

Peter Schlögl

## **Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Österreich**

### **1 Non-formal und informell erworbene Kenntnisse: ein Fremdkörper im Österreichischen Bildungssystem?**

Eine Analyse von CEDEFOP sagt zur Österreichischen Situation, dass die deutsche und die österreichische Herangehensweise an die Frage der Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen sich sehr ähnlich sind. Es sei interessant festzustellen, dass die beiden Länder, in denen das arbeitsbezogene Lernen höchst systematisch in das Bildungs- und Berufsbildungswesen integriert wurde (durch das duale System), diesem neuen Trend bisher sehr zögerlich gegenüber standen. Das ist einerseits ein Zeichen von Erfolg: Das duale System wird allgemein als erfolgreich angesehen, sowohl im Hinblick auf Pädagogik (Kombination von formalem und auf Erfahrung beruhendem Lernen) als auch auf Kapazität (es wird ein hoher Anteil der Altersgruppen erfasst) (siehe CEDEFOP 2002, 33) Für Österreich bedeutet dies, knapp 40% des entsprechenden Schulabgangsjahrganges nach der Schulpflicht finden sich in dualen Ausbildungsformen. Weitere 40% befinden sich in vollschulischer Berufsausbildung und die restlichen 20% in Allgemeinbildung.

Ein Grund für die ungenügende Reaktionsfähigkeit des formalen Bildungssystems auf Lernprozesse außerhalb der Erstausbildung ist auch die kompetenzrechtliche Einordnung der Erwachsenenbildung (Volksbildung), die noch aus der Zeit unmittelbar nach der Habsburger-Monarchie stammt. Es ist evident, dass den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen seit 1919 mit einer strukturellen Anpassung entgegen zu treten war. Aber erst 1973 wurde ein Bundesgesetz (EB-Förderungsgesetz) geschaffen, das zu einer Professionalisierung der gemeinnützigen Erwachsenenbildung beigetragen hatte und zahlreiche Impulse für die Weiterbildungslandschaft gab, jedoch keine Verschränkung mit dem Erstausbildungssystem intendierte. Es ist im

Grunde ein Ermächtigungsgesetz, um Finanzmittel für Erwachsenenbildung aus dem Bundesbudget verausgaben zu können (Schlögl & Schneeberger 2003, 8)

Bis dato - sieht man von der Partizipation an den europäischen Projekten zur Transparenz ab - sind sowohl die politische Diskussion als auch die Bildungspraxis stark auf Zertifizierung ausgerichtet. Dies soll die Abbildung von Lernprozessen unterschiedlicher Art in das Formalsystem ermöglichen.

## **2 Ansätze der Zertifizierung von nicht formal erworbenen Kenntnissen**

Im Folgenden sollen zwei Beispiele für diesen zertifikatsorientierten Weg in Österreich dargestellt werden. Beide betreffen den Bereich der dualen Ausbildung.

### **2.1 *Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (aLAP)***

Die Möglichkeit zur aLAP besteht seit Implementierung des Berufsausbildungsgesetzes in den 1960ern. Dieses Verfahren sieht vor, dass Personen, die glaubhaft nachweisen können, Tätigkeiten ausgeübt zu haben, die einem Berufsbild im Rahmen der Lehrausbildung zugehören, zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen sind. Die Praxis hat gezeigt, dass dieses „glaubhaft machen“ durch zwei Formen zu belegen ist. Einerseits durch den Besuch eines Kurses/Lehrganges, der die berufsspezifischen Inhalte vermittelt, oder - hier von besonderem Interesse - ein Dienstzeugnis, das die Tätigkeiten (über mindestens zwei Jahre) im Arbeitsumfeld beschreibt. Es erfolgt quasi eine Externistenprüfung. Die Erwachsenenbildungseinrichtungen und die Gewerkschaften bieten (für die zahlenmäßig großen Berufe) Vorbereitungslehrgänge an, die im wesentlichen den Berufsschulstoff vermitteln. Jährlich treten rd. 5 000 Personen auf diesem Weg zur LAP an (bei rund 40 000 LAPs pro Jahr allgemein). Vielfach besteht bereits bei den KandidatInnen der eine oder andere Berufsabschluss, jedoch wird dieser Beruf nicht mehr ausgeübt oder die Prüfung dient dem Zweck einer beruflichen Umorientierung. Auch Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bereiten z.T. auf diese Prüfung vor.

### **2.2 *Berufsreifepfung (BRP)***

Die Entscheidung von Jugendlichen, die Berufsausbildung im dualen System zu absolvieren, war bis 1997 mit der Konsequenz verbunden, bei dem Wunsch oder auch der Notwendigkeit des Zugangs zu höherer Bildung oder den weiteren Berechtigungen, die mit einer Reifeprüfung verbunden sind, den gesamten Fächerkanon einer höheren Schule nachzuholen. Die bereits länger existierende Studienberechtigungsprüfung, de-

## Österreich

---

ren Vorläufer von 1945 bis 1986 übrigens auch Berufsreifeprüfung hieß, steht den Absolvent/innen der Lehre oder der berufsbildenden mittleren Schulen zwar prinzipiell offen, bietet aber nur einen eingeschränkten Zugang zum postsekundären und tertiären Bildungsbereich und vermittelt keine fachlichen Qualifikationen im engeren Sinn.

Im September 1997 trat das Gesetz über die Berufsreifeprüfung in Kraft. Seither besteht die Möglichkeit, auf der Basis des im Rahmen der Berufsausübung erworbenen praxis-bezogenen Wissens die Berufsreifeprüfung abzulegen. Dies gilt für Personen mit abgelegter Lehrabschlussprüfung, Absolvent/innen mindestens dreijähriger berufsbildender mittlerer Schulen sowie für Absolvent/innen von Krankenpflegeschulen oder mindestens 30 Monate dauernder Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst und ab Inkrafttreten einer Novelle mit 1. September 2000 auch für Absolvent/innen der land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung. Die BRP ist der Reifeprüfung an höheren Schulen insofern gleichwertig, als sie zum Studium an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen sowie zum Besuch von Kollegs usw. berechtigt und zumindest im Bundesdienst als Erfüllung der Erfordernisse für eine Einstufung in den gehobenen Dienst gilt. Mit der Berufsreifeprüfung wurde erstmals in Österreich auch im Berufsleben erworbenes Praxiswissen schulischem theoriebezogenem Wissen formell gleichgestellt.

Die Berufsreifeprüfung setzt sich aus vier Teilprüfungen zusammen: Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache nach Wahl der Kandidat/innen als Teile der Allgemeinbildung sowie ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis. Die Prüfung im gewählten Fachbereich entfällt gegenwärtig für Personen mit Meisterprüfung, abgeschlossener Werkmeisterschule oder 3-jähriger Fachakademie. Seit der letzten Novellierung entfällt die Fachbereichsprüfung für alle Personen, die eine nach Inhalt, Prüfungsform, Prüfungsdauer und Niveau gleichwertige Prüfung abgelegt haben. (genauer in einer Verordnung festgelegt)

Die BRP ist vom Grundsatz her eine Externistenprüfung. Jedoch sieht das BRP-Gesetz vor, dass Prüfungen auch in vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur anerkannten Lehrgängen, die von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden und somit nicht Teil des öffentlichen Bildungssystems sind, abgenommen werden können. Auch dies stellt eine Neuheit im österreichischen Bildungssystem dar.

### **3 Nicht vorrangig zertifikatsorientierte Ansätze, drei aktuelle Beispiele**

Trotz der starken Ausrichtung an Zertifikaten des Erstausbildungssystems lassen sich projektbezogene Ansätze für „weichere“ Formen der Sichtbarmachung von nicht formal und informell erworbenen Kenntnissen identifizieren. Drei aktuelle Beispiele aus Österreich sollen dies verdeutlichen:

#### **3.1 „Kompetenzerwerb im Freiwilligen Engagement“**

Ein Projekt des Ringes Österreichischer Bildungswerke (ein Verband gemeinnütziger EB-Einrichtungen), gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur beschäftigt sich damit, informelles Lernen zu erfassen und zu bewerten. Mit dem Projekt "Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement" werden informelles Lernen und informeller Kompetenzerwerb - als konstitutive Bestandteile des Erwachsenenlernens - in der institutionalisierten Erwachsenenbildung der Ring-Verbände thematisch und methodisch verstärkt berücksichtigt.

Ehrenamtliche Tätigkeit findet in der österreichischen Erwachsenenbildung vielfach in den konfessionellen Bildungswerken sowie den Büchereien statt. Die Statistik der großen Erwachsenenbildungsverbände weist aktuell über 20.000 ehrenamtlich Tätige aus. Im Vergleich dazu rd. 5 000 hauptberuflich und über 50 000 nebenberuflich Beschäftigte. Erfassen und Dokumentieren (informell) erworbener Kompetenzen der ErwachsenenbildnerInnen erfolgen im Rahmen des Kompetenz-Portfolio als begleiteter Lernprozess, die Bewertung erfolgt als begleitete Selbstbewertung in Kompetenz-Workshops (siehe Kellner 2002 und 2004).

#### **3.2 Vocational Qualification Transfer-System (VQTS)**

Im Zusammenhang mit dem Brügge-Kopenhagen-Prozess wurde in Österreich ein Projekt im Rahmen von Leonardo da Vinci entwickelt und nunmehr durchgeführt, das auf die Berücksichtigung von im Ausland erworbenen Kompetenzen abzielt, um Laufbahnverlusten vorzubeugen.

Das Projekt fokussiert auf die obere Sekundarstufe. Auslandsaufenthalte von SchülerInnen und Lehrlingen sollen in das nationale Curriculum integrierbar werden und - für Österreich - nicht mehr allein von der Entscheidung der Schulleitung abhängig gemacht werden. Es wird versucht, das hochschulische ECTS-System auf die berufliche Bildung umzulegen.

Für die Entwicklung und Erprobung des Vocational Qualification Transfer Systems wurde als Modellbeispiel das Berufsfeld „Maschinenbau“ ausgewählt. Alle relevanten Akteure sind im Netzwerk der Projektpartnerschaft vertreten: zuständige Ministerien und Sozialpartnerorganisationen (assoziierte Partner), Bil-

## Österreich

---

dungsinstitutionen (operative Partner) und Forschungs- und Beratungseinrichtungen (Koordinatoren der nationalen Netzwerke).

An dem Projekt arbeiten 37 Partnerorganisationen aus 8 Mitgliedsländern. Aktuelle Informationen über das Projekt bietet <http://www.vocationalqualification.net>. In der Konzeptionsphase (März 2004 bis September 2005) wird innerhalb der Partnerschaft über ein geeignetes Verfahren entschieden werden und dieses entsprechend den Bedürfnissen der späteren NutzerInnen ausgearbeitet werden.

### **3.3 *Moderne Elemente eines aktuellen Tarifvertrages***

Mit 1. Januar 2004 wurde zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (in Kooperation der Gewerkschaften der Privatangestellten, öffentlicher Dienst und Chemiewerker) und einem Arbeitgeberverein ein Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der außeruniversitären Forschung, der sogenannte „Forschungs-KV“ abgeschlossen. Diese enthält für Österreich neuartige Elemente im Zusammenhang mit der Anerkennung von erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten unabhängig von der Form des Bildungsprozesses, der diesem Erwerb zugrunde lag. Das Gehaltsschema ist arbeitsqualitätsorientiert und unterscheidet zwischen Entwicklungsstufen, die allein aufgrund der in der Zeit erworbenen Erfahrungen erreicht werden können und qualifizierten Entwicklungsstufen, die nur bei der Erfüllung von Qualitätskriterien (Qualitätspunkten) zu erreichen sind. Qualitätskriterien sind neben Arbeitsqualität, Aufgabenmobilität und anderen stärker arbeitsbezogenen Aspekten aber auch die Partizipation an Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsprozessen. Relevant werden hier jedoch nicht das eventuell damit verbundene Zertifikat, die Dauer der Qualifizierung oder die Organisationsform, sondern die individuelle Kompetenz des/der ArbeitnehmerIn, die erworbenen Qualifikationen oder Erfahrungen direkt in der Tätigkeit umsetzen zu können. Die konkrete Ausverhandlung dessen findet zwischen ArbeitnehmerIn und Vorgesetztem im jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräch statt. Die Neuartigkeit dieser Regelung bringt es mit sich, dass noch keine Erfahrungen damit bestehen. Jedoch wurde von der zuständigen Fachreferentin in der Gewerkschaft in Aussicht gestellt, nach geeignetem Zeitraum eine Evaluierung dieser Regelungen durchzuführen.

## 4 Resüme

Neben den europäischen Ansätzen, die seitens der zuständigen Behörden durchaus interessiert verfolgt werden und auch die Kenntnisse darüber national verbreitet werden, lässt sich keine Strategie erkennen, die in absehbarer Zeit eine systematischere Berücksichtigung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zum Ziel hätte. Unabhängig davon zeigen sich einzelne interessante Initiativen, die den auch in Österreich evidenten Bedarf danach aufgreifen und in spezifischen Bereichen wirksam werden. Inwieweit diese eine Gesamtentwicklung anstoßen oder gar vorantreiben können, ist zur Zeit nicht zu erkennen.

### Literatur

CEDEFOP (Hg.) (2002): Konsultationsprozess zum Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen. Analyse der Länderberichte. CEDEFOP Panorama 22, Luxemburg.

Gewerkschaft der Privatangestellten (Hrsg.) (2004): Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung (Forschungs-KV): Gültig ab 1.1.2004, Wien.

Kellner, Wolfgang (2004): Ehrenamtliche Erwachsenenbildung in Österreich: Strukturen, Themen, Trends; In: Grundlagen der Weiterbildung Zeitschrift GdWZ 1 /2004, S. 18 - 21

Kellner, Wolfgang: Informelles Lernen erkunden und bewerten: Internationale Trends und das Projekt „Kompetenz-Portfolio für Ehrenamtliche“; In: Tools. Österreichische Fachzeitschrift für Erwachsenenbildung, 2002/Heft 4, Wien.

Klimmer, Susanne/Schlögl, Peter (2000): Die Berufsreifeprüfung - Eine erste Evaluierung. Abschlussbericht hrsg. von ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien.

Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur (2003): Adult Learning in Austria. Country Background Report of the OECD Thematic Review on Adult Learning, Paris(verfügbar über <http://www.oecd.org/dataoecd/51/19/25603759.pdf>).

### Anschrift

Peter Schlögl, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wipplingerstraße 35/4, A-1010 Wien, [peter.schloegl@oeibf.at](mailto:peter.schloegl@oeibf.at)