert) ist zu sagen, dass sich diese Nachweissysteme auf eine ausschließliche Zertifizierung vorhandener Kompetenzen begrenzen. Nur wer diese Kompetenzen bereits im Prozess der Arbeit erworben hat, kann sich diese auch zertifizieren lassen. Das IT-WS ermöglicht demgegenüber jedoch den Erwerb spezieller Kompetenzen im Rahmen informeller und didaktisch gestützter Lernprozesse.

Im IT-WS auf Spezialistenebene erfolgt die Zertifizierung auf Basis einer ausführlichen Projektdokumentation mit anschließendem Fachgespräch.¹⁶⁹ Durchaus innovative und übertragbare Elemente aus den betrachteten Nachweisverfahren für das IT-WS ergeben sich im Hinblick auf die handlungsorientierte Ausgestaltung der Prüfungsverfahren. So muss z. B. beim International Event Organiser in der Prüfung zusätzlich eine fiktive Planung und Durchführung eines mehrtägigen Kongresses demonstriert werden. Besonders innovativ erscheint auch das von der IECA angewendete Verfahren der zusätzlichen Selbstbeurteilung und -einschätzung der Schlüsselqualifikationen im Rahmen von Prüfungsprozessen.

Neben dem Qualifizierungsprozess ist eine weitere interessante Forschungsfrage, inwieweit sich weiterführende Fortbildungspflichten auf die Akzeptanz des Systems bei den Nachfragern (Teilnehmern) auswirkt. Re-Zertifizierungspflichten sind auch bei privatrechtlich zertifizierten Fortbildungen anzutreffen.¹⁷⁰ Der Unterschied zum IT-WS besteht darin, dass die Fortbildungspflicht weniger stark reglementiert ist. In der Regel hängt eine Erneuerung bzw. die Beständigkeit des Zertifikats vom Nachweis entsprechender Fortbildungsveranstaltungen in einem bestimmten Zeitraum ab. D. h., der Zertifizierte muss lediglich nachweisen, dass er sich im geforderten Umfang weitergebildet hat und Neuerungen in der Branche bewältigen kann. Der IT-Spezialist hingegen muss eine aufwendige Re-

¹⁶⁸ Eine Verallgemeinerung dieser Hypothese bedarf allerdings einer umfangreichen, quantitativ angelegten Untersuchung.

¹⁶⁹ Diese Prüfungselemente werden in ähnlicher Form z. B. im Rahmen von analogen Personenzertifizierungen (Informationsspezialisten, International Event Organiser, Kfz-Sachverständige Zak-Zert) und auch im Bereich der Gesundheitsdienstleistungen (Stationsleiter, Familiengesundheitspfleger/-hebamme) angewendet.

¹⁷⁰ Siehe hierzu die Ausführungen zum klassischen Homöopathen, Kfz-Sachverständige BVSK und Zak-Zert im Kapitel 4.1.

Zertifizierung durchlaufen. Es kann vermutet werden, dass der Beteiligte darin eine Infragestellung seines Expertenstatus und seiner beruflichen Professionalität sieht und sich daraus Ablehnungsreaktionen gegen ein solches Zertifizierungssystem entwickeln können.

Nicht zuletzt spielt, wie bereits mehrfach verdeutlicht, die zunehmende Globalisierung und Internationalisierung eine bedeutende Rolle für die Akzeptanz der bis dato existenten Nachweissysteme. Diese Tendenzen führen in verschiedenen Branchen zu einer stärker international geprägten Ausgestaltung der Fortbildungssysteme. Durch eine europäische bzw. internationale Ausrichtung können nicht nur ökonomische Effekte im Sinne einer wettbewerbsorientierten Fortbildung erzielt werden, es wird ebenso die räumliche und berufliche Flexibilität und Mobilität der Zertifikatsinhaber im Strukturwandel gesichert. Interessante Beispiele, die besagte Tendenzen und Anforderungen bereits berücksichtigen, sind die Ausbildung zum klassischen Homöopathen, zum Familiengesundheitspfleger, zum Financial Advisor, das Projekt DECIdoc und die Fortbildung zum International Event Organizer. All diese Systeme streben eine über Deutschland hinausgehende Anerkennung der erworbenen Qualifikationen an. Zielführend sind solche Versuche aber nur dann, wenn sich nationale und transnationale berufsständische Organisationen, Verbände, Sozialpartner und staatliche Regulationsgremien an der Entwicklung derartiger Systeme paritätisch beteiligen. Das europäische Kompetenzhandbuch für Informationsspezialisten ist ein Beispiel für eine solche Kooperation. Informationsspezialisten können sich damit nach gemeinsam vereinbarten Anforderungen zertifizieren lassen. Mit Blick auf das IT-WS ist die europäische Anerkennung derzeit noch ungeklärt. Es ist daher zu hoffen, dass die Anknüpfungspunkte, die das IT-WS bietet, von den Verbänden und Sozialpartnern auf europäischer Ebene aufgegriffen werden.

Literaturverzeichnis

ABWF (Hrsg.): Projekte zum Lernen im Prozess der Arbeit. 2.1 Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern. In: QUEM-Bulletin (2004), 04, S.10-11.

ALT, C.; SAUER, E.; TILLMANN, H.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 1994.

BECK, U.; BRATER, M.; DAHEIM, H-J.: Soziologie der Arbeit und Berufe. Reinbeck b. Hamburg, 1980.

BJÖRNAVOLD, J.: Making learning visible: Identification, assesment and recognition of non-formal learning. Luxembourg, 2000.

BREYDE, C.: Entwicklung und Gestaltung von Lernumwelten vor dem Hintergrund des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen: dargelegt an einem Beispiel kaufmännischer Berufsausbildung. Frankfurt a. M. u. a.: Suhrkamp, 1995.

DEITERING, F. G.: Selbstgesteuertes Lernen. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie, 1995.

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIONSWISSENSCHAFT UND INFORMATIONSPRAXIS E.V. (DGI): Europäisches Zertifizierungshandbuch für den Bereich Information und Dokumentation. Handbuch für die Charakterisierung von Kompetenzprofilen für Informationsfachleute in Europa. Frankfurt: DGI, 2001.

DIEKWISCH, H.: Arbeitsplatz Krankenhaus und ehrenamtliche Tätigkeit. Diplomarbeit Universität Bielefeld, 2003, [<http://www.ehk-deutschland.de/diplomarbeit.html>].

DIETRICH, ANDREAS; KOHL, MATTHIAS, MOLZBERGER, G.: Kompetenzorientierte Prüfungen und Zertifizierungen in der Berufsbildung – zum Umsetzungsstand in der IT-Aus- und IT-Weiterbildung. In: bwp@, 5 (2005), Heft 8, S. 1-28.

DIETRICH, ANDREAS; KOHL, MATTHIAS: Entwicklung und Zertifizierung von Kompetenzen in der IT-Weiterbildung auf europäischer Ebene – Stand und Perspektiven. In: NICKOLAUS, R. u. a. (Hrsg.): Bedingungen beruflicher Moralentwicklung und beruflichen Lernens. Wiesbaden, 2006, S. 63-76.

DOHMEN, G.: Einleitung: Das selbstgesteuerte Lernen als unterstütztes Lernen. In: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Weiterbildungsinstitutionen, Medien, Lernumwelten. Rahmenbedingungen und Entwicklungshilfen für das selbstgesteuerte Lernen. Bonn, 1999, S. 13-36.

DOMSCH, M.; REGNET, E.; ROSTENSTIEL, L.: Führung von Mitarbeitern: Fallstudien zum Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Pöschel, 2001.

ECA INTERNATIONAL EVENT- & CONGRESS-AKADEMIE: Handbuch des International Event Organiser. Eine berufsbegleitende Fortbildung für die Veranstaltungswirtschaft. m:con Congress Centre Rosengarten. 5. veränderte Auflage, Mannheim, 2005.

ERPENBECK, J.; VON ROSENSTIEL, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2003.

EUROPÄISCHER RAT (Hrsg.): Schlussfolgerung des Vorsitzes Europäischer Rat (Lissabon) 23. und 24. März 2000. Lissabon, 2000 [Pressemitteilung 24/3/2000; Nr. 100/1/00].

FINANZMINISTERIUM DES LANDES NRW: Merkblatt über die Zulassung zur Steuerberaterprüfung. [http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C2611698_L20.pdf].

FORUM CONSULT (Hrsg.): Leitung des Pflegedienstes einer Station oder Abteilung. Curriculum. Göttingen: Forum Consult, 2002.

FROMMBERGER, DIETMAR: Zauberformel „competence-based-approach“? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 100 (2004), S. 413 – 423.

GILLEN, J.; KAUFHOLD, M.: Kompetenzanalysen – kritische Reflexion von Begrifflichkeiten und Messmöglichkeiten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 101 (2005) 3. S. 364-378.

HANFT, A.; MÜSKENS, W.; MUCKEL, P.: Zertifizierung und Nachweis von IT-Kompetenzen. In: ARBEITSGEMEINSCHAFT BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSFORSCHUNG E. V. (Hrsg.): Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin, 2004 [QUEM-Report 61].

INSTITUT ZUR VERMITTLUNG HOMÖOPATHISCHER HEILKUNST ARS CURANDI (Hrsg.): Grundausbildung zum Heilpraktiker – Fachausbildung in klassischer Homöopathie. 2004. [http://www.arscurandi.de/xAUSB_02.PDF]

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“. Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie. Brüssel, 2003 [Mitteilung der Kommission, KOM (2003) 685].

KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss vom 01.02.2001. Bonn: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 2001.

MISCHKE, CLAUDIA; SCHRADER, CHRISTA: Argumente und Strategien: Familiengesundheit für Pflegende und Hebammen im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung. Berlin: DBfK, 2005.

NEIHEISER, R.; WALGER, M.: Weiterbildung in der Krankenpflege. Leitfaden zur Organisation und Durchführung. Düsseldorf: Deutsche Krankenhausverlagsgesellschaft mbH, 2002.

NEIHEISER, R.; WALGER, M.: Weiterbildung in der Krankenpflege: Leitfaden zur Organisation und Durchführung. Düsseldorf, 2002.

NUISSE, E.: Einführung in die Weiterbildung. Zugänge, Probleme und Handlungsfelder. Neuwied: Luchterhand Verlag, 2000.

PERROT-BAREITHE, CH.: Warum erhalten Stationsleitungen für mehr Verantwortung weniger Geld? In: Infodienst Krankenhäuser: Heft 18, 2002, S. 25.

RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der ALLGEMEINEN und beruflichen Bildung in Europa. Brüssel, 2002 [Beratungsergebnisse, Vordokument Nr. 5828/02 EDUC 17].

RITTBERGER, M.: CERTIdoc. Ein Zertifizierungsverfahren auch für Bibliothekare? In: HAUKE, P. (Hrsg.): Bibliothekswissenschaft – quo vadis? Standortbestimmungen – Perspektiven – Visionen. München: Sauer. 2005, S. 423-438. [hier Nutzung der Internetquelle http://marc.rittberger.de/pubs/Bibliothek_QuoVadis_2005.pdf]

RITTBERGER, M.: CERTIdoc. Europaweite Zertifizierung für Informationsspezialisten. In: ARIBO NR 7, S.18-20. [hier Nutzung der Internetquelle http://www.hesge.ch/heg/prestations_recherche/projets_recherche/doc/CERTIDoc_Arbido_2003.pdf].

RITTBERGER, M.; KÖHNE, B. U.A.: Das Projekt DECIdoc in Deutschland. Anpassung des Handbuchs und erste Evaluierung des Zertifizierungsverfahrens. In: ndf, 51 (3) 2000, S. 147-156 [hier Nutzung der Internetquelle http://marc.rittberger.de/pubs/decidoc_nfd00.pdf]

SCHELL, W. (Hrsg.): Weiterbildungsgesetz Alten- und Krankenpflege des Landes Nordrhein-Westfalen mit den dazu erlassenen Weiterbildungs- und Prüfungsverordnungen. Hagen, 1995.

Schnepf, W.; Eberk, I.: Abschlussbericht „Projektdesign- und Konsensphase zur Implementierung der Family Health Nurse in Deutschland“; 2005

[<http://www.familiengesundheitspflege.de/download/AbschlussberichtFGP.pdf>].

SEVERING, E.: Betriebliche Weiterbildung an industriellen Arbeitsplätzen. In: GEIBLER, H. (Hrsg.): Arbeit, Lernen und Organisation. Weinheim: Dt. Studienverlag, 1996, S. 319-334.

SHZ – STIFTUNG HOMÖOPATHIE ZERTIFIKAT (Hrsg.): Ausbildungsinhalte und Lernziele. München, 2003.

SHZ – STIFTUNG-HOMÖOPATHIE ZERTIFIKAT: Bewerbungsbogen zur Akkreditierung von Ausbildungsstätten.

[http://www.homoeopathie-zertifikat.de/download/bewerbungsbogen_schulen.pdf].

SHZ-STIFTUNG-HOMÖOPATHIE ZERTIFIKAT: Bewerbungsbogen zur Registrierung von Dozenten/Supervisoren.

[http://www.homoeopathie-zertifikat.de/download/bewerbungsbogen_dozenten.pdf].

SLOANE, PETER F. E.: Standards von Bildung – Bildung von Standards. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 101 (2005), S. 484-496.

TESSARING, M.: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2010. IN: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24 (1991), S.45-62.

TÖPFER, C.: Zertifikate in der beruflichen Weiterbildung. Jena, 2005. [unveröffentlichte Diplomarbeit]

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (Hrsg.): International Standard Classification of Education ISCED 1997. o.O., 1997.

VALID LEONARDO PROJEKT: Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen.

[http://www.gaponline.com/pdf_files/Bewerten_von_Kompetenzen_und_Qualifikationen.pdf].

VESPERMANN, P.: Die Bedeutung zertifikatsgestützter Systematisierungsstrategien in der beruflichen Weiterbildung für die Kompetenzentwicklung. In: bwp@, 5 (2005), Heft 8, S. 1-12.

Abstract

Die vorliegende Studie ist eingebettet in ein Projekt zur Evaluation des IT-Weiterbildungssystems. Ziel der Studie ist, eine Auswahl der in Deutschland praktizierten Nachweissysteme zur Anerkennung erworbener oder vorhandener beruflicher Qualifikationen zu analysieren, die neben den Regelungen des BBiG, HwO und HRG existieren und dem Verfahren der Personenzertifizierung nach ISO 17024 analog gestaltet sind.

Die vorliegende Untersuchung gibt einen Überblick über verschiedene Arten von Nachweissystemen in ausgewählten Bereichen der Aufstiegsfortbildung und hinterfragt deren Marktwirksamkeit.

This study was embedded in a project to evaluate the continuing IT training system. The study was set up to analyse a selection of certification systems that are currently used in Germany to recognise acquired or existing vocational qualifications, that exist in addition to the provisions of the Vocational Training Act, the Crafts and Trade Code and the Framework Act for Higher Education and that are structured analogously to the methods used for competency-based personnel certification under ISO 17024.

The study provides an overview of the various types of certification systems in selected areas of the vocational upgrading training sector and examines their market efficiency.