

Hans Weißmann, Hans Borch, Peter Wordelmann

Evaluation des IT-Weiterbildungssystems

Erster Zwischenbericht

BIBB Bonn
9. November 2004

BIBB-Projekt
Evaluation IT Weiterbildungs-System
(Vorhabennr.: 4.0645)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Die IT-Branche	4
3. Schritte zum IT-Weiterbildungssystem	5
Initiierung des IT-Weiterbildungssystems.....	5
Erarbeitung der Rechtsgrundlagen des IT-Weiterbildungssystems.....	6
Umsetzung der Regelungen in die Praxis	11
Die Startphase des IT-Weiterbildungssystems	14
4. Bewertung des Systems	14
Akzeptanz des Systems	14
Die Spezialisten.....	17
Qualifizierung im Arbeitsprozess	23
Positionierung des IT-Weiterbildungssystems zu anderen Bildungssystemen.....	24
Neuschneidung der Prüfungsteile bei den operativen Professionals	28

Bundesinstitut für Berufsbildung
53142 Bonn

Vorhaben 4.0645
"Evaluation des IT-Weiterbildungssystems"
Projektgruppe: Hans Borch, Hans Weißmann, Dr. Peter Wordelmann
Projektassistenz: Elke Wasiljew

Zwischenbericht
im November 2004

1. Einleitung

2002 wurde die IT-Fortbildungsordnung erlassen, die erste Zertifizierungsstelle wurde 2003 akkreditiert, die ersten Prüfungen wurden 2003 abgenommen. Damit befindet sich das IT-Weiterbildungssystem „am Markt“.

Im IT-Weiterbildungssystem sind viele innovative Elemente verwirklicht, die eine Analyse ihrer Wirkungen notwendig machen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde daher vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt, die Implementierung des IT-Weiterbildungssystems in die Praxis zu begleiten und es zu evaluieren. Dabei sollen auch das Zertifizierungsverfahren und die Übergänge zwischen den Hochschulen und dem IT-Weiterbildungssystem berücksichtigt werden.

Obwohl das IT-Weiterbildungssystem noch längst nicht etabliert war, entschloss sich die Projektgruppe des Bundesinstituts, bereits 2003 einen ersten Evaluierungsschritt vorzunehmen. Wesentliches Ziel dieses Schrittes sollte sein, eine Evaluation der Konzeption des IT-Weiterbildungssystems als Ganzem und der grundsätzlichen Umsetzung der Konzeption vorzunehmen und die Konstellationen und Komponenten für Akzeptanz oder Akzeptanzprobleme zu identifizieren.

In einem Ausschreibungsverfahren wurden Forscherteams für zwei Teilaufträge gewonnen. Im *Teilauftrag 1* sollte

- das Potential an möglichen Fortbildungsteilnehmer/innen für die Qualifizierung zu Spezialisten und operativen sowie strategischen Professionals im neu geschaffenen IT-Weiterbildungssystem erhoben werden;
- der Bedarf der Betriebe an Fortgebildeten zu Spezialisten und operativen sowie strategischen Professionals erhoben werden;

Für diesen Teilauftrag wurde das Forscherteam ConLogos Dr. Vock (Dr. Rainer Vock und Boreslav Balschun) gewonnen. ConLogos führte eine schriftliche Befragung bei 352 Betrieben und bei deren IT-Beschäftigten durch. Die Befragung wurde über das Referenzbetriebssystem des BIBB durchgeführt. Des Weiteren wurde eine Online-Befragung durchgeführt, für die in der Computerzeitschrift c't geworben wurde. Hier konnten 915 Datensätze ausgewertet werden.

Die Auftragstellung im *Teilauftrag 2* sah vor,

- die Akzeptanz des Verfahrens sowie der inhaltlichen Vorgaben bei der Zulassung eines Bewerbers/einer Bewerberin zur Prüfung zu einem zertifizierten Spezialisten zu erheben, auszuwerten und interpretieren. Mögliche Vorschläge zur

Steigerung der Effizienz des Verfahrens und der inhaltlichen Vorgaben waren davon abzuleiten,

- die Akzeptanz des Verfahrens sowie der inhaltlichen Vorgaben bei der Zulassung eines Bewerbers/einer Bewerberin zur Prüfung zu einem operativen sowie strategischen Professional zu erheben, auszuwerten und interpretieren. Mögliche Vorschläge zur Steigerung der Effizienz des Verfahrens und der inhaltlichen Vorgaben sollten davon abgeleitet werden.

Diesen Teilauftrag erhielt das Forscherteam Prof. Dr. Margit Frackmann, Dr. Edgar Frackmann und Michael Tärre. Die Vorgaben zur Erhebung sahen vor, dass Expertengespräche und Interviews vornehmlich mit Teilnehmern, Beteiligten beim Zertifizierungsverfahren und Zuständigen von Beschäftigungsstellen (Betrieben) geführt und im Sinne von qualitativer empirischer Forschung ausgewertet werden sollten. Mit den Auftragnehmern wurde abgesprochen, dass für diese erste Stufe der begleitenden Evaluation des IT-Weiterbildungssystems nicht zuletzt angesichts der noch geringen Umsetzung des Systems ein signifikanter Anteil der Interviews mit den Entwicklern des Systems, mit den Zertifizierungsstellen, mit potenziellen Teilnehmern, mit potenziellen Betrieben und mit den für die Pilotprojekte konzeptionell Verantwortlichen geführt werden sollten. Kern des methodischen Instrumentariums bilden qualitative Interviews und sekundäranalytische Studien (Literatur- und Internetrecherchen). Es wurden 39 Personen in Einzel- oder Gruppengesprächen interviewt.

Angesichts der Tatsache, dass die Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems in die Praxis noch nicht sehr weit fortgeschritten ist, können die vorliegenden Untersuchungen zunächst nur einen ersten Einblick in Annahme des Systems durch Betriebe und IT-Fachkräfte und in die Umsetzungsansätze, konzeptionelle Grundlagen und deren Einschätzung durch die Akteure in der Praxis geben. Für eine abschließende fundierte Beurteilung des Systems ist es noch zu früh, die beteiligten Akteure müssen Erfahrungen sammeln und das System noch optimieren. Dieser Bericht soll zur Optimierung des Systems und seiner Umsetzung beitragen.

2. Die IT-Branche

Die Informationstechnologie (IT) entwickelte sich in den letzten Jahrzehnten zu einer Schlüsseltechnologie. Betriebliche Prozesse in allen Bereichen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung sind heute ohne Informations- und Kommunikationstechnik undenkbar. IT ermöglicht

- neue Produktionskonzepte mit flachen Hierarchien, Prozessoptimierungen und Beschleunigung der betrieblichen Abläufe,
- kundenspezifische Lösungen, auch in der Serienfertigung,
- regionale und globale Arbeitsteilung und Wertschöpfungsnetzwerke.

Die IT-Branche stellt die entsprechenden IT-Lösungen für Wirtschaft und Verwaltung zur Verfügung. Das Bündnis für Arbeit ging im Jahr 1999 von 750.000 beschäftigten Arbeitnehmer/innen in dieser Branche aus, hinzu kamen beschäftigte IT-Fachkräfte in den Anwenderbetrieben. Damit bietet die Informationswirtschaft mehr Arbeitsplätze als einzelne traditionelle Industriebranchen, wie z. B. die Automobilindustrie mit rund 600.000 Beschäftigten.

Aus- und Fortbildung für den IT-Arbeitsmarkt

Um so erstaunlicher ist es, dass die Aus- und Fortbildung von Berufen für den IT-Arbeitsmarkt lange Zeit kein Thema war. Bis zu 80 % der IT-Fachkräfte waren noch Mitte der 90er Jahre Seiteneinsteiger ohne einschlägige Vorbildung.

Auf der Ebene der dualen Fachkräfte gab es lediglich die Ausbildungsberufe Datenverarbeitungskaufmann/frau und Mathematisch-technische/r Assistent/in neben dem originären Elektroberuf Kommunikationselektroniker/in, der im Bereich der Telekommunikation eingesetzt wurde.

Wer sich im IT-Sektor weiterbilden wollte, landete in einem Dschungel: Mehr als 300 Fortbildungsabschlüsse waren am Markt präsent, vom Chatroom-Manager bis zum E-Commerce-Experten. Allein die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern kennen 45 Abschlüsse, die dort geprüft werden. Dabei ergibt sich sowohl für Absolventen als auch für Betriebe das Problem, dass sich hinter identischen Bezeichnungen unterschiedliche Profile und Prüfungsinhalte verbergen können. Das viele Qualifizierungen am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden, stellt sich für viele Lehrgangsteilnehmer leider zu spät heraus. Den Standard im IT-Bereich bildeten Herstellerzertifikate wie „Microsoft Certified Systems Engineer“.

Erst 1997 wurden die vier IT-Berufe anerkannt, in denen nach kurzer Anlaufzeit hohe Ausbildungszahlen erreicht wurden.

Der IT-Fachkräftemangel

Schon seit Mitte der neunziger Jahre beschäftigt sich die Bundesregierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit dem Thema „IT-Fachkräftemangel“. Stark beachtet in der Öffentlichkeit wurde die sogenannte „Green card“-Debatte, mit der ausländische IT-Spezialisten in die Bundesrepublik Deutschland geholt wurden.

Im Juli 1999 stellte das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zum Fachkräftemangel fest:

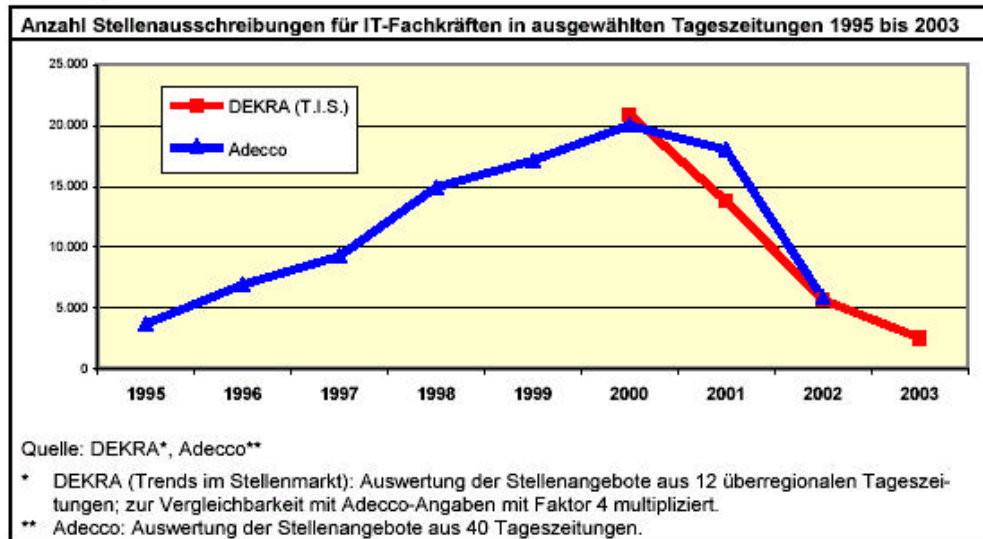
„Gegenwärtig leidet die Branche unter erheblichem Fachkräftemangel, der das Wachstum massiv behindert. Nach Auffassung der Experten fehlen derzeit auf dem inländischen Arbeitsmarkt ca. 75.000 IT-Fachkräfte. Hinzu kommt die europäische und amerikanische Nachfrage, die zusätzlich den hiesigen Arbeitsmarkt unter Druck setzt. Diesem Engpass Abhilfe zu verschaffen, wird nach Auffassung der Bündnispartner eine der wichtigen Aufgaben der nächsten Jahre sein.“

Eine Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)¹ spricht im Jahr 2001 von 93.000 Stellen, die im ersten Halbjahr 2000 nicht besetzt werden konnten. Noch im März 2001 stellte der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM) eine Studie² vor, nach der sich in Deutschland der Fachkräftemangel von 444.000 im Frühjahr 2001 auf 723.000 im Jahr 2003 verschärfte.

Die derzeitige konjunkturelle Situation hat dazu geführt, dass von IT-Fachkräftemangel nicht die Rede sein kann. Den Rückgang der Stellenausschreibungen zeigt die folgende Grafik.

¹ ZEW: IKT-Fachkräftemangel und Qualifikationsbedarf, Endbericht (<http://www.iid.de/informationen/EndberichtZEW21.pdf>) Stand: 01.07.2001

² Die Studie wurde im Rahmen des von BITKOM betreuten European Information Technology Observatory (EITO) durchgeführt. Quelle: www.golem.de/0103/12775.html

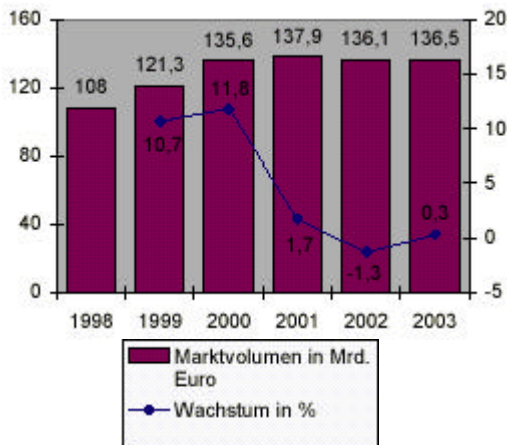


Die Arbeitslosigkeit von IT-Fachkräften ist massiv gestiegen, sie hat sich seit 2000 mehr als verdoppelt.³ Tendenziell zeichnet sich bei wachsenden Gruppen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit ab. Waren Ende 2001 noch 36,8% der arbeitslosen IT-Fachkräfte weniger als drei Monate gemeldet, war dieser Anteil Ende 2003 auf 26,8% gesunken. An-

dererseits war Ende 2003 bereits mehr als ein Viertel (28,1%) der Arbeitslosen bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung.

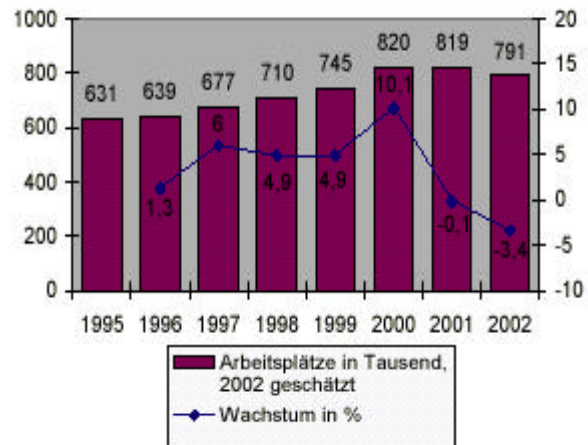
Die Betriebe können auf eine große Anzahl entsprechend qualifizierter Bewerber auf den Arbeitsmarkt zurückgreifen.

Deutscher Informations- und Telekommunikationsmarkt 1998 bis 2003



Quelle: BITKOM, 1. Oktober 2002

Erwerbstätige in der Informations- und Telekommunikationsbranche 1995 bis 2002



3. Schritte zum IT-Weiterbildungssystem

Initiierung des IT-Weiterbildungssystems

1999 wurden seitens des Fachverbandes Informationstechnik und der IG Metall innerhalb einer „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, u. a. Steigerung des Ausbildungsvolumens in den IT-Berufen, Ausweitung des Qualifizierungsangebots der damaligen Bundesanstalt für Arbeit, Einrichten eines Ausbildungsfonds von IT-Unternehmen. Einer der Vorschläge war der Aufbau eines IT-spezifi-

sches Weiterbildungssystem. Mit diesem IT-Weiterbildungssystem sowie den anderen vorgeschlagenen Maßnahmen sollte bis zum Jahr 2005 ein Gesamtwachstum von etwa 250.000 Qualifizierten erreicht werden. Damit sollte sowohl der damalige Engpass behoben als auch ein prognostizierter zusätzlicher Bedarf von ca. 150.000 IT-Fachkräften gesichert werden.

³ vergl. Dostal: Chance am Ende des Booms, in: IAB Kurzbericht 19 (2002)

Die „Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche“

Im Mai 1999 schlossen die Sozialpartner IG Metall, die Deutsche Postgewerkschaft, der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie und die Deutsche Telekom AG (in der Rolle als Tarifvertragspartner) die Vereinbarung „Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche“.

Durch die Markierungspunkte wurden folgende Ziele für das IT-Weiterbildungssystem vorgegeben:

- branchenweit anerkannte, bundeseinheitlich geregelte und internationale vergleichbare Qualifikationsprofile, Transparenz am deutschen und internationalen Arbeitsmarkt,
- Fortbildungsabschlüsse, die gleichwertig zu Bachelor und Masterabschlüssen gestaltet werden,
- von der aktuellen Produktpalette und von Herstellern unabhängige Weiterbildung,
- Sichern der Berufsfähigkeit und Aufstiegschancen der Beschäftigten durch fortschreitende Kompetenzentwicklung, Förderung von Fach- und Führungskarrieren,
- Erhalten der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der IT-Unternehmen,
- Berücksichtigung der Beschäftigungs- und Organisationsstrukturen im IT-Bereich, insbesondere flache Hierarchien,
- Sichern der Durchlässigkeit im Bildungswesen, Anerkennung von Weiterbildungsleistungen als Studienleistungen,

In den Markierungspunkten waren für die sogenannten „Professionals“ Abschlüsse nach § 46 Abs. 2 BBiG vorgesehen (Kammerprüfungen), die neuen Qualifikationsprofile (Spezialisten) sollten mit Zertifikaten abschließen, die durch ein noch zu vereinbarendes Akkreditierungsverfahren anerkannt werden sollten. Diese Zertifikate sollten als Prüfungsleistungen bei den Fortbildungsprüfungen anerkannt werden.

Zwei Punkte in den Markierungspunkten betreffen die weitere Umsetzung:

- Die Partner werden sich über geeignete Instrumente und Projekte zur Unterstützung besonders der mittelständischen Unternehmen der IT-Branche bei der Umsetzung des neuen Weiterbildungssystems verständigen;
- In Zusammenarbeit mit Hochschulen wird eine Verzahnung der IT-Fortbildungsabschlüsse mit IT-Studiengängen mit dem Ziel angestrebt, dass einschlägige Weiterbildungsleistungen als Studienleistungen im Sinne von Credit Points anerkannt werden können, auch wenn sie nicht völlig identisch mit Studienleistungen sind.

Beschluss des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Die „Offensive“ wurde auch in das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit Beschluss eingebracht und am 6. Juli 1999 beschlossen:

„Die Bündnispartner unterstützen den Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems durch finanzielle Förderung der inhaltlichen Entwicklungsarbeiten und beschleunigte Prüfung der gegebenenfalls erforderlichen bildungspolitischen Konsequenzen. Damit soll erreicht werden, dass möglichst viele Interessierte an branchenweit anerkannten Fortbildungen teilnehmen können. Auf diesem Wege könnten vor allem Fachkräfte aus benachbarten Berufen (wie Kommunikationselektroniker, Büroinformationselektroniker, ostdeutsche Vorläuferberufe u. a. m.) verhältnismäßig schnell für IT-Fachaufgaben qualifiziert werden.“

Erarbeitung der Rechtsgrundlagen des IT-Weiterbildungssystems

Zur Umsetzung der Beschlüsse wurden eine Reihe von Aktivitäten durchgeführt, die teilweise parallel abliefen und deren Ergebnisse von einander abhängig waren:

Erstes BIBB-Projekt

Von 1999 bis 2000 entwickelten Experten aus der betrieblichen Praxis und der IT-Qualifizierung im Rahmen eines BIBB-Projektes auf der Grundlage der „Markierungspunkte“ die Strukturen der IT-Weiterbildungssystems. Das KWB⁴ legte aber Wert auf die Feststellung, dass Grundlage für die Arbeit des Fachbeirates lediglich die Übersicht aus den Markierungspunkten mit den angedachten Fortbildungsprofilen und nicht die Markierungspunkte selbst seien.

Es wurden 28 Spezialistenprofile identifiziert und beschrieben. Die aus den Markierungspunkten vorgegebenen Professional-Profile wurden überprüft, um ein Profil erweitert und auch beschrieben.

Das APO-Projekt vom Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik

Im Jahr 2000 wurde ein Entwicklungsprojekt „Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung in der IT-Branche (APO)“ vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft beim Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik (ISST) in Auftrag gegeben. ISST sollte in Zusammenarbeit mit IT-Unternehmen und Bildungsträgern für die vom

⁴ Das KWB (Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung) ist eine Koordinierungseinrichtung der Spitzenorganisation der Wirtschaft für die berufliche Bildung

BIBB identifizierten Spezialistenprofile Referenzprozesse konzipieren und ausarbeiten. Begleitet wurden die Arbeiten von einem „Lenkungsausschuss“, der insbesondere aus Vertretern der die Markierungspunkte tragenden Organisationen besteht.

ISST überarbeitete die Beschreibungen der Spezialistenprofile und schlug ein weiteres Spezialistenprofil vor.

Die zu erarbeiteten Referenzprozesse als ausführlichere Beschreibungen der Spezialistenprofile wurden in Form von Ereignis-Prozess-Ketten (EPK) erstellt. Diese wurden in zwei unterschiedlichen Detaillierungsgraden ausgearbeitet (Level 2 und Level 3, Level 1 sind die ursprünglichen Beschreibungen der Spezialistenprofile). Die Level-2-Beschreibungen lagen im November 2002 vor. Die ersten Level 3 -Beschreibungen lagen am 9. Januar 2003 vor, z. Z. (Stand: 12.05.04) liegen sie für 27 Profile vor, die fehlenden Level-3-Beschreibungen sollen nach Angaben des Fraunhofer-ISST bis Ende Juni 2004 vorliegen.

Initiierung des Zertifizierungsverfahrens

In das in den Markierungspunkten vorgesehene Akkreditierungsverfahren für die Spezialistenprofile war in den Markierungspunkten selbst nicht näher spezifiziert. Die die Markierungspunkte tragenden Organisationen entschlossen sich, die Zertifizierung von Stellen vornehmen zu lassen, die den Anforderungen nach DIN EN ISO/IEC 17024 entsprechen.

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft hatte Anfang der neunziger Jahre die Mitgliedsstaaten dazu aufgerufen, nationale Akkreditierungssysteme aufzubauen und dazu europaweit geltende Systeme der *Qualitätssicherung* in Form von Europannormen (EN) eingeführt. Im Jahr 1991 wurde diesbezüglich der Deutsche Akkreditierungsrat (DAR) gegründet, der als eine von der deutschen Wirtschaft, dem Bund und den Ländern getragene Arbeitsgemeinschaft fungiert. Der DAR koordiniert in Deutschland die Tätigkeiten auf dem Gebiet der Akkreditierung und Anerkennung von Prüflaboratorien, Zertifizierungs- und Überwachungsstellen. Für die Akkreditierung von Personenzertifizierungsstellen ist die Trärgemeinschaft für Akkreditierung (TGA GmbH) akkreditiert. Der ZVEI und BITKOM beantragten bei der TGA die Aufnahme des Sachgebiets „IT-Spezialist“ und die Gründung eines entsprechenden Sektorkomitees. Im Rahmen der TGA-Hauptausschusssitzung am 12.09.2001 wurde dazu folgender Beschluss gefasst:

„Die TGA beschließt die Aufnahme des Sachgebiets IT-Spezialist in die Personalzertifizierung der TGA und die Gründung eines entsprechenden Sektorkomitees. Voraussetzung hierfür ist, dass der IT-Spezialist bzw. die entsprechenden

Profile nicht so in der entsprechenden Verordnung bzw. dem Anhang genannt werden, dass dieser Bereich dem gesetzlichen geregelten Bereich zuzuordnen ist...“

Das BIBB-Ordnungsverfahren

In einem weiteren BIBB-Projekt wurden die vom ISST vorgeschlagenen Spezialistenprofilbeschreibungen von den Sachverständigen bestätigt sowie die Rechtsverordnung für die Prüfung der Professionals erarbeitet. Ursprünglich war daran gedacht, die Spezialistenprofile in einem Anhang an die Rechtsverordnung aufzunehmen. Auf Grund der Beschlussfassung des TGA-Hauptausschusses war dies nicht mehr möglich. Es musste nun eine neue Konstruktion gesucht werden, um eine Verklammerung der Rechtsverordnung mit den Spezialistenprofilen sicherzustellen. Dies soll durch eine Vereinbarung der Spitzenorganisationen geschehen, auf die in der Rechtsverordnung hingewiesen wird.

Die Rechtsverordnung wurde 3. Mai 2002 erlassen.

Die „Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung“

Am 14 Februar 2002 schlossen der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, der Bundesverband der Deutschen Industrie, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien, der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Industriegewerkschaft Metall und die Vereinigte Dienstleistungsgesellschaft die „Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung“.

In dieser Vereinbarung wurden die im Ordnungsverfahren identifizierten und beschriebenen Spezialistenprofile festgeschrieben. Die Spezialistenprofile sind hier verbal beschriebenen. Diese Beschreibung wird als Level 1 bezeichnet.

Erarbeitung des „Normativen Dokuments“ durch das IT-Sektorkomitee

Das Sektorkomitee konstituierte sich am 13. Februar 2002. Das erarbeitete „Normative Dokument“ wurde am 10. und 11. September 2002 vom Sektorkomitee erstellt und am 08.10.2002 vom Hauptausschuss der TGA verabschiedet. Als Grundlage für die Zertifizierung wurden die vom ISST erarbeiteten Referenzprozesse (Level 2) zu Grunde gelegt. Zur Zeit liegt das Normative Dokument in der Fassung 2.0 vom 31. Juli 2003 vor. Damit sind die Referenzprozesse Level 2 des ISST Teil des Normativen Dokuments.

Anrechnung von Weiterbildungsleistungen in IT-Studiengängen

Im März 2002 beschlossen das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Erklärung, in der sie eine gemeinsame Empfehlung von Bund, Länder und Sozialpartner zur Anrechnung von Weiterbildungsleistungen in Studiengängen fordern. Als Instrument werden dafür die ECTS-Regeln vorgeschlagen, nach der die aufnehmende Hochschule die Äquivalenz der Weiterbildungsleistungen prüft.

Am 8. Juli 2003 wurde eine „Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium“ gegeben. Es bleibt bei diesem Thema beim rechtlich Unverbindlichem - eine Empfehlung. Kern dieser Empfehlung ist, dass der Beschluss der KMK vom 28.06.2003 (Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium) gilt - dieser Beschluss hätte aber auch ohne Empfehlung gegolten.

Nach dem Beschluss der KMK können in der Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten höchstens 50 % der Studienleistungen ersetzen, wenn diese nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll und dies im Rahmen der Akkreditierung geprüft wurde. Außerdem muss die Hochschulzugangsberechtigung vorhanden sein, ggf. auch über die Möglichkeiten des Hochschulzugangs für besonders qualifizierte Berufstätige. Letzteres ist länderspezifisch unterschiedlich geregelt. Ob diese Bedingungen durch ein Spezialistenzertifikat, das ja nicht öffentlich-rechtlich geregelt ist, erfüllt werden, ist fraglich.

Ein Vorschlag der Sozialpartner über ein ECTS-Punktesystem blieb bisher unberücksichtigt.

Damit bilden folgende Dokumente die Grundlagen für das IT-Weiterbildungssystem.

Die „Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung)“ vom 3. Mai 2002

Durch die Rechtsverordnung wird das IT-Weiterbildungssystem in 3 aufeinander aufbauenden Ebenen (§1 Abs. 1) konstituiert:

- Berufliche Qualifizierung zu den zertifizierten Spezialisten,
- Aufstiegsfortbildung zu den operativen Professionals (4 Abschlüsse),
- Aufstiegsfortbildung zu den strategischen Professionals (2 Abschlüsse).

Damit ist ein horizontal und vertikal gegliedertes Weiterbildungssystem entstanden, nicht nur einzelne Abschlüsse, die mehr oder weniger verbunden nebeneinander stehen.

Die Spezialistenprofile selbst werden in der Verordnung nicht genannt. In der Verordnung ist allerdings ein starrer Verweis auf die von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossene „Ver Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung“ vom 14. Februar 2002 enthalten. In dieser Vereinbarung sind die Beschreibungen der Spezialistenprofile enthalten. Damit sind die Spezialistenprofile faktisch Teil der Verordnung. Jede Änderung bei den Spezialistenprofilen bedarf auch einer Änderungsverordnung. Oder anders ausgedrückt: falls eine Änderung bei den Spezialisten nicht per Änderungsverordnung durch den Ordnungsgeber nachvollzogen werden sollte, fallen beide Teilsysteme auseinander.

In dieser Rechtsverordnung konnten nicht alle Vorgaben der Markierungspunkte umgesetzt werden. Die Anerkennung von Spezialisten-Zertifikaten als Prüfungsleistungen wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft abgelehnt. Anrechnungsfähig seien nur öffentlich-rechtliche Prüfungsleistungen.⁵ Stattdessen wurden die Spezialistenzertifikate in die Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung der operativen Professionals eingebracht.

Die Zulassung zur Prüfung der operativen Professionals

Die „zertifizierten IT-Spezialisten“ sind ein Teil der Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung zum operativen Professional. Sie werden dabei benutzt, Berufspraxis zu spezifizieren. Dies legt den Schluss nahe, dass es sich bei den Spezialisten nicht um einen eigenständigen „höherwertigen“ Bildungsabschluss handelt, sondern um „erfahrene“ Facharbeiter, d. h. Facharbeiter mit einschlägiger Berufspraxis.

Die Art des Nachweises – also das Zertifizierungsverfahren – ist weder in der Verordnung noch

⁵ Es gibt allerdings Ausnahmen. In der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss »Geprüfter Kraftfahrzeug-Servicetechniker/ Geprüfte Kraftfahrzeug-Servicetechnikerin« vom 15. Dezember 1997 ist in § 8 geregelt:

„Prüfungszeugnisse von Weiterbildungsstätten über das Bestehen der Prüfung zum Kraftfahrzeug-Servicetechniker/ zur Kraftfahrzeug-Servicetechnikerin nach dem Branchenmodell des Zentralverbandes des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes aus der Zeit vom 1. Januar 1992 bis 30. Juni 1998 sind den Zeugnissen über das Bestehen der Prüfung nach dieser Verordnung gleichgestellt.“ Dadurch wird ein privatrechtlicher Abschluss einem öffentlich-rechtlichem Abschluss gleichgestellt.

in der „Vereinbarung über die Spezialistenprofile“ geregelt. Außerdem gibt es eine Öffnungsklausel, in der auch eine „in Breite und Tiefe mit den IT-Spezialisten vergleichbare Qualifikation“ zur Prüfungszulassung führen kann.

Auch die Dauer der Spezialistenqualifizierung ist nicht geregelt. Es ist eine Mindestdauer von beruflicher Praxis von 2 Jahren in der Verordnung für die Prüfungszulassung vorgesehen. In dieser Zeit müssen also die Spezialistenqualifizierung als auch die Vorbereitung auf die Professionalprüfung geleistet werden. Die Sachverständigen im Ordnungsverfahren sind von einer Dauer von einem Jahr ausgegangen.

Für die Zulassung zur Professionalprüfung muss die Berufspraxis eines IT-Spezialisten nachgewiesen werden. Im Ordnungsverfahren wurde diskutiert, ob es nicht auch mehrere sein müssten. Dies hängt mit der Art der IT-Spezialistenprofile zusammen. Diese decken die gesamte Geschäftsprozesskette von der Analyse, Beratung, Produktentwicklung, Vertrieb, Administration bis zum Support ab. Den Sachverständigen war dabei völlig klar, dass diese Profile nicht nur artrein in den Betrieben vorkommen. Sie sind vielmehr „Job Rolls“, d. h. in einem Projekt kann eine Person im Laufe des Projektablaufs oder auch gleichzeitig unterschiedliche „Job Rolls“ wahrnehmen. Eine ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung würde daher die Ausübung mehrerer Spezialistenprofile erfordern. Allerdings gibt es auch Betriebe, in denen so stark arbeitsteilig vorgegangen wird. Letztlich hat man sich entschieden, nur ein Spezialistenprofil zur Zulassungsvoraussetzung zu machen, um keine unnötigen Hürden aufzubauen.

Gliederung der Prüfung bei den operativen Professionals

Es wurde folgende Prüfungsteile festgelegt:

1. Betriebliche IT-Prozesse:

Im Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ erstellt der Prüfungsteilnehmer eine Dokumentation über ein praxisrelevantes Projekt oder Aufgaben aus betrieblichen IT-Prozessen. Auf der Grundlage eines Vorschlages des Prüfungsteilnehmers führt der Prüfungsausschuss mit ihm ein Beratungsgespräch und trifft mit ihm eine Zielvereinbarung über noch durchzuführende Arbeiten, Art und Umfang der Dokumentation sowie den Abgabetermin. Anschließend sind die Inhalte der Dokumentation vom Prüfungsteilnehmer dem Prüfungsausschuss zu präsentieren und es wird ein Fachgespräch geführt.

In der Rechtsverordnung sind für jedes Profil neben den nachzuweisenden Qualifikationen 3 bis 5 IT-Prozesse genannt. Auf mindestens ei-

nen von diesen Prozessen muss sich die Dokumentation beziehen.

2. Profilbezogene schriftliche Prüfung mit drei Situationsaufgaben, die sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren;
3. Nachweis der Mitarbeiterführungscompetenz durch eine kombinierte schriftliche und mündliche Prüfung, mit einer IT-spezifischen Aufgabenstellung. Durch diesen Prüfungsteil wird auch die Ausbildereignung nachgewiesen. Dieser Prüfungsteil ist für alle vier operativen Professionals gleich.

Die Prüfungen sollten einerseits auf betrieblichen Arbeitsprozessen beruhen, d. h. Gegenstand der Prüfung sollten die im Betrieb durchgeführte Projekte und Prozesse sein. Andererseits sollte auch IT-Fachkräften die Prüfung ermöglicht werden, die keine betrieblichen Projekte und Prozesse einbringen können, wie beispielsweise Arbeitslosen, Freelancer oder auch Beschäftigten ohne betriebliche Unterstützung. Im Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ kann mit dem Prüfungsausschuss das Erstellen einer Konzeption vereinbart werden. Dies wäre eine reine „Schreibtischarbeit“, die nicht betrieblich realisiert werden muss.

Die strategischen Professionals

Auf der Ebene der beiden strategischen Professionals steht der „Geprüfte Informatiker“ für eine technisch geprägte dispositive Qualifikation, der „Geprüfte Wirtschaftsinformatiker“ für eine kaufmännisch dispositive Qualifikation. Beide Qualifikationen stehen für die Formulierung der Geschäftspolitik eines Unternehmens oder eines Unternehmensbereiches bei der Ressourcenplanung (Budget und Personal), Produktlinienplanung und Investitionsplanung.

Zugelassen zur Prüfung werden operative Professionals sowie Hochschulabsolventen in einem einschlägigen Studiengang. Es werden alle Hochschulprüfungen anerkannt, d. h. sowohl Diplomprüfungen als auch Bachelor und Masterprüfungen. Gleichzeitig wird aber geregelt, dass die Hochschulprüfungen und die Prüfung zum operativen Professional nicht gleichwertig sind, die Hochschulabsolventen müssen noch zusätzlich Qualifikationen im Bereich Mitarbeiterführung und Personalmanagement nachweisen.

Für die strategischen Professionals wurde folgendes Prüfungsmodell realisiert:

1. Bearbeiten einer Fallstudie mit einer für einen Betrieb strategischen Fragestellung, Präsentation und Fachgespräch;
2. profilbezogene schriftliche Prüfung mit einer Situationsaufgabe, die sich an Geschäftsprozessen

sen in internationalen Zusammenhängen orientiert;

3. Nachweis der Kompetenzen in strategische Personalplanung, Personalführung und Personalentwicklung ist durch eine situationsbezogenes Gespräch nachzuweisen.

Die „Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung“ vom 14 Februar 2002

Durch diese Vereinbarung wird die Verknüpfung der Spezialistenprofile mit der IT-Fortbildungsordnung erreicht. Die Vereinbarungspartner (neben den Unterzeichnern der Markierungspunkte auch die Spitzenorganisationen DGB, BDI, BDA und DIHK) legen fest, dass die in dieser Vereinbarung beschriebenen Profile (Level 1-Dokument) den in der Verordnung genannten „zertifizierten IT-Spezialisten“ entspricht.

Des Weiteren enthält die Vereinbarung allgemeine Festlegungen. Die Vereinbarungspartner

- „sind sich darin einig, dass nur ein in sich konsistentes, durchgängiges Gesamtsystem der IT-Weiterbildung in der Lage ist, ... attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten ...“,
- „stimmen darin überein, dass arbeitsplatzorientierte Weiterbildungsstrukturen die Grundlage für Spezialistenzertifikate werden. Eine mögliche Form der Weiterbildung stellen die Ergebnisse des Projektes des Fraunhofer ISST (APO-IT) dar“,
- „unterstützen den Aufbau eines unter dem Dach der TGA angesiedelten Systems der Personalzertifizierung für die IT-Spezialisten durch Entsendung ehrenamtlicher Fachexperten. Diese Vereinbarung wird ... zum Nachweis der Spezialistenqualifikation geschlossen.“

Die Formulierungen dieser Vereinbarung sind hinsichtlich des Nachweisverfahrens für die Spezialistenqualifikation offen - letztlich ist eine Zertifizierung nach den Regelungen der TGA und des IT-Sektorkomitees nicht verbindlich vereinbart.

Das „Normative Dokument“ des IT-Sektorkomitees

In dem Normativen Dokument werden die Anforderungen an die

- Zertifizierungsstelle mit ihren Prüfern,
- „Kandidaten“, die die entsprechende Zertifizierung erreichen wollen und an
- „zertifizierte Personen“, die eine Rezertifizierung spätestens nach 3 Jahren erreichen wollen, geregelt. Im wesentlichen wird aber das Prüfungsverfahren, dass die Zertifizierungsstellen durchzuführen haben, beschrieben. Durch die Prüfung soll der Kandidat seine Qualifikation als IT-Spezialist gemäß einem der Spezialistenprofile auf

der Basis einer vorzulegenden prozessbegleitenden Dokumentation nachweisen.

Durch das normative Dokument wird nicht nur der Qualifikationsnachweis geregelt, denn es ist eine integrierte Qualifizierungs- und Zertifizierungsphase (APO) vorgesehen. Zu Beginn des Zertifizierungsverfahrens muss das beteiligte Unternehmen versichern, dass es lernförderliche Rahmenbedingungen für die IT-Weiterbildung gewährleistet und es muss fachliche Berater, die in der Qualifizierungs- und Selbstlernphase dem Kandidat fachlich zur Seite stehen werden, und Lernprozessbegleiter benennen. Während der Qualifizierungs-/Zertifizierungsphase führt der Kandidat alle Teilprozesse des zugehörigen Referenzprozess (Level 2) durch und dokumentiert diese Teilprozesse. Dabei muss der überwiegenden Teil der Teilprozesse in betrieblichen Projekten vom Kandidaten durchgeführt werden. Die Dauer von der Zulassung zum Zertifizierungsverfahren bis zum Einreichen der Dokumentation darf den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten. Anschließend führt ein Prüfer der Zertifizierungsstelle ein Fachgespräch mit dem Kandidaten.

Die Zertifizierung soll wie folgt ablaufen:

- Der Kandidat beantragt die Zertifizierung; er reicht Anmeldeunterlagen und eine Projektskizze ein;
- Die Zertifizierungsstelle
 - prüft die Zulassungsvoraussetzungen des Kandidaten:
 - Berufsabschluss in einem IT-Beruf,
 - Berufsabschluss in einem sonstigen Beruf und einjährige Berufspraxis im IT-Bereich,
 - vierjährige Berufspraxis im IT-Bereich oder
 - sonstige Nachweise über Qualifikationen im IT-Bereich.
 - prüft, ob eine Versicherung des Unternehmens vorliegt, dass lernförderliche Rahmenbedingungen vorliegen werden sowie Lernprozessbegleiter und fachliche Berater benannt sind.
 - prüft, ob die in der eingereichten Projektskizze dargestellten Prozesse auf den durch das IT-Sektorkomitee festgelegten Profilbeschreibungen zum entsprechenden Profil basieren.
 - legt die Rahmenbedingungen für den Zertifizierungsprozess fest und teilt dem Kandidaten die Zulassung zum Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren mit.
- Der Kandidat führt die Prozesse durch, fertigt eine prozessbegleitende Dokumentation an und reicht die Dokumentation ein.

- Der Prüfer der Zertifizierungsstelle prüft innerhalb von 8 Wochen nach der Einreichung der Dokumentation
- ob folgende Dokumente in der Dokumentation enthalten sind:
 - Übersicht über die Projektplanung,
 - Beschreibung der Arbeitsumgebung, in der das Projekt oder die Projektteile bearbeitet wurden,
 - Beschreibung des Weiterbildungskontextes und der Rollen der Begleitung (insbesondere Lernprozessbegleiter, fachliche Berater, Betriebsrahmen, Seminare etc.),
 - Beschreibung der durchgeführten Arbeitsschritte des gewählten Profils,
 - Reflexion der durchgeführten Arbeitsschritte des gewählten Profils (insbesondere Dokumentation der Handlungen im Rahmen sozialer und personaler Herausforderungen, Dokumentation der Schlüsselsituationen und -entscheidungen etc.),
 - eidesstattliche Versicherung des Kandidaten, aus der hervorgeht, dass er alle beschriebenen Prozesse eigenhändig durchgeführt hat und die Dokumentation selbst erstellt hat. Für eine stichprobenartige vertiefende Überprüfung der Dokumentation muss der Kandidat auf Anforderung durch den Prüfer der Zertifizierungsstelle weitere Dokumente bereitstellen.
- die Konformität der in der prozessbegleitenden Dokumentation des Kandidaten beschriebenen Tätigkeiten mit den Referenzprozessen;
- ob eine Bestätigung eingereicht wird, aus der hervorgeht, dass der Kandidat mit seinem Lernprozessbegleiter mindestens quartalsweise so genannte Reflexionsgespräche durchgeführt hat;
- ob in der prozessbegleitenden Dokumentation die Durchführung der Teilprozesse durch die fachlichen Berater bestätigt ist;
- Die Zertifizierungsstelle legt Ort und Zeitpunkt des Fachgespräches fest.
- Das Fachgespräch findet unter der Leitung des von der Zertifizierungsstelle benannten Prüfers statt. Es umfasst ca. 60 Minuten, wobei dem Kandidaten in den ersten 30 Minuten die Vorstellung seiner Projektarbeit ermöglicht wird. Die Fragen und ein sich daraus ergebendes Fachgespräch finden im unmittelbaren Anschluss an den Vortrag statt. Inhalt des Fachgespräches sind drei Teilprozesse, die der Zertifizierungsstelle durch den Prüfer vorher bekannt zu machen sind. Der Kandidat muss in der Lage sein, auf Fragen der Prüfer hinsichtlich der Dokumentation entsprechende fachliche Erläuterungen zu geben und dabei auch die fachlichen Entschei-

- dungsprozesse aus Schlüsselsituationen heraus explizieren können (Reflexion der Tätigkeit). Die Präsentation des Kandidaten und diese drei Teilprozesse sind auf Fachlichkeit, den Lernertrag und die Fähigkeit zur Einordnung in einen Gesamtkontext hin zu bewerten. Alle Bestandteile müssen den Kompetenzerwerb bestätigen.
- Die Zertifizierungsstelle entscheidet über die Erteilung des Zertifikats.

Rezertifizierung

Die Gültigkeitsdauer der Zertifizierung beträgt drei Jahre. Nach Ablauf der Gültigkeitsdauer darf die Zertifizierung für eine weitere Gültigkeitsdauer von drei Jahren erneuert werden.

Wenn sich die vom Sektorkomitee IT beschlossenen Referenzprozessbeschreibungen geändert haben, muss der Kandidat für die geänderten Teilprozesse ein Prüfungsverfahren analog zum Zertifizierungsverfahren durchlaufen.

Wenn sich die vom Sektorkomitee IT beschlossenen Referenzprozessbeschreibungen *nicht* geändert haben, braucht der Kandidat nur eine Bestätigung des Unternehmens vorzulegen, aus der hervorgeht, dass der Kandidat in den zurückliegenden 3 Jahren den überwiegenden Teil der profilspezifischen Teilprozesse durchgeführt hat sowie sich aktiv um seine Kompetenzerhaltung bemüht hat.

Nach sechs Jahren ist zur Rezertifizierung wiederum eine prozessbegleitende Dokumentation und Fachgespräch notwendig. Ob dabei die gleichen Kriterien wie bei der Erstzertifizierung gelten, ist in dem Normativen Dokument nicht näher ausgeführt.

Umsetzung der Regelungen in die Praxis

Informationen über das IT-Weiterbildungssystem

Eingeleitet wurde die Öffentlichkeitsinformation über einen „IT-Weiterbildungskongress“ am 5. März 2002. Dazu gab es zu diesem Zeitpunkt Presseinformationen und ein lebhaftes Presseecho.

Es gibt mehrere Projekte, die über das IT-Weiterbildungssystem informieren (Modellversuch LOVE-IT-Plus, Portal der hessischen Initiative für Fachkräfte in der Informationstechnologie (Pro IT), IT-Bildungsnetzwerke KIBNET, Projekt AQUA-IT, Projekt ServiceDigitaleArbeit, Berufsqualifizierung IT und Multimedia“ (i2B)). Diese Projekte bieten im Internet Informationen, telefonische Beratung oder Informations- und Seminarveranstaltungen an. Neben diesen Projekten gibt es einige private Informationsseiten im Netz. Hervorgehoben sollen hier nur die Seiten <http://willkernet.de/ITW/> werden, die immer die neusten Informationen bieten.

Darüber hinaus beraten die Kammern und bieten neben dem DIHK Informationen im Internet an. Frackmann, Frackmann und Tärre berichten aller-

dings über ein qualitativ sehr unterschiedliches Informations- und Beratungsangebot der Kammern

ConLogos stellt fest, „dass auf den zentralen Informationsplätzen des Internet kaum Hinweise auf konkrete Realisierungsbeispiele, einschließlich der dort zu erwartenden Erfahrungsberichte und Tipps zu finden sind. Das bei Internetrecherchen aufgefundene Material enthält fast ausschließlich Berichte von Gremienarbeiten, Beschlüssen, Modell- und Pilotversuchen. Das Thema zirkuliert demnach noch überwiegend im Bereich der bildungs- und wirtschaftspolitischen Akteure, die eher an der Installation des Systems als an seiner praktischen Umsetzung beteiligt sind.“

Durchführung von arbeitsprozessorientierter Weiterbildung

Im Rahmen des APO-Projektes des ISST fand die erste Qualifizierung bei der Telekom AG statt. Von Mai 2001 bis Februar 2002 wurden 12 Mitarbeiter aus 5 Standorten zu Netzwerk-Administratoren weitergebildet. Daneben wurden vier weitere Qualifizierungen innerhalb des Bundesprojektes durchgeführt. Weiterhin wurden in sogenannten APO-Länderprojekten, gefördert durch EU-Maßnahmen der Bundesländer, weitere Weiterbildungen durchgeführt, die vom ISST wissenschaftlich begleitet wurden. Im Rahmen dieser Bundes- und Länderprojekte wurden weitere Referenzprozesse ausgearbeitet.

Ob es außerhalb dieser und anderer öffentlich geförderter Weiterbildung betrieblich gestützte Weiterbildungsprojekte gibt, ist nicht bekannt. Anscheinend wird auch die Telekom AG (als Mitinitiator des IT-Weiterbildungssystems) zunächst keine Weiterbildung nach diesem Modell durchführen.

Es gibt aber eine Reihe von Bildungsträgern, die nach Gutachten der TGA bzw. von Cert:IT⁶ APO-konforme Maßnahmen anbieten:

- Baumann Bildung & Qualifizierung - BBQ
- bfe-Oldenburg
- cbm GmbH - Computer Bildung Medien
- ciT - Consulting Innovation Training GmbH
- dama.go GmbH
- Gisela Vogel - Institut für berufliche Bildung
- Institut für Wissenstransfer an der Uni Bremen GmbH
- IT-Training Oldenburg
- Mediadesign Akademie GmbH
- Q.Punkt Nürnberg
- RWTÜV Akademie GmbH
- Siemens Business Services GmbH & Co. OHG
- Uelzen-Convalley.de e.V.

Akkreditierung von Zertifizierungsstellen

Die erste Zertifizierungsstelle Cert:IT wurde am 06.12.02 gegründet, am 20.08.2003 akkreditiert, gleichzeitig wurde die Akkreditierung für die Profilgruppe „Administrator“ ausgesprochen. Die Planungen von Cert-IT sehen derzeit so aus, dass die Akkreditierung für alle sechs Spezialistengruppen bis zum September 2004 abgeschlossen sein soll. Die Kosten betragen für die Erstzertifizierung 1000 €, die Rezertifizierung nach 3 Jahren 300 €, die 2. Rezertifizierung, in der wieder ein Fachgespräch geführt werden muss, 600 €, zuzüglich jeweils die Mehrwertsteuer.

Die zweite Zertifizierungsstelle IHK CERT GmbH wurde am 14.04.04 akkreditiert. Es ist geplant, bis zur Jahresmitte 2005 für alle Profilgruppen akkreditiert worden zu sein. Die Kosten betragen 650 €, die Rezertifizierung nach 3 Jahren 50 €, die 2. Rezertifizierung wiederum 650 €, zuzüglich jeweils die Mehrwertsteuer.

Durchgeführte Zertifizierungsverfahren

Nach Auskunft von Cert IT wurden bis April 2004 ca. 50 Teilnehmer zertifiziert, ca. 100 haben sich zur Zertifizierung angemeldet (Stand: Anfang Juni 2004). Bis zum Jahresende werden es nach den Schätzungen von Cert:IT 200 sein.

Von IHK Cert wurden 4 Zertifizierungen durchgeführt, 14 (Stand: Ende Juni 2004) haben sich angemeldet.

Angebot von Weiterbildungsprüfungen bei den Kammern

Bei Erlass der IT-Fortbildungsordnung wurden 10 Leitkammern benannt, die die Prüfungen durchführen sollten. Inzwischen bieten die Industrie- und Handelskammern Berlin, Erfurt, Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Halle-Dessau, Region Stuttgart, Hamburg, Hannover-Hildesheim, Leipzig, Karlsruhe, Köln, Offenbach Prüfungen an.

Der ersten Prüfungen IT-Berater/in und IT-Projektmanager/in wurden im Herbst 2003 abgenommen, die ersten Prüfungen IT-Ökonom/in und IT-Entwickler/in im Frühjahr 2004. Insgesamt befinden sich zur Zeit (Stand: 3. Mai 2004) 372 Teilnehmer in entsprechenden Vorbereitungskursen oder in Prüfungsverfahren, 11 Teilnehmer haben die Prüfung bereits erfolgreich abgelegt. 16 weitere Prüfungsverfahren können voraussichtlich im Frühjahr 2004 abgeschlossen werden.

Nur zum Vergleich: 2002 wurden in den durch das IT-Weiterbildungssystem abgelösten Profilen Betriebsinformatiker/in, Informatikassistent/in, Informationsorganisator/in und Wirtschaftsinformatiker/in 743 Prüfungen abgenommen. Näheres ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle.

⁶ Nach dem Cert:IT akkreditiert wurde, wurde die Begutachtung von Bildungsträgern vom Sektorkomitee an Cert:IT abgegeben.

Anzahl der IT-Professionalprüfungen Herbst 2003 bis Herbst 2005 (Stand: 3. Mai 2004)**IT Business Manager (IT-Projektleder):** 192 Teilnehmer im System, 10 Teilnehmer abgeschlossen

Prüfende IHK, TN in der IT- Weiterbildung	Herbst 2003			Frühjahr 2004			Herbst 2004			Frühjahr 2005			Herbst 2005		
	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3
Aachen, 14						14				14	14				
Augsburg, 25													25	25	25
Bonn, 20						20				20	20				
Darmstadt, 22			22					22							
Essen, 12									12				12	12	
Hannover, 12									12						
Heilbronn, 6						6							6	6	
Karlsruhe, 4						4	42	42							
München, 13						13		13		13					
Münster, 10 TN abge- schlossen und 43 TN noch im Sys- tem	10 TN haben die Prüfung erfolgreich abgeschlossen, 2 TN sind durchgefallen, 1 TN hat sich krank gemeldet					20 ³	20 TN befinden sich derzeit in der Weiter- bildung, die voraus- sichtlich im Dezember 2004 die Prüfung ablegen werden								
Nürnberg, 9							9	9	9						
Passau, 12									12				12	12	

IT Business Consultant (IT-Berater): 18 Teilnehmer im System, 1 Teilnehmer abgeschlossen

Aachen, 6						6				6	6				
Frankfurt/Main, 1	1 TN hat die Prü- fung komplett und erfolgreich abgeschlossen														
Heilbronn, 12						12							12	12	

IT Marketing Manager (IT-Ökonom): 42 Teilnehmer im System

Heilbronn, 2						2							2	2	
Koblenz, 40				19	19	19						21	21	21	

IT Systems Manager (IT-Entwickler): 120 Teilnehmer im System

Prüfende IHK, TN in der IT- Weiterbildung	Herbst 2003			Frühjahr 2004			Herbst 2004			Frühjahr 2005			Herbst 2005		
	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3	Teil 1	Teil 2	Teil 3
Augsburg, 24													24	24	24
Darmstadt, 5 plus 3 weitere TN								5							
Essen, 5									5				5	5	
Heilbronn, 15						15							15	15	
Karlsruhe, 4						4	42	42							
Köln, 12				7 komplett, davon 3 Ergänzungsprüfungen											
				5 Ergänzungs- prüfungen, davon 1 Kan- didat abgesagt											
Nürnberg, 8							8	8	8						
Regensburg, 26							26	26	26						
Stuttgart, 4				4											
Wiesbaden, 14						14	14	14							

Gesamtsumme: 372 Teilnehmer im System, 11 Teilnehmer abgeschlossen

Teil 1: Betriebliche IT-Prozesse (Zielvereinbarung, Dokumentation, Präsentation und Fachgespräch),

Teil 2: Profilspezifische IT-Fachaufgaben,

Teil 3: Mitarbeiterführung und Personalmanagement.

2: Eventuell finden die Prüfungen erst im Frühjahr 2005 statt.

3: Von den 20 Teilnehmern (drei Gruppen zusammengefasst) gehören zwei Gruppen zu dem Profil IT Systems Manager (IT-Entwickler) und eine Gruppe gehört zu dem Profil IT Business Manager (IT-Projektleder).

Die Startphase des IT-Weiterbildungssystems

- Die Entwicklung des IT-Weiterbildungssystems begann offiziell mit den Abschluss der Markierungspunkte im Mai 1999 - über den davor laufenden Einigungsprozess der beteiligten Verbände ist nichts öffentlich bekannt.
- Im März 2002 wurde - nach der Erarbeitung der Fortbildungsverordnung - der öffentliche „Startschuss“ gegeben.
- Tatsächlich arbeitsfähig wurde das System erst mit der Akkreditierung der ersten Zertifizierungsstelle am 20.08.2003.

Die zahlreichen Anfragen von Weiterbildungsinteressierten nach dem „Startschuss“ im März 2002 konnten nicht konkret beantwortet werden. Das führte dann zu Meinungsäußerungen wie

„Da fragt man sich schon, ob das alles nur Show ist und das neue IT-Weiterbildungssystem, das ich von der Konzeption wirklich gut finde, nur gedanklich existiert bzw. funktioniert. Ich werde jetzt erst einmal abwarten und schauen wie die weitere Entwicklung aussieht.“
(Ein Interessent an der IT-Weiterbildung im Interview mit Michael Tärre)

4. Bewertung des Systems

Akzeptanz des Systems

Nachfrage nach Weiterbildung

Das IT-Weiterbildungssystem wurde hauptsächlich geschaffen, um den IT-Fachkräftemangel zu beheben. Davon kann bei der gegenwärtigen Wirtschaftssituation nicht die Rede sein.

Trotz der derzeitigen Nachfrageschwäche nach IT-Leistungen wird die Bedeutung der IT für die Geschäftsprozesse der Unternehmen weiter wachsen. Nach Angaben von Betrieben⁷ wird der IT-Leistungsumfang an den Geschäftsprozessen wieder zunehmen, wenn auch eher in einem moderatem Tempo. Gleiches gilt für die erwarteten fachlichen, qualitativen Anforderungen an die IT-Prozesse, die ebenfalls wachsen werden.

Ähnlich sieht das BITKOM⁸. Für 2004 wird für Westeuropa ein Wachstum um 3,1 Prozent vorausgesagt, 2005 soll der Markt um 4,4 Prozent zulegen.

Um dem erwarteten IT-Entwicklungsdruck zu begegnen, werden nach der Befragung von ConLogos seitens der Betriebe unterschiedliche Strategien eingeschlagen. 43 % der Betriebe wollen als Hauptstrategie vor allem die eigenen Mitarbei-

oder

„Es sollte vielleicht endlich einmal etwas passieren. Seit nunmehr knapp drei Jahren werden die neuen IT-Weiterbildungen angepriesen und es geschieht nichts.“ (Antwort auf eine offene Frage /ConLogos-Befragung)

Um diese abwartende Haltung zu durchbrechen sollte ein Anlass gesucht werden, um nochmals über das System zu berichten. Dabei muss auf die inzwischen funktionsfähigen Systembestandteile hingewiesen werden:

- Es können Zertifizierungen in *allen* Spezialistenprofilen durchgeführt werden, auch wenn die einzelnen Zertifizierungsstellen noch nicht für einzelne Profilgruppen akkreditiert sein sollten. In diesen Fällen muss die Prüfung in Anwesenheit von TGA-Mitarbeitern vorgenommen werden.
- Es können Prüfungen von den Kammern abgenommen werden.
- Es gibt Bildungsträger, die sich mit der „Philosophie“ des IT-Weiterbildungssystems identifizieren.

Es müssen aber die eigentlichen Akteure gewonnen werden: Betriebe und IT-Fachkräfte.

ter/innen weiterbilden, ca. 46 % bevorzugen ein Mix aus Einstellung neuer IT-Fachkräfte und Weiterbildung. Darüber hinaus ist die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen zu investieren, vorhanden.

Diese Zahlen sagen natürlich nichts über die Chancen für einen beruflichen Aufstieg durch Weiterbildung. Die aktuellen Personalrekrutierungsstrategien werden seitens eines Kammervertreters so eingeschätzt: „Führungsstellen würden mit IT-Akademikern besetzt werden, das gelte vor allem für große Firmen, da hätte „vom Fußvolk“ keiner eine Chance durch eine Weiterbildung nach oben zu kommen!“⁹

Nutzung des IT-Weiterbildungssystems

Weiterbildung heißt aber nicht, dass automatisch das IT-Weiterbildungssystem genutzt wird. Das IT-Weiterbildungssystem steht in Konkurrenz zu anderen Systemen, beispielsweise den Herstellerzertifikaten, betriebs- oder unternehmensinternen Angeboten und Lehrgängen von Bildungsträgern.

Weitere Fragen sind, ob bei Nutzung der Profile des IT-Weiterbildungssystems tatsächlich Zertifizierungen und Prüfungen angestrebt werden sowie die

⁷ Schriftliche Befragung über das RBS

⁸ Presseinfo BITKOM vom 11. März 2004.

⁹ Frackmann, Frackmann, Tärre: Untersuchung zu den Prüfungen der „operativen Professionals“ im neuen IT-

dem IT-Weiterbildungssystem innewohnende Vermittlungsmethode – Qualifizierung im Arbeitsprozess – angewendet wird. So werden von IHK-Bildungseinrichtungen Lehrgänge entsprechend den Spezialistenprofilen angeboten, um den Zulassungsbedingungen der IT-Fortbildungsverordnung zu entsprechen – eine Zertifizierung wird nicht angestrebt, eine arbeitsprozessbasierte Weiterbildung nicht durchgeführt.

Damit das IT-Weiterbildungssystem genutzt wird, muss es den Betrieben und den potentiellen Fortbildungsteilnehmern bekannt sein und in seiner Ausgestaltung den spezifischen Interessen der potentiellen Nutzer entsprechen.

Als potentielle Fortbildungsteilnehmer kommen Beschäftigte der IT-Kernbranche und der Anwendungsbranchen in Frage. Daneben gibt es aber auch andere Zielgruppen: Arbeitslose und Personen, die sich in unterschiedlichen Formen der Selbstständigkeit am IT-(Arbeits-)Markt betätigen und Arbeit akquirieren müssen. Das sind Beschäftigte mit Aushilfs- und Zeitverträgen, Honorarkräfte, Werkverträtler, Selbständige, „Ich-AGen“ – eine vermutlich wachsende Gruppe. Im folgenden werden die selbständig und freiberuflich schaffende IT-Fachkräfte als IT-Freelancer bezeichnet. Im Gegensatz zu den nicht ständig Beschäftigten arbeiten Freelancer auf eigene Rechnung und gestalten ihre Kundenbeziehungen selbst. Vock/Balschun gehen von 1.183.000 in Betrieben beschäftigten IT-Fachkräften aus, des Weiteren von 53 000 IT-Freelancern sowie 76 000 Arbeitslose IT-Fachkräften.

Bekanntheitsgrad des Systems

Rund 45 % aller befragten Personalverantwortlichen in Betrieben, die IT-Fachkräfte beschäftigten, hatten vor der Umfrage noch nichts von seiner Existenz gehört. In der den Betrieben der IT-Kernbranche ist die Informationslage zwar erkennbar besser, aber auch dort war für 24% der befragten Betriebe die Information, dass es das IT-Weiterbildungssystem gibt, neu. Unter den befragten Personalverantwortlichen, in Betrieben, die Berufsausbildung in den IT-Berufen durchführen, ist die Informationslage deutlich besser als in den anderen, 34 % haben dort noch keine Informationen über das System.

45% der in den Betrieben beschäftigten IT-Fachkräften wie auch 45 % der IT-Freelancer war das System völlig unbekannt, bei den Arbeitslosen waren es nur 38 %. Während 53 % der IT-Fachkräfte mit Hochschulabschluss offenbar noch nichts vom IT-Weiterbildungssystem gehört hatte (mit Informatikstudium zu 64 %), war der Informationsstand bei den Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung in den „neuen“ IT-Berufen deutlich bes-

ser. Von diesen gaben 80 % an, wenigstens teilweise vom Weiterbildungssystem gehört zu haben.

Der unter den befragten Betrieben wie bei den IT-Fachkräften festgestellte relativ niedrige Bekanntheitsgrad des neuen IT-Weiterbildungssystems stellt für seine erfolgreiche Etablierung offenbar eine ernstzunehmende Hürde dar.

Einschätzung der Realisierungsmöglichkeiten aus der Sicht der Betriebe

Die vergleichsweise geringe allgemeine Bekanntheit des Systems deutet darauf hin, dass eine tiefergehende inhaltliche Beschäftigung mit Anspruch, Vorgehensweisen, Ressourcenanforderungen und auch mit der "Philosophie" des Weiterbildungsansatzes noch nicht erfolgt ist. Deshalb geben die folgenden Aussagen ein Stimmungsbild zum Erhebungszeitpunkt wieder, das sich bei einer weitergehenden Auseinandersetzung mit dem Weiterbildungssystem noch wesentlich verändern kann.

Insgesamt schätzen die Betriebe (zum Zeitpunkt der Erhebung Ende 2003) die Möglichkeiten zur Realisierung des IT-Weiterbildungssystems skeptisch ein. Dies zeigt sich gleichermaßen bei ihrer Einschätzung der Möglichkeiten,

- im Betrieb ein Transferprojekt zu realisieren (Zustimmungsgrad 45 %),
- einen Coach bereit zu stellen (Zustimmungsgrad 50 %)
- und die Weiterbildung über einen Zeitraum von zwölf Monaten zu realisieren (Zustimmungsgrad 46 %).

Sämtliche der drei Fragen haben nur 14% der Betrieb positiv ("ja" oder "eher ja") beantwortet. Bei einer Kooperation mit einem externen Bildungsträger erhöht sich der Anteil der Betriebe auf 20%.

Bei Betrieben, die das IT-Weiterbildungssystem bereits vor der Erhebung kannten, sind die Zustimmungsrade höher. In der Frage des Transferprozesses beträgt der Zustimmungsrade 49% gegenüber 39 % bei den nicht informierten Betrieben.

Die Bereitschaft der Betriebe, eine Weiterbildung während der Arbeitszeit zu unterstützen, scheint nur bedingt gegeben: Lediglich rund 45% der befragten Betriebe sehen hierzu prinzipiell die Möglichkeit, und nur jeder siebente Betrieb würde diese Möglichkeit vorbehaltlos einräumen. In anderen Untersuchungen zur beruflichen Weiterbildung wurden Freistellungsanteile festgestellt, die wesentlich oder zumindest erkennbar höher liegen. Im Hinblick auf die Beteiligung an den Kosten scheinen die Betriebe dagegen deutlich unterstützungsbereiter zu sein. Für rund 60% würde eine Kostenübernahme prinzipiell in Frage kommen¹⁰.

Rund 29 % der Betriebe würden die Weiterbildung durch Beteiligung sowohl bei den Kosten als auch bei der Arbeitszeit unterstützen.

Zum Befragungszeitpunkt plante rund 3% der Betriebe mit IT-Fachkräften bereits einen Einstieg in das Weiterbildungssystem. Weitere 42% der Betriebe gaben an, dies zu erwägen; eine Mehrheit von 55 % hatte jedoch zum Erhebungszeitpunkt aktuell nicht vor, in das IT-Weiterbildungssystem einzusteigen. Betriebe, die bereits Informationen über das System hatten, gaben zu 17% an, am IT-Weiterbildungssystem teilnehmen zu wollen.

Einschätzung der Realisierungsmöglichkeiten des IT-Weiterbildungssystems aus der Sicht der IT-Fachkräfte

Den vorgegebenen zeitlichen Rahmen für die Qualifizierung zu einem Spezialistenprofil beurteilen die betrieblich beschäftigten IT-Fachkräfte, die IT-Freelancer und die arbeitslosen IT-Fachkräfte recht einhellig: 47% der Angestellten, 42% der Freelancer und 59% der Arbeitslosen halten dies für eine vertretbare Dauer. Der veranschlagte Mehraufwand an wöchentlicher Arbeitszeit (Abgefragt wurden 2 Stunden Mehraufwand pro Woche) stellt für keine der Fachkräftegruppen ein echtes Problem dar, rund 89% äußerten sich positiv zu dieser Anforderung.

Unter den IT-Fachkräften ist die Bereitschaft, die Zertifizierungs- bzw. Prüfungskosten zu tragen, bei den Freelancern am höchsten: Rund 61% sehen hierin kein ernsthaftes Problem. Etwa die Hälfte der betrieblich Beschäftigten (49%) könnte dies ebenfalls leisten. Von den Arbeitslosen würden nur rund 37% die Kosten tragen können oder wollen.

Betrieblich beschäftigte Fachkräfte mit IT-spezifischer oder IT-naher Berufsausbildung sind häufiger dazu bereit, die Kosten für die Zertifizierung bzw. Prüfung zu übernehmen (53% bzw. 61%) als der Durchschnitt (49%). Das gleiche trifft auf die Fachkräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu, von denen fast zwei Drittel (66%) zu einer Kostenübernahme bereit wären.

Allerdings gibt es bei der ConLogos-Umfrage einige kritische Stimmen zu der Kostenfrage. Hierzu eine kleine Auswahl:

„Umsonst“

„Die Kosten sind sehr hoch. Ca. 5000 € für die Weiterbildung vom Spezialisten und zum Operativen Professional sind - wenn diese privat getragen werden müssen eine sehr hohe finanzielle Barriere, welche sicher auch den Erfolg der Weiterbildung beeinflusst !“

„Für Wenigverdiener sollte es günstiger sein... denn wenn die Weiterbildung so viel Geld kostet macht man es nicht...“

Fast zwei Drittel der angestellten wie auch der arbeitslosen IT-Fachkräften erwarten, dass ein

Abschluss im IT-Weiterbildungssystem ihre Stellung auf dem Arbeitsmark verbessern könnte. Die IT-Freelancer geben sich in dieser Hinsicht etwas zurückhaltender: Von ihnen glaubt etwa die Hälfte an eine Verbesserung der Marktchancen durch einen Abschluss im IT-Weiterbildungssystem.

Von den Fachkräften mit Abschluss in einem der "neuen" IT-Berufe erwarten rund 75%, mit einem Abschluss im IT-Weiterbildungssystem ihre Arbeitsmarktchancen verbessern zu können.

Vor allem sind also

- die IT-nah qualifizierten Fachkräfte und
 - die Quereinsteiger ohne formale Qualifikation
- zwei potentielle Nutzergruppen des IT-Weiterbildungssystem, denen eine erhöhte Akzeptanz unterstellt werden kann, und die vom Qualifizierungsweg des Systems als Hauptzielgruppe angesprochen werden.

Von den Angestellten gaben rund 12% an, sie planten ihren Einstieg in das neue System, die Mehrheit von ca. 59% hat das eventuell vor, und rund 30% schloss dies zum Befragungszeitpunkt für sich aus. IT-Freelancer und die arbeitslosen IT-Fachkräfte haben eine höhere Bereitschaft zur Teilnahme. Von den IT-Freelancern erklären ca. 19%, sie würden einen Abschluss anstreben, unter den Arbeitslosen trifft dies sogar auf rund 30% zu.

Realisierungsbereitschaft zur Nutzung des IT-Weiterbildungssystems

Die Evaluationsergebnisse zu den Realisierungsbedingungen, auf die das neue IT-Weiterbildungssystem bei den potentiellen Nutzern von Betrieben und IT-Fachkräften trifft, lassen sich aufgrund der bei diesen beiden Gruppen ermittelten Einschätzungen folgendermaßen zusammenfassen: Die durchschnittlichen Bewertungen der einzelnen Aspekte - gemessen an der Zustimmung zu speziellen Sachaussagen bezüglich der einzelnen Umsetzelemente - lassen erkennen, dass die Implementation des neuen Systems in der Praxis noch nicht allzu weit vorangeschritten ist.

Die mittleren Einschätzungswerte, die bei den vier Subgruppen von

- Betrieben mit IT-Fachkräften,
- betrieblich beschäftigten IT-Fachkräften,
- IT-Freelancern und
- arbeitslosen IT-Fachkräften

bezüglich der verschiedenen Nutzungsaspekten ermittelt wurden, zeigt die nachfolgende Tabelle. Die Werte liegen überwiegend auf einem eher mittleren bis niedrigen Niveau, das anzeigt, dass das System die betriebliche und berufliche Umgebung der IT-Fachkräfte noch nicht weit durchdrungen hat. Vor allem die Bekanntheit des IT-Weiterbildungssystems ist niedrig einzuschätzen.

Folglich erstaunt es auch nicht, dass bei Betrieben und Fachkräften die konkrete Absicht, demnächst das neue IT-Weiterbildungssystem aktiv zu nutzen, noch sehr gering ausgeprägt ist. Hier scheint einer der Schlüssel zur Verbesserung der

Implementationsituation des neuen Systems zu liegen, denn die Befragten, die bereits über das System informiert waren, haben in fast allen Aspekten erkennbar positivere Einschätzung bezüglich der Realisierung erkennen lassen.

Zustimmungsgrade zu verschiedenen Aspekten des IT-Weiterbildungssystems

	Betriebe	Angestellte	Freelancer	Arbeitslose
	Zustimmungsgrad (0 bis 100)			
Bekanntheit des Weiterbildungssystems	35	39	44	46
Planung des Einstiges in das Weiterbildungssystem	24	41	42	59
Übernahme der jeweiligen Kosten einer Weiterbildung	54	50	60	43
Akzeptanz einer Dauer von 12 Monaten	47	47	44	55
Nützlichkeit der Projektdokumentation	56	62	62	71
Angenommene Unterstützung durch Betriebe	48	56	50	42
Akzeptanz zusätzlicher Aufwand von 2 Stunden / Woche	–	82	87	94
Verbessert die Stellung auf dem Arbeitsmarkt	–	59	47	60
Weiterbildung während der Arbeitszeit möglich	48	–	–	–
Alternative zum bisherigen Weiterbildungsangebot	50	–	–	–
Zukünftige Bedeutung APO-typischer Qualifikationsmethoden	51	–	–	–
Möglichkeit der Durchführung eines Referenzprozesses	45	–	–	–
Möglichkeit der Unterstützung durch "Coaches"	50	–	–	–
Kooperation mit externen Bildungsträgern	51	–	–	–

Quelle: RBS-Betriebsbefragung (BIBB/ConLogos), Befragung c't-Leser/innen (ConLogos)

Auch das WSI kommt zu einer skeptischen Einschätzung bezüglich der Umsetzungsmöglichkeiten des IT-Weiterbildungssystems¹¹:

"Dass die mangelnde Qualifizierung in engem Zusammenhang mit Arbeits- und Leistungsdruck steht, wird durch die Ergebnisse zur Art der Weiterbildungsproblematik untermauert. 78 Prozent begründen die Weiterbildungs-Dilemmata in ihrem Betrieb mit dem kollidierenden Arbeitsanfall und vier von zehn Betriebsräten geben an, dass keine Freigabe durch die Vorgesetzten erfolgt."

Art der Weiterbildungsprobleme:

- Kollision mit Arbeitsanfall (78%)
- keine Freigabe durch Vorgesetzte (41%)
- Zurückhaltung bei den Beschäftigten (31%)
- Unzureichendes Qualifizierungsangebot (20%)

Die Spezialisten

Die Spezialistenebene wurde durch die Markierungspunkte eingeführt - als Teil eines dreistufigen hierarchisch gegliederten *Bildungssystems*. In der IT-Fortbildungsordnung wurde dies auch so festgeschrieben. Experten heben allerdings hervor, dass es sich bei den Spezialisten nicht um eine eigenständige „Ebene“ handele. Die Spezialisten

seien nach „oben offen“. Deshalb sei es kein systemischer Widerspruch, wenn Hochschulabsolventen und zukünftig auch die IT-Professionals sich alle drei Jahre einem Zertifizierungsprozess unterzögen.

Nachweis der Spezialistenqualifikation durch Zertifizierung nach ISO/IEC 17024

Als Nachweis wurde seitens der Fachverbände und Fachgewerkschaften ein Zertifizierungsverfahren gewählt, d.h. eine Nachweisform, die aus der Ideenwelt des *Qualitätsmanagement* kommt. So heißt es in unter der Überschrift „Qualitätssicherung im neuen IT-Weiterbildungssystem“ der BMBF-Broschüre: „Neben System- und Produktzertifizierung ist Personalzertifizierung die dritte Sparte des Zertifizierungswesens“.

Die einschlägige Norm¹² beschreibt die Voraussetzungen für ein entsprechendes Zertifizierungsprogramm: „Zertifizierungsprogramme für Personen sollten nur aufgrund von spezifischen öffentlich-rechtlichen Anforderungen (z. B. Schutz der Öffentlichkeit) oder aufgrund eines nachgewiesenen Bedarfs/ Wunsch des Marktes (im Besonderen Glaubwürdigkeit, Vertrauen und Verbesserung des Berufs) eingerichtet werden“. Da die öffentlich-rechtlichen Anforderungen ausdrücklich seitens der TGA ausgeschlossen wurden, verbleibt nur die Verbesserung der Transparenz am Markt. Dies ist auch genau die Funktion, von Experten bestätigt wurde. Schon heute müssen Teilnehmer an Ausschrei-

¹¹ Elke Ahlers, Gudrun Trautwein-Kalms, Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen, Düsseldorf 2002, zitiert aus: Viele Probleme mit der Realisierung der Weiterbildung“ www.kib-net.de

¹² Entwurf DIN EN ISO/IEC 17024 vom März 2002, Anhang

bungsverfahren ihre Eignung nachweisen. Hier könnten die Spezialistenzertifikate eine wichtige Funktion erlangen - wenn sich diese als Teil eines Eignungsnachweises am Markt durchsetzt. Zur Zeit sehen Freelancer und IT-Dienstleistungsbetriebe keine Notwendigkeit, sich zertifizieren zu lassen, da dies vom Markt nicht gefordert wird. Große Nachfrager am Markt könnten aber diesen Standard fordern und dadurch etablieren.

Aus der Logik eines Qualitätssicherungsverfahrens für den Markt heraus gibt es aber keinen Grund, warum Betriebe ihr Personal zertifizieren lassen sollten, wenn es den Druck seitens des Marktes generell nicht gibt oder ein Betrieb auf speziellen Teilmärkten dem Druck nicht ausgesetzt ist.

Falls sich die Spezialistenzertifikate am Markt durchsetzen sollten, wären insbesondere Freelancer auf die Zertifizierung angewiesen. Die jetzigen Zertifizierungsvorschriften lassen diesen Personenkreis aber nicht zu. So gibt es bei der Rezertifizierung Niemanden, der dem Freelancer bescheinigen könnte, dass er „den überwiegend Teil der profilspezifischen Teilprozesse durchgeführt hat sowie sich aktiv um seine Kompetenzerhaltung bemüht hat“. Bei einer Erstzertifizierung entsteht die Frage, wie der Freelancer ein betriebliches Projekt realisiert und prozessbegleitend dokumentiert, externe Fachberatung und Lernbegleitung wären denkbar. Das Sektorkomitee müsste das normative Dokument bezüglich dieser Personengruppe durchdenken.

Für Arbeitslose ist Zertifizierung prinzipiell möglich, wenn sie für die Dauer der Weiterbildung betrieblich eingegliedert werden. An den Pilotprojekten haben Arbeitslose teilgenommen. Rezertifizierung scheidet aber für Arbeitslose aus. Auch Zertifizierte müssten - nach Arbeitslosigkeit - sich wieder grundständig neu qualifizieren - mit Lernbegleiter und Fachberater. Die nicht ständig Beschäftigten sind zwar für einen beschränkten Zeitraum betrieblich eingegliedert, die Arbeitgeber dürften aber kein Interesse haben, betriebliche Ressourcen in diese Personengruppe zu investieren. Hier gäbe es ein Handlungsfeld für die Arbeitsverwaltung, über Förderprogramme eine Weiterbildung dieses Personenkreises zu ermöglichen und eventuell auch auf eine selbständige Tätigkeit vorzubereiten.

Das Zertifizierungsverfahren scheidet auch aus für Beschäftigte, die sich ohne Wissen des Arbeitgebers weiterqualifizieren wollen.

Insgesamt ergibt sich also die Frage, ob es neben dem Zertifizierungsverfahren einen eigenständigen Bildungsabschluss geben sollte, der für alle oben beschriebenen Personengruppen geöffnet ist oder ob das Zertifizierungsverfahren so modifiziert

werden kann, dass die Zertifizierung für alle Personengruppen möglich und attraktiv ist.

Da das Zertifizierungsverfahren aus der Ideenwelt des Qualitätsmanagement kommt, sind formale Regelungen (zeitliche Befristung der Zertifikate, Überwachungszwang, bezahlte Prüfer) determiniert, die bisher dem Bildungswesen fremd sind. Letztendlich ist nicht gesichert, dass die Fachverbände und Fachgewerkschaften einen Einfluss auf das System haben, da den bestimmenden Einfluss auf das Sektorkomitee die TGA hat. Die Gewerkschaften sind bei der TGA nicht vertreten - d.h. dass hier letztlich die Gefahr besteht, dass mit Einverständnis der Gewerkschaften das Konsensprinzip aufgehoben wird.

Der Staat hat keinerlei Einfluss auf die Zertifizierung. Es ist letztlich auch nicht gesichert, dass das staatliche System (Kammerprüfungen) und das Zertifizierungssystem nicht auseinanderfallen.

Der Rezertifizierungs- und Überwachungszwang stellt offenbar ein Akzeptanzhindernis bei den Teilnehmern dar. Dies berichten Frackmann, Frackmann und Tärre von den ersten durchgeführten Pilotprojekten. Bei den der ConLogos-Befragung gibt es Äußerungen wie: „Schade das diese Zertifikat nur 3 Jahre gilt, das hat mitunter den Beigeschmack der Geldmacherei und aus diesem Grund werde ich dieses Zertifikat NICHT anstreben“. ISST berichtet: „Die Notwendigkeit einer Rezertifizierung (wird) als Nachteil und nicht als Garant für die Werthaltigkeit des Spezialistenzertifikats verstanden.“¹³

Gemildert wird das Hindernis der Rezertifizierung durch die niedrigen Kosten bei IHK Cert. Dort kostet die erste Rezertifizierung nach drei Jahren nur 50 €; es ist ja auch lediglich eine Bescheinigung des Unternehmens vorzulegen, in dem der zu Rezertifizierende beschäftigt ist.

Für einige Teilnehmer bei den Pilotprojekten war die Rezertifizierung kein Hindernis, da sie nur die Zulassungsvoraussetzung bei den operativen Professionals erfüllen wollen - und damit keine Rezertifizierung anstrebt wird.

Alternativen zur Zertifizierung nach ISO/IEC 17024

In den Markierungspunkten wurde ein Zertifizierungsverfahren festgelegt, in seinen Strukturen aber nicht beschrieben. Mit dieser Festlegung schieden beispielsweise Kammerprüfungen nach Kammerregelungen (Fortbildungsregelungen nach § 46 Abs. 1) aus. Es erscheint aber auch nicht sinnvoll, ein Nachweisverfahren zu wählen, in dem zwar regionale Vielfältigkeit realisiert, aber die gebotene Transparenz in einem nationalen/ inter-

¹³ ISST: „Herausforderungen für die Verbreitung von APO-IT - Erfahrungen aus den Pilotumsetzungen (Spezialisten).“

nationalen Rahmen nicht gewährleistet werden kann. Folgende Alternativen zum jetzigen Zertifizierungsverfahren sind denkbar:

1. Zertifizierung durch Bildungseinrichtungen

Im Entwicklungsverfahren wurde diskutiert, ob nicht Bildungseinrichtungen akkreditiert werden sollten, die ihrerseits ihre Teilnehmer zertifizieren. Dies entspräche der Struktur nach den Hochschulprüfungen bei Bachelor/Master. Die Studiengänge werden durch einen länderübergreifenden Akkreditierungsrat akkreditiert, die Prüfungen werden nach dem Grundsatz „Wer lehrt, der prüft“ von den Lehrenden abgenommen. Die Akkreditierung soll bei den Bachelor-/ Masterstudiengängen den erhöhten Qualitätsanforderungen in einem sich intensivierenden internationalen Wettbewerb Rechnung tragen sowie den Studienbewerbern und den Beschäftigten eine verlässliche Orientierung geben, d. h. sie soll

- Vielfalt ermöglichen
- Qualität sichern und
- Transparenz schaffen.

Dieses Verfahren (Akkreditierung von Bildungseinrichtungen und Zertifizierung von Qualifikationen durch Bildungseinrichtungen) scheint in anderen EU-Ländern üblich zu sein, denn das Europäische Parlament schlägt vor, dass diese Entwicklung bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen berücksichtigt wird.¹⁴

Die Übertragung dieser Konstruktion auf das IT-Weiterbildungssystem hätte aber zur Folge, dass immer ein Weiterbildungsträger einzuschalten wäre. Damit werden die Unternehmen und Bildungsteilnehmer abhängig von diesem Bildungsanbieter, der sich und die Akkreditierungsstelle finanzieren muss. Diese Variante scheidet aber allein deshalb schon aus, weil Qualifizierung im Arbeitsprozess auch ohne Einschaltung von Bildungsanbietern realisiert werden kann und dabei kein Bildungsanbieter „künstlich“ ins Spiel gebracht werden sollte. Für die Fälle, in denen Unternehmen Bildungsträger einschalten, darf dieser keine dominierende Rolle spielen.

2. Zertifizierung durch Unternehmen

Eine weitere Variante wäre, dass Unternehmen akkreditiert werden und diese die Weiterbildungsteilnehmer zertifizieren. Dies könnte der Idealvorstellung am nächsten kommen: Qualifizieren und Qualifikationsnachweis im Arbeitsprozess in betrieblicher Verantwortung¹⁵ – gesteuert nach

trieblicher Verantwortung¹⁵ – gesteuert nach Bestimmungen der Akkreditierungsstelle und kontrolliert von Betriebsparteien und auch von der Akkreditierungsstelle. Es wäre zu erwarten, dass dieses Modell dazu führen könnte, dass sich größere Unternehmen stärker engagieren, als es z. Z. der Fall ist. Allerdings dürften kleine Betriebe und Betriebe im Anwenderbereich mit nur kleinen IT-Abteilungen kein Interesse haben, sich akkreditieren zu lassen. Offen bleibt bei diesem Modell, wie sich IT-Fachkräfte ohne Wissendes Arbeitgebers, Freelancer und Arbeitslose qualifizieren und sich zertifizieren lassen können.

3. Zertifizierung durch eine gemeinsame Arbeitgeber/Gewerkschaftseinrichtung

Ein weiteres Modell wäre, dass Akkreditierungs-/Zertifizierungsstellen gemeinsam von Arbeitgeberfachverbänden und Fachgewerkschaften getragen werden und diese ein branchenspezifisches Qualifizierungssystem nach eigenen Regeln steuern. Ein Beispiel hierfür ist der ZFA - Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien. Der Zentral-Fachausschuss ist im Auftrag des Bundesverbandes Druck und Medien e.V. (bvdm) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) Fachbereich Kunst, Medien und Industrie als Zentralstelle für die Berufsausbildung der Druck- und Medienindustrie tätig. Weiterbildung wird vom ZFA geprüft und bescheinigt. Diese Abschlüsse sind in der Druck- und Medienindustrie anerkannt – entfalten darüber hinaus keine Wirkung. Beispiele aus anderen Branchen (Kraftwerke, Kfz-Handwerk) zeigen, dass dort die Branchenabschlüsse in öffentlich-rechtliche Prüfungen (Geprüfter Kraftwerker/ Geprüfte Kraftwerkerin, Geprüfter Kfz-Service-Techniker/Geprüfte Kfz-Service-Technikerin) umgewandelt wurden.

Breite der Spezialistenprofile

Für die Zertifizierung sind 29 Spezialistenprofile vorgegeben.

Das Forscherteam Frackmann, Frackmann und Tärre hat angemerkt, dass die Spezialistenprofile „zu eng ausgelegt (sind), so dass zu viele unterschiedliche Profile und Spezialisierungen entstanden sind. ... Insbesondere bei kleinen Unternehmen, bei denen von den Mitarbeitern eher eine umfassende Aufgabenwahrnehmung erwartet wird, kann es zu Schneidungen zwischen den Profilen kommen und es kommt vor, dass der Kandidat

¹⁴ Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (KOM(2002) 119 – C5-0113/2002 – 2002/0061(COD))

¹⁵ Dies entspricht der rechtlichen Situation bei der Ausbildung in nicht anerkannten Berufen (die ja für über 18jährige möglich ist). Die Ausbildung findet im betrieblicher Verantwortung statt, eine Abschlussprüfung ist nicht vorgesehen, allein der Arbeitgeber bescheinigt im Arbeitszeugnis den Qualifikationserwerb.

Teilprozesse und Tätigkeiten durchführt, die nicht zertifiziert werden.“

In größeren Betrieben, in denen arbeitsteilig vorgegangen wird, hat ein Beschäftigter sicherlich eine gute Chance, dass sein spezieller Arbeitsprozess zu einem der Referenzprozesse passt. Der Beschäftigte kann in den Prozessen abgeholt werden, in denen er tatsächlich arbeitet. Frackmann, Frackmann und Tärre berichten aber, „dass einerseits Teilprozesse nachgewiesen werden müssen, die nicht Bestandteil des betrieblichen Tätigkeitsfeldes sind. ... Andererseits werden Teilprozesse, die zu einem verwandten Profil gehören und mit bewältigt werden und infolgedessen in die Qualifizierung mit einbezogen werden könnten, nicht zertifiziert.“

Bei Kleinbetrieben sieht es von vornherein anders aus, da dort zwangsläufig eine breitere Aufgabenwahrnehmung notwendig ist. Beispielsweise wird es dort nur einen Administrator geben können, nicht aber einen System-, Netzwerk- und Webadministrator nebeneinander - allerdings bei wenig komplexen Systemen und Netzen.

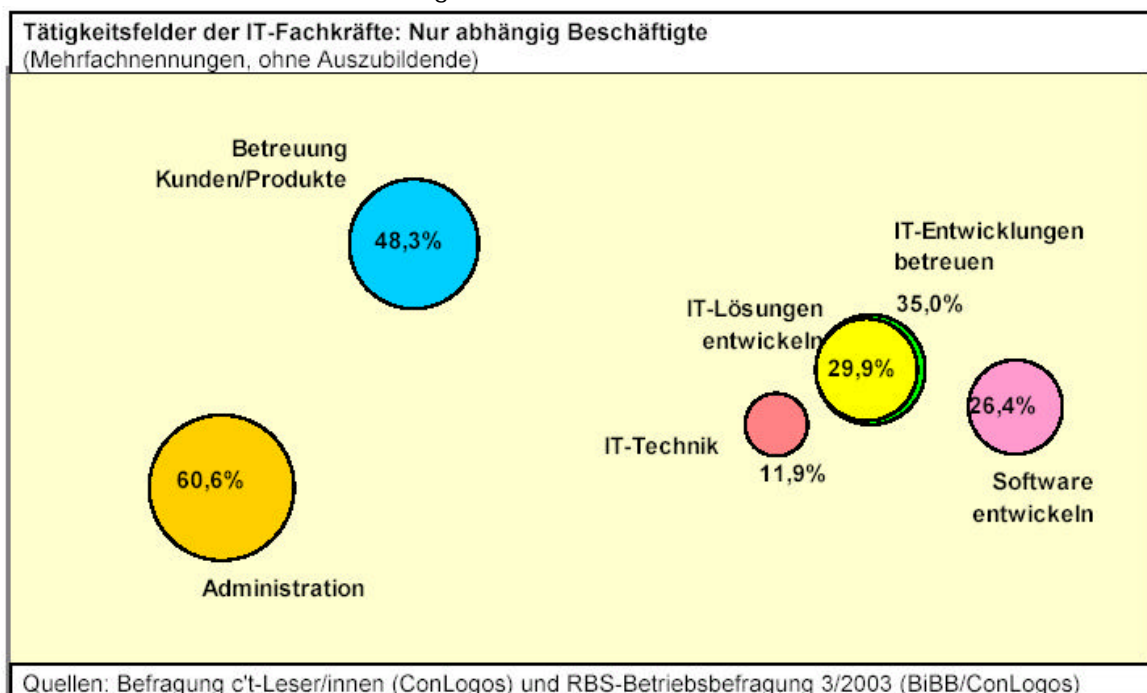
„Bei uns besteht allerdings das Problem, dass die Spezialistenprofile viel zu speziell sind. Wir haben keine Datenbankentwickler und keine Datenbankadministratoren, sondern lediglich Administratoren und Entwickler. Es müsste möglich sein, Profile zusammenzufassen oder Profile geben, die nicht so spezialisiert sind.“ so ein Beschäftigter aus einem Anwendungsunternehmen (im Interview mit Michael Tärre).

Fraglich ist die hohe Anzahl von Profilen aber, wenn es um Qualitätsnachweis im Markt geht. Die

Kunden verlangen ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung. In wie vielen Profilen soll sich ein Kleinbetrieb oder ein Freelancer zertifizieren lassen, um eine ganzheitliche Dienstleistung am Markt anbieten zu können?

In der Befragung wurde deutlich, dass die IT-Fachkräfte überwiegend mehrere Tätigkeiten ausüben. Ihnen wurde in der Befragung eine Liste der sechs Spezialisten-Gruppen mit einer kurzen Texterläuterung vorgegeben und gefragt, welche Tätigkeiten sie regelmäßig ausüben. Schwerpunkt der Tätigkeiten ist mit 57 % Administration, gefolgt von „Kunden/Produkte betreuen“ mit 43 %. Insgesamt ergaben sich mehr als 100 %, da Mehrfachnennungen möglich waren. Bei den Freelancern war dieses besonders ausgeprägt, 85 % geben an, mehrere Tätigkeitsfelder abzudecken.

Aber auch bei den abhängig Beschäftigten ist das Ausüben nur einer Profilgruppe mit 40 % nicht die Regel. „Administration“ mit 17 % und „Betreuung von Kunden/Produkten“ mit 13 % sind dabei die Profilgruppen, die am häufigsten allein ausgeübt werden. Diese Zusammenhänge kann man in Form einer „Multidimensionale Skalierung“ versuchen, grafisch darzustellen. Ein gemeinsames Auftreten führt demnach zu geringeren Abständen. Allerdings darf man diese Grafik nicht als exakte Repräsentation der Datenbeziehungen verstehen, da eine mehrdimensionale Beziehung in eine Ebene projiziert wird, wo Detailbeziehungen verzerrt abgebildet werden.



Die Diskussion über die Breite der Spezialistenprofile verläuft kontrovers. Einerseits wird geäußert, dass es bei jedem Curriculum vorkommen kann, dass die entsprechende betriebliche Schneidung nicht mit der curriculare Vorgabe völlig übereinstimmt. Im diesem Fall muss der Kandidat eben etwas nachweisen, was originär nicht in seinem Betrieb vorkommt. Die detaillierte Vorgabe der Referenzprozesse solle die Einheitlichkeit der Anforderungen bei der Zertifizierung sicherstellen. Andererseits wird schon mehr Flexibilität gewünscht, ohne aber die Qualität des Zertifizierungssystems gefährden zu wollen. Als Fazit sollte diese Problemstellung wohl im Sektorkomitee behandelt werden.

Nachweis der Spezialistenqualifikation durch Besuch von Kursen

Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeberseite haben sich dazu bekannt, „dass nur ein in sich konsistentes, durchgängiges Gesamtsystem der IT-Weiterbildung in der Lage ist, ... attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten“ - allerdings haben sie das Zertifizierungsverfahren nicht vereinbart. In der Vereinbarung werden die Spezialisten-Profile dem Bereich der „Zertifikatsweiterbildung“ zugeordnet - eine Bezeichnung für das nicht öffentlich-rechtliche Weiterbildungsprogramm der Kammern. Weiter heißt es in der Vereinbarung lediglich: Die Vereinbarungspartner „unterstützen den Aufbau eines unter dem Dach der TGA angesiedelten Systems der Personalzertifizierung für die IT-Spezialisten *durch Entsendung ehrenamtlicher Fachexperten.*“

Dem entsprechend haben einige Industrie- und Handelskammern die Struktur und Abgrenzung der Spezialistenprofile als Basis genommen, um teilweise zusammen mit Bildungsdienstleistern entsprechende Kurse anzubieten, die mit einem IHK-Zertifikat gleichen Namens, wie in der Vereinbarung zur Spezialistenausbildung vorgesehen, abgeschlossen werden können. Diese IHK-Zertifikate stehen faktisch in Konkurrenz zu den ISO 17024 Zertifikaten, wenngleich sie nicht dem Konzept des Lernens im Prozess der Arbeit folgen. „Die bislang von der IHK vergebenen Zertifikate haben größtenteils den Status einer Teilnahmebescheinigung für klassische IT-Weiterbildungskurse“¹⁶. Wenn diese IHK-Zertifikate von den Industrie- und Handelskammern als Zulassungsvoraussetzung für die Professionalausbildung (als Berufspraxis!) akzeptiert würden, fände faktisch ein Unterlaufen des Gesamtkonzepts der IT-Weiterbildung statt. Aus dem arbeitsprozessbasierten Weiterbildungssystem

würde mit dem IHK-Zertifikat wieder ein reines, lehrgangsgestütztes IHK-System.

Die IG Metall schreibt am 8.12.2002¹⁷ hierzu: „Wir weisen aus gegebenem Anlass darauf hin, dass etliche Industrie- und Handelskammern und auch einige Bildungsträger sich nicht an die rechtlichen Vorgaben und Standards sowie an die geschlossenen Vereinbarungen halten und unter Missbrauch der neuen Berufsbezeichnungen Teilnehmer in Lehrgänge zu locken versuchen, die die erforderlichen Qualifikationen nicht vermitteln und zu keinen gültigen Zertifikaten führen. Damit wollen die Kammern die Kassen ihrer Bildungszentren aufbessern.“

Allerdings stellt der DIHK in einem Schreiben vom 28.01.2003 klar, dass „Lehrgänge, die ohne betriebliche Projektarbeit auskommen und lediglich einen schriftlichen Test vorsehen, nicht die Voraussetzungen der Spezialistenvereinbarung und normativen Dokuments zur TGA-Zertifizierung (erfüllen). Hierdurch kann nicht die Zulassungsvoraussetzung für die Prüfung zum Professional nach § 2 Abs. 2 der Rechtsverordnung erworben werden, da es sich nicht um eine „nach Breite und Tiefe entsprechende Qualifikation“ handelt. Ein Zulassungsantrag wäre also abzulehnen.“ Auf einer Podiumsveranstaltung am 1.10. 2003 auf der GI-Jahrestagung begründete aber Yorck Sievers (Leiters des Referates IT- und Medienweiterbildung beim DIHK) wiederum seine Ablehnung von betrieblichen Projekten: „APO ist gut. Arbeitsprozessorientierung ist gut. Aber der DIHK will diesen Aufwand aus dem Betrieb herausnehmen“¹⁸.

Keine Kammer ist an das Schreiben des DIHK gebunden. Schon der Vereinbarung über die Spezialisten-Profile fehlte die notwendige Eindeutigkeit. Klarheit und Transparenz ließe sich nur durch eine eindeutiger Formulierung der Zulassungsvoraussetzungen in der Rechtsverordnung erreichen.

Insgesamt tragen diese Vorgänge nicht zur Klarheit bei. So schreibt die Zeitschrift Trainingaktuell 2/2004 unter der Überschrift „Verwirrung um Zertifizierung von IT-Spezialisten“ zu diesem Thema „Das neue IT-Weiterbildungssystem stellt sich als intransparent heraus.“

Notwendigkeit der Spezialistenebene

Die Forschergruppe Frackmann, Frackmann und Tärre wirft die Frage auf, ob die Spezialistenebene überhaupt notwendig sei. Das gleiche Problem wird vom ISST berichtet: „Potentielle Teilnehmer fragen sich, warum sie überhaupt ein Spezialistenzertifikat anstreben sollen, wenn sie doch gleich einen Pro-

¹⁶ Thomas Klemme in „Verwirrung um Zertifizierung von IT-Spezialisten“ in Trainingaktuell Heft 2/2004.

¹⁷ Mail von Dr. Michael Ehrke an das BIBB und andere

fessionalabschluss erreichen könnten. Der Spezialist wird von vielen lediglich als ein (möglicher und aufwändiger) Weg zum Professional gesehen, nicht als eigenständiger, aus sich heraus werthaltiger Abschluss.“¹⁹

Die Spezialistenzertifikate haben zwei unterschiedliche Zielsetzungen:

1. Die Spezialistenzertifikate sind *Zugangsvoraussetzungen* für die Prüfung der operativen Professionals. Damit repräsentieren sie einen Bildungsabschluss auf der 2. Ebene eines vierstufigen *Bildungssystems*: Facharbeiter/Fachangestellter, Spezialist, operativer Professional und Strategischer Professional. Damit sind sie Nachweis einer *nachhaltigen Kompetenzentwicklung*, die zeitlich nicht verfällt.
2. Die Spezialistenzertifikate sind Teil eines *Qualitätsmanagementsystems*, d. h. ein System, in dem Betriebe und Freelancer ihren *Marktzugang* sichern bzw. Beschäftigungssuchende den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Spezialistenzertifikate sind notwendig, da mit ihnen die *Beherrschung der Prozesse und der aktuellen Werkzeuge* nachgewiesen wird. Dabei sind sie keiner speziellen Ebene zuzuordnen. Von der Unternehmensseite wird sehr stark die Funktion der Zertifizierung als Qualitätselement bestätigt. Daher sei dieses Instrument für das Bestehen von Unternehmen am Markt unverzichtbar. Auch die zeitliche Befristung des Zertifikats sei aus dieser Funktion heraus absolut notwendig, denn die Entwicklungen in der Technologie als auch auf den Märkten seien schnell. Durch die Zertifizierung würde der Nachweis erbracht, dass man die aktuellen Werkzeuge beherrscht.

zu 1.

Die hier realisierte Vierstufigkeit ist nicht zwingend. In anderen Fortbildungsordnungen, die auf eine vergleichbare Ebene (Meister, Fachkaufleute und Fachwirte) führen, werden *keine* formalisierten Nachweise der Berufspraxis verlangt. In der Vereinbarung der Spitzenorganisationen „Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG“ vom 12.09.2000 heißt es hierzu:

„In der nach § 46 BBiG geordneten Aufstiegsfortbildung haben sich drei Qualifikationsebenen herausgebildet, die sich an den Anforderungen

des Arbeitsmarktes orientieren. ... Fortbildungsabschlüsse der Ebene 1 sollen einen erleichterten Durchstieg zu Fortbildungsabschlüssen der Ebene 2 ermöglichen. Daher sollen dort, wo es aufgrund der Qualifikationsstrukturen und Anforderungen sinnvoll ist, Prüfungsleistungen der Ebene 1 auf die Prüfungen der Ebene 2 angerechnet werden. ... Fortbildungsabschlüsse der Ebene 1 sollen aber nicht aus der Ebene 2 „künstlich“ herausgeschnitten werden im Sinne eines modularen Bildungskonstrukts. Deshalb wird die pauschale Untersetzung der Fachwirte-Fachkaufleute-Fortbildungen abgelehnt.“

Diese Vorgabe der Anrechenbarkeit können die Spezialistenzertifikate nicht erfüllen, da sie keine öffentlich-rechtlichen Abschlüsse sind. Es spräche aber nichts dagegen, wenn das im Zertifizierungsverfahren eingebrachte Projekt nochmals im Rahmen des Prüfungsteils Betrieblichen Prozesse eingebracht wird und bewertet wird.

Der umgekehrte Weg müsste aber auch ermöglicht werden: Mit Ablegen des Prüfungsteils „Betriebliche Prozesse“ wird automatisch die Zertifizierung zuerkannt. Dies ist der Weg, der in vielen anderen Ordnungsvorhaben beschritten wird (z.B. bei der Neuordnung der industriellen Metallberufe die Integration der Schweiß-Zertifizierung): Vermeiden unnötiger Doppelprüfungen.

Konsequenterweise müsste der Prüfungsteil „Betriebliche Prozesse“ umgewandelt werden in eine Teilprüfung, in der wie oben beschrieben sowohl der Nachweis einer nachhaltigen Kompetenzentwicklung als auch das Beherrschen der aktuellen Werkzeuge erbracht wird und damit sowohl die Zulassungsvoraussetzung für das Ablegen der gesamten Professional-Prüfung als auch die Erstzertifizierung erbracht wird.

Das setzt voraus, dass Zertifizierung und Prüfungen zueinander kompatibel gemacht werden. Dieses müsste möglich sein, da der bisherige Prüfungsteil „Betriebliche Prozesse“ äußerst flexibel angelegt ist. Für die Prüfungen können - je nach Profil - von drei bis zu fünf Prozesse miteinander kombiniert werden. Es wäre wünschenswert, dass diese Flexibilität auch im Zertifizierungsverfahren gelten würde.

¹⁸ CEPIS-PRESSEINFORMATION zur Podiumsdiskussion auf der GI-Jahrestagung

¹⁹ ISST: „Herausforderungen für die Verbreitung von APO-IT - Erfahrungen aus den Pilotumsetzungen (Spezialisten).“

zu 2.

Die Weiterbildung soll von der aktuellen Produktpalette und von Herstellern unabhängig sein. Dementsprechend sind die Referenzprozesse als Vorgabe für die Qualifizierung technologieneutral und ohne Herstellerbezug beschrieben. Die tatsächliche Qualifizierung wird allerdings immer technologiegebunden sein.

Dementsprechend entsteht die Frage, wie das Verhältnis der Spezialistenzertifikate zu den Herstellerzertifikaten sein wird. Ist das Spezialistenzertifikat eins der vielen anderen Zertifikate, die die IT-Fachkräfte im Laufe ihres Berufslebens sammeln, oder ersetzt dieses Zertifikat die Herstellerzertifikate? Frackmann, Frackmann und Tärre vertreten die Auffassung, dass die Herstellerzertifikate bestehen bleiben werden.

Es gibt aber auch die entgegengesetzte Auffassung²⁰. Unter der Überschrift „Wir wollen Herstellerzertifikate, weil diese uns gleich Lösungen unserer Probleme bieten“ kommt die Antwort:

„Völlig falscher Ansatz! ... Verbands- und Herstellerzertifikate werden in der Regel durch Multiple-Choice-Tests erlangt. Mit ausreichenden Auswendiglernen des Stoffes und Glück beim Ankreuzen ist es nicht immer allzu schwer ein solches Zertifikat zu bekommen.“

Und an anderer Stelle:

„Die IT-Weiterbildung wurde auch deshalb entwickelt, um mit den Zertifikatedschungel und regionalen Spezifika aufzuräumen. ... (Die Spezialistenzertifikate) bescheinigen nicht nur Wissen, sondern Können. Der Teilnehmer hat im betrieblichen Arbeitsprozess bewiesen, dass er den Prozess im Tun beherrscht.“

Zur Ablösung der Herstellerzertifikate müsste eigentlich der jeweilige Produktbezug aus den Spezialistenzertifikaten hervorgehen. Schließlich will der Kunde beispielsweise wissen, ob der Dienstleister Windows- oder Linux-Experte ist.

Qualifizierung im Arbeitsprozess

Lernen in Arbeitsprozessen ist betriebliche Realität: mehr als zwei Drittel der betrieblich beschäftigten IT-Fachleuten gaben an, sich innerhalb der letzten zwölf Monate in einen neuen IT-Sachverhalt eingearbeitet zu haben, bei den IT-Freelancern gaben das fast alle an. Typisch dafür sind Anmerkungen aus der ConLogos-Befragung wie „Ich halte mehr von autodidaktischen Lernen als von Seminaren“ oder „Jeder in dieser Branche muss eigentlich begriffen haben, dass er sich um jegliche Weiterbildung selbst zu kümmern hat (Literatur + learning by doing).“ Eine Fülle von Anmerkungen in der ConLogos-Befragung zeigt aber, dass *Weiterbildung* für die IT-Fachkräfte Lehrgänge/ Seminare sind, in denen berufsrelevantes Faktenwissen auf Vorrat vermittelt wird. Das sind Anmerkungen wie

- IT-Weiterbildung ist zu praxisfern,
- Lerngruppen aus unterschiedlich leistungsstarken Teilnehmern behindern den Lernfortschritt,
- Kurse sind zu lange und mit Theorie überladen
- der Lernstoff ist nicht aktuell genug

Frackmann, Frackmann und Tärre schreiben dazu: „Teilnehmer und Unternehmen sind in ihrem traditionellen Bewusstsein hinsichtlich Aus- und Weiterbildung befangen. Teilnehmer wollen nicht vornehmlich etwas lernen, sondern sie wollen etwas beigebracht bekommen, um schließlich eine Bescheinigung dafür zu erhalten. Und die Unternehmensvertreter, seien es die zentralen Personalverantwortlichen oder die Fachabteilungsleiter, haben ein widersprüchliches Bewusstsein. Beklagen sie sich einerseits über die Theorielastigkeit und Praxisuntauglichkeit der Hochschulabsolventen, so können sie sich doch eine Aus- und Weiterbildung nicht anders als hochschulähnlich, kurs- und vorlesungsorientiert vorstellen.“

ISST stellt aus den Erfahrungen der Pilotprojekte dazu fest: „Das Produkt APO-IT ist erklärungsbedürftig. Alle bisher Beteiligten klagen darüber, dass ... die Ideen und Vorteile nur schwer vermittelbar sind. ... Qualifizierung wird im Allgemeinen mit traditionellen Schulungskonzepten in Verbindung gebracht. ... Eine der großen Herausforderungen besteht bei APO-IT darin, das Verhältnis von Qualifizierung und Arbeitsprozess ‚auszutariieren‘. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass häufig entweder die Qualifizierung im Vordergrund steht oder dass die reale Arbeit jeden Qualifizierungsgedanken dominiert. ... Die Notwendigkeit lernförderlicher Rahmenbedingungen wird nicht ernst genommen - weder von den Unternehmen oder den Bildungsdienstleistern noch von den Teilnehmern. ... Allgemein werden (von sämtlichen Beteiligten) der Aufwand, aber auch die Möglichkeiten unterschätzt.“

²⁰ Best, Hettinger, Lang, Raecke, Sandmann, Steege, Willker: Argumentationspapier APO-IT Weiterbildung Version 1.1.1 vom 24.04.2003, veröffentlicht in: www.Love-IT-plus.de

Insbesondere wird nicht begriffen, dass ein hohes Maß an Selbststeuerung seitens des Lernenden notwendig ist. Das Instrument der Qualifizierungsvereinbarung wird vielfach nicht genutzt, ein selbst organisierter Lernprozess gar nicht angestrebt. Viele Teilnehmer denken, die Weiterbildung geht ‚so nebenbei‘ - sie wird mitgenommen, aber nicht wirklich sinnvoll erlebt.“

Wenn schon in den Pilotprojekten viele Schwierigkeiten bei der Umsetzung von APO²¹ auftraten, ist um so klarer, dass an der IT-Weiterbildung interessierte IT-Fachkräfte und Betriebe erst einmal nicht verstehen, wie Qualifizierung im Arbeitsprozess funktionieren soll und welche veränderten Rollen Teilnehmer, Betrieb, Bildungsdienstleister, Fachberater und Lernprozessbegleiter gegenüber traditioneller Weiterbildung haben.

Deshalb sollten in einer Informationskampagne dargestellt werden, wie arbeitsprozessbasierte Qualifizierung funktioniert, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, wie sie organisiert wird, welche Kosten und Zeitaufwände entstehen. Insbesondere sollten mehrere „best practice“-Fälle geschildert werden, wie das funktioniert. Dazu sind die Erfahrungen aus den Pilotprojekten, aber auch aus anderen nicht IT-bezogenen Quellen, wie Wirtschaftsmodellversuchen und das BMBF-Programm „Lernen im Prozess der Arbeit,“ auszuwerten und für die betriebliche Praxis verfügbar zu machen. Dabei müsste dargestellt werden, wie die Teilnehmer das für die Durchführung der Arbeitsprozesse notwendige Fachwissen und prozedurales Wissen erwerben, wie sie sich Lernstrategien aneignen und wie sie ihre Problemlösestrategien ausbauen.

Es darf nicht das Missverständnis aufkommen, Qualifizierung im Arbeitsprozess sei lediglich die Vorbereitung zur Zertifizierung. Arbeitsprozessbasierte Qualifizierung ist ein betriebliches Instrument,

- um Personalentwicklung zu betreiben und die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der IT-Unternehmen zu erhalten;
 - um Berufsfähigkeit und Aufstiegschancen der Beschäftigten durch fortschreitende Kompetenzentwicklung zu sichern;
- d. h. es kann *auch* unabhängig von anzustrebenden Abschlüssen eingesetzt werden. Das, was tagtäglich in IT-Unternehmungen an Einarbeitung in neue Problemstellungen und Werkzeuge bzw. bei der Einarbeitung von neuen Personal (z. B. Hoch-

schulabsolventen und Quereinsteigern) stattfindet, kann nun betrieblicherseits systematisch unterstützt werden. Dabei gibt es nicht *ein* Rezept, sondern jeder Betrieb muss seine Rezeptur selbst finden (beispielsweise mit oder ohne Bildungsträger für die Lernbegleitung oder für zusätzliche fachliche Inhalte). Es darf nicht der Eindruck entstehen, arbeitsprozessbasierte Weiterbildung sei *nur* mit Unterstützung durch einem Bildungsträger möglich.

Natürlich kann diese Art der Qualifizierung durchgeführt werden mit dem Ziel der Zertifizierung zum IT-Spezialisten. Dabei ist es ratsam, zu überprüfen, ob die Zertifizierungsvorschriften die Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit wirkungsvoll unterstützen. Aber kann APO auch für die Vorbereitung zur Professionalprüfung (und zwar für alle Prüfungsteile) durchgeführt werden? In diesem Fällen können die Teilnehmer Abschlüsse erwerben, ohne das Problem entgangenen Einkommens durch Bildungsphasen in Kauf nehmen zu müssen.

Positionierung des IT-Weiterbildungssystems zu anderen Bildungssystemen

Einige der Bemerkungen bei der Befragung der Fachkräfte weisen auf Merkmale hin, die ein attraktives Weiterbildungssystem haben sollte. In erster Linie müssen die Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt einen Wert haben. Darüber hinaus sollen die Abschlüsse

- international vergleichbar sein;
- einen Hochschulabschluss ermöglichen oder einem Hochschulabschluss gleichgestellt sein.

Trotz englischer Profil-Bezeichnungen ist das IT-WS ein deutsches System. Auch der Hinweis auf eine international geltende Norm hilft nicht weiter - auch die Spezialisten sind erst einmal deutsche Abschlüsse, bei denen versucht werden kann, sie auch in anderen Ländern anzuwenden.

Ob die Spezialisten international weiterhelfen, stellt folgende Wortmeldung²² in Frage:

Ich lebe und arbeite im Ausland. Hier kommt man ohne Bachelor Abschluss nicht weiter. Meine IT-Ausbildung nützt mir hier überhaupt nichts. ... Sorry, aber die IT-Berufe sind für mich zur Sackgasse geworden. Ich muss jetzt extra zur Uni und meinen Bachelor Abschluss nachholen, um überhaupt aufsteigen zu können. Führungspositionen sind sowieso nur mit Master Abschluss möglich.

Das IT-Weiterbildungssystem wäre dann attraktiv, wenn über das IT-Weiterbildungssystem, einschließlich Qualifizierung am Arbeitsplatz, tatsäch-

²¹ Besser als APO (arbeitsprozessorientierte Weiterbildung) wäre „arbeitsprozessbasierte Weiterbildung“, LIPO - Lernen im Prozess der Arbeit - oder KOPA - Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit. Schließ-

lich behaupten auch alle Lehrgänge und Seminare, sich am Arbeitsprozess zu orientieren.

²² Antwort auf eine offene Frage /ConLogos-Befragung

lich ein Hochschulabschluss erreicht werden könnte.

Gleichwertigkeit der Professionals mit Bachelor- und Masterabschlüssen

Das oben genannte Ziel ist nicht in den grundlegenden Papieren enthalten. In den Markierungspunkten heißt es lediglich:

„Bei der Festlegung der Fortbildungsebenen wird die derzeitige Neustrukturierung der Hochschulausbildung in der Weise berücksichtigt, dass berufliche Fortbildungsabschlüsse gleichwertig mit Bachelor-Abschlüssen und mit Entsprechungen zu Master-Abschlüssen gestaltet werden.“

Damit sollte eine *Alternative zum Hochschulstudium* begründet werden.

Ob diese Gleichwertigkeit tatsächlich erreicht wird, bleibt abzuwarten. Zwar könnte das Niveau der Professional-Prüfungen wissenschaftlich untersucht werden, viel entscheidender ist aber, ob diese neuen Abschlüsse sich am Arbeitsmarkt gegenüber Hochschulabschlüssen bewähren bzw. möglicherweise diese sogar übertreffen.

Dabei ist aber jetzt schon klar, dass Bachelor und operativer Professional unterschiedlich geschnitten sind. Die operativen Professionals bereiten auch auf eine Leitungsposition vor - der Bachelor mit Sicherheit nicht. Die Zulassungsvoraussetzungen sehen deshalb vor, dass ein Bachelor den Prüfungsteil „Mitarbeiterführung und Personalmanagement“ noch zusätzlich nachweisen muss. Daraus sollte aber nicht die Forderung abgeleitet werden, dass sich die Professionals an Hochschulstudiengängen und -abschlüssen orientieren sollen. Es wäre aber eine sinnvolle Möglichkeit, operative Professionals ohne Mitarbeiterführung und Personalmanagement zu konstruieren, um neben Führungskarrieren auch Fachkarrieren zu eröffnen.

Zumindest das Sektorkomitee, Cert:IT und IHK Cert scheinen an die Gleichwertigkeit von Professional-Abschlüssen und Hochschulabschlüssen nicht zu glauben. Heißt es doch in dem Normativen Dokument:

Folgende Voraussetzungen müssen für die Berufung zum TGA-Fachbegutachter erfüllt sein:

- *ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im natur-, ingenieurs- oder wirtschaftswissenschaftlichen Bereich oder der Nachweis einer vergleichbaren fachlichen Qualifikation (Einzelfallprüfung durch das SK-IT),*
- *mindestens 4 Jahre Berufserfahrung in einem Beschäftigungsverhältnis mit mindestens 35 Stunden pro Woche Vollzeit in einem oder mehreren Tätigkeitsfeldern der IT-Spezialistenprofile.*

Bei Cert:IT heißt es:

Ein Prüfer verfügt entweder über:

- *eine abgeschlossene akademische Ausbildung und mindestens vier Jahre Vollzeit Berufserfahrung oder*
- *sechs bis acht Jahre Berufserfahrung.*

Bei IHK Cert heißt unter „Allgemeine Anforderungen an den Prüfer“:

- *eine abgeschlossene akademische oder gleichwertige Ausbildung und mindestens vier Jahre Vollzeit Berufserfahrung ... oder*
- *sechs bis acht Jahre Berufserfahrung ...*

Die Professionals werden in diesen Bestimmungen nicht erwähnt. Bei Cert:IT sind sie der Gruppe der Ungelernten zugewiesen, beim Sektorkomitee müssen sie sich einer Einzelfallprüfung unterziehen, bei IHK Cert verstecken sie sich möglicherweise hinter einer „oder“-Bestimmung.

Einordnung des IT-Weiterbildungssystems nach EU-Recht

Frackmann, Frackmann und Tärre haben die Frage aufgeworfen, wie die Abschlüsse des IT-Weiterbildungssystems nach EU-Recht einzuordnen sind. Sie legten dabei die „Struktur der Ausbildungsstufen“ der Entscheidung des Rates vom 16. Juli 1985 (85/368/EWG) zu Grunde.

Inzwischen gibt es einen Richtlinienentwurf²³, der in erster Lesung vom Europäischen Parlament beraten wurde. Nach der dort verabschiedeten Fassung sind die typischen Fortbildungsabschlüsse dem Niveau 2 zugeordnet, die Kommission hatte die „Ausbildungsgänge des Anhangs III“ (siehe folgende Tabelle) der Richtlinie noch dem Ausbildungsniveau 3 zugeordnet.

Eigentlich lässt sich das IT-Weiterbildungssystem den Niveaus nicht zuordnen, weil das Lernen im Arbeitsprozess als Lernform nicht berücksichtigt wird. Die typischen Qualifikationsbeschreibungen orientieren sich an der Länge des Schulbesuchs und eventueller ergänzender Berufserfahrungen und Praktika. Lediglich die Niveaubeschreibungen aus Großbritannien²⁴ beschreiben Befähigungen:

Niveau 3:

Befähigung zur Ausübung einer großen Anzahl unterschiedlicher Tätigkeiten in sehr unter-

²³ Dieser Richtlinienentwurf gilt eigentlich nur für reglementierte Berufe (die Ausübung dieses Berufes ist durch Rechtsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden). In den entsprechenden Berufslisten sind aber auch Assistenten-Berufe und Techniker enthalten, die eindeutig nicht dem reglementierten Bereich zuzuordnen sind.

²⁴ zitiert nach: Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, KOM(2002)119 vom 07.03.2002

schiedlichen Situationen, wobei es sich zum Großteil um komplizierte, nicht wiederkehrende Tätigkeiten handelt. Sie erfordern ein erhebliches Maß an Eigenverantwortung und Eigenständigkeit und häufig die Kontrolle oder Anleitung durch andere.

Niveau 4:

*Befähigung zur Ausübung einer großen Anzahl komplizierter fach- oder berufsspezifischer Tätigkeiten in sehr unterschiedlichen Situationen, die ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Eigenständigkeit erfordern. Häufig beinhalten sie die Verantwortung für die Arbeit anderer und Entscheidungen über den Einsatz von Mit-
teIn.*

Nach der vorliegenden Fassung der Richtlinie würden auch die operativen Professionals dem Niveau 2 zugeordnet. Diese Zuordnung wie überhaupt die gesamten Niveaubeschreibungen müssten dringendst korrigiert werden.

Allerdings enthält der Richtlinienentwurf auch Chancen für europäische Berufe. Vertretungen der Berufskammern oder ähnlicher Organisationen und/oder jeder anerkannten und repräsentativen Vereinigung eines Berufsstandes auf europäischer Ebene sind befugt, auf europäischer Ebene eine gemeinsame Plattform zu schaffen. Auf dieser Grundlage erhalten Berufsangehörige das Recht, die von diesen Verbänden oder Organisationen verliehene Berufsbezeichnung zu führen. Nach Gründung einer entsprechenden Organisation könnten die Spezialisten in diese Richtlinie aufgenommen werden, die Berufsbezeichnungen wären dann geschützt.

Anerkennung von Lernleistungspunkten

In den Markierungspunkten war ein Ziel vorgegeben:

„In Zusammenarbeit mit Hochschulen wird eine Verzahnung der IT-Fortbildungsabschlüsse mit IT-Studiengängen mit dem Ziel angestrebt, dass einschlägige Weiterbildungsleistungen als Studienleistungen im Sinne von Credit Points anerkannt werden können, auch wenn sie nicht völlig identisch mit Studieninhalten sind.“

Es wäre für die Etablierung des Systems wünschenswert, wenn dieses Ziel deutlicher von der Politik unterstützt würde, als es in der Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK vom 8. Juli 2003

geschehen ist. Diese Vereinbarung sagt ja nur, dass der Beschluss der KMK vom 28.06.2003 (Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium) gilt.

Danach können die in der Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten höchstens 50 % der Studienleistungen ersetzen, wenn diese nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll und dies im Rahmen der Akkreditierung geprüft wurde. Außerdem muss die Hochschulzugangsberechtigung vorhanden sein, ggf. auch über die Möglichkeiten des Hochschulzugangs für besonders qualifizierte Berufstätige. Letzteres ist länderspezifisch unterschiedlich geregelt. Ob diese Bedingungen in allen Bundesländern durch ein Spezialistenzertifikat, das ja nicht öffentlich-rechtlich geregelt ist, erfüllt werden, ist fraglich.

Der Berufsweg „Vom Azubi zum Master“ (Titel einer BMBF-Broschüre ist) ohne Hochschulstudium kann eventuell durch eine hochschulische Externprüfung erreicht werden - die wiederum über Länderrecht geregelt ist. Dieser Weg sollte zukünftig seitens der Sozialpartner unterstützt werden, um einen stärkeren hochschulunabhängigen Bildungsweg zu ermöglichen. Damit würde eine Hochschulprüfung in Konkurrenz zu den Kammerprüfungen stehen.

Einbindung der Fachschule

In der ConLogos-Umfrage wurde von einem Teilnehmer gefordert:

Die Eingliederung des staatlich geprüften Technikers für technische Informatik (Fachschule) als Spezialist.

Dies ist ein interessanter Gesichtspunkt. Die Fachschule spielt in dem IT-Weiterbildungssystem überhaupt keine Rolle - obwohl sie in der Vergangenheit eine wichtige Fortbildungseinrichtung für Facharbeiter wahr. Und sie hat Vorteile: Sie ist in den meisten Bundesländern für die Teilnehmer kostenfrei.

Es sind Modelle denkbar, in denen die Fachschule bei der Qualifizierung zum Spezialisten und zum Professional eine wichtige Rolle spielt. Insbesondere in der berufsbegleitenden Form lassen sich Modelle konstruieren, die arbeitsprozessbasiert sind.

Richtlinienentwurf „Anerkennung von Berufsqualifikationen“²⁵

(KOM(2002) 119 – C5-0113/2002 – 2002/0061(COD)), Artikel 11 Qualifikationsniveau

Berufsqualifikationsniveau	Definition des Berufsqualifikationsniveaus <i>Beispiele für zugeordnete Bildungsgänge aus der Bundesrepublik Deutschland</i>
Niveau 1 „Befähigungsnachweis“	a) Befähigungsnachweis für eine sehr kurze Ausbildung, eine spezifische Prüfung ohne vorhergehende Ausbildung oder die Ausübung des Berufs während drei aufeinanderfolgenden Jahren oder b) Nachweis einer allgemeinen Schulbildung von Primär- oder Sekundarniveau, der bescheinigt, dass der Inhaber Allgemeinkenntnisse besitzt
Niveau 2 „Prüfungszeugnis“	Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau a) allgemeinen Ausbildung, die durch einen Berufsausbildungsgang und/oder durch ein zusätzlich zu diesem Ausbildungsgang erforderliches Berufspraktikum oder Berufspraxis ergänzt wird oder b) technische Ausbildung oder Berufsausbildung, die gegebenenfalls durch eine Berufsausbildung oder einen Berufsausbildungsgang im Sinne von Buchstabe a und/oder durch ein zusätzlich zu diesem Ausbildungsgang erforderliches Berufspraktikum oder Berufspraxis ergänzt wird.
Ausbildungsgängen des Niveaus 2 gleichgestellt sind:	reglementierten Ausbildungsgänge, die speziell auf die Ausübung eines bestimmten Berufes ausgerichtet sind und aus einem Studiengang bestehen, der gegebenenfalls durch eine Berufsausbildung, ein Berufspraktikum oder eine Berufspraxis ergänzt wird <i>technische/r Assistent/in, kaufmännische/r Assistent/in staatlich geprüfte(r) Techniker/in, Betriebswirt/in, Gestalter/in Reglementierte Bildungs- und Ausbildungsgänge sowie eine reglementierte berufspraktische Ausbildung mit einer Gesamtdauer von mindestens 15 Jahren. Gefordert wird generell die erfolgreiche Beendigung der Pflichtschulzeit (mindestens 9 Jahre) und der Berufsausbildung (normalerweise 3 Jahre). Im allgemeinen umfasst sie eine mindestens 2-jährige Berufserfahrung (in den meisten Fällen 3 Jahre) und eine Prüfung im Rahmen der betrieblichen Ausbildung. Die Vorbereitung auf diese Prüfung umfasst einen Ausbildungsgang, der entweder der Berufserfahrung entspricht (mindestens 1000 Stunden) oder auf Vollzeitbasis (mindestens 1 Jahr) besucht wird. Die deutschen Behörden übermitteln der Kommission und den anderen Mitgliedsstaaten ein Verzeichnis der Ausbildungsgänge</i>
Niveau 3: „Diplom - kurzer Ausbildungsgang“	postsekundäre Ausbildung von mindestens einem und weniger als drei Jahren
Ausbildungsgängen des Niveaus 3 gleichgestellt sind:	a) besonders strukturierte Ausbildungsgänge die eine vergleichbare Berufsbefähigung vermitteln und auf vergleichbare berufliche Funktionen und Verantwortung vorbereiten. <i>Kinderkrankenschwester/-pfleger medizinisch-technische(r) Laboratoriums-Assistent/in staatlich anerkannte/r Erzieher/in Augenoptiker-, Zahntechniker-, Hörgeräteakustiker-, Orthopädiemechaniker-Meister Kapitän AM, Nautischer Schiffsoffizier AKW, Kapitän BG Fischerei</i> b) reglementierte Ausbildungsgänge, die speziell auf die Ausübung eines bestimmten Berufes ausgerichtet sind und aus einem Studiengang bestehen, der gegebenenfalls durch eine Berufsausbildung, ein Berufspraktikum oder eine Berufspraxis ergänzt wird
Niveau 4 "Diplom - mittlerer Ausbildungsgang"	Abschluss eines postsekundären Ausbildungsgangs von mindestens drei und weniger als vier Jahren an einer Universität oder einer Hochschule oder einer anderen Ausbildungseinrichtung mit gleichwertigem Niveau und gegebenenfalls der über den postsekundären Ausbildungsgang hinaus erforderlichen beruflichen Ausbildung
Ausbildungsgängen des Niveaus 4 gleichgestellt sind	reglementierten Ausbildungsgänge, die unmittelbar auf die Ausübung eines bestimmten Berufes ausgerichtet sind und aus einem dreijährigen postsekundären Studiengang an einer Universität oder einer anderen Ausbildungseinrichtung mit gleichwertigem Niveau bestehen und gegebenenfalls durch eine Berufsausbildung, ein Berufspraktikum oder eine Berufspraxis ergänzt werden, die neben dem postsekundären Studiengang gefordert werden.
Niveau 5 „Hochschuldiplom“	Abschluss eines mindestens vierjährigen postsekundären Ausbildungsgangs an einer Universität oder einer Hochschule oder einer anderen Ausbildungseinrichtung mit gleichwertigem Niveau und gegebenenfalls der über den postsekundären Ausbildungsgang hinaus erforderlichen beruflichen Ausbildung
Ausbildungsgängen des Niveaus 5 gleichgestellt sind	reglementierte Ausbildungsgänge, die unmittelbar auf die Ausübung eines bestimmten Berufes ausgerichtet sind und aus einem mindestens vierjährigen postsekundären Studiengang an einer Universität oder einer anderen Ausbildungseinrichtung mit gleichwertigem Niveau bestehen und gegebenenfalls durch eine Berufsausbildung, ein Berufspraktikum oder eine Berufspraxis ergänzt werden, die neben dem postsekundären Studiengang gefordert werden

²⁵ In der Fassung der legislativen Entschließung des Europäischen Parlaments (Verfahren der Mitentscheidung: erste Lesung)

Neuschneidung der Prüfungsteile bei den operativen Professionals

Im IT-Weiterbildungssystem stoßen zwei unterschiedliche Kulturen zusammen: das Bildungswesen mit seinen öffentlich-rechtlichen Abschlüssen sowie das Qualitätsmanagement mit Zertifikaten.

Durch die Spezialistenzertifikate soll aber auch ein Bildungsprozess abgeschlossen werden, denn Voraussetzung für die Erstzertifizierung sind lernförderliche Bedingungen im Betrieb, Lernprozessbegleiter und Fachberater. Eigentlich sind dies Elemente, die bei einer reinen Qualitätsprüfung sachfremd sind. Warum soll ein Seiteneinsteiger mit langjähriger Berufspraxis, der wegen der Marktbedingungen ein Zertifikat braucht, lernförderliche Rahmenbedingungen nachweisen?

Umgekehrt, die zeitliche Befristung der Zertifikate scheint sich als ein Akzeptanzproblem herauszustellen, denn die ConLogos-Befragung hat auch gezeigt, dass hohe Kosten *auf Dauer* nicht akzeptiert werden.

Deshalb sollten die Elemente bei einer Novellierung des Systems neu positioniert werden:

- das *Zertifizierungsverfahren* sollte nur als *Qualitätsnachweis im Markt* gelten, als solches wird es zukünftig unverzichtbar - wahrscheinlich auch für andere Berufsbereiche.
- der *Bildungsprozess* sollte durch eine *öffentlich-rechtliche Prüfung*²⁶ abgeschlossen werden. Gegenstand dieser Prüfung sollen aber betriebliche Prozesse sein und nicht etwa das Abfragen von Kenntnisbeständen.

Zertifizierung und Prüfung sollten aber miteinander „verklammert“ bleiben, d.h.

- im Rahmen der Prüfung sollte auch die Erstzertifizierung erreicht werden - wie bei der Abschlussprüfung „Konstruktionsmechaniker“, bei auch die Schweißzertifizierung erreicht werden kann. Dies würde helfen, unnötige Doppelprüfungen zu vermeiden. Nach den jetzigen Regeln müsste ein „frisch“ geprüfter operativer Professional sich eventuell zusätzlich noch zertifizieren lassen.
- Die Zertifizierung müsste in die Prüfung eingebracht werden können. Die Zertifizierung kann nach den jetzigen Regeln eine Prüfung nicht ersetzen – es spräche aber nichts dagegen, wenn im Rahmen einer Zielvereinbarung (wie es jetzt im Prüfungsteil „Betriebliche IT-Prozesse“ geregelt ist) vereinbart wird, dass die im Rahmen der

Zertifizierung durchgeführten Prozesse nicht noch einmal durchgeführt werden müssen. Das könnte zu einer für den Prüfling weniger aufwendigen Prüfung führen – setzt aber voraus, dass Zertifizierung und Prüfung zu einander kompatibel sind.

Die Vorteile einer solchen Konstruktion liegen auf der Hand:

- Das Zertifizierungsverfahren kann vereinfacht und kostengünstiger gestaltet werden. Es bereitet auch für Freelancer keinerlei Probleme mehr, weil auf die Zustimmung eines Betriebs verzichtet werden kann.
- Für die Weiterbildungsteilnehmer, die den Bildungsabschluss „Operativer Professional anstreben“ vereinfacht sich der Bildungsweg, weil sie nicht den Umweg über eine Zertifizierung gehen müssen.
- Eine Prüfung ist auf Grund des öffentlich-rechtlichen Charakters problemlos auf ein Hochschulstudium anrechenbar als ein Zertifikat. Für eine neue Positionierung der Prüfung kommen unterschiedliche Lösungen in Frage:
 - Der bisherige Prüfungsteil „Betriebliche Prozesse“ könnte in eine Teilprüfung umgewandelt werden. Dies setzte aber voraus, dass diese Teilprüfung und Zertifizierungsprofile zueinander kompatibel gestaltet werden.
 - Die Prüfung zum operativen Professional enthält zwei Teilprüfungen, die betriebliche Prozesse zum Prüfungsgegenstand haben:
 - IT-Prozesse, die anhand der bisherigen Spezialistenprofile (bzw. wesentlich vereinfachter Spezialistenprofile oder Spezialistenprofilgruppen, in denen sich unterschiedliche IT-Prozesse kombinieren lassen) ausgerichtet sind,
 - IT-Prozesse, in denen „profilspezifische IT-Fachaufgaben“ und „Mitarbeiterführung und Personalmanagement“ integriert sind.
- Als Alternative zum Prüfungsteil „Mitarbeiterführung und Personalmanagement“ sollte für Freelancer und Betriebsgründer ein Prüfungsteil „Betriebsgründung und Auftragsakquisitionsprozesse“ angeboten werden.

²⁶ Öffentlich-rechtliche Prüfungen können nach der gegenwärtigen Rechtslage nur durch staatlich und staatlich-anerkannte Schulen und Hochschulen sowie durch

zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz abgenommen werden.