

**„Flexibilität und Gestaltungsoffenheit aus europäischer Sicht“
Podiumsgespräch mit Experten aus Dänemark, Deutschland, Niederlande,
Österreich, Schweden**

Fachtagung „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung – Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern“ am 22. und 23. April 2009 in Bonn

Gesprächsteilnehmer:

Poul Christensen, Gewerkschaft 3F, Kopenhagen

OR Mag. Jürgen Horschinegg, BM für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien

Prof. Dr. Ben Hövels, Knowledge Centre for Vocational Training and Labour Market, Nijmegen;

Prof. Dr. Jan Edgren, Swedish Commission on Validation, Stockholm

Prof. Dr. Dieter Timmermann, Universität Bielefeld

Dokumentation des Gesprächs¹

Die 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung des Innovationskreises berufliche Bildung bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung haben die Fachtagung begleitet. Die Leitlinie 4 „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben“ war grundlegend für die Vorträge, Präsentationen und Diskussionen.

Das „Europagespräch“ sollte die Verbindung der Leitlinie 4 mit der Leitlinie 8 „Europäische Öffnung – Mobilität und Anerkennung verbessern“ herstellen, die der europäischen Öffnung und Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland einen besonderen Akzent verleiht. Die Orientierung hierzu bietet der europäische Qualifikationsrahmens (EQR). Ein wichtiges Ziel für die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zur Ausgestaltung des EQR ist die frühzeitige Einbindung der Unternehmen, des Bildungspersonals der Lernenden und aller weiteren wichtigen Akteure. Das curriculare Konzept Gestaltungsoffenheit und Flexibilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird bei dieser Umsetzung eine prägende Rolle spielen.

In dem „Europagespräch“ wurden folgende Fragen behandelt:

- Wie gehen die Nachbarländer bei der Umsetzung des EQR vor?
- Welchen Stellenwert haben Innovationen im europäischen Kontext der beruflichen Bildung?
- Welche Zukunftsperspektiven haben kleine und mittlere Unternehmen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung?
- Welche Erfahrungen liegen bei der Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen vor?
- Wie können die unterschiedlichen Systeme voneinander lernen?

Im Austausch der Experten wurden die Positionen der ausgewählten europäischen Länder einander gegenübergestellt. Die folgenden Einschätzungen zu den jeweiligen Landessituationen fassen die zentralen Ergebnisse des Gesprächs zusammen.

¹ Dokumentation des Gesprächs: Nastasja Ernst, Marion Trimkowski, Gisela Westhoff

Dänemark (Poul Christensen):

- Das dänische Berufsbildungssystem kann als Mischung aus den stark verschulden Berufsbildungssystemen der skandinavischen Länder und dem deutschen dualen System mit dem Berufsprinzip gesehen werden;
- es gliedert sich einerseits in schulische Grundausbildung (Auszubildender wählt aus sieben Berufsfeldern aus und bekommt ein branchenbezogenes Grundlagenwissen vermittelt), deren Verlauf sehr flexibel ist und je nach Bedürfnis der Jugendlichen nach 10 bis 60 Wochen abgeschlossen wird und andererseits in eine berufliche Spezialisierung in der Hauptausbildung (1-3 Jahre);
- zusätzlich werden AMU (arbeitsmarktorientierte Fortbildungen) angeboten, die, anders als in Deutschland unter Einbeziehung der Sozialpartner stark verzahnt sind mit dem Ausbildungssystem.
- Es handelt sich um ein flexibles System, dass Kursangebot für 130 Berufsbranchen (Kompetenzbedarfsanalysen der Akteure des Arbeitsmarktes) für ungelernete und qualifizierte Arbeiter bereithält.
- Finanziell wird es durch die EU gestützt, jedoch zumeist von großen Unternehmen genutzt.
- Eine Besonderheit ist die Dokumentationen über die Aus- und Weiterbildung in einem persönlichen Bildungslogbuch (Uddannelsesbog - ähnlich wie der Europass).

Folgende Probleme wurden herausgestellt:

- steigende Anforderungen am Arbeitsplatz,
- häufige Ausbildungsabbrüche, unter 80% der Jugendlichen beenden die Ausbildung,
- vielfältige Ursachen bei Jugendlichen mit, aber auch ohne Migrationshintergrund,
- es besteht die Notwendigkeit von Initiativen für die Integration benachteiligter Jugendlicher: nicht nur ein Bildungs-, sondern auch ein soziales und ein Integrationsproblem,
- Unternehmen müssen für die Ausbildung gewonnen werden, die Wirtschaftskrise verstärkt den Arbeitsplatzmangel,
- große Unternehmen sind wie in Deutschland in der Ausbildung unterrepräsentiert,
- die Gewerkschaft 3F will die ökonomischen Zuschüsse für ausbildende Unternehmen erhöhen und fordert eine Besteuerung von Unternehmen, die nicht ausbilden,
- eine zu hohe Spezialisierung birgt die Gefahr der Einschränkung in der Beschäftigungsfähigkeit,
- die Gewerkschaft kämpft für den Erhalt von Standards,
- auf europäischer Ebene spricht sich Poul Christensen für Initiativen zur Transparenz und europaweiten Anerkennung von Berufsbildung aus, hält jedoch eine europaweite vergleichbare Ausbildung auf Grund der sehr unterschiedlichen nationalen Traditionen nur in Ausnahmen für sinnvoll,
- die formalen geplanten EQF Niveaus hält Poul Christensen für weit weniger aussagekräftig, als konkretere Qualifikations- und Kompetenzbeschreibungen auf dem Europass,
- die Notwendigkeit von autorisierten Institutionen zur Validierung der Ausbildung und Berufserfahrung von Ausländern wird betont.

[\(vgl. auch Statement Poul Christensen\)](#)

Deutschland (Prof. Dr. Dieter Timmermann):

- Die Wirkungen der Modernisierungsstrategien des dualen Systems mit vielfältigen Ergebnissen, bezogen auf die Angebots- und die Nachfrageseite werden herausgestellt.
- Allerdings stehe die Kompetenzzertifizierung noch sehr in den Anfängen, auf diesem Gebiet könne Deutschland von den anderen europäischen Ländern noch viel lernen.
- Es müssen Kompetenzen entwickelt und definiert werden, die in die Berufsbilder passen.
- Eine stärkere Weiterbildungsregulierung basierend auf dem formalen System (Arbeitsmarkt), hin zu der Regulierung bezogen auf die individuellen Kompetenzen ist notwendig.
- Der Gefahr einer zu großen Liberalisierung (Amerikanisierung) des Berufsbildungssystems, wenn Flexibilität zum Selbstzweck wird, muss begegnet werden.
- Standards, orientiert an der Tradition des Berufsprinzips in Deutschland sind notwendig.

(Vgl. auch Vortrag „[Flexibilisierung und Wirkung des Programms, Nutzung der Ergebnisse - Hinführung zum Transfergedanken](#)“)

Niederlande (Prof. Dr. Ben Hövels):

- Die Besonderheit liegt in der Handelstradition, im Vergleich zur deutschen Industrietradition.
- Die Handelstradition führt automatisch zu flexiblem und innovativem Agieren.
- Charakteristisch für Niederlande ist das stark regional bezogene Ausbildungssystem.
- Basis für die berufliche Bildung sind die regionalen Zentren, deren Arbeit zugeschnitten ist auf eine formale Zertifizierung.

Als besondere Innovation in der niederländischen beruflichen Bildung wurde außerdem hervorgehoben:

Mit der Entwicklung und dem Einsatz von Instrumenten zur Erfassung und Bewertung formal wie informell erworbener Kompetenzen konnten in den Niederlanden wichtige Erfahrungen mit Methoden der Kompetenzmessung sowie der Kompetenzentwicklung gewonnen werden. Es gibt inzwischen eine breite Infrastruktur für die Umsetzung dieses sog. EVC-Prinzips und der auf ihm beruhenden Verfahren. Mittlerweise ist dieses Verfahren international anerkannt. Auch genießt die Idee, Kompetenzen sichtbar zu machen und weiterzuentwickeln, eine entsprechende gesellschaftliche Akzeptanz und spiegelt sich zum Teil bereits in den regulären Angeboten der (Berufs-) Bildungsträger wider.

EVC eröffnet eine Reihe von Perspektiven:

- dem Individuum (dem es die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt), ebenso wie dem Unternehmen (dem es ein wichtiges Instrumentarium für die Bildungsplanung an die Hand gibt),
- der Arbeitsverwaltung (der das EVC-Prinzip neue Vermittlungsmöglichkeiten eröffnet)
- den Bildungseinrichtungen (denen es neue und attraktive Formen des Lernens erschließt),
- wie auch der Politik (der es einen zweckmäßigen Einsatz der Mittel auf dem Gebiet des (lebenslangen) Lernens, der Employability und der Arbeitsmarktpolitik erlaubt.

(vgl. auch Statement Ben Hövels)

Österreich (OR MA Jürgen Horschinegg; auf der europäischen Ebene ist Jürgen Horschinegg Vorsitzender des European Network for Quality Assurance in VET (ENQA-VET):

- Im System der österr. Berufsbildung: ca. 80% der 14-19-Jährigen in der BB davon ca. die Hälfte im dualen System;
- Die Qualität in der BB national (QIBB) und europäisch (ENQA-VET und EQARF orientiert sich an: European Quality Assurance Reference Framework;
- Die wichtigsten Standards - Schritte in Richtung Lernergebnisorientierung (was kann ich? und nicht: was kann ich nicht?) und Kompetenzmodelle (von Input zu Output Steuerung);
- Festzuhalten ist eine weitgehende Vergleichbarkeit des österreichischen und deutschen Systems im dualen Bereich.

Als Eckpunkte europäischer Kooperation werden herausgestellt:

- Akzeptanz von Verschiedenheit in den nationalen Berufsbildungssystemen, um das gleiche Ziel zu erreichen,
- wichtig ist das Zusammenspiel zwischen nationaler und europäischer Verantwortung,
- Wichtig ist es, den Defizitblick abzugewöhnen um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen,
- Instrumente müssen so aufgebaut sein, dass sie sich ergänzen,
- transnationale Projekte sind zu unterstützen, europäische Projekte werden durch nationale bereichert,
- der europäische Weg muss erkennbar sein,
- Transfer heißt gute Ideen an den eigenen Kontext anpassen und nicht einfach das Gleiche zu tun.

Schweden (Prof. Dr. Jan Edgren):

- Die schwedische Grund- und Erstausbildung gehört zum schulischen Aufgabenbereich,
- 98% der Jugendlichen absolvieren eine Ausbildung im oberen Sekundarbereich eines integrierten Gesamtschulsystems (gymnasieskolan),
- der Industrie- und Handelssektor übernimmt nur sehr geringen Teil der Ausbildungen (Lehre),
- die politische Verantwortung trägt ausschließlich der Staat,
- Bildungsprogramme für den beruflichen Bereich bilden einen integralen Bestandteil des oberen Sekundarschulwesens,
- gemeinsame Kernfächer wie Schwedisch, Englisch, Mathematik und Naturwissenschaften sind enthalten,
- sowohl die berufsbildenden als auch die wissenschaftspropädeutischen Bildungsprogramme berechtigen zum Eintritt in das Hochschulwesen,
- Jan Edgren sah durchaus die Vorzüge eines dualen Systems wie in Deutschland, bestätigte jedoch, dass auch ein deutsches System sich nicht auf das traditionell schulische System Schwedens übertragen lässt.

Eine Besonderheit ist die schwedische Kompetenzvalidierung:

- eine schwedische Validierungskommission schafft 2004-07 nationalen Validierungsrahmen vorrangig für den nicht akademischen Sektor;

- die Vorschläge für die Sicherung von Validierungsmaßnahmen werden 2008 an die Regierung gegeben;
- die Implementierung erfolgt im Juli 2009;
- etwas Besonderes ist, dass Bildungssektor und Arbeitsmarkt (20 Verbände des Industrie- und Sektors und Gewerkschaften) zusammenarbeiten;
- im komplexem Kompetenz-Mapping und -Assessment werden über mehrere Wochen formale, aber auch informelle Qualifikationen und Kompetenzen ermittelt, dokumentiert und zertifiziert;
- 1) der Kompetenzpass bestätigt Kompetenzen im Verhältnis zu speziellen Berufs- und Bildungsvorgaben;
- 2) vom Industriezweig oder Bildungsbefugten ausgestelltes Zertifikat bestätigt den Kompetenzlevel im Verhältnis zu formalen Berufs- und Bildungsvorgaben;
- anschließend kann das Ausbildungslevel individuell und an Anforderung der Unternehmen angepasst aufgestockt werden (Anerkennung informellen Lernens);
- nicht nur berufsinterne, sondern auch berufsexterne Kompetenzen (soft skills) können in die Validierung mit aufgenommen werden.

Jan Edgren ging auf die Vorteile des Validierungssystems ein:

- Es handelt sich um ein Qualitätssystem im Arbeitsmarkt, das Selbstvertrauen für gering qualifizierte Arbeitnehmer schafft, die sich sonst oft nur geringe berufliche Ziele setzen und Qualifikationen nicht weiterentwickeln,
- es führt zu einer geringeren Arbeitslosenrate, effizienterem Matchingprozess, höhere Weiterbildungschancen --> Mobilitätserhöhung,
- ein „unnötiges“ aus- und weiterbilden bereits befähigter Personen wird vermieden und führt zu einer Kursreduktion,
- die Beschäftigungsfähigkeit von benachteiligten Personen wird erhöht,
- die Kompetenzstufen heterogener Arbeitnehmergruppen kann gemessen werden und bewirkt eine Transparenzerhöhung,
- die Methode ist kostengünstig, die durch regionale Partnerschaften auch regional und lokal verbreitet werden kann,
- ein System der finanziellen Unterstützung wird geschaffen,
- der Widerspruch zwischen dem, was das Bildungssystem produziert und den Anforderungen moderner Arbeitgeber soll aufgehoben werden,
- Berufs- und Arbeitgeberverbände standen unter dem Druck, ihre Anforderungen an Arbeitnehmer zu formulieren,
- das System funktioniert jedoch hauptsächlich in großen Unternehmen, da hier eine Finanzierung besser gewährleistet werden kann und das Konzept besser vermarktet werden kann.

(vgl. auch Statement Jan Edgren...)

Resümee des Europagesprächs:

Die Anerkennung von bisher sowohl in informellen als auch in unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsgängen erworbenen Kompetenzen stößt sowohl bei europäischen und nationalen Institutionen als auch bei Einzelpersonen auf zunehmendes Interesse. In den letzten Jahren wurden Systeme entwickelt und erprobt, um auf europäischer Ebene vergleichbare Standards zu schaffen. Vor allem für Einzelpersonen kann die Anerkennung dieser Kompe-

tenzen ein höheres Selbstbewusstsein sowie zusätzliche Optionen auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen.

Auf europäischer Ebene wurde zur Anrechnung von Studienleistungen das mit Kreditpunkten arbeitende ECTS-System geschaffen. Ein analoges ECVET-System für den berufsbildenden Bereich wird gegenwärtig entwickelt und erprobt. Im Podiumsgespräch wurde deutlich, dass es dazu in Dänemark, Schweden und den Niederlanden bemerkenswerte und erfolgreiche Ansätze gibt. Aber auch in Österreich sind - ähnlich wie in Deutschland – unter Beachtung der dualen Ausbildungsstrukturen -interessante Projekte vorhanden, die sich dieser Fragestellung widmen. Dennoch ist die Differenziertheit der Wege nicht zu übersehen. Umso wichtiger ist ein breiter europäischer Dialog.

Alle Gesprächspartner waren sich jedoch einig, dass der Erhalt von Standards notwendig ist und sahen eine Gefahr in einer zu großen Flexibilisierung.

Es wurde immer wieder deutlich, dass kein nationales System auf das andere übertragen werden kann und das die Herausforderung gerade in der Balance des voneinander Lernens, ohne nationale Traditionen aufzugeben, besteht.

Das europäische Podiumsgespräch zu Flexibilitätsspielräumen in der Aus- und Weiterbildung mit Experten aus Dänemark, Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Schweden ergab unter anderem auch, dass es trotz sehr unterschiedlicher Berufsbildungssysteme, doch viele Gemeinsamkeiten in den Problemen gibt:

- Arbeitsplatzmangel durch Wirtschaftskrise,
- durch Technologisierung und Globalisierung veränderte Bedingungen schränken Beschäftigungsfähigkeit ein,
- veränderte Bedingungen erfordern Schritte zum europäischen Vergleich und zur Anerkennung von Qualifikationen in der Berufsbildung,
- der Transfer innovativer Konzepte zur Nutzung von Flexibilitätsspielräumen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen muss gefördert werden

Insbesondere der letzte Punkt erfordert eine weitergehende Debatte, zu der auch das „Europagespräch“ auf der Tagung in Bonn, wichtige Impulse setzen konnte.

Ergänzungen zur Gesprächsdokumentation finden Sie unter „Beiträge der Referenten“.