

Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 5.1002

Zusatzqualifikationen im europäischen Systemvergleich

- **Bearbeiter**

Dr. Hanf, Georg

- **Laufzeit**

I/98 – IV/99

- **Ausgangslage**

Der beschleunigte Wechsel von Innovationszyklen, der rasche Wandel der Märkte und der internationalen Arbeitsteilung sowie neue Produktionskonzepte zwingen zu einer Dynamisierung und Differenzierung von Qualifikationsstrukturen und Qualifizierungsprozessen.

Eine formale Ausbildung auf möglichst breiter Basis wird mehr und mehr zur unabdingbaren Voraussetzung für den Zugang zum Beschäftigungssystem. Die in Ausbildungsordnungen normierte Mindestqualifikation reicht jedoch für die Übernahme von rasch wechselnden, divergierenden betrieblichen Aufgaben nicht aus; sie wird andererseits gestiegenen Voraussetzungen und Erwartungen der Schulabsolventen nicht gerecht. Bereits während der Ausbildung und im unmittelbaren Anschluss daran wird deshalb für einen zunehmenden Teil der Auszubildenden die Ausbildung durch Zusätze differenziert, sie wird flexibel dem regionalen bzw. dem betrieblichen Bedarf angepasst und auf die heterogene Klientel zugeschnitten. Dadurch wird zugleich das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung neu bestimmt; sie werden zunehmend miteinander verbunden.

In doppelter Perspektive werden Zusatzqualifikationen virulent: In der Perspektive der Unternehmen geht es um die Spezialisierung und Anreicherung von Qualifikationen zum Zwecke der Anpassung an betriebliche Erfordernisse und die Bindung von qualifizierten Fachkräften an das Unternehmen; in der Perspektive der Arbeitnehmer geht es um die Sicherung der inner- und außerbetrieblichen Berufs- und Beschäftigungschancen.

Die INFAS-Studie "Neue Qualifikationserfordernisse in der Wirtschaft" hat ergeben, dass 75% der mittelständischen und 80% der großen Unternehmen solche Zusatzqualifikationen anbieten; im Handwerk sind es 27%. Während der Ausbildung werden 40% dieser zusatzqualifizierenden Maßnahmen angeboten, 50% unmittelbar nach der Ausbildung. Dabei lassen sich fünf Zielrichtungen unterscheiden: horizontale Qualifikationserweiterung, Spezialisierung im Tätigkeitsfeld des Ausbildungsberufs, Schlüsselqualifikationen, Qualifizierung für neue Tätigkeitsfelder sowie Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg. Zusatzqualifikationen werden sowohl in Form von formalisierten internen und externen Kursangeboten als auch durch Lernen am Arbeitsplatz erworben. Zertifiziert werden 62% der Zusatzqualifikationen für Auszubildende und Berufsanfänger; gut die Hälfte der Zertifizierungen erfolgt unternehmensintern.

Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat Zusatzqualifikationen als berufsbildungspolitisches Instrument konzipiert, um den sich dynamisch ändernden Qualifikationsanforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kurzfristig entsprechen zu können und zugleich für Leistungsstärkere überschaubare Optionen für berufliche Karrierewege zu schaffen.

Zusatzqualifikationen haben einen starken Bedeutungszuwachs erfahren; sie sind jedoch nicht oder nur unzureichend inhaltlich und zeitlich zusammenhängend und übersichtlich als konsistenter Bereich des beruflichen Bildungswesens im Anschluss an die Erstausbildung, als ein Aus- und Weiterbildung verbindendes Strukturelement, entwickelt.

Die beschriebene Problematik stellt sich in den EU-Staaten relativ ähnlich dar; auf Grund geringer oder fehlender betriebsbezogener formalisierter Ausbildung sind in einer Reihe von Ländern Konzepte und Modelle flexibler Zugänge zu beruflichen Qualifikationen zu finden, die nicht nach Aus- und Weiterbildung unterschieden werden. Ansätze für die Gestaltung Aus- und Weiterbildung verbindender beruflicher Bildungswege haben ihren Niederschlag in europäischen Gemeinschaftsprogrammen ebenso gefunden wie in Initiativen supranationaler Organisationen (OECD, UNESCO) zum lebenslangen Lernen.

- **Ziele**

In einem international vergleichenden Projekt sollte untersucht werden, wie im Kontext verschiedener Berufsbildungssysteme vergleichbare Probleme der Flexibilisierung und Differenzierung bearbeitet werden. Dazu wurden Konzepte der jeweiligen Staaten sowie konkrete Maßnahmen ausgewählter Unternehmen im Rahmen der auf das jeweilige System abgestimmten Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien analysiert.

Das Projekt sollte einen Beitrag zur Rationalisierung des Umschichtungsprozesses des Qualifikationserwerbs von der für alle verbindlichen Ausbildung zur differenziellen Spezialbildung bzw. Weiterbildung leisten. Ziel war es, durch eine verbesserte Transparenz dieses Prozesses für die Unternehmen und die Beschäftigten die Verwendung von Qualifikationen einerseits und Karrieren, soweit sie an Qualifikationen gebunden sind andererseits, besser kalkulierbar zu machen. Ausgegangen wurde dabei auch von der Annahme, dass eine fehlende Abstimmung von Aus- und Weiterbildung dysfunktional, weil mit vermeidbaren Kosten verbunden ist.

Die vergleichende Untersuchung sollte insbesondere Antworten auf folgende Fragen geben: Welche Bedeutung haben Zusatzqualifikationen im Rahmen des jeweiligen nationalen Berufsbildungssystems? Wie sind Zusatzqualifikationen in die jeweilige Rekrutierungsstrategie der Unternehmen einbezogen? Welche Qualifikationen sind als Erweiterungen der Berufseinstiegsqualifikation konzipiert? Wie ist ihr Angebot organisiert? Mit welchem zeitlichen und finanziellen Aufwand ist es verbunden? Werden die Zusatzqualifikationen zertifiziert und wenn ja, wie? Wie werden Zusatzqualifikationen beim Zugang zu anderen/höheren Berufspositionen innerhalb des Unternehmens, zu weiterführender Bildung und auf dem Arbeitsmarkt anerkannt?

Schließlich sollten die Vor- und Nachteile der jeweiligen nationalen Ansätze im Hinblick auf die deutsche Situation geprüft werden. Der Nutzen für den deutschen Kontext läge insbesondere in der Antwort auf die Fragen: Wie können Zusatzqualifikationen transparent darge-

stellt werden und wie lassen sich Zusatzqualifikationen als Bausteine beruflicher Bildungswege so konzipieren, dass damit sowohl den Erfordernissen flexibler Anpassung an betriebliche Zielparameter wie der Verwertbarkeit für Berufs- und Bildungskarrieren entsprochen werden kann? Aus dem Vergleich sollen Informationen gewonnen werden, die für die Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung genutzt werden können.

- **Methodische Hinweise**

Das Projekt wurde zunächst als Forschungsprojekt des BIBB konzipiert; der Vergleich sollte sich auf Frankreich und Dänemark beziehen. Im Rahmen des CEDEFOP-CIRETOQ-Netzwerks wurde der Kreis der einbezogenen Länder um das Vereinigte Königreich, Österreich und Griechenland erweitert. Die Auswahl der Länder kontrastiert sehr unterschiedliche Systemstrukturen, in denen die Bedeutung formaler nationaler Qualifikationen, der Grad der Individualisierung beruflicher Bildungswege und das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung signifikant variieren. Das Projekt wurde als transnationales Kooperationsprojekt mit Forschungsinstituten vor Ort durchgeführt. Um Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu sichern, sollten die Fallstudien in der gleichen Branche durchgeführt werden. Von den ursprünglich vorgesehenen Branchen Einzelhandel, Gesundheit und Druckvorstufe hat der Einzelhandel sich als in allen Ländern ähnlich strukturiert und leicht zugänglich erwiesen. Der Einzelhandel repräsentiert in allen Ländern eine Branche mit relativ niedriger Durchschnittsqualifikation, hochgradig unternehmensinterner Rekrutierung und tiefgestaffelter Hierarchie.

Der erste Schritt der Studie musste darin bestehen, eine gemeinsame Begrifflichkeit und Fragestellung zu entwickeln. Der Begriff "Qualifikation" wird in den einbezogenen Ländern unterschiedlich verwendet: in angelsächsischen Ländern wird Qualifikation durch „competence based outcomes“ definiert; in anderen Ländern gehört zur Bestimmung neben dem Abschluss auch der Weg (Prozess) dorthin (zumindest in der Erstausbildung), wobei in Frankreich staatlich-schulische Abschlüsse dominieren, in Deutschland, wie auch in Dänemark, betrieblich-berufliche. Die Relevanz von formalen Qualifikationen für den Übergang in eine (stabile) Beschäftigung variiert von Land zu Land; das gilt insbesondere auf den unteren und mittleren Ebenen der Beschäftigungshierarchie. Neben den national anerkannten Qualifikationen sind als „Zusatzqualifikationen“ zu unterscheiden: selbstständige, „kleine“ Qualifikationen und unselbstständige Teil-Qualifikationen (Einheiten, Bausteine, Module) aus anderen national anerkannten Qualifikationen, die mit einer formalen Qualifikation kombiniert werden. Systemisch betrachtet liegen „unterhalb“ von solchen Zusatzqualifikationen nicht zertifizierte Kompetenzen; am anderen Ende der Skala stehen vollständige Doppelqualifikationen – dies gilt in allen Systemen.

Eine gemeinsame Fragestellung ergab sich vor dem Hintergrund ähnlicher Problemlagen und bildungspolitischer Zielsetzungen. Als vergleichbare Problemlage in den beteiligten Ländern wurde konstatiert: Die nationalen Standards sind zu generell oder ihre Anpassung vollzieht sich zu langsam, als dass sie auf die neuen Anforderungen rechtzeitig reagieren könnten. Andererseits mangelt es beruflicher Bildung auf Grund unzureichender Karrierewege an Attraktivität.

Vor diesem Hintergrund ließ sich in den verschiedenen Ländern eine gemeinsame doppelte bildungspolitische Zielsetzung identifizieren: Flexibilisierung der Systeme durch erhöhte Reaktionsfähigkeit sowie Differenzierung durch die Schaffung individueller Berufsbildungswege.

Die Suche nach Äquivalenten für Zusatzqualifikationen mündete in die Frage nach den jeweiligen Instrumenten zur Erreichung dieser Ziele.

Zu suchen war nach Qualifikationen, die unterschiedliche Funktionen erfüllen: nach Spezialisierungen, die eine Standardqualifikation vertiefend ergänzen; nach horizontalen Erweiterungen des Tätigkeitsprofils durch Kompetenzen aus anderen (benachbarten) nationalen Qualifikationen; nach vertikalen Erweiterungen des Profils durch Managementkompetenzen. Davon zu unterscheiden sind Zusatzqualifikationen, die mit einem höheren (Weiter-) Bildungsabschluss verbunden bzw. auf diesen anzurechnen sind. Bei jedem der genannten Kategorien von „Zusätzen“ kann es sich um Qualifikationen handeln, die vorübergehend auf betriebliche/regionale Besonderheiten reagieren bzw. dauerhaft im System etabliert sind; oder aber um Innovationsschleusen, über die neue Inhalte in die Standardqualifikation, die Regelausbildung eingeführt werden.

Als formales Kriterium zur Identifikation vergleichbarer Qualifikationen in den unterschiedlichen Systemen wurde allein die zeitliche Nähe zur Erstausbildung (während oder im unmittelbaren Anschluss) festgesetzt.

Zusatzqualifikationen sind in dreierlei Perspektive in den Blick zu nehmen:

- als Systemelemente an der Schnittstelle von Aus- und Weiterbildung bzw. zwischen nationalen Qualifikationen und betrieblich geforderten Kompetenzen, mit klarem Bezug auf die geltenden nationalen Standards (Makroebene);
- als Teil der Rekrutierungsstrategien von Unternehmen; diese werden durch Produktions-/Organisationskonzepte und durch die strukturellen Charakteristika des jeweiligen nationalen Berufsausbildungssystems determiniert (Mesoebene);
- als "Bausteine" individueller beruflicher Bildungswege, durch deren "Wahl" der Einzelne seine Chancen verbessert (Mikroebene).

Im Rahmen dieses Projekts konzentrierten wir uns auf die beiden ersten Perspektiven. In der ersten Phase wurden "Zusatzqualifikationen" in bildungspolitischer Hinsicht innerhalb der jeweiligen Systeme betrachtet; in einem ersten Schritt wurden hierzu vorliegende Veröffentlichungen und politische Dokumente in den ausgewählten Ländern analysiert sowie Entscheidungsträger (Staat und Sozialpartner) und Experten befragt.

In einem zweiten Schritt wurden mit Fallstudien der Bedarf und das Angebot von Zusatzqualifikationen auf Unternehmensebene untersucht. Hierzu wurden Personal- bzw. Ausbildungsverantwortliche in ausgewählten Betrieben anhand eines semi-standardisierten Fragebogens befragt.

Die Ergebnisse wurden schließlich vergleichend in einer Gruppendiskussion der beteiligten Länder und des CEDEFOP evaluiert. Die Vor- und Nachteile der jeweiligen nationalen Ansätze wurden im Hinblick auf die deutsche Situation geprüft.

• **Ergebnisse**

Die Darstellung konzentriert sich im Folgenden auf Befunde aus Großbritannien, Frankreich und Dänemark.

Sowohl im *österreichischen* Berufsausbildungssystem als auch im Bewusstsein der Entscheidungsträger und Bildungsanbieter treten Zusatzqualifikationen kaum in Erscheinung. Die bestehenden Angebote sind begrifflich und formal der beruflichen Weiterbildung zugeordnet und richten sich an eine vergleichsweise breit gestreute Zielgruppe. Ausbildungsprogramme für besondere Personengruppen als Erweiterung der Erstausbildung im Übergang zum Beruf gibt es in den untersuchten Sektoren nicht. Die vermutete Schnittstellenfunktion von Zusatzqualifikationen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung wird derzeit als marginal beurteilt.

Im *griechischen* Kontext ließen sich - ähnlich wie in Österreich - durchaus Möglichkeiten individueller, meist informeller Weiterqualifizierung, die die Einmündung in eine Beschäftigung und eine berufliche Karriere erleichtern, identifizieren, allerdings keine programmatischen Instrumente zur Flexibilisierung und Differenzierung der Erstausbildung.

Großbritannien

In Großbritannien sind Individualisierung und Flexibilisierung seit langer Zeit (für die Berufsbildung spätestens seit Ende der 80er Jahre) Kennzeichen der Bildungsorganisation. Der formal offene Zugang zu verschiedenen Qualifikationen und Beschäftigungen gehört zum nationalen Systembestand. Instrumente hierfür sind die Konstruktion von Qualifikationen mit Hilfe von Kompetenzeinheiten und eine modulare Struktur des Angebots. Das nationale Rahmenwerk beruflicher Qualifikationen strukturiert diese nach Berufsfeldern (11) und Hierarchieebenen (5); jede Qualifikation ist komponiert aus einzeln abprüfbaren Kompetenzeinheiten, die sich wiederum aus Kompetenz-Elementen zusammensetzen. Die Mehrheit der Einheiten einer Qualifikation sind für den Erwerb der Qualifikation verpflichtend, andere sind in vorgeschriebener Zahl aus einem begrenzten Pool von Einheiten zu wählen; darüber hinaus können Zusatzeinheiten frei gewählt werden. Das Rahmenwerk regelt das Verfahren des Nachweises und der Zertifizierung; es lässt den Zugang zum Erwerb der einzelnen Einheiten offen; dieser kann zeitlich und räumlich auf frei wählbaren Wegen getrennt erfolgen. Dies impliziert, dass keine Unterscheidung von Aus- und Weiterbildung existiert; die relevante Unterscheidung ist die zwischen Schulpflicht und danach. Gleichwohl kann für die Inanspruchnahme „höherer“ Bildungsangebote der Nachweis einer „darunter“ liegenden Qualifikation als Eingangsvoraussetzung definiert sein.

Mitte der 90er Jahre wurden zwei neue strukturbildende Elemente eingeführt: General National Vocational Qualifications (GNVQs) und Modern Apprenticeship (moderne Lehrlingsausbildung). Beides kann als Reaktion auf Kritik am System der NVQs gesehen werden, die nicht im erwarteten Umfang aufgenommen wurden.

Die GNVQs richten sich in erster Linie an Schüler der Sekundarschulen, sind in ihrem Zugschnitt an deren curricularen Prinzipien orientiert und sind differenziert nach „foundation“, „intermediate“ und „advanced“. Grundsätzlich ist ein direkter Übergang ins Beschäftigungssystem ohne jede formale berufliche Qualifikation möglich. GNVQs, eine Mischung aus berufsfeldbreiten und berufsübergreifenden Qualifikationen, sollen den Übergang in den Beruf bzw. in weiterführende Qualifizierung erleichtern. Um eine Verbindung zu den am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen herzustellen, werden fakultativ Kombinationen mit Einheiten aus NVQs - als "Zusatzqualifikationen" - empfohlen. „Advanced GNVQs“ stellen eine Sonderform für Absolventen mit A-Level („Abitur“) dar, um eine Brücke in höherwertige Beschäftigung bzw. zum Studium zu schlagen (Doppelqualifikation).

Die "Moderne Lehrlingsausbildung", ein Finanzierungsprogramm, geschaffen, um die arbeitsbezogenen Lernwege zu stärken, basiert im Wesentlichen auf NVQs der Ebene ISCED¹ 3; eine Sonderform stellt das „Accelerated Apprenticeship“ für „Abiturienten“ dar. Im Rahmen der Lehrlingsausbildung, wie bei NVQs überhaupt, ist eine Wahl zusätzlicher spezieller oder allgemeiner Einheiten (aus NVQs oder aus GNVQs) möglich.

Aus den GNVQs wurden Ende der 90er Jahre sechs „Key Skills“ auf den drei Schwierigkeitsstufen (foundation, intermediate, advanced) „ausgegliedert“: arbeitsweltbezogenes Rechnen (application of numbers), arbeitsweltbezogene Sprache (communication), Informationstechnologie, Teamarbeit, Problemlösen, Entwicklung von Leistungs- und Lernfähigkeit. Die ersten drei genannten zusammen bilden die „Key Qualification“ und sind als selbstständige (stand alone) Qualifikation zu erwerben. Bei den übrigen handelt es sich um Einheiten, die in Verbindung mit anderen Qualifikationen angeboten werden.

In der jüngsten Stufe der Systementwicklung in Großbritannien werden die drei „Familien“ von Qualifikationen (akademisch, allgemein beruflich und beruflich) in einem Rahmenwerk zusammengeführt, um Transparenz und Durchlässigkeit zu erhöhen.

Großbritannien verfügt also formaliter über ein hoch flexibles, für individuelle Profilierung offenes System von Qualifikationen, in das „Zusatzqualifikationen“, sei es in Form einzelner Einheiten oder in Form des Aufbaus einer anderen/höheren Qualifikation, strukturell eingelassen sind. Dies hat jedoch – abgesehen von dem bislang schmalen Segment der modernen Lehrlingsausbildung – nichts daran geändert, dass im britischen Beschäftigungssystem formale berufliche Qualifikationen (unterschieden von schulischen/akademischen Abschlüssen) eine relativ geringe Bedeutung haben. Diese Entwicklung wurde genährt durch eine steigende allgemeine/akademische Bildung und eine steigende Qualität des Lernens am Arbeitsplatz. Berufliche Qualifizierung blieb bzw. wurde mehr und mehr informell, integriert in das Beschäftigungssystem, in den einzelnen Betrieb (in den Raum der Organisationen - im Gegensatz zum Raum der Qualifikationen). Im organisatorischen Raum, im Betrieb/Unternehmen werden sehr wohl Qualifikationen erzeugt und auch – auf dem internen Arbeitsmarkt – anerkannt. Dieser bleibt aber getrennt vom nationalen System von beruflichen Qualifikationen. (Einen Sonderfall stellt - wie in allen europäischen Ländern - der Gesundheitssektor dar: das Tempo an „Innovationen“ in Form von Medizintechnik wird einerseits durch Schulung am Arbeitsplatz aufgefangen, andererseits durch fortschreitende Professionalisierung/Akademisierung in Form extern erworbener Zusatzqualifikationen).

Fallstudie Einzelhandel

In Supermärkten hat Teilzeitarbeit – forciert durch liberale Ladenöffnungszeiten – stark zugenommen. Dies geht einher mit dem Verlust des „Qualifikationsbestands“ des einzelnen Unternehmens. Die Ausbreitung von Franchising und die damit verbundenen Qualifikationsvoraussetzungen können diesem Trend nur bedingt entgegenwirken. Relativ hoch ist die allgemeine Vorbildung im Buchhandel; dort sind allerdings auch die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten begrenzt. Auf den unteren Ebenen der Hierarchie zählt mehr die Erfahrung; spezifische formale Bildungs-Voraussetzungen sind eher auf den höheren Managementebenen gefordert, aber auch da zählen vor allem Erfahrung und soziale Kompetenzen.

Der größte Teil derjenigen, die als Berufsanfänger im Einzelhandel beschäftigt werden, hat keine relevante berufliche Qualifikation. Die im Unternehmen organisierte berufliche Bildung wird mehr oder weniger lang Beschäftigten zuteil, deshalb ist es nicht leicht, zwischen Erstqualifikation und Zusatzqualifikation zu unterscheiden. Die Qualifizierungsangebote von

¹ ISCED=International Standard Classification of Education; Level 3 = Abschluss Sekundarstufe II

Seiten der Unternehmen sind schwer nach Niveau erfassbar. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die berufliche Bildung im Sektor meist zu keiner formalen, anerkannten Qualifikation führt. Die betriebliche „Erstausbildung“ beschränkt sich auf einen kurzen Zeitabschnitt und hat das Ziel, die neuen Mitarbeiter auf den Leistungs-Standard des Hauses zu bringen.

Die Einführung der NVQs auf Level 1-4 hatte nur einen begrenzten Einfluss auf die Rekrutierungsstrategien der Unternehmen und die Ausbildung im Sektor. Level 2 hat sich als de facto Standard-Qualifikation etabliert. NVQ Level 3 hat eine starke Ausrichtung auf Planung, Kontrolle, Evaluation, Verbesserung der Arbeitsabläufe; NVQ Level 4 ist auf Managementaufgaben konzentriert, mit Betonung von Planung und Kontrolle, Einkauf, Assessment und Personalentwicklung, Ressourcenallokation. Das Angebot von GNVQs für den Handel steht (seit 1996) Berufsanfängern und bereits Beschäftigten als „Zusatzqualifikation“ offen, wird aber am ehesten für die Vorbereitung auf einen College-Abschluss angenommen. Die größte Bedeutung haben in-house Qualifikationen (Firmen-Standard) als Teil von Personalentwicklungsprogrammen.

Beispiel Supermarkt: Zum Berufseinstieg gibt es eine 12-wöchige Einführung in den Aufbau der Firma und ihre Bereiche sowie ein spezielles Training für die Einsatzabteilung. Aufbauend darauf wird ein sechsstufiges Programm angeboten: die ersten drei Stufen führen zum shop assistant level, die weiteren drei zum supervisor level. Jede Stufe erstreckt sich etwa über einen Monat. Dieses Training wird nicht zertifiziert (obwohl gleichwertig mit NVQ Level 2-3). Darüber hinaus werden externe Management-Programme in Form von Open Learning-Kursen speziell für High School-Absolventen angeboten (Dauer 1-2 Jahre), mit Zertifikat, aber außerhalb der NVQs. In einer Firmen-Akademie können einzelne Mitarbeiter anerkannte Qualifikationen als Fachleute für spezielle Waren erwerben. In Einzelfällen organisieren Supermarktketten durchaus auch NVQ-basierte Personalentwicklungsprogramme einschließlich Modern Apprenticeship. Dies ist jedoch eher die Ausnahme, da aus Sicht der Firmen nicht flexibel genug.

Frankreich

Das französische System der Berufsbildung gliedert sich in vier Untersysteme: die staatliche Erstausbildung (Education National) im Bereich des Erziehungsministeriums, die Ausbildung im Bereich anderer Ministerien, Programme für Schulabgänger und Arbeitslose sowie unternehmensbezogene Weiterbildung von Beschäftigten. Mit einer Reihe von Maßnahmen wurde in den letzten zehn Jahren versucht, Berufsbildung jenseits des staatlichen Systems individualisiert und flexibel zu gestalten. Individualisierung wurde im Wesentlichen vorangetrieben durch die weitgehende Modularisierung der Programme im Anschluss an die staatlich-schulische Ausbildung, die einen flexiblen Erwerb von Qualifikationen durch die Entwicklung von "selbstorganisiert" zu nutzender Lernsoftware sowie durch intensive Berufsbildungsberatung ermöglicht. Ein wesentliches Instrument der Flexibilisierung ist die gesetzlich verankerte Möglichkeit, Kenntnisse und Berufserfahrung zu validieren und in Form von Credits zu akkumulieren, um so schrittweise eine Qualifikation zu erreichen. Ergänzend zu den nationalen Diplomen wurden Qualifikationen konzipiert, um die Arbeitnehmer zu befähigen, bestimmte Aufgaben zu erfüllen und zugleich sich an wechselnde Situationen anzupassen. Diese haben im französischen System die Funktion von Zusatzqualifikationen. Zu unterscheiden sind vier Arten von Zusatzqualifikationen im engeren Sinn: FCIL = Les Formations Complémentaires d'Initiative Locale (Komplementäre Berufsbildung auf der Basis lokaler Initiativen unter Aufsicht des Erziehungsministeriums); MC = Mention Complémentaire (Ergän-

zender Unterricht); CQP = Certificats de Qualification Professionnelle (Berufliche Qualifikationen, entwickelt und zertifiziert durch Branchenorganisationen); "Titres homologées", d.h. die staatliche Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die außerhalb des Systems der staatlichen Diplome erworben wurden.

Die FCIL sind – 1985 in Kraft getretene - Ausbildungsprogramme, vom Bildungsministerium eingerichtet, die sich vor allem an Jugendliche mit einem CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) oder BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) Diplom (Level 2) wenden. Die meisten Teilnehmer haben nach dem Abschluss weiterhin Schülerstatus; manche haben einen Qualifizierungsvertrag mit einem Unternehmen. Bei den Programmen handelt es sich um kurze (3-9 monatige) Kurse, die zu einem Drittel in der Schule, zu zwei Dritteln im Betrieb laufen. Die Inhalte können mehr speziellen oder mehr allgemeinen Charakter haben; sie können von der Schule selbst oder von einem örtlichen Betrieb initiiert sein. Es handelt sich um Eingliederungsprogramme ohne formal anerkannte Qualifikation.

Die „Mention Complémentaire“ (MC) wurde Ende der 90er Jahre entwickelt. Es handelt sich um eine einjährige zusätzliche Ausbildung für Schüler oder Lehrlinge im Anschluss an einen der nationalen Abschlüsse (CAP, BEP, Bac pro, BT, oder Baccalaureat). Sie beinhaltet eine berufliche Spezialisierung und schließt mit einem ergänzenden Zertifikat ab. Bislang wurden 54 solcher zusätzlicher Qualifikationen geschaffen.

Das Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen (Titres homologués) besteht bereits seit 1992. Damals wurde eine „Anerkennungs-Kommission“ eingerichtet, um Qualifikationen, die außerhalb der Zuständigkeit des Bildungsministeriums erworben wurden, transparent darzustellen. Dies geschieht mit Listen, die die Qualifikationen nach Level und Fachrichtung klassifizieren. Die Anerkennungskommission setzt sich zusammen aus den betroffenen Ministerien, fünf Arbeitgeber-, fünf Arbeitnehmervertretern, Beratern der Kammern, einem Vertreter des Bildungsministeriums und des CEREQ. Die Kommission definiert Anerkennungskriterien. Zur Zeit sind 1700 unterschiedliche Qualifikationen gelistet, 60% in der Zuständigkeit von Ministerien, der Rest bei Kammern oder privaten Organisationen. Hauptzweck des relativ hohen Aufwands (monatliche Prüfung der Listen durch tripartistische Fachkommissionen) ist die Qualitätskontrolle privater Anbieter – nur wenn die Qualifikation offiziell anerkannt ist, können Zuschüsse aus den öffentlichen Fonds in Anspruch genommen werden. Durch das Verfahren können neue Qualifikationen außerhalb des Regelsystems experimentell eingeführt werden; in bestimmten Fällen kann mit der Anerkennung auch die Gleichstellung mit einem staatlichen Abschluss verbunden sein (Doppelqualifikation).

Die „Certificats de Qualification Professionnelle“ (CQP), 1988 etabliert, kommen aus französischer Sicht den deutschen Zusatzqualifikationen am nächsten. Hintergrund für die Konzeption der CQPs war die Erkenntnis: die vom staatlichen Bildungssystem vermittelten Abschlüsse sind zu allgemein, zu wenig auf den Bedarf bezogen. Im Gegenzug entwickelten die meisten größeren Unternehmen ihre eigene Ausbildung, ohne jede Koordination innerhalb des Sektors. Die Schaffung von CQPs sollte die erforderliche Kohärenz herstellen und die Qualität anheben.

Während bei der Entwicklung landesweit anerkannter Abschlüsse des staatlichen Bildungssystems die Sozialpartner nur beratend tätig sind, liegen die CQP von den Inhalten bis zur Zertifizierung allein in ihrer Zuständigkeit – ohne Einfluss des Staates. Ein einzelnes Unternehmen kann die Initiative ergreifen; die Sozialpartner legen dann „Eckwerte“ für die Qualifikation (die Kompetenzen), die Inhalte der Ausbildungseinheiten und die Prüfung fest.

Gegenwärtig sind mehr als 20 Branchen involviert. Über 300 CQPs sind geschaffen worden. Pro Jahr werden zwischen 6.000 und 7.000 Zertifikate ausgegeben. Meistens werden die Zertifikate im Rahmen von Qualifizierungsverträgen vergeben und vervollständigen die nationalen Qualifikationen, um die Schul-Abgänger beruflich einsatzfähig zu machen.

Fallstudie Einzelhandel

Das Berufsfeld Einzelhandel gehört auch in Frankreich zu denjenigen, in denen der Erst-Zugang für gering Qualifizierte nach wie vor einfach ist. Qualifizierte Arbeit konzentriert sich auf die Management-Positionen (Management, Marketing, Datenverarbeitung/Internet); Zugänge sind auf akademischem und betrieblichem Wege möglich. Anfang der 90er Jahre wurde eine verbesserte Kundenorientierung zum Inhalt einer Qualifizierungsoffensive der Unternehmen. Dazu gehörte auch die Entwicklung von bislang drei CQPs für den Sektor: Bereichsleiter, kaufmännischer Angestellter, Frischprodukt-Verkäufer.

Es gibt zwei Wege, ein CQP zu erwerben: für bereits Beschäftigte werden CQP im Rahmen des betrieblichen Weiterbildungsplans/-fonds angeboten; hier werden sie verbunden mit der individuellen Kompetenz-Bilanz, um diese auf den Erwerb der Qualifikation anzurechnen.

Berufsanfänger erhalten ein CQP im Rahmen eines Qualifizierungsvertrages. Die Dauer variiert zwischen 6 und 12 Monaten. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt bei sozialen Kompetenzen. Zusatzqualifikationen in Form eines CQP werden für notwendig erachtet, um sich die „Unternehmenskultur“ anzueignen oder um spezielle Produkte zu verkaufen. Berufsbezogene soziale/interpersonale Kompetenzen können – im französischen System – nicht in der Erstausbildung erworben werden, sondern nur integriert in bzw. angeschlossen an den Arbeitsprozess. Zusatzqualifikationen können ausschlaggebend sein für berufliche Karrieren.

Die Qualifikation „Bereichsleiter“ wird insbesondere für Kandidaten mit Vorqualifikation auf EU-Stufe 3 (BAC + 2 Jahre) angeboten und zwar sowohl für Berufsanfänger mit Qualifizierungsvertrag wie für ältere Beschäftigte. Die Qualifizierung findet alternierend während der Arbeitszeit statt: eine Woche im Ausbildungszentrum wird gefolgt von zwei Wochen im Unternehmen. Die Qualifizierung dauert insgesamt 440 Stunden im Zentrum und 810 Stunden im Unternehmen, verteilt auf einen Zeitraum von ca. zwölf Monaten. Die Kosten werden über einen Qualifizierungsvertrag per Umlage finanziert. Es findet je eine Prüfung im Zentrum und im Unternehmen statt und die Branchenkommission vergibt das Zertifikat. Etwa 3/4 der Absolventen erhalten eine der Qualifikation entsprechende Stelle, entweder im Qualifizierungsbetrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens.

Dänemark

In Dänemark mit seinem inputbasierten dualen beruflichen Erstausbildungssystem ist der zentrale Ort für Zusatzqualifikationen im Sinne von Differenzierung/Individualisierung das Berufsschulzentrum (Vocational College) auf der Grundlage der umfassenden Berufsbildungsreform des Jahres 2001. Kennzeichen sind: *ein* Rahmenwerk für berufliche Qualifikationen, Modularisierung des Angebots und lokale/regionale Autonomie der Berufsbildungseinrichtungen. Damit werden Individualisierung und Flexibilisierung zu durchgängigen Struktur- und Organisationsprinzipien.

Berufliche Erstausbildung wird künftig - für alle - in zwei Stufen organisiert, einen Basiskurs und einen Hauptkurs, beide modular und individuell gestaltbar. Im Basiskurs wird die bisheri-

ge Zahl von Bildungsgängen radikal reduziert (von fünfundachtzig auf sieben Profile; sechs sind technischer, einer ist kaufmännischer Natur). Dieser Basiskurs kann zwischen 1/2 und 1 1/2 Jahren dauern, je nach Vorbildung und Kombination von Modulen. Während des Kurses können ebenso Einheiten gewählt werden, die den Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen ermöglichen. Der Pflichtbereich umfasst 15 Wochen obligatorische Kernqualifikationen; er kann auf der Grundlage eines individuellen Planes um Wahlbausteine ergänzt werden. Er schließt mit einer Prüfung ab, die nicht als Abschluss- sondern als Zugangsprüfung für den Hauptkurs konzipiert ist.

Im Hauptkurs findet eine Spezialisierung statt, die im Wesentlichen zunächst die bestehenden 85 End-Profile beibehält. Auch hier finden sich ein Pflichtbereich und ein individueller Wahlbereich auf modularer Basis. Die Wahlmodule werden sowohl für Erst- wie für Weiterbildung angeboten; die Colleges sind meist in beiden Bereichen tätig.

In beiden Kursen werden theoretische Kenntnisse und methodische sowie personale Kompetenzen vermittelt. Für die gesamte Berufsbildung wird ein "Log-Buch" eingeführt, in das alle erworbenen Qualifikationen eingetragen werden, einschließlich der betrieblichen Phasen. Die beruflichen Colleges gestalten ihr Angebot in relativer Autonomie in enger Kooperation mit der lokalen Wirtschaft. Die Zusammenstellung des individuellen Lehrplans geschieht in Absprache zwischen dem Jugendlichen, der Schule und dem Ausbildungsbetrieb. Zusatzqualifikationen sind insofern ein Element dieser Reform, als jede Einheit, die über den Pflicht/Wahlpflichtteil hinaus erworben wird, als „Zusatzqualifikation“ verbucht werden kann.

Die Lernortkooperation zwischen den Colleges und den örtlichen Unternehmen ist sehr eng. Dennoch wird zusätzlich zum regulären (Schul-) Curriculum während der praktischen Ausbildung – vor allem von größeren Unternehmen - eine Reihe von Zusatzmodulen angeboten, um die Erstausbildung dem besonderen Bedarf anzupassen.

Fallstudie Einzelhandel

Eine Kaufhauskette verfolgt konsequent eine ausformulierte Personalentwicklungsstrategie: persönliche Entwicklungspläne und Betriebsbindung sind Kern der Unternehmensphilosophie. Die Kette hat ein eigenes Berufsbildungszentrum; daneben finden Kurse in den einzelnen Filialen statt. Die über das vorgeschriebene Ausbildungsprogramm hinausgehenden Angebote dienen vor allem der Einführung in die spezifische Unternehmenskultur und der Entwicklung persönlicher und praktischer Fertigkeiten; Inhalte sind Präsentationstechniken, Teamwork, Dienstleistungskonzepte, visuelle Verkaufskonzepte und Produkthandling. Zulieferer organisieren kurze Kurse von 1-3 Tagen Dauer, drei oder vier mal im Jahr; zu den Themen gehören Kundensegmente, Verkaufspsychologie, Verkaufstechniken, Trends/Moden und Produktkunde. Bei einer Marktkette steht im Anschluss an die Ausbildung „besonders talentierten“ Mitarbeitern der „Junior Aspiranten Kurs“ offen. Er dauert 1,5 Jahre. Danach haben die Absolventen Zugang zum Managementtraining – eine rein unternehmensinterne Zusatzqualifikation.

Hervorzuheben ist, dass alle diese zusätzlichen Angebote nicht zertifiziert werden und auch keinen Bezug zu andern Bildungsabschlüssen haben.

Zusammenfassung – Mögliche Folgerungen

Aus dem internationalen Vergleich können einige Folgerungen für Deutschland gezogen werden. Diese konzentrieren sich vor allem auf die Weiterentwicklung der „Systemarchitektur“, weniger auf den Zuschnitt und die Organisation des Angebots einzelner Zusatz-

qualifikationen, die an die vorfindlichen Standardqualifikationen und deren Angebot gebunden sind – diese sind nach wie vor stark national geprägt.

In *Großbritannien* ist der prinzipiell offene Zugang zu anerkannten Qualifikationen auch außerhalb formaler Bildung und Ausbildung die Basis für Zusatzqualifikationen. Auf Grund durchgängig modularer Strukturen ist jede nationale Qualifikation mit einem „Zusatz“ zu ergänzen. Zusatzqualifikationen haben vor allem die Funktion, zwischen zu allgemeinen und zu spezifischen Kompetenzstandards zu vermitteln. Die NVQs bedürfen der Untersetzung/Verbindung durch allgemein-berufliche bzw. Schlüsselqualifikationen. Transparenz und Kalkulierbarkeit von Zusatzqualifikationen werden hergestellt durch einen Gesamtrahmen von Qualifikationen (competence outcomes), in dem sie, unterschieden nach fachlichen Inhalten und Anspruchsebenen (Levels), eindeutig zu verorten sind. Einen solchen Bezugsrahmen einzuführen bedeutet nicht, auf Inputkriterien, die Kontrolle der Qualität des Lernprozesses insbesondere auch in seiner dualen Variante, zu verzichten.

Frankreich kann in Bezug auf Zusatzqualifikationen als besonders avanciertes Land gelten. Im französischen Qualifikationsraum sind, auf Grund der relativen Praxisferne schulisch-akademischer Bildungsabschlüsse, die den Zugang zum Beschäftigungssystem steuern, Zusatzqualifikationen weit verbreitet. Das große Gewicht der Diplome zieht eine Vielzahl von Zertifikaten nach sich, zum einen, um die Kluft zwischen Abschlussqualifikation und den tatsächlich benötigten Kompetenzen zu schließen, zum anderen, um denjenigen, die auf Grund ihres Diploms von bestimmten Tätigkeiten/Positionen ausgeschlossen sind, dennoch einen Zugang zu ermöglichen. Deshalb sind die Ansätze zur Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Frankreich besonders weit entwickelt. Je mehr Berufsausbildung (formale Qualifikationen) und am Arbeitsplatz geforderte Kompetenzen auseinander driften, desto mehr wird dies auch für Deutschland relevant.

In *Dänemark* wird mit der jüngsten Berufsbildungsreform auf der Basis breiter berufsorientierter Grundbildung und einer modularen Curriculumstruktur eine weitreichende Individualisierung dualer Ausbildung realisiert. Transparenz, Kohärenz und Akzeptanz der so vermittelten Qualifikationen werden durch zwei strukturelle Elemente gewährleistet: durch die - im Rahmen relativer Autonomie der regionalen Zentren - enge Kooperation zwischen Betrieb und Schule beim „Design“ des differenzierten Curriculums sowie durch einen hohen Aufwand an Beratung und Dokumentation für den individuellen Bildungsweg. Dieser Reformansatz, der Zusatzqualifikationen einschließt, erweist sich als am ehesten auf die deutsche Situation übertragbar.

Fazit: Zusatzqualifikationen bringen Bewegung in die Systeme nationaler Qualifikationen. Für weitgehend flexibilisierte Systeme bedeutet dies: Zusatzqualifikationen stellen Verbindungen zwischen speziellen Kompetenzen und allgemeinen Abschlüssen her. Für stärker reglementierte Systeme, speziell für Deutschland, bedeutet es: Zusatzqualifikationen überwinden bestehende Begrenzungen. Die berufsorientierte Erstausbildung bleibt in diesem Ansatz erhalten, wird aber dynamisch-offener.

Der Vergleich zeigt: wesentliche Instrumente der Flexibilisierung und Differenzierung, wie sie mit dem Konzept Zusatzqualifikationen verfolgt werden, sind die modulare Struktur innerhalb eines umgreifenden Rahmens nationaler Qualifikationen und die relative Autonomie der Anbieter.

Aus dem Vergleich ergeben sich auch mögliche transnationale Folgerungen: Mit der Einführung von obligatorischen Kern- und variablen Fachqualifikationen (core and option) werden

nationale Qualifikationen grundsätzlich offen gegenüber einwählbaren Einheiten aus anderen Qualifikationen (auf gleicher Ebene oder auch „darüber“). Die Gestaltbarkeit von Profilen nach regionalen oder betrieblichen Bedarfen macht aber auch eine Kombination mit Bausteinen aus Qualifikationen anderer Länder prinzipiell möglich.

Somit ergibt sich aus der Ausbreitung von Zusatzqualifikationen einerseits eine Tendenz zu größerer Diversität und damit Unübersichtlichkeit, andererseits aber auch die Option internationaler Rahmung, in die dann Zwischenstufen aufgenommen sind, die die Entgrenzung der traditionellen Stufen durch Profilierungen abbildet und die Chance der Systemgrenzen überschreitenden Vernetzung von Bildungswegen.

- **Bisherige Auswirkungen**

Die vergleichende Perspektive auf das Konzept der Zusatzqualifikationen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden vielfach in die nationale Debatte eingespeist: auf den vom BMBF geförderten Regionalkonferenzen, bei Treffen der Wirtschaftsmodellversuche und im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Zusatzqualifikationen – Organisatorische Aspekte ihrer Vermittlung“.

Damit wurde einerseits der Blick für die nationalen Besonderheiten geschärft, d.h., für die systemische Bedeutung des Konzepts Zusatzqualifikationen im deutschen Kontext. Zum anderen wurden alternative Entwicklungspfade aufgezeigt sowie mögliche Instrumente zur Ausschöpfung des darin enthaltenen Potenzials.

Auf europäischer Ebene wurden eine Reihe von Veranstaltungen, vor allem im Rahmen des CEDEFOP-Netzwerkes CIRETOQ, genutzt, um die Entwicklungen in Deutschland bekannt zu machen, durch die das deutsche System an Dynamik gewinnt und seine Anschlussfähigkeit an andere Systeme erhöht.

Veröffentlichungen

(im Erscheinen)

HANF, Georg et al.: Additional Qualifications at the Interface between Initial and Continuing Training, Thessaloniki (CEDEFOP) 2001 (dreisprachig)

HANF, Georg: Zusatzqualifikationen im europäischen Systemvergleich. In: Konferenzdokumentation Göttinger Konferenz „Lehren und Lernen“/Forum „Forschungsergebnisse aus dem BIBB“, Göttingen 2001

HANF, Georg: Zusatzqualifikationen als Steuerungselement einer neuen Abstimmung zwischen Berufsbildung und Beschäftigungssystem. In: FORUM Berufsbildungsforschung: Die neue Politik der Abstimmung von Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Bremen 2001