

Wir machen Berufe

Das neue IT-Weiterbildungssystem

Inhalt	Seite
Das neue IT-Weiterbildungssystem: Eine Neuordnung mit hohem Reformanspruch <i>Michael Ehrke, IG Metall Vorstand, Frankfurt/Main</i> <i>Jörg Hesse, Verdi Bundesvorstand, Berlin</i>	2
Potenzial oder Problem? Reflexionen auf das IT-Weiterbildungssystem <i>Julia Meyer-Menk: Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt KomNetz, Fachbereich Pädagogik, Universität der Bundeswehr Hamburg</i> <i>Dr. Rita Meyer: Wissenschaftliche Assistentin an der Professur für Berufs- und Arbeitspädagogik, Universität der Bundeswehr Hamburg</i>	10
Die Zertifizierung der IT-Spezialisten <i>Rudi Hettinger, Mitglied im IT-Sektorkomitee für die Zertifizierung von IT Spezialisten, Betriebsratsmitglied IBM Global Services</i>	13
Prüfer/innen gewinnen und qualifizieren - die neue IT-Weiterbildung gestalten <i>Thomas Ressel, IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Projekt AQUA-IT</i>	26
Die IT-Weiterbildung in der Praxis – zwei Beispiele <i>Renate Sendfeld, Content-Managerin, Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke, KIBNET / IGM Frankfurt (Main)</i> <i>Thomas Habenicht, wiss. Mitarbeiter im Projekt KomNetz bei der IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik</i> <i>Christiane Benner, IG Metall Bezirksleitung Hannover</i>	32
KIBNET: virtuelle und soziale Vernetzung zur Umsetzung des IT-Weiterbildungssystems <i>Renate Sendfeld, Content-Managerin, Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke, KIBNET / IGM Frankfurt (Main)</i>	40

Das neue IT-Weiterbildungssystem: Eine Neuordnung mit hohem Reformanspruch

*Michael Ehrke, IG Metall Vorstand, Frankfurt/Main
Jörg Hesse, Verdi Bundesvorstand, Berlin*

Im Mai diesen Jahres wurden 35 neue berufliche Weiterbildungsgänge für IT-Fachkräfte verabschiedet, die in einem Gesamtsystem auf drei Qualifikationslevels systematisch verortet wurden und auf den IT-Ausbildungsberufen aufbauen, die 1997 erlassen wurden. Nach knapp drei Jahren Verhandlungen und Arbeit in verschiedenen Expertengruppen wurde eine Reform auf den Weg gebracht, die einen spürbaren Wandel der beruflichen Weiterbildungslandschaft einleiten kann.

Ausgangspunkt waren „Markierungspunkte für die Neuordnung der IT-Weiterbildung“ von Juni 1999, die die IT-Sozialparteien, also IG Metall, Ver.di (damals noch DPG) und ZVEI und BITKOM (damals noch Telekom AG) miteinander vereinbart hatten¹. Dieses Konzept eines kompletten Weiterbildungssystems für die New Economy, die bis dahin kaum über Strukturen verfügte, stand im Zusammenhang mit dem aufbrechenden Fachkräftemangel im IT-Boom der 90er Jahre. Das Projekt wurde in das Bündnis für Arbeit eingebracht und dort zu einem Punkt der IT-Fachkräfteoffensive, die das Bündnis ebenfalls 1999 vereinbarte². Damit bekam zum ersten Mal ein Bildungsprojekt im Bündnis ernsthaftes politisches Gewicht.

Strukturelle Probleme des IT-Arbeitsmarkts

In der aktuellen Rezession spricht keiner mehr von IT-Fachkräftemangel. In der New Economy ist herbe Ernüchterung eingetreten. Zum ersten Mal wird die Beschäftigung in der IT-Branche in 2002 per saldo um ca. 3 Prozent sinken³. An den strukturellen Problemen von Qualifikation und Beschäftigung im IT-Bereich ändert sich dadurch aber nichts. Dabei geht es um folgende Defizite:

- 80 Prozent der IT-Beschäftigten sind „Seiteneinsteiger“ ohne einschlägige Ausbildung,
- für einen IT-Arbeitsmarkt von 1,4 Mio Arbeitsplätzen kommen jährlich derzeit nur rd. 6.000 IT-Absolventen von den Hochschulen, nötig wären mindestens 30.000
- die neuen IT-Ausbildungsberufe sind zweifellos ein großer Erfolg mit jetzt fast 60.000 Ausbildungsverhältnissen; nur fehlen geeignete Anschlusswege für die jährlich 20.000 „Auslerner“, die eine „Karriere mit Lehre“ ermöglichen;
- Es gelingt bisher nur unzureichend, Arbeitslose in IT-Jobs zu integrieren, da verlässliche Standards für IT-Qualifizierung fehlen. Immerhin betrifft das derzeit über 50.000 Arbeitslose in IT-FuU-Maßnahmen.

Für diese Zielgruppen stehen jetzt verlässliche, allgemein anerkannte Qualifizierungswege bereit, die Beschäftigungsfähigkeit am IT-Arbeitsmarkt nachhaltig unterstützen (*siehe Abb. 1*).

¹ Vgl. Borch / Weißmann: IT-Weiterbildung mit Niveau(s). hrg. vom BIBB im Verlag Bertelsmann Bielefeld; hier sind auch alle weiteren Regelungen und Vereinbarungen zum neuen IT-Weiterbildungssystem dokumentiert.

² vgl. M.Ehrke: 250.000 neue Fachkräfte für den IT-Boom ausbilden – Das IT-Bündnis hat sich hohe Ziele gestellt. In: Kompetenz, Heft 32, 2000

³ vgl. Pressemitteilung BITKOM vom 29.07.2002

Damit haben die Gewerkschaften bewiesen, dass sie durchaus in der Lage sind, mit zukunftsorientierten Konzepten auf den Strukturwandel hin zur Informations- und Wissensgesellschaft angemessen zu reagieren.

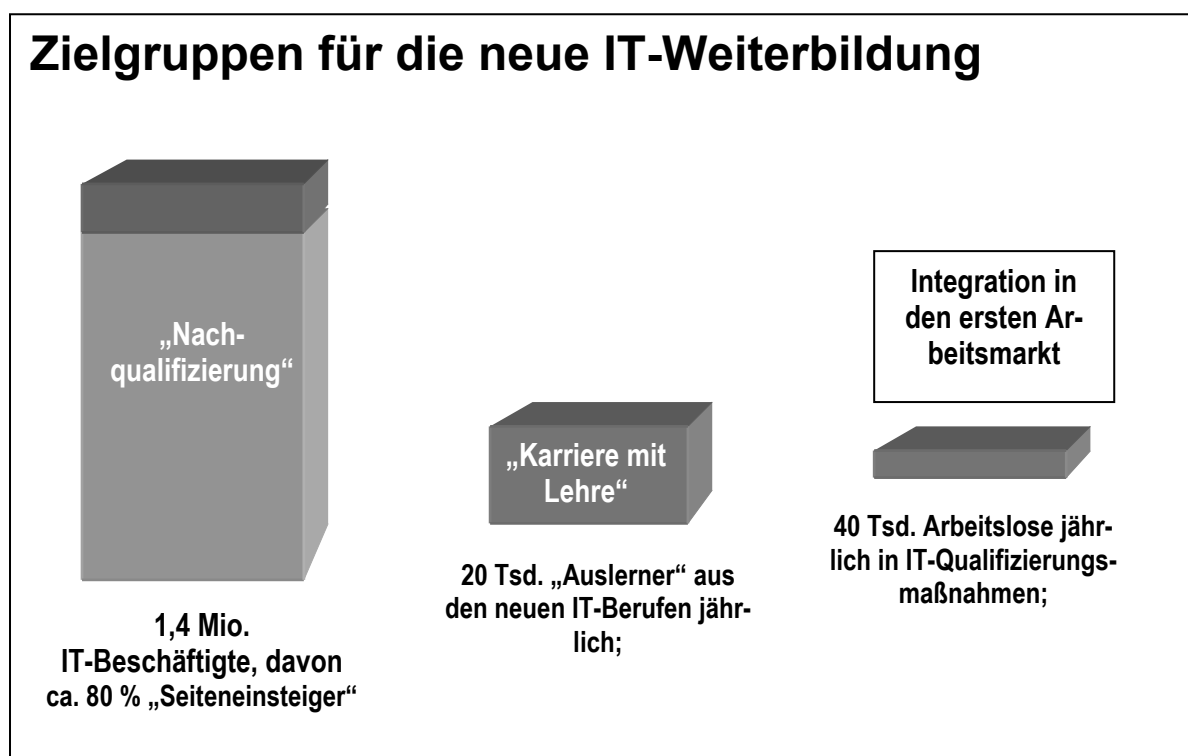


Abbildung 1

IT-Weiterbildung mit System

Betriebsexperten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite haben im Verein mit Wissenschaftlern des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Fraunhofer-Gesellschaft insgesamt 35 Fortbildungsprofile auf drei Qualifikationslevels erarbeitet⁴:

- Mit 29 Profilen lassen sich alle Spezialistenfunktionen in der Computer-, Software- und Telekommunikationsbranche, wie sie heute und voraussichtlich auch in den nächsten Jahren am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, nach vergleichbaren, allgemeingültigen Standards qualifizieren.
- Dabei sind sowohl die für Deutschland relevanten Geschäftsfelder auf der Anbieter- wie der Anwenderseite sowie die unterschiedlichen Job-Familien in den Unternehmen berücksichtigt. Sechs Funktionsgruppen wurden definiert, und zwar Softwareentwickler, Entwicklungsbetreuer, Lösungsbetreuer, Technicians und Vermittler, die für alle Geschäftsfelder von den Netzen über Har- und Software bis zu den Branchen Anwendungen und Services zur Verfügung stehen.
- Auf einer mittleren Ebene wurden vier „operative Professionals“ identifiziert, die größere Verantwortungsbereiche (oder auch Organisationseinheiten) steuern i.d.R. inklusive Personal- und Budgetverantwortung. Diese Funktionen sind fachlich nicht so differenziert aufgestellt, sondern unterscheiden sich lediglich danach, ob

⁴ Hierzu empfehlen wir als Arbeitsbuch: Die neuen Fortbildungsberufe. Karriereplaner für die IT-Branche. Hrg. von IG Metall und Verdi in Zusammenarbeit mit der Fachschule ver.di e.V. Bremen 2002



jemand mehr in der technologischen Entwicklung oder mehr auf der Marktseite verankert ist bzw. eher Beratungsprozesse steuert oder eher Managementfunktionen ausübt. Grundlage für die mittlere Ebene bleiben allerdings Spezialistenerfahrung und Spezialistenkompetenz, der „Nur-Manager“ ist nicht angestrebt. Insofern wird der IT-Manager verstanden als ein in unterschiedlichen Fachgebieten / Sparten durchaus berufserfahrener und praxisbewährter Mensch, der dann als Projektmanager oder Leiter von Organisationseinheiten operative Verantwortung übernimmt.

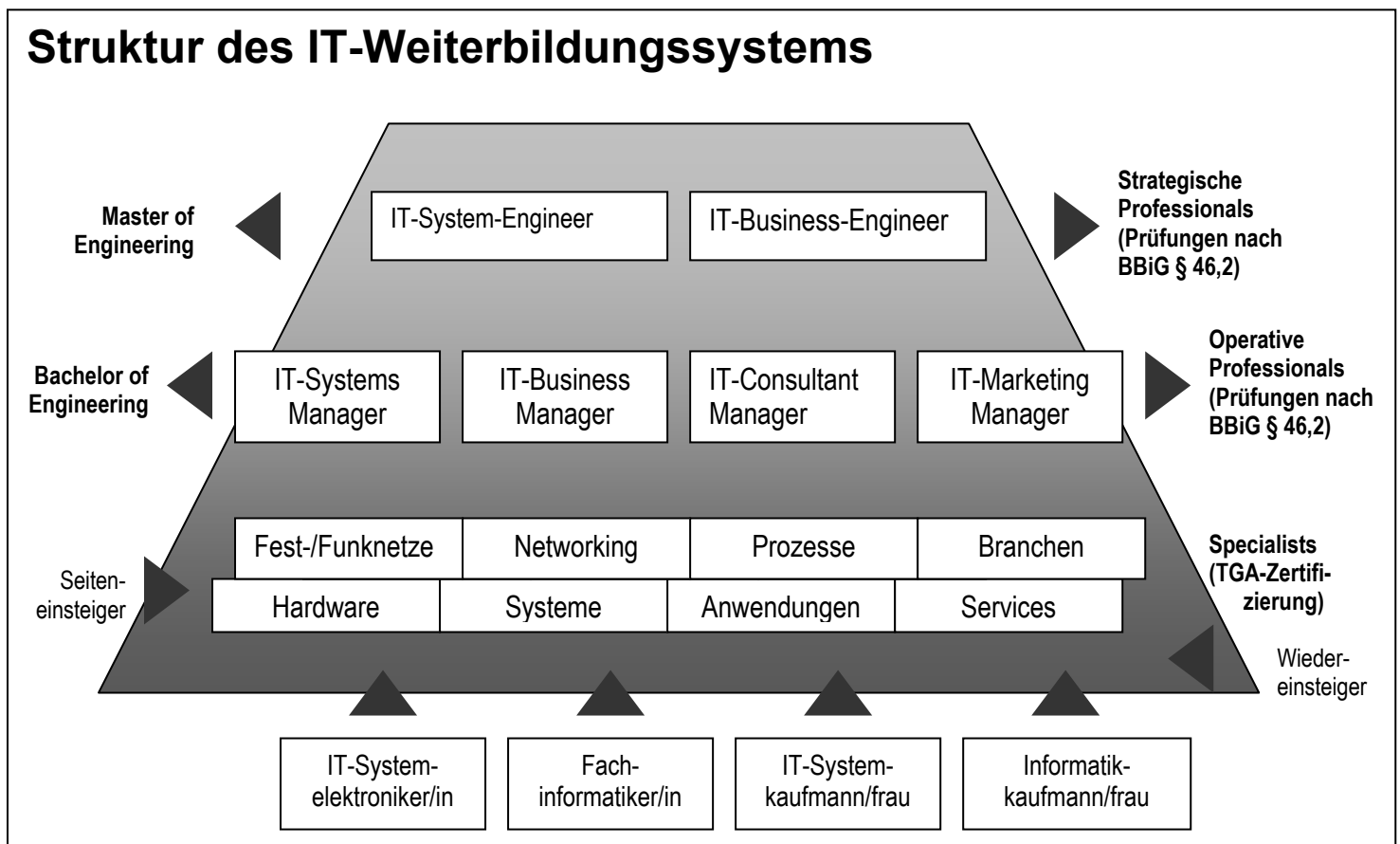


Abbildung 2 : Das System der Profile und Ebenen

- Darauf aufbauend wird es noch zwei Fachrichtungen für „strategische Professionals“ geben, deren Aufgaben entweder mehr mit strategischen Produktentwicklungen und technologiepolitischen Entscheidungen oder mehr mit Geschäftspolitik und Unternehmensstrategien (z.B. merger oder big deals, Standortentscheidungen usw.) zu tun haben.
- Diese Weiterbildungsprofile wurden so ausgelegt, dass mindestens auf der Ebene der Professionals die Vergleichbarkeit mit Studienabschlüssen wie Bachelor oder Master gegeben ist. Dadurch soll erreicht werden, dass Berufspraktiker mit ihren beruflichen Weiterbildungsleistungen auch in den IT-Studiengängen an Fachhochschulen und Hochschulen anerkannt werden und leichter in ein Studium wechseln können.

Die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, dass die Weiterbildungsabschlüsse für die operativen und strategischen Professionals nach Berufsbildungsgesetz als bundeseinheitliche Rechtsverordnung staatlich geregelt werden. Dies unterstützt die europaweite Anerkennung und die Vergleichbarkeit mit Hochschulabschlüssen. Dies bedeutet auch, dass die Weiterbildung mit einer Prüfung vor einem Prüfungsausschuss bei der IHK abgeschlossen wird.

Die branchenweite Anerkennung der Spezialistenabschlüsse wird im privatrechtlichen Bereich über ein Personalzertifizierungsverfahren gemäß den geltenden EN – und ISO-Normen geregelt. Hierzu haben die Sozialpartner eine spezielle Vereinbarung getroffen, die auch sicherstellt, dass die Spezialistenweiterbildung beim Übergang in die Professionalebene voll anerkannt wird. Damit soll eine maximale Öffnung der IT-Weiterbildung für Unternehmen und Arbeitnehmer wie auch Arbeitssuchende gewährleistet und zugleich die notwendige Aktualisierung der Profile vereinfacht werden⁵.

IT-Weiterbildung - mehr als eine Neuordnung

Die Einführung des IT-Weiterbildungssystems beinhaltet wesentlich mehr als das üblicherweise bei Neuordnungen von Aus- und Weiterbildungsberufen der Fall ist. Es ging von Anfang an um grundlegende Ansätze zu einer Reform der beruflichen Weiterbildung auf der Ebene der Bildungsstrukturen, auf der Ebene der Qualitätssicherung von Weiterbildung, auf der Ebene der Curricula und der Lernkonzepte. Den Hintergrund bildete die Diskussion über Lebensbegleitendes Lernen (3L): Wie kann das Ziel 3L mit formalisierter Weiterbildung in geordneten Bildungsgängen vereinbart werden? Wie kann künftig informelles Lernen, Erfahrungswissen und formelles Lernen verbunden werden? Wie lassen sich horizontale Kompetenzentwicklung und klassische Aufstiegsfortbildung nach BBiG miteinander vereinbaren? Zu diesen Fragen wurden Antworten gesucht und wie - wir meinen - auch gefunden. Die Bundesregierung sieht die IT-Weiterbildung inzwischen als Modellfall, den sie gerne in andere Branchen übertragen möchte⁶.

Mit dem neuen IT-Weiterbildungssystem wurden „heiße Eisen“ der Bildungspolitik angepackt⁷:

1. Überwindung des Gegensatzes von betrieblicher und beruflicher Weiterbildung

Die neue IT-Weiterbildung ist als *betriebliche* Weiterbildung konzipiert, die gleichwohl nach überbetrieblichen Standards durchgeführt wird und allgemeinverbindliche Abschlüsse vermittelt. Der alte tarif- und betriebspolitische Streit über Anpassungsfortbildung als Weiterbildung im Betriebszweck (und damit in der Verantwortung des Arbeitgebers) und Aufstiegsfortbildung als persönliche Weiterbildung (und damit Privatsache des Arbeitnehmers) ist damit überflüssig. Da die IT-Weiterbildung überwiegend am Arbeitsplatz (bzw. in Betrieben) stattfinden soll, ist somit auch klar, dass diese Weiterbildung in die Arbeitszeit gehört – zumindest zu relevanten Teilen. Alle Betriebsräte haben nach dem novellierten BetrVG die Möglichkeit,

⁵ Eine sehr gute Einführung für die breitere Informationsarbeit bietet die BMBF-Broschüre „Vom Azubi zum Master“ (2002); sie kann unentgeltlich angefordert werden bei der IGM, bei Verdi oder beim BMBF. Ständige Information auch über www.kib-net.de (siehe dazu auch den Beitrag in diesem Heft)

⁶ Koalitionsvereinbarung Kap. IV S. 32

⁷ vgl. zu diesen Aspekten auch: IT-Weiterbildung mit System. Neue Perspektiven für Fachkräfte und Unternehmen. Dokumentation zu dem gleichnamigen Fachkongress im März 2002 in Berlin. Hrg. vom BMBF

in der Weiterbildung initiativ zu werden und mit der Geschäftsführung die Umsetzung des neuen Systems zu verhandeln. Sie können die Umsetzung ggf. sogar erzwingen.

2. Überwindung des Gegensatzes von formellem, abschlussbezogenen und informellem Lernen

Für die IT-Weiterbildung wurden nicht nur skill profiles und Rechtsverordnungen erarbeitet und aufeinander abgestimmt. Darüber hinaus wird in einem großangelegten Projekt bei der Fraunhofer Gesellschaft auch eine passende Methodik und Didaktik der neuen Weiterbildung erarbeitet. Diese Begleitentwicklung läuft unter dem Schlagwort APO = Arbeitsprozessorientiertes Lernen. Das Curriculum der IT-Weiterbildung ist nicht aus einer fachwissenschaftlichen Systematik abgeleitet, hier wird nicht mehr in Fächern gelernt (wie das an Hochschulen und selbst bei Industriemeister-Lehrgängen noch überwiegend der Fall ist), vielmehr geht es um die Beherrschung sogenannter Referenzprozesse, das sind prototypischen Arbeitsprozesse, die aus der betrieblichen Praxis empirisch abgeleitet wurden, ein Qualifikationsprofil definieren und damit einen Weiterbildungsgang strukturieren. Entscheidend ist : Was geschieht in der Praxis und was muss ich können, um diese Praxis zu beherrschen ?⁸ Dabei soll niemand etwas lernen müssen, nur um ein Curriculum zu erfüllen. Viele IT-Beschäftigte sind ja bereits erfolgreich im Beruf und beherrschen aus der Erfahrung heraus Referenzprozesse zumindest zu großen Teilen. In der IT-Weiterbildung können diese Kompetenzen anerkannt werden, da diese Weiterbildung sich im wesentlichen auf die Durchführung von Praxisprojekten stützt und nicht das Absitzen von Lehrgangsstunden verlangt wird. Damit verändert sich der Faktor „Weiterbildungszeit“. Maßgeblich ist nicht mehr ein bestimmtes Kontingent von Lehrgangsstunden (z.B. 600 Stunden für Fachwirte) sondern die Qualität und Vollständigkeit der erworbenen Kompetenzen. Dadurch kann die Weiterbildung im Betrieb stärker an der individuellen Situation und an dne praktischen Erfordernissen ausgerichtet werden. Das ergänzt sich gut mit tariflichen Konzepten und Personalentwicklungsmodellen, in denen z.B. Bildungsbedarfsanalysen und Qualifizierungsgespräche mit den Mitarbeitern sowie Zielvereinbarungen zur individuellen Weiterbildung vorgesehen sind.

3. Verbindung von „geregelter und „ungeregelter“ Weiterbildung

In der beruflichen Weiterbildung existiert bekanntlich neben der Aufstiegsfortbildung, die nach BBiG oder Handwerksordnung öffentlich-rechtlich geregelt ist auch ein großer Bereich der sogenannten Zertifikatsweiterbildung. Speziell in der IT-Weiterbildung dominierten hier hersteller- und produktgebundene Zertifikate (wie Microsoft, SAP, Cisco usw.). Für diesen Bereich gab es bisher keine verbindlichen Standards; BBiG-Weiterbildung und Zertifikatsweiterbildung waren unverbundene Bereiche. Zum ersten Mal haben die Sozialparteien nun regelnd auch in den Bereich der Zertifikate eingegriffen und ein Zertifizierungsverfahren für die Spezialistenebene vereinbart. Diese Zertifikate sind zugleich Zulassungsvoraussetzungen für die öffentlich-rechtlichen Abschlüsse der Professionals. Damit ist es erstmalig gelungen, den geregelten und den unregelten Bereich des berufliche Weiterbildungssystems zu verzahnen. Dies wird sicherlich auch Auswirkungen auf die in dieser Legislatur geplante Novellierung des BBiG haben.

4. Entwicklung eines Qualitätsmanagement für Weiterbildung.

⁸ Näheres unter www.apo-it.de

Im Zusammenhang mit der Zertifizierung der Spezialisten nach ISO/EN-Normen der Personalzertifizierung steht folgerichtig die Entwicklung von Qualitätskriterien, nach denen sich die Weiterbildungspraxis richten muss, um zum gewünschten Erfolg zu kommen. Diese Kriterien sind in dem zwischenzeitlich veröffentlichten „normativen Dokument“ des IT-Sektorkomitees beschrieben⁹. Damit haben sich die Sozialparteien zum ersten Mal auf operative Standards für die berufliche und betriebliche Weiterbildung verständigt. Sie haben außerdem vereinbart, sich selbst am Zertifizierungsverfahren zu beteiligen (die gemeinsame Zertifizierungsstelle wird derzeit aufgebaut) und übernehmen zum ersten Mal unmittelbare und operative Verantwortung in der Qualitätssicherung von Weiterbildung.

5. Eine neue Sicht von Prüfungen als Kompetenznachweisen

Auf Basis der APO-Philosophie wurden auch die Kompetenznachweise in der neuen IT-Weiterbildung gestaltet. Maßgebend ist nicht mehr die punktuelle Prüfung „trägen Wissens“ sondern der Nachweis durchgeführter Praxisprojekten anhand von spezifischen Dokumentationen und auf der Basis von Beratungen und Zielvereinbarungen.

6. Durchlässigkeit zwischen Weiterbildung und Studium

Verbessert wird auch die Durchlässigkeit zur Hochschule hin. Mit der Bundesregierung wurde eine Vereinbarung darüber getroffen, die nachgewiesenen Weiterbildungsleistungen künftig in den IT-Studiengängen anzuerkennen. Das ist ein gewaltiger Schritt nach vorn, denn bisher konnten zwar Meister und Techniker auch ohne Abitur zum Studium zugelassen werden, jedoch war ihre Weiterbildung hierfür nicht anrechenbar. Sie mussten sich als grundständige Studenten einschreiben. Um die Anrechenbarkeit transparent zu machen, werden in der IT-Weiterbildung künftig Kreditleistungspunkte nach dem an europäischen Hochschulen gültigen ECTS-Schema vergeben. Das hierfür erforderliche Rahmenwerk ist derzeit in Arbeit. Eine Empfehlung der KMK zur Umsetzung der Vereinbarung in den Ländern steht bevor.

7. Internationalisierung der Standards

Mit TGA-Zertifizierung und ECTS-Punkten ist es gelungen, auch die europäische und internationale Verwertbarkeit der IT-Abschlüsse schnellstmöglich zu gewährleisten. Die Personalzertifizierung erfolgt nach international gültigen Normen. Die Zertifikate sind daher überall gültig. Mit den ECTS-Punkten kann der Weiterbildungsteilnehmer sich an jeder europäischen Hochschule bewerben.

Umsetzung mit Hindernissen

Wie bei allen Neuordnungsprojekten hängt der Erfolg nicht zuletzt von einer guten Umsetzung der Ergebnisse in der Fläche ab. Hierzu sind zwischenzeitlich eine Menge von Aktivitäten entstanden, aber es gibt auch einige Probleme¹⁰. Zunächst das Positive:

- Das Fraunhofer Institut für Software- und Systemtechnik erarbeitet für alle 35 Fortbildungsgänge Handreichungen, in denen die Referenzprozesse des jeweiligen Profils so detailliert beschrieben und aufbereitet werden, dass die Unternehmen und Bildungsanbieter möglichst umstandslos die entsprechenden Weiterbildungen durchführen kön-

⁹ abrufbar unter www.it-sektorkomitee.de

¹⁰ mehr hierzu in dem nachfolgenden Beitrag Meyer/Meyer-Menk

nen. Dieses Programm für den fachlichen Support läuft allerdings bis mindestens 2004, da es eine sehr aufwendige Arbeit ist („das Lehrbuch zu jedem Beruf“);

- Bezüglich der neuen Prüfungen für Professionals hat der DIHK bereits mit der Auswahl von Pilotkammern und dem Aufbau der Prüfungsausschüsse begonnen. Auch auf Gewerkschaftsseite bereitet man sich intensiv durch Gewinnung und Schulung sachkundiger Kolleginnen und Kollegen auf die Mitwirkung in den neuen Prüfungsausschüssen vor (siehe hierzu den Beitrag in diesem Heft).
- Für die Zertifizierung der IT-Spezialisten werden die notwendigen Institutionen ab 2003 arbeitsfähig sein. Bei der Trägergemeinschaft Akkreditierung (TGA) wurde ein Sektorkomitee eingerichtet, die IT-Sozialparteien stehen mitten im Aufbau einer Zertifizierungsstelle, die bundesweit operieren wird.
- Mittlerweile stehen genügend Informationsmittel bereit für die Arbeit der Verbände, Bildungsanbieter, für die regionalen und überregionalen Netzwerke (siehe die diversen Hinweise in diesem Heft);
- Quer durch die Republik sind bereits eine Reihe von Projekten entstanden, die der modellhaften Umsetzung dienen und vor allem auch sicherstellen sollen, dass die Beschäftigten mittelständischer Betriebe an dieser Weiterbildungsreform teilhaben können. Einige Bundesländer wie Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Thüringen finanzieren solche Projekte mit. In Hamburg und Bremen wird gegenwärtig über die Einrichtung entsprechender Regiestellen diskutiert.
- Das Land Niedersachsen hat ein eigenes „IT-Bündnis“ mit den Sozialpartnern geschaffen, in dem eine Strategie der IT-Fachkräfte- und Qualifizierungspolitik analog zum Bund erarbeitet und abgestimmt wird. Hier hat man sich entschieden, aufbauend auf dem Programm LOVE-IT, das der Umsetzung der neuen IT-Ausbildungsberufe dient und die Entwicklung externen Ausbildungsmanagements für KMU in den Regionen fördert, auch für die Umsetzung der IT-Weiterbildung regionale Regiestellen einzurichten (LOVE-IT Plus). Die Aufgabe dieser Stellen ist es, regionale Weiterbildungnetzwerke aufzubauen und dadurch den Zugang zur IT-Weiterbildung auch außerhalb der Ballungszentren und größeren IT-Standorte zu sichern. Eine ähnliche Vorgehensweise zeichnet sich derzeit in Hessen ab. Gemeinsam mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft wollen Hessenmetall und IG Metall mehrere regionale Kompetenzzentren für die IT-Weiterbildung gründen.
- In die Richtung eines festen Weiterbildungsverbundes gehen aktuelle Projekte des Bildungswerks Thüringer Wirtschaft und der Benedict School Freiburg zur Umsetzung der neuen IT-Weiterbildung. Hier werden gemeinsam mit beteiligten KMU Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter geplant und durchgeführt. Im Zentrum steht ein Bildungsanbieter, der das gesamte erforderliche Bildungsmanagement sowie das Coaching für die Qualifikanten und die Bereitstellung ergänzender Kurse als spezielle Bildungsdienstleistung für die interessierten Unternehmen erbringt (externes Weiterbildungsmanagement)¹¹.

¹¹ Näheres z.B. unter <http://www.benedict-school.de/freiburg/index.htm>

Es gibt aber auch über Probleme zu berichten. Wir wollen hier vor allem einen Punkt herausheben:

Geradezu ein „Hammer“ ist die Tatsache, dass die Kammerorganisationen derzeit versuchen, das IT-Weiterbildungssystem dadurch zu unterlaufen, dass sie die neuen Berufsbezeichnungen „abkupfern“, sie aber mit anderen Methoden und Inhalten unterlegen, um eigene Lehrgänge mit gleichlautenden Titeln an ahnungslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verkaufen.

So hat der DIHK mit Datum vom 15.11.2002 eine Argumentationshilfe für die Kammern herausgegeben, in der u.a. behauptet wird, er habe sich niemals festgelegt in der Weise, dass er die TGA-Zertifizierung der IT-Spezialisten anerkennt; vielmehr halte er sich dazu berechtigt, hierzu eigene Zertifikate zu erfinden. Der DIHK hat in Wahrheit die Vereinbarung der Sozialparteien zur TGA-Zertifizierung der Spezialisten selbst mit unterschrieben, er ist deshalb auch Mitglied des IT-Sektorkomitees, spielt aber ein Doppelspiel und baut parallel konkurrierende Systeme auf.

Siehe hierzu ein Schreiben des DIHK

Das gilt auch für den Deutschen Handwerkskammertag (DHKT), der schon im Juli d.J. in einem Rundschreiben sich von der IT-Weiterbildung distanziert, sie für ungeeignet erklärt und für das Handwerk eine eigene IT-Weiterbildung aufbauen will. Auch hier wird mit „Titelschwindel“ gearbeitet. So liegen derzeit in den bayerischen Handwerkskammern Rechtsvorschriften zur Verabschiedung eines „Wirtschaftsinformatikers“ vor, just also derselbe Titel wie in der Bundesrechtsverordnung vom Mai 2002, aber mit völlig anderen und überdies deutlich minderwertigen Inhalten.

Die Kammern wollen offenbar eine Rechtslücke, wonach der Titelschwindel in Deutschland mit wenigen Ausnahmen nur sehr schwer juristisch zu ahnden ist, für eine Politik des Betruges nutzen, um Minderinformierte in Lehrgänge zu locken, die eben nicht das beinhalten, was drauf steht. Es ist daher wichtig, an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass nur diejenigen Qualifikanten als IT-Spezialisten anerkannt sind, die die von den Sozialparteien vereinbarte und von der Bundesregierung anerkannte TGA-Zertifizierung durchlaufen haben.

Wir fragen uns, welcher Beweise es für den Sinn der gewerkschaftlichen Forderung an den Gesetzgeber, den Kammern die Zuständigkeit für Berufsbildung wegzunehmen, noch bedarf. Die Dominanz kommerzieller Interessen hat längst den Charakter einer Körperschaft des öffentlichen Rechts überlagert und verunmöglicht jede zukunftsorientierte Bildungspolitik in gesamtgesellschaftlicher Verantwortung.

Positiv zu vermerken bleibt, dass das Bildungsbündnis der IT-Sozialpartner hält und die IT-Wirtschaftsverbände selber immer mehr auf Distanz zu ihren Kammern gehen. Wir sind als Gewerkschaften gewillt, den großen Erfolg dieser IT-Weiterbildungsreform durch eine optimale Umsetzungsarbeit abzusichern, wofür in diesem Heft eine Reihe von Beispielen dargestellt wird. Wir werden zusammen mit den IT-Branchenverbänden, mit Bund und Ländern sichern, dass die „Betonfraktion“ der Arbeitgeberseite in einer für den Übergang zur Informationsgesellschaft so wichtigen Frage nicht die Oberhand gewinnt.

Potenzial oder Problem? Reflexionen auf das IT-Weiterbildungssystem

Julia Meyer-Menk: Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt KomNetz, Fachbereich Pädagogik, Universität der Bundeswehr Hamburg

Dr. Rita Meyer: Wissenschaftliche Assistentin an der Professur für Berufs- und Arbeitspädagogik, Universität der Bundeswehr Hamburg

Das neue IT-Weiterbildungssystem ist in einem gemeinsamen Aushandlungsprozess der Sozialpartner entstanden und in Struktur und Reichweite ein Novum im deutschen Bildungssystem. Aufbauend auf der beruflichen Erstausbildung sieht das dreistufige Entwicklungskonzept die berufliche Qualifizierung zum zertifizierten IT-Spezialisten vor und ermöglicht darauf anschließend eine Aufstiegsfortbildung nach dem BBiG zum operativen und strategischen Professional. In dieser Konzeptualisierung ist es ein Hoffnungsträger für reformfreudige Positionen, die darin eine weit über die Weiterbildung in der IT-Branche hinausgehende Chance für die berufliche Bildung in Deutschland sehen. Zugleich steht aber auf der Ebene der praktischen Umsetzung die Realisierung der IT-Weiterbildung noch am Anfang. Vor diesem Hintergrund soll im folgenden eine kurze Reflexion auf die Potenziale und Probleme des IT-Weiterbildungssystems geleistet werden.

In der Diskussion um das IT-Weiterbildungssystem können folgende Aspekte als Modernisierungspotenzial für das deutsche Berufsbildungssystem gelten:

- es handelt sich dabei um die bisher weitgehendste Institutionalisierung von Weiterbildungsprozessen in einer Branche
- durch die Verknüpfung des Systems mit der Empfehlung zur didaktischen-methodischen Umsetzung mit arbeitsprozessorientierte Lernformen kommt dem informellen Lernen und dem Erfahrungslernen ein neuer Stellenwert zu
- es besteht eine prinzipielle Offenheit in der Ermöglichung von individuellen beruflichen Entwicklungs- und Karrierewegen insbesondere durch die Option des Seiten- und Wiedereinstiegs

Es deutet sich an, dass im Spannungsfeld zwischen staatlicher Regulierung und Institutionalisierung einerseits und weitgehender Liberalisierung hinsichtlich der konkreten Umsetzung andererseits auch Problempotenziale liegen. Das wird z.B. darin deutlich, dass der Prozess der Regelung und der Prozess der Umsetzung aufeinander bezogen sind und ineinander greifen. Damit verlaufen grundlegende Entscheidungen zum Teil parallel zu den ersten Implementierungsprozessen und können durch die Reflexion erster Erfahrungen korrigiert werden. Diese hohe Flexibilität führt jedoch insbesondere auf der Umsetzungsebene auch zu Unübersichtlichkeit und Beliebigkeit und könnte damit eine zielgerichtete und erfolgreiche Umsetzung eher behindern als befördern.

Auch hinsichtlich der Struktur der fachlichen Inhalte ist das Konzept durch Offenheit gekennzeichnet und trägt damit den abstrakten Prozessen und der strukturellen Ungeklärtheit zukünftiger Qualifikationsanforderungen in der IT-Branche Rechnung. Diese Offenheit kann einerseits eine stetige Anpassung und Weiterentwicklung des Systems befördern. Andererseits besteht damit auch die Herausforderung, mit Unplanbarkeit und Unsicherheit als Strukturelemente von Prozessorientierung auf allen Umsetzungsebenen (d.h. auf der Ebenen des Bildungssystems, der Betriebe und im Hinblick auf die Lernprozesse der Individuen) konstruktiv umzugehen und diese zu gestalten. Zu Bedenken ist also, dass Offenheit und Flexibilität zwar

auf der einen Seite positive Aspekte mit sich bringen und ein Garant für das Bestehen des IT-Weiterbildungssystems sein können, dass die weitere Ausdifferenzierung institutioneller – und damit verallgemeinerbarer – Rahmenbedingungen jedoch unerlässlich für eine schnelle und erfolgreiche Umsetzung sind.

Dies gilt z.B. in bezug auf die Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen für hochschulische Bildungswege über das europäische Credit-Point-System. Es handelt sich dabei zwar um einen bedeutenden Modernisierungsaspekt des Konzeptes der IT-Weiterbildung. Hier stehen jedoch wesentliche Vorschläge zur Umsetzung und insbesondere die Diskussionen mit den zuständigen Gremien der Hochschulen noch aus. Die Frage nach der tatsächlichen Verknüpfung von *beruflich* erworbenen Kompetenzen mit *hochschulisch* erworbenen Kompetenzen durch das Credit-Point-System wird eine bildungspolitische Diskussion erfordern, die auch das Verhältnis und die jeweilige Wertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung in Deutschland wieder neu definiert.

Ähnliches gilt für das Novum, dass das Lernen im Prozess der Arbeit – quasi per „staatlicher Verordnung“ – als Leitprinzip für berufliche Bildungsgänge empfohlen wird. Damit verbindet sich die Hoffnung, auf diesem Weg formelle und informelle Lernprozesse curricular zu verknüpfen und eine Möglichkeit zur Ausbildung umfassender beruflicher Handlungskompetenz sowie zu lebenslanger Kompetenzentwicklung zu schaffen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass in der Praxis das Verhältnis von Arbeiten und Lernen nicht ohne weiteres zu bestimmen sein wird. Die Divergenz zwischen ökonomischen und pädagogischen Interessenlagen bleibt bestehen und wird zu bearbeiten sein.

Aus beruflpädagogischer Perspektive gilt es zudem, den Ansatz des selbstgesteuerten Lernens zu gestalten. So ist die Herausforderung, die eigenen Lernprozesse zu strukturieren, für den Einzelnen als Chance seiner individuellen Entwicklung zu begreifen, zugleich aber auch mit der Verpflichtung zur Eigenaktivität und Selbststeuerung verbunden. Eine weitere Aufgabe wird es sein, das Verhältnis von Fachlichkeit und Prozessorientierung auszuloten und in den konkreten Lernprozessen zu gestalten. Wie auch in anderen Bereichen der beruflichen Bildung dürfen Inhalte und Prozesse nicht alternativ gegenüber stehen, sondern müssen in einem integrativen Modell miteinander verknüpft werden, da darüber Qualität und Vergleichbarkeit der Weiterbildungsgänge definiert werden. Die Qualität des IT-Weiterbildungssystems wird zudem maßgeblich durch das betriebliche bzw. überbetriebliche Bildungspersonal und seine Professionalität beeinflusst. Hier stellt sich die Frage, wie eine angemessene Qualifizierung der Fachberater und Lernprozessberater gewährleistet werden kann, die ihrerseits den Ansprüchen des arbeitsprozessorientierten Lernens gerecht wird.

Auf der betrieblichen Ebene kann die Umsetzung des IT-Weiterbildungssystems und der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung positive Auswirkungen auf die Lern- und Arbeitskultur sowie auf die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen haben. Die Orientierung am Arbeitsprozess auf der einen Seite und die prinzipielle Offenheit des Lernprozesses auf der anderen Seite erfordert auch auf der Ebene der Betriebe ein hohes Maß an Gestaltungsfähigkeit und macht eine lernförderliche Arbeitskultur notwendig.

Die Einführung des IT-Weiterbildungssystems wird derzeit insbesondere in den führenden deutschen Grossunternehmen vorangetrieben, was sich in vielerlei Hinsicht auch positiv auswirken kann. Nicht zu unterschätzen ist jedoch die Problematik der strukturellen und methodischen Umsetzung des IT-Weiterbildungssystems in Klein- und Mittelbetrieben (KMU), die die Polarisierung von Gross- und Kleinbetrieben noch verstärken könnte. Während Großbetriebe für die Umsetzung der IT-Weiterbildung auf geeignete Strukturen aus dem Ausbil-

dungsbereich zurückgreifen können, sind KMU auf die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und anderen Unternehmen angewiesen. Insofern gilt es, regionale Netzwerkstrukturen zu schaffen, die eine Verbundqualifizierung ermöglichen. Nur so kann verhindert werden, dass sich das IT-Weiterbildungssystem zu einem Elitemodell für Großunternehmen entwickelt.

Für die Arbeitnehmer eröffnen sich durch das IT-Weiterbildungssystem Perspektiven für kontinuierliche Aufstiegs- und Karrierewege, es sind aber auch Konflikte zu erwarten, deren Lösung eine Herausforderung an die gewerkschaftliche Bildungspolitik stellt. So erfordern z.B. der Anspruch der Chancengleichheit und der Ermöglichung von individuellen beruflichen Entwicklungs- und Karrierewegen eine adäquate Umsetzung und Ausdifferenzierung. Letztlich werden die Zugangsbedingungen zu den Weiterbildungsprofilen und ihre Umsetzung erst erweisen, ob sich diese Ansprüche tatsächlich realisieren lassen. Es schließt sich also die Frage an, wie weit positive Elemente der Chancengleichheit in der Realität umgesetzt werden können bzw. ob nicht gängige Integrations- oder Ausschlussfaktoren zum Arbeitsmarkt auch hier wieder reproduziert werden. Auch die Einbindung von Arbeitslosen in das IT-Weiterbildungssystem wird zur Zeit kritisch diskutiert. Ungeklärt sind bislang Zugangsmöglichkeiten mit der Förderung der Bundesanstalt für Arbeit. Da das IT-Weiterbildungssystem ursprünglich *nicht* mit der Idee konzipiert wurde, Arbeitslose zu integrieren, wird abzuwarten sein, wie diesbezüglich nachgebessert wird und ob damit tatsächlich das Prinzip der Chancengleichheit eingelöst werden kann.

Im Interesse der Arbeitnehmer ist außerdem zu bedenken, dass die Umsetzung des IT-Weiterbildungssystems und der arbeitsprozessorientierten Qualifizierung ohne die Gestaltung sozialverträglicher Rahmenstrukturen bereits bestehende arbeitnehmerfeindliche Bedingungen in der IT-Branche verstärken können. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die keine Arbeitnehmervertretung haben und betrifft neben der grundsätzlichen Tendenz der Privatisierung von Qualifizierungsprozessen vor allem die Aspekte Arbeitszeit und Entlohnung. Mit dem vorliegenden Weiterbildungskonzept, das auch die Freizeit des Arbeitnehmers mit einbezieht, können Arbeitszeitüberschreitung legalisiert werden. Das für die IT-Branche typische „Arbeiten ohne Ende“ könnte damit noch befördert werden. Im Interesse der Arbeitnehmer muss hier der Gefahr der Selbstausbeutung von gewerkschaftlicher Seite entgegengewirkt werden. Außerdem sollte eine Einbindung in tarifliche Strukturen erfolgen. Bisher ist nicht sichergestellt, dass mit dem Abschluss eines Profils des IT-Weiterbildungssystems auch zugleich eine höhere Entlohnung verbunden ist.

Es stehen noch viele Herausforderungen an, um das Modernisierungspotenzial des IT-Weiterbildungssystems zu nutzen. Deutlich ist allerdings, dass eine intensive Auseinandersetzung auf allen Ebenen und nicht zuletzt eine angemessene wissenschaftliche Diskussion über die Nachhaltigkeit des Systems entscheiden.

Literatur:

- BMBF (2002): IT-Weiterbildung mit System. Neue Perspektiven für Fachkräfte und Unternehmen. BMBF-Publik. Bonn
- Borch, H./ Hecker, O./ Weissmann, H.(2000): IT-Weiterbildung – Lehre mit Karriere. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 6/2000, S.16-21

Die Zertifizierung der IT-Spezialisten

Rudi Hettinger, Mitglied im IT-Sektorkomitee für die Zertifizierung von IT Spezialisten, Betriebsratsmitglied IBM Global Services

Weiterbildung im Rahmen des IT Weiterbildungssystems muss gleichermaßen Qualifizierung und Kompetenz fördern. **Qualifikation** wird dabei oft als Summe der überwiegend außerhalb eines Unternehmens erworbenen Kenntnisse verstanden; **Kompetenz** wird insbesondere bei der Ausübung der Arbeit erworben und durch konkretes Handeln gezeigt. Die Zertifizierung eines IT-Spezialisten nach den Regeln des IT-Sektorkomitees bei der TGA belegt nicht nur, dass der Inhaber des Zertifikats über Wissen und Fähigkeiten verfügt, sondern tatsächlich bereits entsprechend den verlangten Anforderungen gearbeitet hat.

Berufliche Weiterbildung muss heute arbeitsprozessorientiert angelegt sein, da sie nur so die von Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite geforderten Kompetenzen im vollen Umfang vermitteln kann. Dieser Artikel geht im Wesentlichen auf Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis ein, dies bedeutet jedoch nicht, dass es sich damit um ein Ausschließlichkeitskriterium handelt. Es würde aber zu weit gehen, im Detail auch auf spezifische Fragen von Freiberuflern, Arbeitslosen und Seiteneinsteigern in der IT-Branche eingehen zu wollen.

Gründe für Zertifizierung

Aus den betrieblichen Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern heraus wurde die Notwendigkeit für ein qualitätsgesichertes, flexibles und durchlässiges System der IT Weiterbildung erkannt. Eine ganze Reihe von Gründen hat dazu geführt, für die erste Weiterbildungsebene im IT Berufsfeld außerhalb der im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelten Qualifizierungen (Aufstiegsfortbildung im Sprachgebrauch der IHKen) eine privatwirtschaftlich organisierte Weiterbildung mit einem **Zertifikat als Bildungsabschluss** anzulegen. Mit der Einführung der Spezialisten und deren Umsetzung in die Praxis folgt die IT-Weiterbildung nicht mehr dem klassischen Muster von Techniker, Industriemeister, Meister, Fachwirt/Betriebswirt und Diplom-Fachwirt/Betriebswirt.

Üblicherweise vergeben in der heutigen Bildungslandschaft viele Bildungsanbieter Bestätigungen und Zertifikate, ohne dass diese auf Prüfungen durch unabhängige Instanzen beruhen. Jedoch ist es für die überregionale Glaubwürdigkeit eines im Kern privatwirtschaftlichen Systems wichtig, dass das Zertifikat des IT-Spezialisten durch eine unabhängige, anerkannte Institution vergeben wird. Das ist wie beim Führerschein, den nicht der Fahrlehrer oder die Fahrschule ausstellt, sondern wo ein Prüfer vom TÜV die Prüfung abnimmt. Unabhängige Zertifizierungsstellen schaffen Glaubwürdigkeit und Vertrauen, was Eigenzeugnissen von Unternehmen nicht im gleichen Maße möglich ist.

Eine wesentliche Rolle bei den Anforderungen für die Tragfähigkeit eines Systems der IT-Weiterbildung spielt die Betrachtung der Internationalität. Werden die Abschlüsse und die zugrunde liegenden Anforderungen international anerkannt? Ist das Konzept übertragbar, so dass internationale Unternehmen in der Personalentwicklung dieses Konzept auf alle ihre Mitarbeiter anwenden können? Gewinnen IT-Worker durch einen Abschluss an beruflicher Mobilität außerhalb der deutschen Grenzen? Kann die Prüfungssprache eine andere als Deutsch sein?

Öffentlich-rechtliche Abschlüsse und sogar das deutsche Diplom sind auf dem weltweiten Bildungsmarkt weitgehend unbekannt und spielen daher kaum eine Rolle. Deutsche Arbeitnehmer mit entsprechenden Titeln und Berufsbezeichnungen sind damit oft benachteiligt gegenüber ihren Konkurrenten vor allem mit den international gängigen Begriffen Bachelor und Master.

Methoden und Arbeitsinhalte verändern sich rasch in der IT-Welt¹². Gefordert wird daher eine schnelle Anpassungsfähigkeit an geänderte Prozesse und Arbeitsmarktanforderungen. Die Anpassung über den Verordnungsweg ist jedoch recht langwierig und ausgesprochen aufwändig. Um in Deutschland die privatwirtschaftliche, flexible, grenzüberschreitende Ausrichtung der Spezialisten zu ermöglichen, kann sie als Folge nicht durch den Gesetzgeber per Verordnung einfach dekretiert werden. Die Kultushoheit der 16 Bundesländer kann zum Hemmnis werden und wird von vielen sicher nicht als Akzelerator für Veränderungsprozesse in der Bildung verstanden werden.

Dagegen können Änderungen in einem zertifizierten System schnell eingebracht und umgesetzt werden. Begleitend müssen verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen zeitgemäßen Weg für die IT-Weiterbildung zu eröffnen.

Die Steuerung dieser Anpassungen obliegt in diesem System dem IT-Sektorkomitee und kann bei Bedarf etwa halbjährlich erfolgen. Zertifizierungssysteme für Personal nach den Richtlinien der TGA sind von ihrer Konzeption her bereits auf dieses schnelle Veränderungstempo angelegt – falls entsprechender Bedarf erkennbar wird.

In der Konzeption des Weiterbildungssystems wurde betont, dass die IT-Weiterbildung und die Prüfungen kostengünstig für Teilnehmer und Unternehmen gestaltet werden müssen, um Teilnahmechancen für möglichst viele zu schaffen. Es wird erwartet, dass dies trotz der qualitativ hohen Anforderungen aufgrund des Wettbewerbs unter Zertifizierungsstellen erreicht wird.

TGA-Zertifikate

In Deutschland ist der **Deutsche Akkreditierungsrat DAR** die anerkannte Institution, unter dessen Dach eine Reihe von Akkreditierungsstellen organisiert sind. Die DAR ist eine Einrichtung von Bund, Ländern und der Wirtschaft; aus historischen Gründen ist die Geschäftsstelle des DAR bei der Bundesanstalt für Materialprüfung angesiedelt.

Die Federführung unter den Akkreditierungsstellen hat die **TGA – die Trägergemeinschaft für Akkreditierung GmbH** – und ist insbesondere auch zuständig für die Personalzertifizierung in der IT-Weiterbildung. (www.tga-gmbh.de).

Die TGA ist im Verbund der Akkreditierungsstellen auch wesentlich für die internationalen Verbindungen zuständig. Die namhaften Akkreditierungsorganisationen der verschiedenen Länder stellen durch multilaterale Abkommen ein Geflecht von Normen und Anerkennungsvereinbarungen sicher, so dass Zertifikate aufgrund genau definierter, nachvollziehbarer Qualitätskriterien internationale Anerkennung finden.

Personalzertifizierung aufgrund der international gültigen Normen DIN EN 45013 und ISO 17024 bedeutet, dass die Leistung *jedes* Prüflings („Kandidat“ im Sprachgebrauch der Normen) geprüft und zertifiziert wird. Überlegungen, zur Reduzierung des Aufwandes und der

¹² IT-Bereich: Betriebe, Unternehmen und Organisationen, die Produkte oder Dienstleistungen der Informations- und Kommunikationstechnologie herstellen, anbieten oder anwenden

Kosten die Prüfungen auf zufällige Stichproben zu beschränken, wurden nicht weiter verfolgt, da dies entsprechend der internationalen Normen nicht zulässig ist. Wir konnten uns im Sektorkomitee zudem vorstellen, dass es ohne Einzelprüfung in manchen Ländern zu einer ungewöhnlichen Verbreitung von Zertifikaten gekommen wäre. Deren Wert würde damit aber insgesamt in Frage gestellt werden.

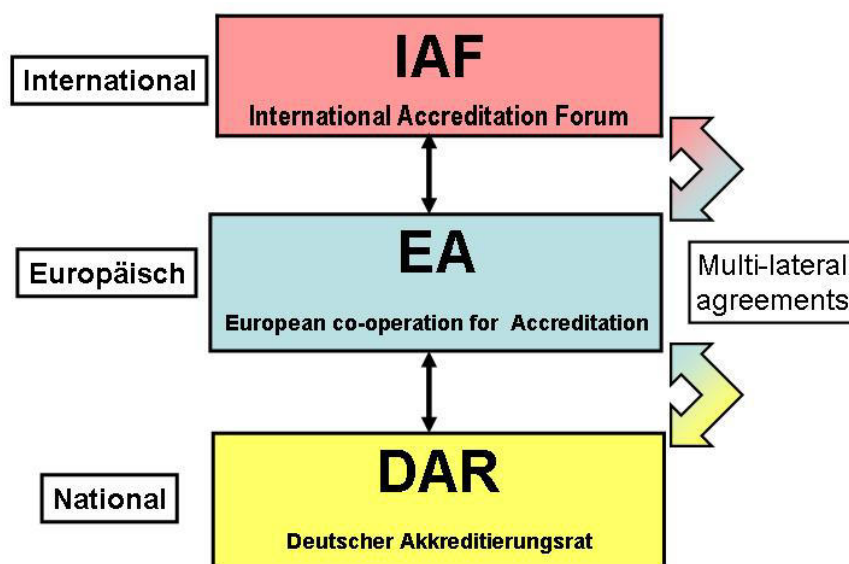


Abb. 1: Internationale Verflechtung (nach K.Greefe)

Es ist zwar nicht ausgeschlossen, dass unabhängig von der TGA andere Zertifikate vergeben werden, doch wird dann jeweils zu prüfen sein, ob diese inhaltlich und qualitativ den Anforderungen der „Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung (14. Februar 2002; veröffentlicht im Bundesanzeiger Jg. 54, 12. Juni 2002, Nummer 105a)“ entsprechen. Der Arbeitsmarkt wird entscheiden, ob diese Bestand haben werden.

Die Bundesanstalt für Arbeit will sich an die Anforderungen aus der Spezialisten-Vereinbarung halten und ihre Förderprogramme aller Voraussicht nach so weit als möglich nach den Regeln des TGA-Sektorkomitees für IT-Spezialisten (in dem die BA vertreten ist) ausrichten. Abschnitt IV der „VEREINBARUNG ÜBER DIE SPEZIALISTEN-PROFILE“ und MARKIERUNGSPUNKT 3 beziehen die Bundesanstalt für Arbeit ausdrücklich in das System der IT-Weiterbildung mit ein:

Die Vereinbarungspartner werden sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsverwaltung bei der Vergabe von Auftragsmaßnahmen für die IT-Qualifizierung, insoweit nicht Umschulung sondern Fortbildung gefördert werden soll, das IT-Weiterbildungssystem als Orientierungsrahmen zugrundelegt.

Damit wird mit den SGB III Maßnahmen in der Praxis praktisch zwangsläufig ein wesentlicher Teil des IT-Bildungsmarktes auf Kompatibilität mit den TGA-Zertifikaten und generell auch auf eine zunehmend arbeitsprozessorientierte Weiterbildung ausgerichtet. Nach Meinung des Autors besteht hier ein Anknüpfungspunkt zu den Aufgabenstellungen der Personal Service Agenturen (PSA) im Hartz-Konzept.

Rechtliche Einbindung der Spezialistenertifizierung

Die Zertifizierung der IT-Spezialisten ist bekanntlich Teil eines GESAMTSYSTEMS IT-WEITERBILDUNG geworden. Sie ist damit kein autonomes Modul einer fragmenthaften zufälligen Bildungslandschaft. Vielmehr beruht sie auf einer Reihe von Vereinbarungen auf der Spitzenebene der relevanten Organisationen und Verbände.

- Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche; Mai 1999
- Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung (14. Februar 2002; veröffentlicht im Bundesanzeiger Jg. 54, 12. Juni 2002, Nummer 105a; einschließlich Anlage 2 „29 Spezialistenprofile mit Kurzbeschreibungen“)
- Erklärung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner und der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaft und Technologie zur Umsetzung von Leistungspunktesystemen in der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der IT-Fortbildungsverordnung;

Die „Vereinbarung über die Spezialisten-Profile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung“ stellt die Bedeutung und Einbindung der Spezialisten-Profile für ein schlüssiges Gesamtsystem aus Sicht der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften heraus. Es heißt in Abschnitt I.:

Spezialisten-Profile ... bilden das Verbindungsglied zwischen der Ebene der beruflichen Erstausbildung und der Ebene der öffentlich-rechtlich geregelten operativen Professionals

Die IT-Fortbildungsverordnung (vgl. Bundesanzeiger Jg. 54, 12. Juni 2002, Nummer 105a) konkretisiert diesen Bezug und formuliert in § 1 Struktur der IT-Fortbildung und in § 2 Zulassungsvoraussetzungen, dass „die Berufspraxis [eines Professionals]... die Qualifikation eines zertifizierten IT-Spezialisten gemäß der „Vereinbarung über die Spezialistenprofile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung vom 14. Februar 2002“ (BAnz. Nr. 105a vom 12. Juni 2002), oder eine nach Breite und Tiefe entsprechende Qualifikation beinhalten [muss]“.

Die vorstehenden formalen Verknüpfungen der Strukturelemente brauchen inhaltliche Entsprechungen in den Teilen des Weiterbildungssystems. Ein wichtiger Ansatz der **inhaltlichen Verzahnung der Spezialistenebene mit den Professionals** und zur dynamischen inneren Stabilisierung im System findet sich in den Anforderungen an operative Professionals. Die „Mitarbeiterführung und Personalmanagement“ nach §7 ist darauf ausgelegt, dass der operative Professional im Rahmen der arbeitsplatzorientierten Weiterbildung Verantwortung für die Personalentwicklung von Spezialisten (und Azubis der IT-Berufe) wahrnimmt. Abs. 1 Nr. 3 verlangt, dass er erforderliche Kompetenzen im Schwerpunkt „Qualifizierung“ *nachweist*. Explizit heißt das, der Prüfling muss Methoden ... des Coachings anwenden, Lernprozesse gestalten, Methoden der Anleitung einsetzen und Lernerfolge sicherstellen können. Mit den weiteren systemischen Anforderungen wird für mich bei einem Professional die Fähigkeit vorausgesetzt, als Lernprozessberater, bzw. Coach für IT-Spezialisten tätig zu sein und deren Zertifizierung steuern zu können.

Und so stellt auch der Abschnitt III der „VEREINBARUNG ÜBER DIE SPEZIALISTEN-PROFILE“ weitere Anforderungen an die praktische Gestaltung der Spezialistenebene im Sinne eines Gesamtsystems:

Die Vereinbarungspartner stimmen darüber überein, dass arbeitsplatzorientierte Weiterbildungsstrukturen die Grundlage für Spezialistenzertifikate werden. Eine mögliche Form der Weiterbildung stellen die Ergebnisse des Projektes von Fraunhofer ISST (APO-IT) dar, die in die Beratungen des TGA-Sektorkomitees eingebracht werden sollen.

Das IT Sektorkomitee – Personen und Aufgaben

Im IT-Sektorkomitee sind „Interessierte Kreise zum Thema Akkreditierung und Zertifizierung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik .. repräsentiert“ (zitiert nach der Geschäftsordnung des IT-Sektorkomitees). Neben der Hauptaufgabe, der Erstellung von spezifischen Akkreditierungskriterien für Zertifizierungsstellen, die IT-Spezialisten zertifizieren wollen, sind weitere Aufgaben im Rahmen des IT-Weiterbildungssystems zu erledigen. Dazu gehört die Definition von Anforderungen an Begutachter (der TGA) von Zertifizierungsstellen.

Die Nominierungen erfolgen durch:

- o Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BIT-KOM)
- o Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- o Industriegewerkschaft Metall (IGM)
- o Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- o Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI)

Auf der Website des IT-Sektorkomitee werden die Mitglieder im Einzelnen namentlich aufgeführt und sind darüber per Link durch e-Mail direkt erreichbar. Das IT-Sektorkomitee wird getragen von den Institutionen, welche die Teilnehmer für das IT-Sektorkomitee benennen und entsenden. Dies sind:

- o Vertreter aus IT-Unternehmen unterschiedlicher Größenordnung – 6 Personen
- o Bildungsträger – 3 Personen
- o akkreditierte Zertifizierungsstellen – 2 Personen
- o Bundesanstalt für Arbeit – 1 Mitglied
- o 1 IT-Spezialist
- o IT-Forschung & Entwicklung – 1 Mitglied
- o Lehre & Hochschule – 1 Mitglied
- o Betriebs-/Berufspädagogik – 1 Mitglied

Von Gewerkschaftsseite sind jeweils zwei Experten der IG Metall – darunter der Autor – und von ver.di benannt worden.

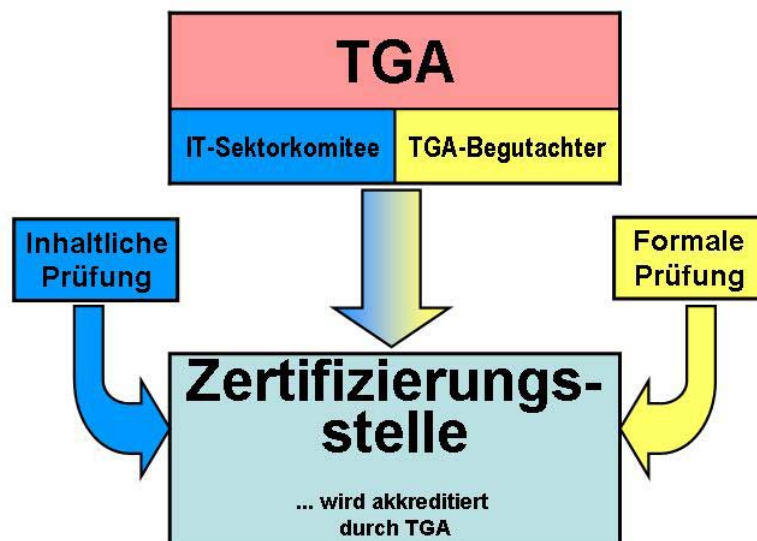


Abb. 2: Prüfung einer Zertifizierungsstelle (nach Grunwald/Gamer: Qualitätssicherung im neuen IT-Weiterbildungssystem)

Aufgabenstellung

Das Sektorkomitee für die Zertifizierung von IT-Spezialisten (SK-IT) bündelt die fachbezogene Kompetenz der TGA für die Zertifizierung von IT-Spezialisten gemäß IT-Weiterbildungssystem und berät die TGA in fachlichen Aspekten beim Betrieb des Akkreditierungssystems. Dazu gehört auch die regelmäßige Prüfung auf vorzunehmende Änderungen bei den Prozessen der Spezialistenprofile.

Damit ist das Sektorkomitee ein wesentlicher Bestandteil in der langfristigen Qualitätssicherung der IT-Weiterbildung, bei der Festlegung und Überprüfung der Weiterbildungsstandards.

Wegen der Bedeutung seiner Arbeit für die weiterbildungsinteressierten Beschäftigten und Unternehmen und der vielfältigen wirtschaftlichen Interessen soll die Arbeit im Sektorkomitee möglichst transparent gemacht werden. Die Fachöffentlichkeit hat verständlicherweise ein großes Interesse an verlässlichen Informationen. Für die schnelle Kommunikation wurde daher eine eigene Website eingerichtet: www.it-sektorkomitee.de

Unter Beachtung der gebotenen Vertraulichkeit der Beratungen werden die Protokolle der Sitzungen und Ergebnisse der Arbeitsgruppen publiziert. Es ist sichtbar, an welchen Themen aktuell gearbeitet wird und welcher Zeitplan dabei zugrunde gelegt wird.

Derzeit besonders aktuell ist nach seiner offiziellen Verabschiedung und Freigabe durch den Hauptausschuss der TGA das „Normative Dokument“¹³. Darin ist die Zertifizierung von IT-Spezialisten aufgrund internationaler Normen definiert worden.

¹³ <http://www.it-sektorkomitee.de/download/Normatives%20Dokument%20Version%201.41.pdf>

Status im IT Sektorkomitee

Die grundlegenden Arbeiten für die Spezialistenzertifizierung sind noch nicht ganz vollständig beendet. Während die ersten Akkreditierungsanträge bereits bei der TGA vorliegen und so weit möglich geprüft werden, wird noch über einige ergänzende Dokumente und Merkblätter beraten und in Kürze entschieden.

Eine Arbeitsgruppe arbeitet noch weiter am Thema der SGB III Maßnahmen im Zusammenhang mit der Spezialistenweiterbildung. Klar ist, dass niemand nur mit Maßnahmen nach SGB III zertifiziert werden kann, der vorher nicht schon einige IT-Erfahrung hat. Vielmehr könnte es so aussehen, dass eine theoretische Vorbereitung für geeignete Bewerber durch die Bundesanstalt für Arbeit – wenn vielleicht auch nicht voll umfänglich - getragen werden kann. Die Anforderungen an arbeitsprozessorientierte Aufgaben müssen aber weitgehend im betrieblichen Umfeld erbracht werden, denn das normative Dokument fordert einen überwiegenden Teil der erbrachten Teilprozesse in betrieblichen Projekten.

Für eine interessierte künftige Zertifizierungsstelle kann aber der Zulassungsantrag bereits jetzt Sinn machen, um schnell aktiv werden zu können. Für den Aufbau aller letztlich erforderlichen Kompetenzen wird ein Zeitraum bis zu einem Jahr nach Akkreditierung eingeräumt.

Beteiligte, Zusammenhänge

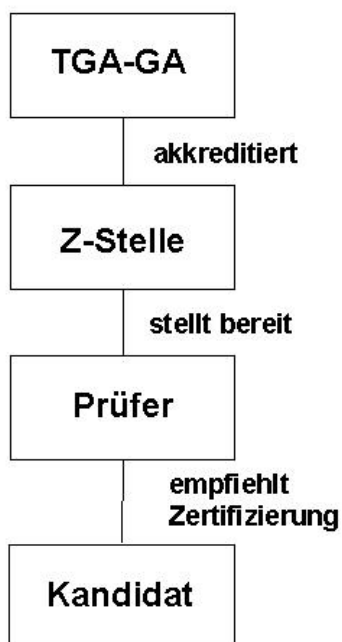


Abb. 3: Instanzen in der Zertifizierung

Abbildung 2 aus den Arbeitsunterlagen des IT-Sektorkomitees zeigt das grundlegende Zusammenwirken der Instanzen im Zertifizierungssystem. Der Gutachter der TGA (TGA-GA) akkreditiert Zertifizierungsstellen, deren Aufgabe die Bereitstellung und Schulung von geeigneten Prüfern ist. Prüfer führen auf Basis der Projektdokumentation ein Fachgespräch durch und geben gegenüber der Zertifizierungsstelle eine Empfehlung zur Zertifizierung ab.

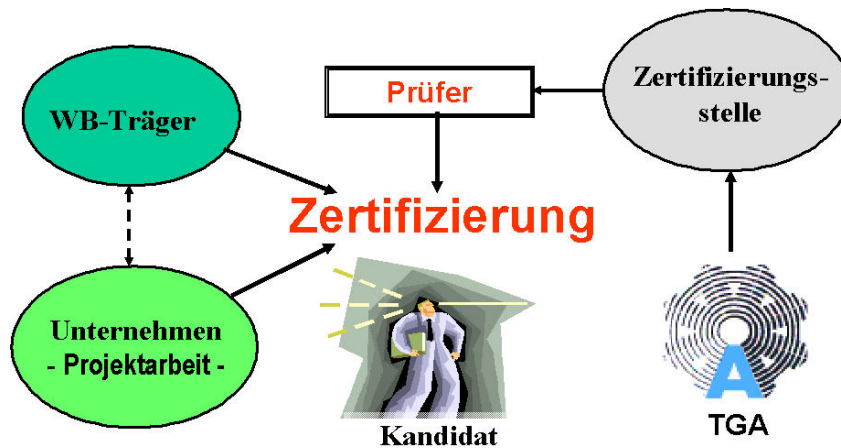


Abb. 4: Die Mitspieler

Wenn man Bildungsträger und Unternehmen mit berücksichtigt, ergibt sich eine andere Darstellung des Zusammenwirkens wie in Abbildung 4. Interne oder externe Weiterbildungsträger und die Unternehmen spielen zum Zeitpunkt der Prüfung eine untergeordnete Rolle, der Kandidat ist derjenige, der im Interesse des Prüfers steht. Lernprozessbegleiter und Fachexperten, die bei der Bewältigung der Transferprojekte notwendig waren, haben vorher ihren notwendigen Part gespielt. Die eigene Leistung des Teilnehmers wird anhand seines Projektes geprüft und ist ausschlaggebend für die Empfehlung des Prüfers, ob eine Zertifizierung erteilt werden soll.

Vor allem wird eine wichtige Forderung aus dem Zertifizierungssystem deutlich, dass Prüfer ungebunden von Anweisungen der Zertifizierungsstelle sind, und dass daneben auch Unternehmen und Weiterbildungsträger keine Verflechtungen mit Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Zertifizierungsentscheidungen haben dürfen.

Zulassungsvoraussetzungen, Anforderungen, Ablauf

Königsweg für die Zulassung als Kandidat zum Zertifizierungsverfahren ist der erfolgreiche Abschluss eines IT Berufes, beispielsweise als IT Systemkauffrau/-mann. Natürlich bestehen daneben andere Zugangsmöglichkeiten, die auch berufliche Arbeitserfahrungen im IT Umfeld beinhalten müssen. Das normative Dokument schreibt als Alternative zum IT-Beruf vor:

- o einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss in einem sonstigen Beruf und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis im IT-Bereich oder
- o eine mindestens vierjährige Berufspraxis im IT-Bereich. Auf die erforderliche Berufserfahrung kann (mit max. 12 Monaten) der Besuch einer nach SGB III geförderten Weiterbildungsmaßnahme mit inhaltlicher Orientierung an mind. einem der IT-Spezialistenprofile angerechnet werden;
- o zugelassen werden kann auch, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er Qualifikationen erworben hat, die die Zulassung zur Zertifizierung rechtfertigen.

Der letzte Punkt könnte beispielsweise auf „Bindestrich-Informatiker“ (Bio-Informatiker usw.) zutreffen, die aus ihrem Studium theoretische Kenntnisse *und* praktische Kompetenzen im geforderten Umfang mitbringen. Unter diesen Umständen kann dann eine weitere zusätzliche berufliche Praxis entfallen.

Zum Beginn des Zertifizierungsverfahrens legen Kandidat und Zertifizierungsstelle die **Sprache** fest, in der Dokumentation und Prüfung durchgeführt werden. Gleichzeitig wird fest defi-

niert, auf welches Spezialistenprofil sich das Zertifizierungsverfahren bezieht. Es ist zwar nicht zulässig, in einem Verfahren sich für mehrere Profile zertifizieren zu lassen, allerdings ist es durchaus möglich, parallel mehrere Zertifizierungsverfahren zu beginnen.

Nach der Zulassung hat der Kandidat in der Regel 24 Monate Zeit, die **prozessbegleitende Dokumentation** – eigenhändig! – zu erstellen und einzureichen, mit der er seine Qualifikation gemäß *einem* Spezialistenprofil nachweisen will. Belegt und dokumentiert werden muss, dass **alle Teilprozesse aus dem Referenzprozess eines Spezialistenprofils** mit ihren fachlichen Anforderungen bearbeitet wurden. Zumindest der überwiegende Teil muss **in betrieblichen Projekten** durchgeführt worden sein. Die Durchführung der Aufgaben aus den Teilprozessen (= Handlungskompetenzen) darf nicht beliebig lange zurück liegen, zum Zeitpunkt der Einreichung dürfen sie nicht älter als 24 Monate – in begründeten Ausnahmen bis 6 Monate länger – sein.

Auf Fragen des Prüfers müssen **im Fachgespräch entsprechende fachliche Erläuterungen** gegeben werden können und eine angemessene **Reflexion der Tätigkeit** aufgrund von Entscheidungsprozessen in Schlüssel-situationen vorgetragen werden. Damit wird gleichermaßen der Lernerfolg und der Zuwachs an Kompetenzen belegt.

Die Referenzprozesse der Profile und ihre zugehörigen Teilprozesse wurden nach den grundlegenden Vorgaben der betrieblichen Experten im Ordnungsvorhaben durch die Fraunhofer-Gesellschaft in Kooperation mit Unternehmen der IT-Branche detailliert ausgearbeitet. Für die Zwecke der Zertifizierung wurden sog. Level-2-Prozessbeschreibungen erstellt, die inzwischen öffentlich zur Verfügung stehen. Diese Profilbeschreibungen müssen die durchgeführten Projekte entsprechend widerspiegeln.

Betrieblicher Ablauf

Durch Abkehr vom klassischen Lehrgangssystem und Integration der Weiterbildung an den Arbeitsplatz ergeben sich Fragen nach der praktischen Realisierung. Die von Fraunhofer vorgeschlagenen innovativen Elemente haben sich bereits in einem Pilotversuch bewährt. Es gibt danach definierte Rollen für **Lernprozessbegleiter** und **fachliche Berater**, die innerhalb oder außerhalb des Unternehmens angesiedelt sein können. Die Rolle als Coach, bzw. Lernprozessbegleiter, kann von der Führungskraft wahrgenommen werden; sie verlangt Sachkunde über die Prinzipien und Ziele der Weiterbildung. Der fachliche Berater kann ein Kollege aus dem betrieblichen Umfeld sein, der Kenntnisse über die jeweils anstehende Projektaufgabe weiter geben kann; häufig wird mehr als ein fachlicher Berater herangezogen werden müssen. Es ist auch möglich, dass eine Person beide Rollen in sich vereint. Klassische Elemente einer Weiterbildung werden nicht ausgeschlossen, sondern können nach individuellen Bedarfen und vorhandenen Möglichkeiten eingesetzt werden.

Wichtig bei der Durchführung einer Weiterbildung im Arbeitsprozess sind regelmäßige Gespräche mit dem Coach. Die Verständigung über anstehende Aufgaben, um damit bestehende Entwicklungsbedarfe des Mitarbeiters zu definieren und spätere **Reflexionsgespräche** über das Vorgehen vor allem in Entscheidungssituationen und das Festhalten von Lernfortschritten sind zu dokumentieren. Dies ist gleichzeitig auch ein Motivationsfaktor für die Teilnehmer, da in der gemeinsamen Reflexion der Gewinn an Kompetenz besonders deutlich sichtbar wird.

Prüfung

Neben der dokumentierten Projektarbeit gibt es für die angehenden IT-Spezialisten keine weitere, separate schriftliche Prüfung! Die drei Prüfungsteile für IT-Spezialisten sind aus Sicht der Zertifizierungsstelle und des Prüfers:

1. Prüfung der Anmeldevoraussetzungen
2. Prüfung der Dokumentation
 - Prüfung auf Vollständigkeit der durchgeführten Teilprozesse und Bestätigungen für die Reflexionsgespräche
 - Inhaltliche Korrektheit – Projektplanung, Arbeitsumgebung, Weiterbildungskontext, Lernbegleiter, Arbeitsprozessschritte und deren Reflexion, eigenhändige Durchführung.
3. Fachgespräch nach positiver Prüfung der Dokumentation
 - Vorstellung der Projektarbeit (30 Minuten) und Fachgespräch (Gesamtdauer 60 Minuten)
 - Öffentliche Durchführung; 1 Zeuge nimmt auf jeden Fall teil
 - 3 Teilprozesse werden auf Kompetenzerwerb hinterfragt: Fachlichkeit, Lernertrag, Einordnung in Gesamtkontext
 - Protokoll und Empfehlung des Prüfers zur Zertifizierung

Anhand des Ergebnisses des Fachgesprächs *fällt die Zertifizierungsstelle die Entscheidung über die Zertifizierung*. Sofern das Fachgespräch nicht bestanden wird, kann einmal ein erneutes Fachgespräch beantragt werden.

Rezertifizierung

Ein **Zertifikat ist drei Jahre gültig** und muss danach erneuert werden. Der Umfang der Rezertifizierung ist einmal davon abhängig ob Änderungen in den Referenzprozessbeschreibungen vorgenommen wurden, und wann das letzte Fachgespräch stattgefunden hat. Die Regeln sind beschrieben in Abschnitt 7 „Aufrechterhaltung des Zertifikats“ im normativen Dokument.

Bei einer erstmaligen Rezertifizierung, und wenn es keine Änderungen im Referenzprozess gab, findet eine vereinfachte Erneuerung statt. Dann reicht neben der Kopie des bestehenden Zertifikats eine Bestätigung, dass der Kandidat überwiegend in den Prozessen des Profils gearbeitet hat, und sich aktiv um Kompetenzerhaltung als Spezialist bemüht hat. Bei erneuter Rezertifizierung in einem unveränderten Referenzprozess findet bei gleichen Bedingungen für die betriebliche Wahrnehmung des Profils zusätzlich ein Fachgespräch statt.
stabilen

Für geänderte, ggf. auch für neue Teilprozesse findet ein Prüfungsverfahren analog zum Zertifizierungsverfahren statt.

Nutzen

Es ist gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten unerlässlich, den Nutzen der Weiterbildung für die Beteiligten darstellen zu können. Durch das System selbst werden zunächst einmal 29 attraktive Spezialistenprofile nach den Anforderungen der Praxis geschaffen, die auf dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich nachgefragt werden. Der Autor erwartet, dass das Zertifizie-

runge system in einem akzeptablen Kostenrahmen bleiben wird, was allen Beteiligten zugute kommen wird.

Belegbar qualifizierte Mitarbeiter sind ein Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen, einmal durch die Anwendung der Fähigkeiten im Unternehmen und durch die Darstellung der Kompetenzen gegenüber den Kunden. Dies gilt gerade für kleine und mittelständische Unternehmen, die ihre Angebotsqualität besser ausweisen können. Durch Anerkennung der Zertifikate über die deutschen Grenzen hinaus, gewinnen Mitarbeiter und Unternehmen somit an Flexibilität.

Weiterbildung ist die Überlebensfrage für die IT-Branche und Schlüsselfaktor für Unternehmen, die IT anwenden. Mit dem Gesamtsystem der IT-Weiterbildung und der innovativen Spezialistenweiterbildung wird ein wesentlicher Beitrag für die Sicherung des Standorts Deutschland geleistet. **Erwin Staudt**, Geschäftsführer der Initiative D21 und Vorsitzenden der IBM Deutschland, erwartet von der neuen IT-Fortbildung in einem Interview mit der Frankfurter Neuen Presse am 12.09.2002¹⁴ unter dem Titel „*Deutschland braucht Fachkräfte – Aufschwung nicht in Sicht*“ einiges für die IT- und andere Branchen:

Staudt: Damit wurde jetzt auch für die Informations- und Kommunikationsbranche ein Qualifizierungssystem geschaffen, das zentrale Standards festlegt und den Wildwuchs im IT-Weiterbildungsmarkt eindämmt. Durch die Möglichkeit, sich zu spezialisieren und höherwertige Abschlüsse, - dem Bachelor oder Master vergleichbar -, zu erlangen, wurde ein durchlässiges System geschaffen, das Unternehmen und Arbeitnehmern Qualitäts- und Handlungssicherheit gibt. Wenn wir wieder in die **Champions League der Bildung und Weiterqualifizierung** aufsteigen wollen, brauchen wir ein zukunftsorientiertes und modernes Qualifizierungssystem. [Hervorhebung im Text vom Autor]

Vorteile für Arbeitgeber

Zertifizierte IT-Spezialisten sind die erste Aufstiegsstufe für karrierebereite Mitarbeiter, die sonst häufig im Zusammenhang mit anderen Weiterbildungswegen den Unternehmen verloren gehen. Personalbindung wird stärker, die Rekrutierungsfähigkeit eines Unternehmens nimmt zu. Die Vorlage eines gültigen Zertifikats durch einen Bewerber beweist einem Unternehmen, dass dieser Bewerber die im Jobprofil beschriebenen Aufgaben bereits tatsächlich geleistet hat und mit dieser Kompetenz unmittelbar einsetzbar ist.

Durch Analyse der Geschäftsprozesse und internen Abläufe im Rahmen der betrieblichen Projekte gewinnen Führungskräfte und Unternehmen laufend wichtige Hinweise über auftretende Schwachstellen in ihrer Organisation. Die Investition in die Weiterbildung der Mitarbeiter zahlt sich so sehr schnell wieder aus, wenn dies auch im Einzelnen vorab nicht immer beweisbar sein kann.

In Kooperation mit Bildungsdienstleistern bekommen auch kleine und mittelständische Unternehmen ein flexibles Werkzeug für Personal- und Organisationsentwicklung an die Hand. Da sich nicht alleine der Prüfling mit den Prozessen beschäftigt, sondern sich üblicherweise auch Lernprozessbegleiter und Experten in ihrem Umfeld in der Qualifizierung mit einbringen, wird eine neue Kultur des gegenseitigen Austauschs begründet. Der Autor sieht dies als hervorragendes Beispiel für eine lernende Organisation.

¹⁴ http://www.rhein-main.net/sixcms/detail.php?template=rmn_news_archiv&id=639736&Browser=NN

Nach Meinung des Autors können KMU in der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung sogar einen gewissen Vorteil gegenüber größeren Unternehmen haben, da die Abdeckung breiterer Profilateile in kleineren Unternehmensgrößen zwangsläufig der Fall ist. In größeren Unternehmen ist aufgrund Arbeitsteilung das Aufgabenportfolio eines Mitarbeiters dagegen oft begrenzt. So kann bspw. der Einkauf Aufgabe einer eigenen Abteilung sein, was dann im Rahmen der Abdeckung eines entsprechenden Teilprozesses gesondert gelöst werden muss; dann aber wiederum einen größeren Überblick über das Unternehmen verschafft.

Die durchzuführende Projektarbeit ist ein Teil der aktiven Wertschöpfung der Unternehmen, denn die Leistung des Kandidaten soll kein Schubladenprojekt sein, sondern ein konkret verwertbarer Arbeitsauftrag sein. Die Durchführung einer arbeitsprozessgebundenen Weiterbildung bedeutet für die Unternehmen, dass die Mitarbeiter oft nur wenig in ihrer normaler Arbeitsaufgabe beeinträchtigt sind, sondern im Gegenteil häufig unmittelbar an Produktivität gewinnen. Erkenntnisse, Ergebnisse und die Projektdokumentation sollten innerbetrieblich genutzt werden und so Teil eines modernen Wissensmanagements sein. Damit sind Resultate in den Projekten abrufbar für vergleichbare Aufgabenstellungen.

Arbeitnehmer profitieren

Verbesserte Karrierechancen für Beschäftigte gibt es „horizontal“ durch Entwicklung in andere Spezialistenprofile und „vertikal“, wenn ein TGA-Zertifikat als Voraussetzung für die Zulassung zu den operativen Professionals nachgewiesen werden kann. Das bedeutet vor allem bei einer schwierigen Arbeitsmarktsituation gleichzeitig auch eine bessere Sicherheit im bestehenden Arbeitsverhältnis oder bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Eine anerkannte Zertifizierung kommt der persönlichen Mobilität der IT-Fachkräfte entgegen.

Natürlich ist es auch für die Arbeitnehmer von Vorteil, wenn sie für eine Weiterqualifikation nicht ihren Arbeitsplatz aufgeben und entsprechend aufs Einkommen verzichten müssen. Viele haben sich ja bewusst für den berufspraktischen Weg ins Arbeitsleben entschieden, weil sie kein Interesse an einer theoriezentrierten Hochschulbildung haben. Sie können jetzt über die Stufe der Spezialisten weiterführende Professionalabschlüsse erreichen.

Dennoch ist an der Durchlässigkeit zur Hochschule zu arbeiten, bspw. durch systematische Zuordnung von Leistungspunkten. Dies sollte eigentlich prinzipiell wenig Probleme machen – sofern die Länderzuständigkeiten keinen Streich spielen! – denn für ein in Deutschland staatlich anerkanntes berufsbegleitendes Informatik-Studium „CNAM“ (Diplôme d'Ingénieur CNAM) an der FH Darmstadt¹⁵ wird der erfolgreiche Abschluss eines IT-Berufes bereits als Vorleistung wie das Vordiplom eines Informatikstudiums anerkannt.

Beschäftigte gewinnen die Fähigkeit zum eigenen Knowledge-Management und können ihre persönlichen Kompetenzen selbstgesteuert erweitern. Die Lernformen können weitgehend den individuellen Bedürfnissen und den Möglichkeiten von Arbeitgeber und Bildungsträgern angepasst werden.

¹⁵ <http://www.fbi.fh-darmstadt.de/~cnam/>

Nachgelagerte Qualitätssicherung im System

Durch die faktisch relativ schwache rechtliche Absicherung einer den Erwartungen entsprechenden Spezialistenausbildung – innerhalb des Systems der IT-Weiterbildung - braucht es ein zusätzliches Element der Qualitätssicherung. So gibt es bereits kurz nach Verabschiedung des Weiterbildungssystems Angebote mit Verweis auf die Fortbildungsverordnung und die Spezialistenvereinbarung, die den Vorstellungen der Experten bei der Schaffung dieser Profile schlichtweg nicht entsprechen.

Daher sehe ich eine unverzichtbare Aufgabe für die Prüfungsausschüsse der operativen Professionals als eine nachgelagerte Überwachung von Spezialistenzertifikaten. Vor allem Zertifikate außerhalb des TGA-Zertifizierungsprozesses sollten hinterfragt werden und beweisen, dass damit die Einhaltung der in der Rechtsverordnung definierten Zulassungsvoraussetzungen geleistet wird.

Nur so kann aus der Vergangenheit sattsam bekannten Entwicklungen wirksam begegnet werden, dass sich unkontrollierte Weiterbildungsangebote flächenhaft verbreiten. Unternehmen und Beschäftigte brauchen aber qualitativ anspruchsvolle und vertrauenswürdige Abschlüsse.

Links:

<http://www.it-sektorkomitee.de/archive.htm> - normatives Dokument, Protokolle usw.

<http://www.apo-it.de/> dort insbesondere die Level2Profile:

http://www.apo-it.de/apo-it/Spezialistenprofile_und_prozesse_IT_Weiterbildung_Fhg_ISST.pdf

http://www.apo-it.de/apo-it/download_broschuere.html (System der IT-Weiterbildung in der Broschüre zum Kongress im März 2002)

<http://217.160.60.235/BGBL/bqbl1f/BGBI102030s1547.pdf> Verordnung über die berufliche Fortbildung der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsordnung; veröffentlicht im Bundesanzeiger Jg. 54, 12. Juni 2002, Nummer 105a)

<http://www.kib-net.de/weiterbildung/>
www.tga-gmbh.de

www.bibb.de

www.bmbf.de → aktuelle Broschüre http://www.bmbf.de/pub/vom_azubi_zum_master.pdf

www.it-wb.de

Prüfer/innen gewinnen und qualifizieren - die neue IT-Weiterbildung gestalten

Thomas Ressel, IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Projekt AQUA-IT

1. Öffentlich rechtliche Prüfungen für Professional-Abschlüsse - Prüfer/innen gesucht!

Die vier operativen und zwei strategischen Professionals bilden die zweite und dritte Fortbildungsebene im neuen IT-Weiterbildungssystem. Für sie werden Prüfung nach § 46 Abs. 2 BBiG durchgeführt. Zunächst werden in den folgenden IHK's pilothaft Prüfungen angeboten:

- Berlin
- Darmstadt
- Erfurt
- Frankfurt/M.
- Halle-Dessau
- Hamburg
- Hannover-Hildesheim
- Leipzig
- Karlsruhe
- Fulda
- Köln
- Offenbach
- Region Stuttgart

Die ersten Prüfungstermine finden am 27./28. November 2002 und am 14./15. April 2003 statt. Hierzu sind Prüfungsausschüsse bei den Pilot-IHK's zu bilden. Eine entsprechende Aufforderung der jeweiligen IHK zur Benennung von Arbeitnehmerbeauftragten sollte gegenüber der zuständigen DGB-Gliederung erfolgt sein.

Die Prüfungsausschüsse bestehen nach dem BBiG aus mindestens 3 Mitgliedern. Dem Prüfungsausschuss gehören Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens ein Lehrer einer berufsbildenden Schule (in der Fortbildung sind dies in erster Linie erfahrene Personen, die an Einrichtungen der beruflichen Fortbildung verschiedener Träger lehren) an. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein.

Allein für die Pilot-IHK's ist mit einem nicht unerheblichen Bedarf an Arbeitnehmerbeauftragten für Prüfungsausschüsse zu rechnen. Für die 13 Pilotkammern werden, bei Besetzung der Prüfungsausschüsse mit jeweils zwei Arbeitnehmerbeauftragten sowie zwei Stellvertretern mind. 312 Arbeitnehmerbeauftragte benötigt. Für alle 82 IHK's würde sich gar ein rechnerischer Bedarf von 492 Prüfungsausschüssen mit 1.968 Arbeitnehmerbeauftragten ergeben.

2. Prüfer/innen gewinnen und qualifizieren - eine Herausforderung für die Gewerkschaften

Wenn es darum geht eine IT-Fachkraft für die Mitarbeit in einen Prüfungsausschuss zu gewinnen, werden meist zuerst die folgenden Fragen gestellt: „Was muss ich dafür können?

Welchen Abschluss brauche ich?“ Im BBiG heißt es bezüglich der Voraussetzungen von Prüfungsausschussmitgliedern: „Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein“ (vgl. § 37 Abs. 1, Satz 2 BBiG).

Grundsätzlich ist Sachkunde immer dann gegeben, wenn eine einschlägige Abschlussprüfung oder eine mehrjährige berufliche Tätigkeit im Bereich des Prüfungsgebietes vorhanden ist. Ohne Kenntnis der Sachgebiete, die Gegenstand einer Prüfung sein können, kann der Prüfungsausschuss eine Prüfung nicht fachgerecht durchführen. Allerdings setzt die Mitarbeit in einem Prüfungsausschuss nicht die erfolgreiche Absolvierung des konkreten Ausbildungsganges voraus, in dessen Rahmen der Prüfungsausschuss tätig wird. Sachkunde ist weder an ein bestimmtes Alter noch an die Ausübung einer besonderen beruflichen Tätigkeit gebunden. Nicht nur Ausbilder und Lehrer, sondern auch alle anderen Fachleute besitzen die erforderliche Sachkunde für ihren Beruf.

Die Eignung zur Mitarbeit in einem Prüfungsausschuss erfordert von dem Mitglied die Fähigkeit, sich auf die Prüfungssituation einzustellen. Der Prüfer muss in der Lage sein, die Prüfungssituation und ihre Auswirkungen auf den Prüfungskandidaten zu erfassen. Er muss über die Fähigkeit verfügen, Leistungen abfragen und bewerten zu können. Als ungeeignet sind Personen anzusehen, denen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt wurden oder die wegen strafbarer Handlungen an Kindern und Jugendlichen rechtskräftig verurteilt wurden.

Wie sieht nun aber der bzw. die „ideale“ Prüfer/in für die IT-Weiterbildung aus? Er bzw. sie sollte eine mehrjährige Berufspraxis als IT-Fachkraft aufweisen können. Hilfreich aber nicht Voraussetzung wäre ein einschlägiger Hochschulabschluss. Neben den fachlichen Voraussetzungen sind soziale Kompetenzen gefordert, wie beispielsweise Verantwortungsbewusstsein und Einfühlungsvermögen in die Situation des Prüflings. Unerlässlich ist es, dass man Spaß und Interesse an einer Mitarbeit in einem Prüfungsausschuss hat.

Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist der Zeitaufwand. So müssen Prüfungen vom Prüfungsausschuss vorbereitet werden, es ist ein Beratungs- und Zielvereinbarungsgespräch mit dem Prüfling zu führen, die einzelnen Prüfungsleistungen sind abzunehmen und die eingereichte Dokumentation bzw. der Business-Case müssen begutachtet werden. Dem steht gegenüber, dass IT-Fachkräfte in ihrem Tätigkeitsfeld mit zeitlichen Vorgaben konfrontiert sind, die ein zusätzliches Engagement erschweren. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die Bedeutung der Prüfertätigkeit deutlich zu machen und die Vorteile für das Unternehmen sowie dem Prüfer aufzuzeigen.

Es gibt gute Gründe sich als Prüfer/in zu engagieren!

Die Prüfertätigkeit unterstützt die eigene berufliche Entwicklung der Prüfer/innen, denn wer prüft muss selbst Bescheid wissen. Aktuelle Informationen zu den Themen IT-Aus- und Weiterbildung und Brancheninfos sowie der Austausch zwischen den an der Prüfung Beteiligten ermöglichen einen Blick über den eigenen Tellerrand. Diese Erfahrungen und Informationen bringen Prüfer/innen mit ins Unternehmen ein.

Nicht zuletzt entscheidet das Engagement als Prüfer/in mit darüber, ob sich das neue IT-Weiterbildungssystem zu gesicherten Qualitätsstandards etabliert. Ohne dem Engagement von ehrenamtlichen Prüfern ist ein solches Weiterbildungssystem nicht zu gewährleisten. Für Unternehmen bringt das IT-Weiterbildungssystem einen verlässlichen und transparenten Rahmen zur Sicherstellung ihres Fachkräftebedarfs. Für IT-Beschäftigte verbessert es die Be-

schäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten durch einen zertifizierten Nachweis ihrer Qualifikationen und Kompetenzen.

Bleibt die Frage: Wie sieht es mit der Freistellung für die Prüfertätigkeit aus? Mit ihrem ehrenamtlichen Engagement erfüllen die Mitglieder in den Prüfungsausschüssen einen gesetzlichen Auftrag. Grundlage hierfür ist der § 616 Bürgerliches Gesetzbuch. Sie dürfen daher nicht an der Erfüllung dieses Auftrages gehindert werden. Das heißt, dass die Mitglieder eines Prüfungsausschusses für ihre Prüfertätigkeit vom Arbeitgeber freizustellen sind.

Die Prüfer/innen in der IT-Weiterbildung werden nicht allein gelassen. Pilothaft entwickelt die IG Metall im Rahmen eines vom BMBF geförderten Projektes die Gewinnung, Qualifizierung und Vernetzung der Prüfer/innen. Das Projekt „Akquirierung und Qualifizierung von Arbeitnehmerbeauftragten in den Prüfungsausschüssen der neuen IT-Weiterbildung“ kurz AQUA-IT hat hierzu bereits ein Qualifizierungskonzept entwickelt.

Projektziel ist es, den Arbeitnehmerbeauftragten in den Prüfungsausschüssen der IT-Weiterbildung fachliche, prüfungsrechtliche und -didaktische Qualifizierungsangebote zu unterbreiten. Hierzu werden Handlungshilfen bzw. Handreichungen erstellt und ein geschlossenes virtuelles Netzwerk mit Informationsmanagement bereitgestellt. Das Netzwerk wird von Experten aus der IT-Branche sowie von mit Prüfungsfragen vertrauten Kollegen/innen betreut. Sie beraten und beantworten Fragen die sich aus der Prüfertätigkeit ergeben. Der überwiegende Teil der Qualifizierung erfolgt durch selbstgesteuertes Lernen. Unterstützt wird die Selbstlernphase durch Präsenzveranstaltungen. Zum Kick-Off der Prüfertätigkeit sowie zum Review der gemachten Erfahrungen gibt es Seminarangebote. Workshops und Fachtagungen ergänzen das Angebot.



Die Kick-Off-Seminare leiten das Qualifizierungsprogramm ein. Inhaltlicher Schwerpunkt ist die Kommunikation in Prüfungssituationen. Hintergrund für diese Schwerpunktsetzung ist, dass der Prüfungsausschuss in den mündlichen Prüfungsteilen, insbesondere dem Fachgespräch, besonders gefordert ist. Auf diese Prüfsituation sollen die Prüfer/innen mit reflektier-

ten Rollenspielen vorbereitet werden. Fachliche und prüfungsrechtliche Fragestellungen sind Gegenstand der selbstgesteuerten Lernphase die mit Handreichungen und Handlungshilfen sowie dem virtuellen Netzwerkrahmen unterstützt wird. Die Review-Seminare bieten den Prüfer/innen nach ihren ersten Prüfungserfahrungen die Möglichkeit für einen Austausch und einer Reflexion der gemachten Erfahrungen. Die Seminare bilden mit ihren realen sozialen Kontakten den Rahmen für die Qualifizierung. Im Rahmen des Projektverlaufs werden die Seminare evaluiert und weiterentwickelt.

Die erste Handreichung für Prüfer/innen beschäftigt sich mit allgemeinen Fragen rund um das Thema Prüfung. Darin werden die gesetzlichen Grundlagen des Prüfungswesens bis hin zu Durchführung und Nachbereitung der Prüfung erläutert. Eine weitere Handreichung zum Thema Beurteilen und Bewerten ist in Vorbereitung. Damit wird dem Prüfungsausschuss eine Matrix für die Zielvereinbarungsgespräche sowie für die Bewertung der mündlichen Prüfungsteile zur Verfügung gestellt.

Für September 2003 ist der Start des Netzwerkes für Prüfer/innen in der IT-Aus- und Weiterbildung auf der Internetplattform vom Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke (www.kib-net.de) geplant. Bis dahin haben die Prüfer/innen in der IT-Weiterbildung mit dem WAP-Netzwerk der IG Metall (www.igmetall-wap.de) eine Anlaufstelle.

3. Was und wen sollen die Prüfer/innen prüfen?

Die Prüfung der operativen sowie der strategischen Professionals gliedert sich in jeweils drei Prüfungsteile. Der neue Ansatz der arbeitsprozessorientierten Weiterbildungsmethodik wirkt sich auf die Prüfungsgestaltung aus. Insbesondere in den Prüfungsteilen „Betriebliche IT-Prozesse“ bei den operativen Professionals und „Strategische Prozesse“ bei den strategischen Professionals werden real durchgeführte Praxisprozesse zugrunde gelegt. Zu diesen Prüfungsteilen sieht die IT-Fortbildungsverordnung vor, dass zwischen den Prüfungsausschuss und den Prüfungsteilnehmer eine Zielvereinbarung über die durchzuführenden Arbeiten sowie über die Art und den Umfang der zu erstellenden Dokumentation getroffen wird. Dieser Zielvereinbarung sollte auf der betrieblichen Ebene eine entsprechende Qualifizierungsvereinbarung gegenüberstehen.

Prüfungsteile der operativen Professionals:

1. Betriebliche IT-Prozesse (profilbezogen)
 - Dokumentation über ein praxisrelevantes Projekt oder Aufgabe aus betrieblichen IT-Prozessen.
 - Umfang und Abgabetermin werden durch Zielvereinbarung zwischen Prüfling und Prüfungsausschuss festgelegt.
 - Präsentation und Fachgespräch (Gesamtdauer 60-90 Minuten, davon 20-30 Minuten Präsentation).
2. Profilspezifische IT-Fachaufgaben (profilbezogen)
 - 3 handlungsorientierte, integrierende Situationsaufgaben (je Aufgabe min. 150 Minuten, Gesamtzeit max. 540 Minuten),
 - davon eine Situationsaufgabenstellung in englischer Sprache.
3. Mitarbeiterführung und Personalmanagement (profilübergreifend)
 - 2 handlungsorientierte, integrierende Situationsaufgaben (je Aufgabe mindestens 90 Minuten, Gesamtzeit max. 240 Minuten).

- Praktische Demonstration (max. 30 Minuten und 20 Minuten Vorbereitungszeit); Themengebiete:
 - Vorbereiten und Durchführen eines Einstellungsgesprächs oder
 - Vorbereiten und Durchführen eines Mitarbeitergesprächs oder
 - Vorbereiten und Durchführen einer Ausbildungseinheit oder
 - Vorbereiten und Durchführen einer Mitarbeiterqualifizierung.

Die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung der operativen Professionals sind:

- Einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, der der Informations- und Telekommunikationstechnik zugeordnet werden kann sowie eine anschließende zweijährige einschlägige Berufspraxis oder
- einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie eine anschließende dreijährige einschlägige Berufspraxis oder
- eine mindestens sechsjährige einschlägige Berufspraxis, die inhaltlich wesentliche Bezüge zu den oben genannten Aufgaben haben muss sowie die Qualifikation eines zertifizierten IT-Spezialisten oder eine nach Breite und Tiefe inhaltlich entsprechende Qualifikation beinhalten muss.

Prüfungsteile der strategischen Professionals:

1. Strategische Prozesse (profilbezogen)
 - Dokumentation einer Fallstudie (Business-Case).
 - Beratungsgespräch zwischen Prüfungsausschuss und –teilnehmer zur Entwicklung einer Themenstellung des Business-Case.
 - Der Bearbeitungszeitraum soll 10 Tage betragen.
 - Der Zeitraum zwischen Beratungsgespräch und Abgabetermin der Ausarbeitung soll 90 Tage nicht überschreiten.
 - Präsentation und Aussprache über die Ausarbeitung (mind. 90 Minuten, max. 120 Minuten, davon mind. 20 Minuten und höchstens 30 Minuten Präsentation).
2. Projekt und Geschäftsbeziehungen (profilübergreifend)
 - Situationsaufgabe zu Geschäftsprozessen in internationalen Zusammenhängen (Bearbeitungszeit max. 180 Minuten).
 - 14 Tage vor dem Prüfungstermin wird die berücksichtigte Region oder Nation dem Prüfling mitgeteilt.
3. Strategisches Personalmanagement (profilübergreifend)
 - Situationsbezogenes Gespräch (max. 60 Minuten sowie 30-60 Minuten Vorbereitungszeit).

Die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung der strategischen Professionals sind:

- Eine mit Erfolg abgelegte Fortbildungsprüfung in einem der vier operativen Professionals und danach eine mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis oder
- eine mit Erfolg abgelegte Hochschulprüfung in einem Studiengang, der dem Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik zugeordnet werden kann und danach eine mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis und Kenntnisse im Bereich Mitarbeiterführung und Personalmanagement.
- Hinzu kommt, dass englische Sprachkenntnisse nachgewiesen werden müssen. Der Nachweis der englischen Sprachkenntnisse erfolgt durch das Zeugnis einer Bildungsein-

richtung, durch das Zeugnis über einen Sprachtest oder den Beleg eines berufsrelevanten Auslandsaufenthalts.

Die einzelnen Prüfungsteile können in beliebiger Reihenfolge an verschiedenen Prüfungstagen geprüft werden. Mit dem letzten Prüfungsteil ist spätestens zwei Jahre nach dem ersten Prüfungstag des ersten Prüfungsteils zu beginnen.

Kontakt:

IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Projekt AQUA-IT
Lyoner Str. 32
60528 Frankfurt/M.
Phone: 069 6693 2804
Fax: 069 6693 2852
Mail: it-pruefung@igmetall.de

Die IT-Weiterbildung in der Praxis – zwei Beispiele

Renate Sendfeld, Content-Managerin, Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke, KIBNET / IGM Frankfurt (Main)

Thomas Habenicht, wiss. Mitarbeiter im Projekt KomNetz bei der IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Christiane Benner, IG Metall Bezirksleitung Hannover

Unverzichtbarer Bestandteil der arbeitsprozessorientierte Weiterbildung ist die Umsetzung in den IT-Unternehmen, in realen Projekten und IT-Geschäftsprozessen. Mitbestimmungsstrukturen, Weitsicht und ein entsprechendes Engagement der ArbeitnehmervertreterInnen sind Erfolgsfaktoren in großen Unternehmen. In Klein- und mittelständischen Unternehmen sind daneben Kooperationen untereinander und mit externen Bildungs- und Beratungsinstitutionen notwendige Voraussetzungen.

Im folgenden werden zwei Beispiele der Umsetzungsaktivitäten geschildert: ein IT-Weiterbildungsnetzwerk und ein großer IT-Konzern.

Beispiel 1: Der Modellversuch LOVE-IT-Plus in Niedersachsen

Die erfolgreiche Implementierung der IT-Weiterbildung bietet vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Strukturwandels Chancen für eine nachhaltige Steuerung der Fachkräftesituation auf regionaler Ebene. Deshalb haben sich in Niedersachsen Arbeitgeber, Gewerkschaften, Vertreter aus Wirtschaft und Politik im Rahmen des Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit für die offensive Umsetzung des IT-Weiterbildungssystems entschieden. Die Hauptzielgruppe sind Beschäftigte in Klein- und Mittelunternehmen (KMU); Unternehmen, die nicht über eigene Ressourcen und Strukturen im Weiterbildungsbereich verfügen. Allein in der Region Hannover arbeiten etwa 8000 Beschäftigte in IT- und Medienunternehmen. Ein Großteil dieser Betriebe verfügt nicht über eine eigene institutionalisierte Weiterbildung oder gar über ausgefeilte Konzepte zur Personalentwicklung. Deshalb ist gerade für diese Unternehmen und deren Beschäftigte das Weiterbildungssystem von großer Attraktivität.

Auf Basis des niedersächsischen Modellprojektes LOVE-IT (Lernortverbünde zur Förderung der Ausbildung in den neuen IT- und Medienberufen), das seit 1.9.2000 durch 13 so genannte Leitstellen realisiert wird, ist in vier weiteren Regierungsbezirken jeweils eine Leitstelle mit dem Schwerpunkt Weiterbildung aufgestockt worden. Diese Ausdehnung trägt die Bezeichnung LOVE-IT-Plus. Die Personalkosten werden vom Land Niedersachsen sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) getragen. Das macht die Finanzierung einer Fachkraft und einer ½ Stelle für eine Verwaltungskraft möglich. Projektbeginn war der 1. September 2002.

Die Laufzeit des Modellversuchs soll zunächst drei Jahre betragen. Danach sollen, ähnlich der Zielsetzung von LOVE-IT, Strukturen entstanden sein, die auch das Ende des Projektzeitraums hinaus weiterbestehen. Träger des Modellversuchs LOVE-IT-Plus sind die Industrie- und Handelskammer Hannover-Hildesheim, die Personal-, Produktions- und Servicegesellschaft Salzgitter/IG Metall Bezirksleitung Hannover für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, die Volkshochschule Walsrode und die Oldenburgische Industrie- und Handelskammer. Ein Beirat unterstützt die Aktivitäten der Beauftragten von LOVE-IT-Plus. Dieses Gremium setzt

sich aus einem Vertreter der LOVE-IT-Plus Träger, dem Kultusministerium, der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zusammen.

Folgende Ziele stehen bei der Implementierung der IT-Weiterbildung durch LOVE-IT-Plus im Vordergrund¹⁶:

- Implementierung der Spezialistenprofile
- Bildung von Verbänden zwischen Klein- und Mittelbetrieben mit dem Ziel der gemeinsamen Anerkennung als Fortbildungsträger für eine der Spezialistengruppen
- Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs der Unternehmen und Identifizierung von Spezialistenprofilen
- Sensibilisierung der kleinen und mittleren Unternehmen für Ausbildung und Weiterbildung eigener IT-Fachkräfte.

Schon das Projekt LOVE-IT hat auf Landesebene gezeigt, dass die Vernetzung von Akteuren aus Schulen, Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften eine notwendige Voraussetzung ist, um eine erfolgreiche Einführung der IT-Ausbildung zu gewährleisten.²¹⁷

Durch Initiativen im Rahmen des LOVE-IT Projekts konnten im Jahr 2002 rund 2.000 IT-Ausbildungsplätze akquiriert werden. Durch die Erweiterung der LOVE-IT-Leitstellen um Weiterbildungsbeauftragte ist es möglich, Unternehmen mit externem Weiterbildungsmanagement, insbesondere durch Hilfestellung bei der Analyse des Qualifikationsbedarfs, Identifizierung passender Spezialistenprofile und die Vermittlung passgenauer externer Unterstützung der Weiterbildungsmaßnahme durch Bildungseinrichtungen zu unterstützen.

Die IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen baut in Zusammenarbeit mit KIBNET, dem IT-Gemeinschaftsprojekt von IG Metall, Bitkom, Netzwerkstrukturen im Bereich Weiterbildung auf. Nachdem durch LOVE-IT-Plus eine wichtige strukturelle Voraussetzung für die Implementierung des IT-Weiterbildungssystems geschaffen worden ist, besteht die Aufgabe der IG Metall Niedersachsen nun darin, verstärkt Unternehmen und auch Betriebsräte von der Notwendigkeit von Weiterbildung im IT-Sektor zu überzeugen.

Bei der Implementierung der IT-Weiterbildung stehen Beschäftigte, Betriebsräte, die IG Metall, Unternehmen und Bildungsträger vor neuen Herausforderungen. Insbesondere die Betriebsräte spielen bei der Umsetzung eine entscheidende Rolle. Aber auch die Weiterbildungsträger müssen sich auf eine neue Rolle vorbereiten.

a. Herausforderungen für Betriebsräte

Nach einer Informationsphase in Form von Fachtagungen geht es um die konkrete Umsetzung in den Unternehmen. Das Netzwerk i-connection (www.i-connection.info) für IT-Betriebsräte im IG Metall Bezirk Hannover unterstützt die Umsetzung fachlich und methodisch. Dabei planen Betriebsräte den Prozess der Implementierung anhand folgender Fragestellungen und Kriterien:

- Wie können Betriebsräte die Personalverantwortlichen von dem neuen IT-Weiterbildungssystem überzeugen?
- Welche strategische Rolle spielt Weiterbildung in dem jeweiligen Unternehmen?
- Wie systematisch erfolgt die Personalentwicklung?

¹⁶ Broschüre vom Niedersächsischen Kultusministerium „LOVE-IT Plus“. Modellversuch 2002

¹⁷ siehe auch: Benner, Christiane: Jenseits der Greencard - Aus- und Weiterbildung in den IT-Berufen

- Wie kann eine Analyse des Qualifikationsbedarfs vorgenommen werden?
- Welchen Fachkräftebedarf sieht das Unternehmen? Welchen Bedarf sehen die Beschäftigten?
- Wie sieht eine angemessene „Lernumgebung“ für Beschäftigte aus, damit die IT-Weiterbildung angenommen wird? Wie sehen Eckpunkte einer Qualifizierungsvereinbarung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten aus?
- Wie lassen sich Praxisprojekte für den APO-Prozess (Arbeitsprozessorientierung) identifizieren?
- Welche Bildungsträger können die Implementierung unterstützen? Bei welchen Weiterbildungseinrichtungen kann auf Coaches zurückgegriffen werden?
- Wer steht als Fachberater für die Praxisprojekte zur Verfügung?
- Welche Unternehmen können als Pilotbetriebe identifiziert werden?

b. Herausforderungen für Bildungsträger

In Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsbeauftragten der vier LOVE-IT-Plus Leitstellen müssen Netzwerkstrukturen von Weiterbildungsanbietern ausgebaut und verfestigt werden. Den Bildungsträgern wächst die Aufgabe zu, als Coaches die Bildungsprozesse der einzelnen Beschäftigten zu begleiten. Somit müssen sie sich auf das Coachen von Beschäftigten in Lernprozessen als neues Geschäftsfeld vorbereiten.¹⁸ In den Unternehmen müssen Beschäftigte als Fachberater ausgewählt und qualifiziert werden. Weiterhin müssen Vorgesetzte auf ihre Rolle in dem Weiterbildungsprozess vorbereitet werden. Der wesentliche und innovative Kern der Spezialisten-Weiterbildung, die Arbeitsprozessorientierung (APO), kann nur in Praxisprojekten mit Leben erfüllt werden. Kurse in Schulungsräumen der Weiterbildungsanbieter, fernab der betrieblichen Realität, gehen an der Zielsetzung der IT-Weiterbildung vorbei und erfüllen nicht die Qualitätsstandards.

Nur mit konkreten Unterstützungsangeboten wird es gelingen, Unternehmen und Beschäftigte von der IT-Weiterbildung zu überzeugen. Dafür sind KMU ohne eigene institutionalisierte Weiterbildung davon zu überzeugen, die IT Weiterbildung im eigenen Haus umzusetzen. Für diese Überzeugungsarbeit sind auch stärkere Aktivitäten von Arbeitgeberseite notwendig, die als Sozialpartei mit den Gewerkschaften die Weiterbildungsvereinbarung getroffen hat.

Beispiel 2: Betriebliche Umsetzung in der T-Systems International (TSI)

Der Konzern TSI stellt eine der vier Konzernsäulen der Deutschen Telekom AG (DTAG) dar. Die TSI ist aus debis Systemhaus und den IT-Unternehmen der Telekom entstanden; hier ist das IT-Geschäft und das entsprechende Know-how gebündelt. Der Konzern TSI legt Wert auf die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten – dies ist auch den Initiativen der Betriebsräte im Konzern geschuldet, die sich für die Verwirklichung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Beschäftigten einsetzen. Die Gründe hierfür stehen außer Frage. „Creating value through people“ – die plakative SBS¹⁹-Aussage gilt in dieser Branche für die wichtigsten, wenn nicht gar einzigen, Wertschöpfungsfaktoren, im IT-Geschäftsprozess: die Beschäftigten.

¹⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung: IT-Fortbildungskonzept eröffnet neue berufliche Perspektiven. Vom Azubi zum Master.

¹⁹ SBS = Siemens Business Service

Betriebsräte initiieren eine unternehmensweite Bildungsoffensive

Die Betriebsräte des Gesamtbetriebsrates ITS²⁰ haben Mitte des Jahres 2001 – parallel zur Arbeit der Sachverständigen im Ordnungsverfahren - die Initiative für eine unternehmensweite Bildungsoffensive gestartet. Ziel dieser Initiative war es, schon frühzeitig im Unternehmen für das neue IT-Weiterbildungssystem zu werben und die Voraussetzungen für die zügige Umsetzung zu schaffen. Diese Aktivitäten stießen auch in den Reihen des Konzernbetriebsrates TSI auf Interesse.

Die mit dem neuen Weiterbildungssystem verbundene Transparenz, Entwicklungsbezogenheit und arbeitsprozessorientierte Umsetzung trägt nach Einschätzungen der TSI-Betriebsräte den Notwendigkeiten und Interessen der Beschäftigten und Unternehmen Rechnung.

Die Initiativen und Aktivitäten der Betriebsräte zur Umsetzung der IT-Weiterbildung im Konzern lassen sich anhand von sieben Phasen beschreiben:

1. Initiieren und Informieren
2. Projektieren
3. Informationsaustausch und Beratungen mit HRM
4. Aktivieren der Umsetzungsmultiplikatoren
5. Klären der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen
6. Pilotieren und Evaluieren
7. Nachhaltiges Implementieren des IT-Weiterbildungssystems im Konzern

Die Phasen 1 bis 4 sind abgeschlossen, die Phase 5 wird gerade begonnen. Für die Phase 6 sind mind. 1½ Jahre und für die Phase 7 bis zu drei Jahre zugrunde zu legen. Diese Phasen sind ein theoretisches Konstrukt zur Orientierung und Darstellung des prototypischen Umsetzungsprozesses. In der Praxis liefen die Prozessphasen selbstverständlich in den einzelnen Unternehmensbereichen nicht zeitgleich ab, so dass es auch zu Überschneidungen und Irritationen kam.

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Prozessphasen, Aktivitäten und damit verbundenen Zielsetzungen der Betriebsräte der TSI und werden im Anschluss genauer beschrieben.

²⁰ es handelt sich um den ehemaligen Gesamtbetriebsrat debis Systemhaus

Abbildung 1: BR-Initiative zur Einführung des IT-Weiterbildungssystems bei TSI

Prozessphasen	Aktivitäten	Ziele	Zeit
1. Initiieren und Informieren	BR-Sitzungen GBR ITS Betriebsversammlungen ITS GBR ITS Betriebsrätekonferenz	Perspektiven formulieren Eigene Kompetenz im Thema stärken Bedarfe und Bedürfnisse ausloten	Mai 2001 ▽ ▽
2. Projektieren	Gegenseitige Info der Gremien Abstimmung zum koordinierten Vorgehen von BR / GBR / KBR	Eigene Kompetenz strategisch entwickeln und verbreitern: Ziele setzen Arbeitsvorhaben organisieren Erste Bedarfsanalyse Spezialistenprofile	▽ ▽ ▽ ▽
3. Informationsaustausch und Beratungen mit HRM	Gemeinsame Zielsetzungen erarbeitet Entwicklung von gemeinsamen Projektstrukturen	Konzept für ein konzernweites Projekt	▽ ▽ ▽
4. Aktivieren der Umsetzungsmultiplikatoren	Betriebsrätekonferenz 2002: Open Space GBR ITS	Intensive Diskussion für neue Impulse und höhere Verbindlichkeit in der	▽ ▽ ▽
5. Klären der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen	Eckpunkte Pilotvereinbarung abstimmen Projekt-Tasks formulieren Ausgewählte Profile und deren betriebliche Umsetzung organisieren	Pilotvereinbarung abschließen Teilprojekte strukturieren	▽ ▽ ▽
6. Pilotieren und Evaluieren	Start der Piloten in ausgewählten Standorten	„Praxistest“ und Optimierung der Prozesse	▽ ▽ ▽ Frühjahr 2003 ▽
7. Nachhaltiges Implementieren des IT-Weiterbildungssystems im Konzern			

In einer ersten Phase der Betriebsratsinitiative standen das Informieren, Diskutieren, Bewerben und Verankern ihres Anliegens bei der Belegschaft und den betrieblichen Entscheidungsträgern im Vordergrund. Auf Betriebsversammlungen wurde das Thema Weiterbildung und Personalentwicklung aufgenommen und für die Betriebsrätekonferenz im Herbst 2001 vorbereitet. Auf dieser Konferenz des GBR ITS wurde das neue IT-Weiterbildungssystem vorgestellt und in einer Podiumsdiskussion mit den Verantwortlichen auf Arbeitgeberseite die Ausgangsposition und Zielsetzungen der Umsetzung diskutiert.

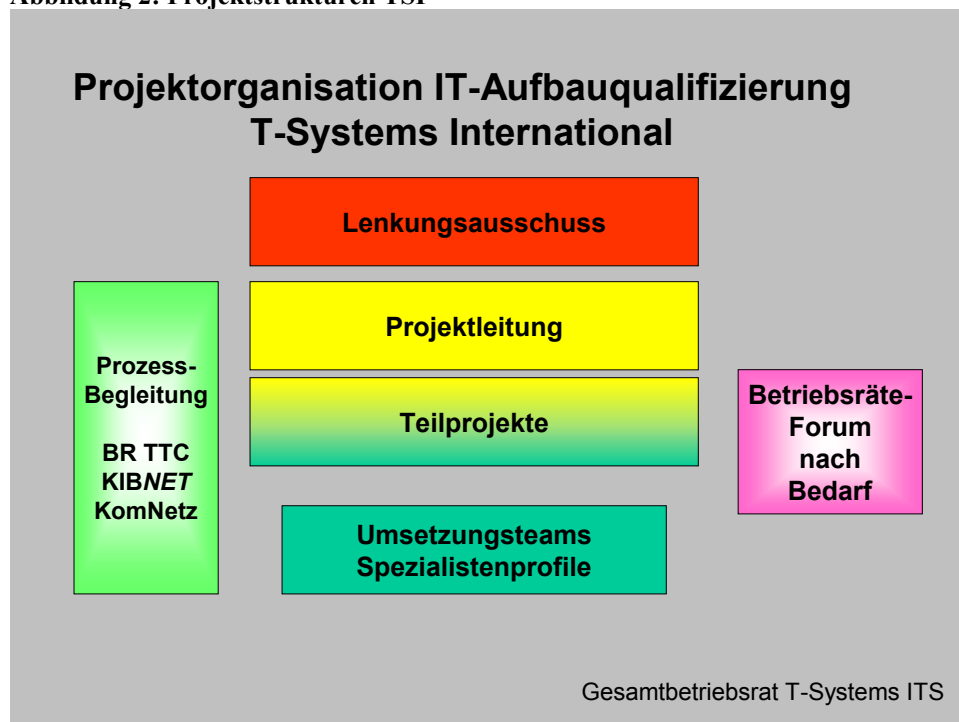
Die Grundlage für die Entwicklung der beruflichen Perspektiven der einzelnen Beschäftigten sowie die einer innovativen Entwicklung des Unternehmens, sollte eine Zusammenführung von vorhandenen betrieblichen Maßnahmen zur Personalentwicklung und die Implementierung des IT-Weiterbildungssystem sein. Das IT-Weiterbildungssystem kann dabei helfen, die vorhandenen PE-Modelle um weitere strukturelle Elemente einer strategisch ausgerichteten Personalentwicklung zu ergänzen. Dies zu erreichen, soll eine kooperative Vorgehensweise im Unternehmen gewährleisten, die von allen Betriebsparteien mitgetragen wird.

Die Betriebsräte formulierten auf dieser Konferenz z.B. als ein Ziel, die betriebliche „Punktqualifizierung“ - in Form einer eher kurzfristig angelegten Produktqualifizierung - gegen eine mittel- und langfristige wirkende „Prozessqualifizierung“ auszutauschen. Dabei betonten die Betriebsräte, dass die Erarbeitung einer betriebliche Bildungsplanung nicht nur ein Prozess zwischen HRM und Betriebsrat sein kann, sondern auch die Beschäftigten miteinbeziehen muss, damit ihre Interessen und Weiterbildungsbedürfnisse Berücksichtigung finden. In diesem Zusammenhang wurde der intensive Dialog mit den Beschäftigten gesucht und mit betrieblichen Führungskräften mögliche Bedarfe von IT-Spezialistenprofilen (TGA) erarbeitet.

Die Basis für die Entwicklung eines konzernweiten Konzeptes wurde geschaffen durch die Integration der GBR-Initiative in die ANV-Strukturen auf Konzernebene. Ziel war, mit dem „Projekt IT-Aufbauqualifizierung“ beim Konzernbetriebsrat TSI ein unternehmensweites Konzept vorzubereiten, das zum einen den Rahmen für konzernweite Aktivitäten bietet und zum anderen den nötigen Handlungsspielraum zur Pilotierung auf der Unternehmens- und Betriebsebene konkretisiert.

Neben den fortgesetzten Aktivitäten zur eigenen Kompetenzentwicklung und Orientierung im Themenfeld, fand ein intensiver Dialog auf Konzernebene mit dem HRM statt. Bei einem zweitägigen Workshop wurde dann auch ein gemeinsames Projekt zur Umsetzung des IT-Weiterbildungssystem formuliert. Verabredet wurde, dass es erst dann von beiden Seiten als erfolgreich angesehen werden kann, wenn die TSI-relevanten Profile des IT-Weiterbildungssystem regelmäßig im Unternehmen umgesetzt werden und wenn das Lernen nach der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung (APO) ein elementarer Bestandteil der Personalentwicklung im Unternehmen geworden ist. Außerdem wurden gemeinsame Projektstrukturen verhandelt (siehe Abbildung 2). Die Projektleitung „IT-Aufbauqualifizierung“ wurde paritätisch besetzt. Als Perspektive für den Prozess wurde angestrebt, an die Regelprozesse des Unternehmens anzudocken, um eine langfristige Umsetzung der IT-Weiterbildung zu verfolgen.

Abbildung 2: Projektstrukturen TSI



Die weitere Zusammenarbeit ergab Eckpunkte für eine Rahmenvereinbarung, die auf betrieblicher Ebene auch die pilotierte Umsetzung der ersten Spezialistenprofile organisiert. Für die konstruktive Weiterentwicklung des Prozesses ist von Bedeutung, dass die Initiative der Betriebsräte, in der Konsequenz von allen betrieblichen Entscheidungsträgern getragen und zielgerichtet verfolgt wird. Es hat sich im Prozessverlauf gezeigt, dass die Ziele, strategische Ausrichtung der Aktivitäten und situationsgerechte Beteiligung an der Steuerung des Gesamt- wie auch der Teilprozesse stets neu zu prüfen sind.

Für die Betriebsräte der ITS, in deren Betrieben in erster Linie die pilotierten Profile umgesetzt werden, hieß das zum Beispiel auf ihrer diesjährigen Betriebsräte-Versammlung, die Implementierung des IT-Weiterbildungssystems wiederum in den Mittelpunkt einer Diskussion zu stellen. Nicht nur, um zu informieren, sondern auch um die aktuellen Bedingungen und Notwendigkeiten einer effektiven Umsetzung der IT-Weiterbildung zu strukturieren. Im Ergebnis wurde von den Betriebsräten dann herausgestellt, dass insbesondere die Rahmenbedingungen - zunächst für den Pilotbetrieb - gestaltet werden müssen. Der GBR ITS wurde beauftragt, eine entsprechende Beschlussvorlage zur erarbeiten.

BR-Prozessbegleitung

Die Betriebsräte haben sich für ihren Prozess Sachverstand zum Thema und eine Prozessbegleitung „von außen“ organisiert. Für diese Zwecke sind zum einen die Entwickler, z.B. der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung vom ISST der FhG genauso zu Rate gezogen worden, wie die ExpertInnen in Prüfungsfragen des Projektes AQUA-IT der IG Metall. Als permanente Begleitung stehen den Arbeitnehmervertretern Mitglieder des Betriebsrates TTC ²¹,

²¹ TTC ist das Telekom Training Center, dort wurde während des Ordnungsverfahrens eine arbeitsprozessorientierte Weiterbildung zum Netzwerkadministrator als Pilot des IT-Weiterbildungssystems durchgeführt

des Projektes *KIBNET*²² und das Verbundprojekt KomNetz der Gewerkschaften ver.di, IG-Metall und IG BCE zur Verfügung.

Durch KomNetz wird insbesondere eine sachverständige Beratung in allen methodisch-didaktischen Fragen auf der Umsetzungsebene gewährleistet. Mit Blick auf die Realisierung von arbeitnehmerorientierter Weiterbildung sollen praktische Instrumente zur Umsetzung einer arbeitsprozessorientierten Weiterbildung entwickelt werden, die eine Kompetenzentwicklung durch erfahrungsorientierte Lernansätze unterstützt. Die Praxis-Instrumente sollen neben den Hilfen zur Durchführung der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung auch Anleitungen geben, die notwendigen Rahmenbedingungen einer lernförderlichen Arbeit zu gestalten. Dies erscheint im Zusammenhang mit den Veränderungen in der betrieblichen Weiterbildung eine der Herausforderungen für bildungs- wie auch interessenspolitischer Aktivitäten zu sein.

Die bisherigen Aktivitäten zur Implementierung des IT-Weiterbildungssystems bei TSI sind vielfältig. Es steht wohl außer Frage, dass gerade auch im Konzern TSI, in dem unterschiedliche Arbeits- und Gestaltungskulturen zusammenkommen, das Handeln der Betriebsräte im Spannungsfeld von Konsensorientierung, konstruktiv-kritischer Kooperation und Konflikt steht. Der Erfolg der betrieblichen Interessenvertretung ist dabei auch davon abhängig, inwieweit durch das Verfolgen klarer Zielsetzungen und Verbindlichkeiten in Verbindung mit personeller Kompetenz und Kontinuität der Prozess weiterhin gestaltet wird.

²² Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke, zu den *KIBNET*-Aktivitäten vgl. Artikel in diesem Heft

KIBNET: virtuelle und soziale Vernetzung zur Umsetzung des IT-Weiterbildungssystems

Renate Sendfeld, Content-Managerin, Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke, KIBNET / IGM Frankfurt (Main)

Die Internetplattform KIBNET (Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke) hat sich das Ziel gesetzt, Akteure der beruflichen Bildung in der IT Branche zu informieren und zu unterstützen. Das Kompetenzzentrum ist ein gemeinsames Projekt des Branchenverbandes BITKOM (Bundesverband Informationstechnologie, Telekommunikation und neue Medien e.V.) und der IG Metall und unterhält zwei Büros - in Berlin und in Frankfurt. Das Projekt wird gefördert durch das BMBF.



KIBNET entwickelt zusammen mit Experten Beratungstools, die beispielsweise den Zielgruppen Ausbildern, Berufsschullehrern, Personalentwicklern und Betriebsräten über das Internetportal zur Verfügung gestellt werden. Die KIBNET-Dienstleistungsangebote sind in erster Linie an Mitglieder regionaler und überregionaler Bildungsnetzwerke gerichtet. Sie dienen dem Ziel, bestehende Bildungsnetzwerke zu stärken und Neugründungen zu initiieren.



In diesem Zusammenhang spielt das Kompetenzzentrum eine wichtige Rolle bei der Bekanntmachung und Umsetzung des neuen IT-Weiterbildungssystems. Ein Schwerpunkt der KIBNET Aktivitäten liegt seit Inkrafttreten der Weiterbildungsverordnung in der Präsentation, Diskussion und Beratung zur arbeitsprozessorientierten Weiterbildung, insbesondere bei Multiplikatoren in Unternehmen, Institutionen und Bildungsträgern. Durch eine Kombination der Beratungs- und Informationstools des Internetportals und direkten Unterstützungsleistungen vor Ort erfolgt Know-how Transfer in die Regionen.

Das Kompetenzzentrum verfolgt dabei drei Strategien:

1. Weiterbildungsnetzwerke

Organisation und Durchführung arbeitsprozessorientierter Weiterbildung bergen Herausforderungen für Personalentwickler und Betriebsräte in Unternehmen und für Bildungsträger und eröffnen völlig neue Entwicklungschancen.. Es ist schon jetzt festzustellen, dass die arbeitsprozessorientierte Weiterbildung Auswirkungen auf die Optimierung der unternehmensspezifischen Arbeitsprozesse haben wird und einen nicht unerheblichen Beitrag zum Wissensmanagement leisten kann.

Die Rollen der mit der Organisation und Konzeption beauftragten Weiterbildner ändern sich - sie konzipieren keine Seminare oder Lehrgänge mehr und/oder suchen geeignete Fachreferenten - sie begleiten individuelle und selbstgesteuerte Bildungsprozesse. Das kann nur vor dem Hintergrund einer dezentralen Organisation erfolgreich sein.

In Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) wird nicht mehr die Entscheidung für ein Seminar oder Herstellerzertifikat im Vordergrund stehen, sondern die Partnerschaft mit einer geeigneten Bildungs- und Beratungsinstitution. Das Leistungsportfolio wird zu einem großen Teil aus Prozessberatung und Lernprozessbegleitung bestehen, und zu einem geringen Teil aus Seminarfachwissen.

So werden sich in den Regionen Weiterbildungs Kooperationen zwischen KMU und Bildungsinstitutionen entwickeln - sogenannte (Weiter-)Bildungsnetzwerke, wie sie bereits im Bereich der Erstausbildung existieren. Einzelne IT-Ausbildungsverbände erweitern ihr Tätigkeitsfeld bereits jetzt in den Bereich der Weiterbildung.

Das Kompetenzzentrum gestaltet diesen bildungspolitischen Wandel mit und unterstützt insbesondere KMU bei der Gründungsinitiative und Konzeption der Weiterbildungsnetzwerke.

2. Die Website – virtuelle Unterstützung

Die KIBNET-Plattform bündelt die Informationen zum IT-Weiterbildungssystem und ermöglicht es den Usern über die Navigationsleiste gleichzeitig, jeweils direkt und gezielt Zugriff auf die gewünschten Einzelinformationen zu nehmen.

Unter der Rubrik „Weiterbildung“ erhält der User einen Überblick über die einzelnen Spezialistenprofile und kann sich mittels „mouse over“ Orientierung darüber verschaffen, an welcher Stelle im IT-Geschäftsprozess die Profile bzw. die Fachgruppen verortet sind. Arbeitsgebiete und profilprägende Kompetenzfelder sind bei jedem Spezialistenprofil hinterlegt. Im Frühjahr werden diese Informationen um ein Karriereplanungstool ergänzt.

The screenshot shows a web browser window titled "KIBNET - Spezialistenprofile im IT-Weiterbildungssystem - Microsoft Internet Explorer". The address bar shows the URL "http://www.kib-net.de/fix/profile/site/profile/index.html". The page content includes the KIBNET logo and the text "Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke". Below this, the title "Spezialistenprofile im IT-Weiterbildungssystem" is displayed. A navigation menu on the left lists various roles: Profile (Software Developer, Coordinator, Solution Developer, Technician, Administrator, Advisor), Zertifizierung, and Professionals. The main content area features a circular diagram illustrating the IT business process with roles mapped to different stages: Idee/Bedarf analysieren, Anforderungen formulieren, Lösungsideen vergleichen, Angebote bewerten, Systeme implementieren, Module testen, Module integrieren, Produkt ausliefern, Produkt abnehmen, Systeme anpassen, Systeme migrieren, Systeme schulen, Nutzer betreiben, Systeme überwachen, and System optimieren. To the right of the diagram is a green box titled "KURZBESCHREIBUNG" containing text about the roles and their tasks. Below this is a section titled "Dazugehörige Profile" listing IT Service Advisor, IT Trainer, IT Product Coordinator, and IT Sales Advisor. A "Profiliste" dropdown menu is also visible.

Für Betriebsräte wurde ein Foliensatz entwickelt, der das Weiterbildungssystem und seine wesentlichen Aspekte darstellt und insbesondere auf Betriebsversammlungen eingesetzt werden kann. Erläuterungen auf den Notizseiten geben weitere Detail- und Hintergrund-Informationen. Der Foliensatz steht zum Download zur Verfügung.

Im Basic-Bereich steht ein Fachlexikon zur IT-Aus- und Weiterbildung zur Verfügung. Dieses wird bis Ende des Jahres um Definitionen der neuen Fachbegriffe des Weiterbildungssystems ergänzt.

In den nächsten Monaten wird KIBNET in Zusammenarbeit mit AQUA-IT ein virtuelles Prüfernetzwerk aufbauen, mit dem die Prüferinnen und Prüfer der IT-Weiterbildung unterstützt werden sollen. Es soll den direkten Austausch der PrüferInnen untereinander ermöglichen; mittels eines moderierten Dialogforums werden Anfragen entweder direkt beantwortet oder an eine Expertenpool zur Beantwortung weitergeleitet.

Im „Klick des Monats“ - monatlich wechselnde Berichte über Aus- und Weiterbildungsprojekte - werden Weiterbildungsnetzwerke vorgestellt. Dies ist *ein* Mittel des virtuellen Practice-Transfers.. Basis des virtuellen Praxistransfers ist darüber hinaus der „Atlas der Aktivitäten“, in dem die Bildungsnetzwerke mit Standorten, Handlungsfeldern und Ansprechpartnern enthalten sind. Es soll zudem die schnelle und direkte Kontaktaufnahme erleichtern und damit die virtuelle Vernetzung unterstützen.

Die soziale Kommunikation und Vernetzung der Netzwerkakteure erfolgt durch regelmäßige Meetings und jährliche KIBNET-Tagungen. Das Schwerpunktthema IT-Weiterbildung hat breiten Raum in der diesjährigen Open Space Tagung eingenommen und dem KIBNET-Team viele Anregungen und Aufträge für die weitere Modulproduktion beschert.

3. Weiterbildungsberatung

Seit Inkrafttreten der IT-Weiterbildungsverordnung und deren Veröffentlichung hat sich die Zahl der Anfragen aus Unternehmen, Betriebsräten und Bildungsträgern bei KIBNET deutlich erhöht. Insbesondere an der Weiterbildung interessierte, potenzielle TeilnehmerInnen lassen sich individuell beraten. Die Anfragen steigen nach jeder Veröffentlichung und Veranstaltung - an der KIBNET beteiligt ist - sprunghaft an. Die Intensität dieser Beratungsgespräche ist besonders bei den individuellen Anfragen sehr dicht.

Da dieser Beartungsbedarf nicht mehr vom KIBNET-Team allein gedeckt werden kann, wird derzeit eine Weiterbildungsberatung aufgebaut. Dabei werden zwei alternierende Ansätze verfolgt: das Berliner Büro wird eine hauptberufliche Stelle für Weiterbildungsberatung einrichten, das Frankfurter Büro ein Team von nebenberuflichen Weiterbildungsberatern aufbauen und organisatorisch und fachlich über ein entsprechendes Office Management betreuen. Ziel ist es, schriftliche, telefonisch und elektronische Anfragen umgehend, ausführlich und zielgenau zu beantworten, Beratungstage in den Regionen durchzuführen und wöchentlich eine Hotline anzubieten. Die Weiterbildungsberatung wird darauf abgestellt, folgende Beratungsbedarfe abzudecken:

- Informationen über die betriebliche und/oder regionale Einführung des IT-Weiterbildungssystems
- Organisationsformen der IT-Weiterbildung, sowohl innerbetrieblich als auch in Bildungsnetzwerken
- Prinzipien der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung
- Gestaltung der Rahmenbedingungen zur Implementierung des Systems
- Betriebliche und regionale Weiterbildungsbedarfs- und Bedürfnisanalysen
- Regelungsbedarfe und -inhalte
- Verbindung von (strategischer) Personalentwicklung und IT-Weiterbildung
- Individuelle Beratung potenzieller TeilnehmerInnen
- Zulassungsvoraussetzungen
- Zertifizierungsverfahren
- Prüfungsmodalitäten
- Organisation und Kosten
- Arbeitsamtsförderung / sog. Meister-Bafög und
- Weiterführende Studienmöglichkeiten und ECTS.

Durch regelmäßigen Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen Weiterbildungsberatungs- und KIBNET-Team werden systematisch die Themenfelder bearbeitet, zu denen dann auf der Web-Site weitere Beratungstools angeboten sowie zielgruppenorientierte Printmaterialien entwickelt werden.

Mit diesen Unterstützungs- und Vernetzungsaktivitäten wird KIBNET dazu beitragen, neue Formen in der Beruflichen Bildung umzusetzen und in Unternehmen und Regionen zu verankern.