

- Titel:
Zertifikate: Unternehmen brauchen mehr Transparenz

- Verfasser:
Ursula Krings

- Erschienen in:
f-bb Newsletter 1/2003

Zertifikate: Unternehmen brauchen mehr Transparenz

Trotz hoher Arbeitslosigkeit bereitet es den Unternehmen heute oft Probleme, freie Stellen adäquat zu besetzen: Es scheint schwer, zu entscheiden, ob ein Bewerber wirklich geeignet ist. Die Informationen, die Zeugnisse und Zertifikate bieten, stellen hierfür keine ausreichende Entscheidungsgrundlage dar: Sie decken nur einen Teil der vorhandenen beruflichen Qualifikationen ab. Hier setzt der Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ an: In Zusammenarbeit mit Betrieben und ausgehend von den dort identifizierten Anforderungen werden aussagekräftige Zertifikate für die berufliche Weiterbildung entwickelt. Damit wird ein Beitrag zur Erhöhung der Transparenz beruflicher Qualifikationen und zur Verbesserung von Personalentscheidungen geleistet.

Qualifizierungsstrategien ändern sich

In den letzten Jahrzehnten ist es zu einer tief greifenden Änderung der Qualifizierungsstrategien gekommen. Was in der Berufsausbildung gelernt wurde, reicht längst nicht mehr für ein ganzes Berufsleben. Es bildet vielmehr die Grundlage für kontinuierliche Lernprozesse sowohl formeller als auch informeller Natur. Bemerkenswert ist insbesondere die wachsende Bedeutung des Arbeitsplatzes als Lernort. Auf dem Feld der Zertifizierung beruflicher Qualifikationen wurde dieser Wandel jedoch nicht mit vollzogen. Zertifikate orientieren sich nach wie vor an schulischen Lernformen und vermögen so nur einen Teilbereich der tatsächlich erworbenen Qualifikationen abzudecken.

Die Zertifizierungspraxis trifft nicht den Bedarf

Ein erheblicher Teil der benötigten beruflichen Qualifikationen wird heute in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung erworben. Es ist daher von besonderem Interesse, sich die Zertifizierungspraxis in diesem Bereich näher anzusehen (vgl. Abbildung: Zertifizierungspraxis und Informationsbedarf der Wirtschaft). Wenn Bildungsträger heute in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen zertifizieren, dann erhalten die Teilnehmer

Noten für *Schulfächer*, in denen sie *unterrichtet* wurden und in denen sie *Prüfungen absolviert* haben. Als erster Anhaltspunkt dafür, welche Informationen die Unternehmen tatsächlich benötigen würden, kann das Stellenangebot dienen, das in unserer Abbildung neben dem Zertifikat zu sehen ist. Es beschreibt exemplarisch die Anforderungen, die bei einer Stellenbesetzung als relevant angesehen werden. Zunächst wird eine kurze Stellenbeschreibung gegeben, dann die gewünschte Ausbildung genannt. Gleich im Anschluss daran ist von „kaufmännischem Einfühlungsvermögen“ die Rede. Als Entsprechung dazu Zertifizierungspraxis und Informationsbedarf der Wirtschaft findet sich in den üblichen Zertifikaten nur die Note im Fach Betriebswirtschaftslehre. Hier wird ganz offensichtlich, dass die klassischen Zertifikate nur einen groben Hinweis darauf geben können, ob ein Bewerber für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist. Die Diskrepanz zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Informationen im Zertifikat ist erheblich.



Sie/Er brachte in der Zeit
 vom _____ bis _____
 in der von ihm/ihr erfolgreich absolvierten

**Kaufmännische Zusatzausbildung für
Vorarbeiter, Techniker und Meister**

die folgenden Leistungen

| Fach | Note |
|---|------|
| a) unterrichtsbegleitende Prüfungen: | |
| - Betriebswirtschaftslehre | 2 |
| - Management | 3 |
| - Marketing | 2 |
| - Recht | 1 |
| - Volkswirtschaftslehre | 3 |
| - Wirtschafts- und Sozialpolitik | 2 |
| - EDV | 1 |
| b) Abschlußprüfung | |
| - Klausur | 2 |
| - Colloquium | |
| Gesamtnote | |

Wir sind eine erfolgreiche Vertriebsgesellschaft für elektronische Bauelemente im Verbund der international tätigen **Firmengruppe Zack**. Zu unserem Vertriebsprogramm Elektromechanik gehören Steckverbinder, Schalter, Relais und Lithiumbatterien.

Die Elektromechanik hat Zukunft

Zur **technischen Betreuung unserer Vertriebsmitarbeiter** sowie zur **Koordinierung von Kundenanforderungen** bei unseren weltweit führenden Lieferanten suchen wir einen

Produktsachbearbeiter

der nach Einarbeitung diesen Produktsektor weitgehend selbstständig betreuen kann. Eine **technische Ausbildung** ist vorteilhaft. Notwendig ist **kaufmännisches Einfühlungsvermögen** und die **Fähigkeit, in einem dynamischen Team effektiv mitzuarbeiten**. **Kontaktfreude** im Umgang mit Kunden und Lieferanten sowie Reisetätigkeit ist notwendig. **Englische Sprachkenntnisse** sind sehr erwünscht. Eine gute Einarbeitung wird für diese aussichtsreiche Dauerstelle gegeben.

Schriftliche Bewerbungen bei:

**Zack GmbH & Co.
Elektronik Bauelemente KG**
 »Geschäftsleitung«
 Wattstraße 17, 90429 Nürnberg

Abbildung: Zertifizierungspraxis und Informationsbedarf der Wirtschaft

Qualifikationen erkennen und zertifizieren

Betriebe müssen sich jedoch einen Überblick über möglichst *alle* vorhandenen Qualifikationen verschaffen können, über die ein Mitarbeiter oder ein Bewerber verfügt. Nur so lassen sich Stellen optimal besetzen. Großbetriebe behelfen sich teilweise mit aufwändigen Auswahl- und Testverfahren. Die hierfür erforderlichen Ressourcen stehen kleinen und mittleren Unternehmen jedoch nicht zur Verfügung. Ihnen fehlen in der Regel aber auch interne Vergleichsmaßstäbe. Die Fehlbesetzung einer Stelle kann schwerwiegende Konsequenzen haben. Auch für die Beschäftigten oder Arbeit Suchenden ist ein transparenter Nachweis aller erworbenen Qualifikationen wichtig: als Voraussetzung für eine gezielt betriebene Berufswegplanung. Der BIBB-Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ trägt dazu bei, dass erworbene Qualifikationen umfassender in Zertifikaten dokumentiert werden können.

Zielsetzung

Ziel des Modellversuchs ist es, die Aussagekraft von Zertifikaten zu erhöhen. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe benötigen ein Zertifizierungsinstrument, das deutlich besser als traditionelle Lösungen auf die Bedürfnisse der Wirtschaft zugeschnitten ist. Ein solches Instrument kann nur Resultat einer praxisorientierten Vorgehensweise sein, die Inhalte und Ergebnisse verschiedener Lernformen integriert. Das bedeutet:

- Gestaltung und Dimensionierung des Zertifizierungsinstruments müssen auf die betrieblichen Ressourcen abgestimmt sein. Nur so lässt sich die erforderliche Anwendung in der Breite der Betriebe sicherstellen.
- Es gilt, die Aussagekraft von Zertifikaten durch eine inhaltliche und tätigkeitsorientierte Beschreibung von Qualifikationen zu steigern. Die bloße Benotung von Tests sagt wenig darüber aus, inwieweit die so Bewerteten in der Lage sind, konkreten Aufgaben in der betrieblichen Praxis gerecht zu werden.
- Das Instrument muss in der Lage sein, die Realität betrieblicher Weiterbildung in sich aufzunehmen, d.h. maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen abzubilden und arbeitsplatznahe und selbstorganisierte Lernprozesse zu beschreiben.