

für die Anerkennung der ausländischen Befähigungsnachweise definiert werden. Diese können z. B. im Nachweis einer bestimmten Zeit der Berufspraxis im Inland oder in Zusatzprüfungen bestehen.

³ Die Abschlußprüfungen im deutschen dualen System sind primär Berufseingangsprüfungen, während die Abschlußprüfungen des französischen schulischen Ausbildungssystems eher den erfolgreichen Abschluß eines Ausbildungsganges bescheinigen.

⁴ Dies entspräche insofern deutscher Praxis, als nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 30. 3. 1977, 5. Senat, 5 RJ 98/76, bei tariflich gleichwertiger Einstufung von der Gleichwertigkeit der Berufe ausgegangen werden muß.

⁵ Entscheidung 85/368/EWG des Rates vom 16. Juli 1985

⁶ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften SEK (92) 1980 vom 26. Oktober 1992: Zusammenfassung der Evaluierungsberichte der Mitgliedstaaten zum System der Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise in Anwendung der Entscheidung 85/368/EWG des Rates vom 16. Juli 1985.

⁷ Vgl. ebenda

⁸ Auf deutscher Seite ist die Bundesanstalt für Arbeit in einer europäischen Arbeitsgruppe unter Beteiligung des CEDEFOP an der Erprobung eines EG-weiten berufskundlichen Informationssystems beteiligt.

⁹ Nach den Ergebnissen einer Expertenbefragung der Kommission kann erwartet werden, daß sich die grenzüberschreitende Mobilität zwischen den Mitgliedsstaaten weitgehend auf hochqualifizierte Arbeitskräfte oberhalb und gering qualifizierte Arbeitskräfte unterhalb der Facharbeiter-/Fachangestelltebene beschränken wird (CEREQ-Newsletter Nr. 8, Sommer 1992).

¹⁰ Struktur der Ausbildungsstufen nach Artikel 2 Abs. 2 der Entscheidung 85/368/EWG.

¹¹ So werden z. B. die Abschlüsse der dualen Berufsausbildung der Stufe 2 zugeordnet, obwohl sie vielfach schulischen Abschlüssen anderer Länder entsprechen, die nach dem geltenden Gliederungsschema auf der höheren Stufe 3 angesiedelt werden.

¹² Ein Beispiel für einen Ansatz öffentlicher Qualifikationsbewertung wäre die „Bilan de competences“ in Frankreich als Bestandteil eines „portefeuille de compétences“ INFFO FLASH Nr. 376, 30. 1. 1993.

¹³ Die in Artikel 127 des Maastrichter Vertrags beschriebenen Ziele einer Politik der beruflichen Bildung der Gemeinschaft sind relativ allgemein gehalten und könnten durch Ratsbeschlüsse weiter konkretisiert und immer wieder den Erfordernissen angepaßt werden. Ein solches Ziel wäre z. B., möglichst allen Jugendlichen eine geregelte Berufsausbildung von mindestens zwei Jahren zu gewährleisten.

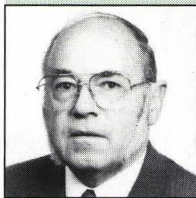
¹⁴ Vgl. Koch, R.: Perspektiven der vergleichenden Berufsbildungsforschung im Kontext des europäischen Integrationsprozesses. In: BWP 20 (1990) 2, S. 14–19

¹⁵ Der z. B. in dem vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt EUROQUALIFIKATON eingeschlagene Ansatz, europäische Berufsbilder weitgehend ohne Beteiligung der Sozialpartner in der Zusammenarbeit von wenigen großen Trägerorganisationen aus den meisten Mitgliedsstaaten zu entwickeln, läuft Gefahr, nicht hinreichend am Qualifikationsbedarf der einzelnen Wirtschaftszweige ausgerichtet zu sein.

Berufliche Zertifikate und Arbeitsmarkt aus internationaler Sicht

Wilfried Reisse

Dr. phil., Diplompädagoge und Diplompsychologe, Leiter der Abteilung 2.2 „Prüfungen und Lernfortschrittskontrollen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Es wird eine internationale Konferenz der OECD zur Thematik „Zertifizierung beruflicher Qualifikationen und Arbeitsmarkt“ ausgewertet mit dem Ziel, Anregungen für eine Weiterentwicklung beruflicher Zertifikate in der Bundesrepublik zu erhalten. Dabei werden die Wechselwirkungen zwischen Zertifizierungssystem und Arbeitsmarkt auf internationaler Ebene diskutiert. In diesem Zusammenhang wird der Verwendungswert von Zertifikaten behandelt.

Insgesamt gesehen, bietet das in der Bundesrepublik verwendete System im internationalen Vergleich durchaus Vorteile. Es wird aber empfohlen, die hier skizzierten Zusammenhänge verstärkt zu beachten und mit Hilfe von Szenarios mögliche Entwicklungen und Strategien der Einflußnahme der Bundesrepublik auf die berufliche Zertifizierung im EG-Raum zu beschreiben.

Erkenntnisse aus Ländern mit unterschiedlichen Auffassungen von beruflicher Bildung — eine Hilfe für Problemlösungen?

Ist es prinzipiell möglich, Erkenntnisse und Erfahrungen aus der beruflichen Bildung in anderen Ländern zu einem speziellen Thema — wie hier zu Beurteilungen, Prüfungen und

Zertifikaten — auszuwerten und zu nutzen, um das eigene System zu verbessern?

Diese Frage stellt sich bei dem Versuch, Beobachtungen, Erfahrungen und Einschätzungen auszuwerten, die besonders bei einem Seminar der OECD¹ gewonnen wurden. Bei dieser Veranstaltung zum Thema „Zertifizierung beruflicher Qualifikationen“ wurden Beurteilungen, Prüfungen und Zertifikate in der beruflichen Bildung mit Arbeitsmarktfragen in Verbindung gebracht.

Bei einem solchen Übertragungsversuch muß man beachten, daß in verschiedenen Ländern sehr unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, was mit beruflicher Bildung gemeint ist. Das im Berufsbildungsgesetz definierte anspruchsvolle und umfassende Konzept einer weitgehend auf nationaler Ebene geordneten Berufsbildung im dualen System wird keineswegs überall praktiziert. Es gibt enge und weite Begriffe von Berufsbildung, anspruchsvolle und weniger anspruchsvolle Konzepte und unterschiedliche Grade der Zentralisierung und Standardisierung. Weitere Besonderheiten ergeben sich daher, wie die Bezüge zur allgemeinen Bildung interpretiert werden, inwieweit man berufliche Bildung als staatliche oder private Aufgabe sieht und ob das Lernen in Schulen und/oder in Betrieben favorisiert wird.

Diese Unterschiede, die ihrerseits durch die geschichtliche Entwicklung wie auch durch die jeweilige wirtschaftliche und soziale Situation bedingt sind, können leicht zu Mißverständnissen führen, wenn sie übersehen werden. Um ein einfaches Beispiel anzuführen: Es fällt schwer, die in Deutschland selbstverständliche Unterscheidung zwischen Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung im Ausland zu erklären. Für viele Länder erübrigt sich eine solche Abgrenzung, da dort die berufliche Bildung nach dem Standardisierungsgrad und anderen Merkmalen weitgehend dem entspricht, was hierzulande berufliche Fortbildung kennzeichnet.

Solche unterschiedlichen Konzepte von beruflicher Bildung wirken sich auch auf die Form der beruflichen Zertifizierung einschließlich der Prüfungen oder laufenden Beurteilungen aus, auf die sie sich begründen.

Es gilt also hier, den jeweiligen Hintergrund (das berufspädagogische und sozioökonomische Umfeld) zu berücksichtigen und sich auf die Erkenntnisse zu zentrieren, die mehr oder minder für alle unterschiedlichen Formen von Berufsbildung gelten und aus sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen und kulturellen Systemen berichtet werden.

In diesem Sinne ist eine Auswertung von Informationen aus vielen Systemen zu dem gleichen Problemkreis erforderlich — wofür sich internationale Kongresse anbieten, die eine Thematik in den Mittelpunkt stellen und aus der Sicht vieler Länder beleuchten.

Dieser Ansatz soll im folgenden Beitrag zum Problemkreis „Berufliche Zertifikate und Arbeitsmarkt“ realisiert werden mit dem Ziel, Anregungen für die Diskussion und Weiterentwicklung beruflicher Zertifikate in Deutschland zu gewinnen.

Beurteilungen, Prüfungen und Zertifikate in der beruflichen Bildung als Systeme

Es hat sich eingebürgert, Beurteilungen, Prüfungen und Zertifikate in der beruflichen Bildung als Systeme zu verstehen. Diesen Systemen lassen sich eine Reihe von Eigenschaften zuschreiben wie beispielsweise der Grad der Standardisierung, die Transparenz, die Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen, die Komplexität und das Vertrauen, das in solche Systeme und ihre Produkte — die Zertifikate — gesetzt wird. Wie noch zu zeigen ist, werden diese Systeme durch die „Umwelt“ (beispielsweise durch Merkmale des Beschäftigungssystems) beeinflusst, sie

können aber auch ihrerseits Auswirkungen etwa auf den Arbeitsmarkt (als Teil der Umwelt) und dessen Variablen haben.

Eine solche Sichtweise erlaubt es, gleichartige oder ähnliche Erfahrungen aus vielen Ländern als generelle Hypothesen zu formulieren, die die Zusammenhänge zwischen Zertifizierungssystemen und beispielsweise dem Arbeitsmarkt beleuchten. Damit erhält man die Chance, einzuschätzen, ob es sich positiv oder negativ auswirken könnte, wenn man das jeweilige System der beruflichen Zertifizierung ändert.

Zertifizierungssysteme und Arbeitsmarkt — vernachlässigte Zusammenhänge

Besonders interessant und auch wichtig für die Praxis der Prüfungen, Beurteilungen und der Zertifizierung sind die Zusammenhänge zwischen Zertifizierung und Arbeitsmarkt. Im OECD-Seminar zeigte sich, daß diese Zusammenhänge für alle Länder von Bedeutung sind. Ohne Zweifel handelt es sich hier um einen Bereich, der bisher zu Unrecht vernachlässigt wurde.

Voraussetzung dafür, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, ist die Auffassung, daß berufliche Zertifikate in erster Linie Zugangszertifikate zum Beschäftigungssystem darstellen. Ihr zweiter Aspekt — Abschlusszertifikate für berufliche Bildungsgänge zu sein — wird hier in den Hintergrund gerückt. Von dieser Position ausgehend, kann man Eigenschaften eines beruflichen Zertifizierungssystems mit folgenden Variablen und Kriterien des Arbeitsmarktes in Bezug bringen:

- die Transparenz von Angebot und Nachfrage (d. h. die Versorgung mit Arbeitsplätzen und geeigneten Arbeitskräften),
- die Zuordnungsprozeduren (die Karrierestrategien der Arbeitskräfte auf der einen

Seite und die Rekrutierungs- und Auswahlstrategien der Firmen auf der anderen Seite),

- die Mobilität des Arbeitskräftepotentials insgesamt
- und schließlich das Gesamtsystem der Entlohnung und die Verfahren beim „Aushandeln“ des Lohns.

Ein System der beruflichen Zertifizierung wie das in der Bundesrepublik, das einen hohen Standardisierungsgrad mit Transparenz und Vollständigkeit sowie Akzeptanz im Bereich der Wirtschaft kennzeichnet, bietet hier beachtliche Vorteile, die sich aus den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben. Damit sind solche Eigenschaften des Arbeitsmarktes gemeint, die gemeinhin positiv eingeschätzt werden wie hinreichende Transparenz über die Marktsituation, beschreibbare Zuordnungsprozeduren, Voraussetzungen für berufliche Mobilität unter Verwertung der erworbenen Qualifikationen, ein transparentes und geregeltes Verfahren der Lohnfestlegung.

Diese hier nur angedeuteten Zusammenhänge bedürfen sicher der genauen Beschreibung und Analyse. Der Vergleich mit den Systemen anderer Länder und den vorliegenden Erfahrungen legt aber schon die praktische Folgerung nahe, daß man auf diese Vorteile und die zugrunde liegenden Merkmale des beruflichen Zertifizierungssystems in Deutschland nicht unbesehen verzichten sollte.

Einige dieser Zusammenhänge werden in den folgenden Abschnitten erläutert.

Der „Wert“ eines Zertifikates auf dem Arbeitsmarkt

Bei der Sichtweise, die hier im Mittelpunkt steht, ist es für die Qualität eines Zertifizierungssystems entscheidend, welchen Verwendungswert berufliche Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt haben. Mit „Wert“ eines Zertifikates ist beispielsweise gemeint, inwieweit

es bei Personalentscheidungen der Betriebe herangezogen wird. Betriebe haben hier — mit einigen Einschränkungen — „Kriterienfreiheit“: Sie können sich beispielsweise bei Personaleinstellungen nach Zertifikaten richten, nach dem bisherigen Lebenslauf und der Arbeitsbiographie, den Ergebnissen von Interviews oder Testverfahren, Leistungen und Verhalten in einer Probezeit usw.

Wie die Diskussion auf der OECD-Konferenz zeigte, ist der Wert eines Zertifikates für viele Länder ein Problem. Es wurde darüber geklagt, daß „die Wirtschaft“ Zertifikate nicht genügend anerkennt. Eine Bedingung für die Akzeptanz lag nach allgemeiner Einschätzung auf der Hand: Wenn Einfluß und Beteiligung der Wirtschaft an der beruflichen Zertifizierung hinreichend groß sind, gibt es auch wenig Schwierigkeiten mit der Akzeptanz. Hier liegt aber gerade das Problem bei rein schulisch konzipierten beruflichen Zertifikaten. Eng damit verbunden ist auch die Einschätzung, ob das Zertifikat wirklich etwas über die zentralen beruflichen Qualifikationen aussagt.

Zertifizierungs- und Entlohnungssystem

Besonders interessant sind die Beziehungen zwischen der Art des Zertifikats und der Höhe des Einkommens, das der Zertifikatsbesitzer hat. Untersuchungen zeigten, daß das Einkommen im Durchschnitt um so höher ist, je anspruchsvoller der Bildungsabschluß einzuschätzen ist und damit auch, je höher das Zertifikat bewertet wird. Daraus läßt sich jedoch nicht ableiten, daß automatisch mit dem Erwerb eines Zertifikats ein gewisses Mindesteinkommen gesichert ist. Auch bei der Diskussion während des Seminars wurden solche Vorstellungen einer Kopplung als nicht sinnvoll angesehen. Eine Mikroanalyse wird hier sicher komplexere Zusammenhänge zutage fördern. Abhängig von der Arbeitsmarktsituation und der Unter-

scheidung, ob es sich um ein Zertifikat für die Berufszulassung handelt oder um ein Zertifikat, das lediglich die Wahrscheinlichkeit erhöht, einen Arbeitsplatz zu finden, hat ein Zertifikat unterschiedliche Wirkungen auf das Einkommen des Zertifikatsinhabers.

Über diesen Zusammenhang zwischen Zertifikatsniveau und Einkommenshöhe hinausgehend, stellt sich die Frage, inwieweit ein Zertifizierungssystem und das im jeweiligen Land praktizierte Entlohnungs- bzw. Einkommenssystem miteinander in Beziehung stehen. Für die Bundesrepublik bedeutet dies: Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem standardisierten und einheitlichen Zertifizierungssystem in der beruflichen Bildung, das durch den Einfluß der Wirtschaft und auch des Staates kontrolliert wird und auf der anderen Seite dem in der Bundesrepublik praktizierten Tariflohnsystem?

Ein solcher Zusammenhang ist anzunehmen: Die einheitlichen und durch Zertifikate gekennzeichneten Niveaus in der beruflichen Bildung der Bundesrepublik Deutschland (Niveau: „Abschluß der Berufsausbildung“ und „Meisterniveau“ als wichtige Beispiele) erlauben es, durch einen Verweis in Tarifverträgen eine Tarifgruppe (die Gruppe des „Ecklohns“; als die entscheidende Tarifgruppe) zu beschreiben. Die Anforderungs- und Tätigkeitsbeschreibungen werden auf diese Weise mit Hilfe der Zertifikate (als Kriterien einer abgeschlossenen Ausbildung) definiert und mit einer Lohn- oder Gehaltsstufe verbunden.

Das System der Lohnvereinbarung in der Bundesrepublik auf der Grundlage von flächendeckenden Tarifverträgen (Flächentarif) beruht damit auch auf der Einheitlichkeit der Berufsausbildung, der Abschlüsse, der Zertifikate und der Qualifikationen, die sie beschreiben.

Kurz: Die in Deutschland praktizierte Anwendungsform der Tarifautonomie hat eine

ihrer Voraussetzungen in einem einheitlichen beruflichen Zertifizierungssystem.

Die Bundesrepublik ist mit diesem System wirtschaftlich im internationalen Vergleich bisher nicht schlecht gefahren, auch wenn die aktuelle Wirtschaftssituation zu Diskussionen über stärkere Flexibilität führt. Bestrebungen, die Einheitlichkeit der Zertifizierung zu modifizieren, sollten also hinsichtlich ihrer Auswirkungen genau analysiert werden.

Migration als Einflußgröße auf Zertifizierungssysteme

Berufliche Zertifizierungssysteme haben Auswirkungen auf das Umfeld, u. a. auch auf das Beschäftigungssystem. Umgekehrt gilt auch, daß das Umfeld das Zertifizierungssystem beeinflusst. Diese Wirkung soll an einem Problem verdeutlicht werden, das in den Beiträgen mehrerer Länder im Vordergrund stand.

Unser Jahrhundert (und besonders dessen zweite Hälfte) ist in einem unerwarteten Ausmaß durch Migrationsbewegungen sehr unterschiedlicher Art gekennzeichnet. Als Migranten werden in diesem Zusammenhang alle bezeichnet, die nicht nur vorübergehend in ein fremdes Land überwechseln — aus welchen Gründen auch immer. In manchen Ländern werden diese Migrationsbewegungen im Sinne einer Einwanderungspolitik bewußt im nationalen Interesse gesteuert und genutzt. In diesen Ländern, zu denen beispielsweise Kanada und Australien gehören, wird ein Phänomen deutlich, das sich auch in anderen Ländern abzeichnen beginnt, die geneigt sind, die Migration noch als eine vorübergehende Sondererscheinung zu betrachten.

Vereinfacht beschrieben, geht es darum, daß die herkömmlichen Zertifizierungssysteme für die Migranten nicht ausreichen, die prin-

zipiell nach ihren Qualifikationen in den Ausbildungs- und Arbeitsprozeß einbezogen werden müssen. Dies gilt sicher auch für die Mobilität im europäischen Binnenmarkt sowie für die grenzüberschreitende Mobilität, die sich generell aus internationalen Arbeitskontakten bzw. Kooperationen ergibt.

Ein Effekt der Migration besteht darin, daß der Anteil der Personen in einem Land zunimmt, über deren berufliche Qualifikationen keine verwendbaren Zertifikate vorliegen. Dies ist sicher ein Nachteil, sowohl aus der Sicht der Personen als auch aus dem Blickwinkel des Beschäftigungssystems.

Bekanntlich gibt es im Bereich der Europäischen Union (EU) eine Reihe von Ansätzen, um dieses Problem zu lösen. Um einige Stichworte zu nennen: Information über die Zertifikate anderer Länder, wechselseitige Anerkennung von Zertifikaten, Beschreibung von „Entsprechungen“ zwischen Zertifikaten, Entwicklung von international verwendbaren Zertifikaten oder Zertifikatsinformationen. Eine befriedigende Lösung ist noch nicht in Sicht. Nach den Erfahrungen in anderen Ländern ist nach meiner Auffassung auch keine einheitliche Lösung (als „großer Wurf“) zu erwarten, eher schon konkurrierende Ansätze als Teillösungen.

Man wird mit dieser unbefriedigenden Situation leben müssen — wie auch in anderen Ländern. So ist einer Referentin aus den USA zuzustimmen, die die Situation in der europäischen Gemeinschaft mit der in den USA verglich: Die ausgeprägte Mobilität der US-Amerikaner führt bei dem starken Föderalismus der Einzelstaaten in den USA dazu, daß ein buntes Bild von einzelstaatlichen beruflichen Zertifikaten mit oder ohne Anerkennung durch andere Staaten und von Zertifikaten entstanden ist, die mehr oder minder auf nationaler Ebene anerkannt werden.

Ohne Zweifel ist dies aber ein wachsendes Problem: Wenn man nicht will, daß in Zu-

kunft Personalentscheidungen bei einer zunehmenden Gruppe von mobilen Arbeitskräften auf der Grundlage von Ausleseverfahren getroffen werden, da keine aussagekräftigen Zertifikate zur Verfügung stehen, muß man diesem Aspekt einer notwendigen Weiterentwicklung beruflicher Zertifizierungssysteme aus internationaler Sicht verstärkte Aufmerksamkeit zuwenden.

Zentrale Merkmale von Zertifizierungssystemen

Wie schon erwähnt, lassen sich den Zertifizierungssystemen Merkmale zuordnen, die für die Wirkung der Zertifizierungssysteme und die Bezüge zum Arbeitsmarkt und generell zum Umfeld der Systeme entscheidend sind.

Zwei übergreifende Merkmale von Zertifizierungssystemen sollen in diesem Zusammenhang genannt werden:

Zum einen ging es um die Frage, ob das berufliche Zertifizierungssystem geeignet ist, die übergreifenden Qualifikationen zu zertifizieren, die letztendlich für einen breiten Erfolg in der Arbeitswelt entscheidend sind. Dieses Merkmal entspricht weitgehend dem Qualitätskriterium der Validität (vereinfacht gleichzusetzen mit Aussagekraft) einer Prüfung oder eines Tests.

Zum anderen bezog es sich auf das Problem, ob dies eher durch ein zentralisiertes, einheitliches System mit eindeutig vorgegebenen Standards („externe Leistungsbeurteilung“) erfolgen sollte oder ob es zweckmäßiger ist, statt punktueller Prüfungen den Lehrern und Ausbildern die Möglichkeit zu geben, auf der Grundlage einer ständigen Leistungsbeurteilung die Daten für Zertifikate zu liefern („interne Leistungsbeurteilung“). Manche Länder tendierten mehr zu der einen, andere zu der anderen Variante. Beide Ansätze haben offensichtlich Vor- und Nachteile, Mischformen bieten vielleicht noch am ehesten eine Lösung.

Der in der Bundesrepublik praktizierte Ansatz, nicht nur eins, sondern nach Abschluß der Ausbildung mehrere Zertifikate (Prüfungszeugnis, Betriebszeugnis, Berufsschulzeugnis) zu vergeben, die diese unterschiedlichen Ansätze widerspiegeln, stieß in diesem Zusammenhang auf Interesse. Offensichtlich ist es nicht leicht, in einem einzigen Zertifikat, das nur auf einem Ansatz beruht, alle für die beruflichen Qualifikationen relevanten Fähigkeiten und Leistungen zu beschreiben, die zweckmäßigerweise nur durch sehr unterschiedliche Verfahren zu erfassen sind.

Ein Trend zur Differenzierung und Modularisierung?

Einerseits stößt das duale System der Berufsbildung in der Bundesrepublik und auch das vom Verfasser vorgestellte Zertifizierungssystem bei internationalen Tagungen dieser Art immer auf großes Interesse. So wurde beispielsweise als eine besonders gelungene Lösung die Kombination zwischen einer hochgradig standardisierten beruflichen Erstausbildung und einer sehr flexiblen Fortbildung gesehen.

Andererseits zeigte sich aber auch ein Trend, der besonders von den zahlreich vertretenen Experten aus dem United Kingdom und aus Australien favorisiert wurde: Konzeption und Einsatz von Berufsbildungs- und auch Zertifizierungssystemen, die auf Modulen beruhen. Diesem Ansatz wird eine größere Flexibilität als den Einheitssystemen zugesprochen, außerdem sei dieser viel besser geeignet für Länder, die nicht über eine lange Tradition in der Berufsbildung (wie Deutschland) verfügen, sondern ihre Berufsbildungssysteme erst aufbauen müssen. Diese Tendenzen sollten beachtet werden, wenn in der Bundesrepublik darüber diskutiert wird, ob der Standardisierungsgrad in der beruflichen Bildung zu hoch sei und durch etwas mehr Flexibilität abgelöst werden soll.

„Export“ von beruflichen Zertifizierungssystemen?

Diese Beobachtung eines international propagierten Trends zur Modularisierung (mit den entsprechenden Zertifikaten) in der Berufsbildung leitet zu dem nächsten Fragen-schwerpunkt über. Inwieweit werden sich die in den einzelnen Ländern verwendeten beruflichen Zertifizierungssysteme gegenseitig beeinflussen und — um es plakativ zu formulieren — ist es möglich und sinnvoll, ein Zertifizierungssystem in ein anderes Land zu „exportieren“?

Mit Recht wird aus deutscher Sicht die Auffassung skeptisch beurteilt, daß man Systeme wie das duale System einschließlich der darin begründeten Prüfungen einfach exportieren könne. Zumindest was Prüfungen und Zertifizierungen anbetrifft, wird diese Auffassung von anderen Ländern nicht unbedingt geteilt, sondern bisweilen das Gegenteil praktiziert:

Beispiele dafür liefern angelsächsische Länder wie Großbritannien und die USA, deren Großinstitutionen Zertifikate weltweit expansiv anbieten. So kann man beispielsweise berufliche Zertifikate von City and Guilds (London) in etwa 70 Ländern erwerben.

Dies hängt sicher mit der geschichtlichen Entwicklung Großbritanniens zusammen, ist aber auch bedingt durch eine in diesen Ländern praktizierte Politik der offenen Zulassung zum Erwerb eines beruflichen Zertifikats, die als ein Angebot für alle verstanden wird. Im Gegensatz dazu wird in der Bundesrepublik Deutschland die Zulassung zum Erwerb eines Zertifikats häufig vom Nachweis beruflicher Erfahrungen und der Teilnahme an einem geregelten Ausbildungsgang abhängig gemacht. Dies hat den Vorteil, daß das Zertifikat gleichzeitig auch etwas über den Umfang des Erfahrungshintergrundes aussagt.

Szenarien für die Entwicklung beruflicher Zertifizierungssysteme in der EU

Es gibt — nicht nur in den Beiträgen und Diskussionen auf dem OECD-Kongreß — genügend Anhaltspunkte dafür, daß die einzelstaatlichen beruflichen Zertifizierungssysteme in der Europäischen Union in Bewegung geraten sind.

Ausgehend von diesem Sachverhalt, lassen sich unterschiedliche Szenarien beschreiben:

- So ist ein Szenarium denkbar, bei dem die Bundesrepublik sich an diesem Prozeß nicht beteiligt und nur darauf bedacht ist, daß ihr Zertifizierungssystem nicht tangiert wird.
- Ein anderes Szenarium könnte darin bestehen, mit anderen Ländern gemeinsame Lösungen auszuhandeln, bei denen auch die Interessen der Bundesrepublik gewahrt werden.
- Schließlich ist auch ein Szenarium möglich, bei dem die Bundesrepublik versucht, ihren durch Zertifikate definierten beruflichen Standard als einen wichtigen Standard für Berufsbildung europaweit zu verbreiten.

In Anbetracht der oben beschriebenen Auswirkungen von Zertifizierungssystemen besonders auf den Arbeitsmarkt wäre es gut, sich mit diesen Fragen eingehender auseinanderzusetzen, als es hier in einem ersten Ansatz erfolgen konnte. Dies bezieht sich sowohl auf die Ebene der wissenschaftlichen Analyse als eine denkbare Entscheidungshilfe als auch auf das bildungspolitische Handeln selbst.

Anmerkung:

¹ OECD Policy Seminar „ASSESSMENT, RECOGNITION AND CERTIFICATION OF OCCUPATIONAL SKILLS AND COMPETENCES“ (27.—30. Oktober 1992 in Porto, Portugal) im Rahmen des Vorhabens „The Changing Role of Vocational and Technical Education and Training (VOTEC)“