

Berufsbildung in Dänemark

Aktuelle Probleme, Herausforderungen und europäische Perspektive

Beitrag von Poul Christensen, Gemeinsame Gewerkschaft (3F), Dänemark

Konferenz "Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung - Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern",. Programmpunkt „Gespräch zur Flexibilität und Gestaltungsoffenheit aus europäischer Sicht“

Bad Godesberg, 22.-23. April 2009.

Liebe Zuhörer, sehr geehrte Damen und Herren,

Vielen Dank für die Einladung, vor dem hier versammelten versierten und engagierten Publikum, einen Einblick in die dänische Aus- und Weiterbildung geben zu dürfen. Dabei geht es unter anderem um die Probleme, denen wir in Dänemark in diesem Feld begegnen, sowie - nicht weniger wichtig - um die europäische Perspektive.

In Dänemark gibt es zwei Programme in der beruflichen Bildung. Zum einen die „erhvervsuddannelserne“ (EUD) - die berufliche Ausbildung. Sie betrifft die Jugendlichen, aber beinhaltet auch Angebote für „Erwachsene“, die bereits Erfahrung aus dem Arbeitsleben mitbringen. Zum anderen die „arbejdsmarkedssuddannelserne“ (AMU) - eine arbeitsmarktorientierte Fortbildung. Diese Form der Ausbildung konzentriert sich auf Ungelernte und Gelernte, die bereits auf dem Arbeitsmarkt sind - oder sich auf dem Weg dorthin befinden.

Zunächst ein paar Punkte zur beruflichen Ausbildung.

Das dänische Bildungsministerium nennt folgende vier Leitlinien der dänischen beruflichen Ausbildung:

- 1) Sie soll effektiv die Arbeitsmarktfähigkeit und den Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung der Jugendlichen sichern. Die Jugendlichen sollen unmittelbar brauchbare und relevante Kompetenzen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt besitzen.
- 2) Sie soll ein flexibles System darstellen, das in der Lage ist, hoch qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte auf einem Niveau auszubilden, dass der Stufe „upper secondary level“ der akademisch orientierten Ausbildung entspricht.
- 3) Sie soll ein integratives System darstellen, das die Ausbildung auch jenen Gruppen garantiert, die normalerweise nur schwer eine Ausbildung absolvieren könnten, zum Beispiel Personen mit Migrationshintergrund, aus bildungsfernen Familien oder Personen mit Lernschwächen.
- 4) Sie soll ein anpassungsfähiges und entwicklungsorientiertes System darstellen, das den Herausforderungen einer globalisierten Welt und den allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen von einer Industrie- hin zu einer Wissensgesellschaft begegnen kann.
- 5) Für die dänische Berufsausbildung wurden von der Regierung und dem Parlament Dänemarks eine Reihe von -zum Teil widersprüchlichen- Zielen formuliert:

So soll die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen gesichert werden, hoch spezialisierte Arbeitskraft soll bereitgestellt werden, Berufsbildung soll die Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen, darunter junge Einwanderer, Jugendliche mit Lernschwächen und so weiter, gewährleisten und schließlich sollte sie zusätzlich den Anforderungen der Globalisierung und Technologisierung gerecht werden können. Mit anderen Worten, die dänische berufliche Ausbildung soll in der Lage sein, sowohl ausbildungsbedingte, als auch ökonomische, soziale, integrationspolitische und innovative Zielstellungen zu erfüllen.

Darüberhinaus besteht das politische Ziel darin, dass - bis zum Jahr 2015 - 95% aller Jugendlichen in der einen oder anderen Form Berufskompetenz erwerben. Zur Zeit liegt der Wert bei etwa 80%. Für die Erreichung der bis zu 95% noch fehlenden 15%, spielt die berufliche Ausbildung eine entscheidende Rolle und genau hierin besteht eine große, komplexe und sehr schwierige Aufgabe, die die berufliche Ausbildung zu bewältigen hat. Es wundert also nicht, dass einige Ziele besser und schneller erreicht werden können als andere.

Das dänische Bildungssystem ist so aufgebaut, dass alle Jugendlichen, die die gesetzliche Schulpflicht (von zehn Jahren) erfüllt haben, ein Recht auf eine berufliche Ausbildung besitzen. Diese muss zwar nicht unbedingt ihrer Wunschausbildung, aber in jedem Fall einer Ausbildung im gewählten Berufsfeld, entsprechen.

Es gibt zwölf Berufsfelder:

- Tiere, Pflanzen, Natur
- Produktion und Prozesstechnologie
- Transport und Logistik
- Hoch- und Tiefbau

sind vier der zwölf Branchen, die das gesamte dänische Berufsfeld bilden. In jeder dieser Branchen hat die Grundausbildung im Normalfall eine Dauer von 10 bis 20 Wochen. Sie kann jedoch bis auf insgesamt 60 Wochen verlängert werden, zum Beispiel für Jugendliche mit Sprachproblemen oder Lernschwächen.

Eine berufliche Ausbildung wählen etwa 30% der Jugendlichen. Im Vergleich dazu, entscheiden sich 45% für den Besuch eines Gymnasiums und 20% wählen andere Ausbildungswege. 5% scheiden aus, die meisten in eine ungelernete Tätigkeit. Nach Beendigung der Grundausbildung, entscheiden sich die Jugendlichen für eine der hundert spezifischen Fachausbildungen, die die berufliche Ausbildung beinhaltet. Zusätzlich müssen die Jugendlichen ein Praxisunternehmen finden und einen formellen Ausbildungsvertrag abschließen. Ohne Ausbildungsvertrag beschränkt sich die Wahlmöglichkeit der Auszubildenden auf eine Anzahl von schulischen Ausbildungen - und damit geht das Risiko einher, nicht die „Traumausbildung“ zu erhalten.

Nach weiteren ein bis drei Jahren berufsspezifischer Ausbildung - je nach gewählter Branche - und abwechselnder schulischer (typischerweise circa ein Drittel der Zeit) und praktischer Ausbildung im Betrieb (typischerweise etwa zwei Drittel der Zeit), erwartet die Lehrlinge die Gesellenprüfung. Während der Vertragszeit mit dem Unternehmen werden die Auszubildenden mit einem besonderen Gehaltssatz entlohnt, grundsätzlich 50-75% des Lohnes eines ausgelernten Kollegen. Fast alle Auszubildenden, die die Vertragszeit absolviert haben, bestehen auch die Gesellenprüfung. Für die allermeisten ist dies der Start in ein erfolgreiches Arbeitsleben, mit einer recht hohen Beschäftigungsfähigkeit und recht gutem Gehalt. All das klingt nach einer sehr guten Situation in der dänischen Berufsbildung, nichts desto trotz gibt es jedoch ein paar ernsthafte Probleme.

Zunächst kommt es leider viel zu häufig zu einem Ausbildungsabbruch. Tatsächlich entfernen wir uns sogar von der bereits genannten 95% Zielsetzung immer mehr. Aktuell sind es unter 80% der Jugendlichen, die ihre Ausbildung abschließen. Bei diesen Ausbildungsabbrüchen werden sowohl persönliche als auch soziale und kompetenzbedingte Schwierigkeiten von den Jugendlichen als Begründung für den Abbruch angeführt. Es handelt sich also um ein sehr komplexes Problem. Am meisten betroffen scheinen männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund, speziell aus türkischen Familien, der arabischen Welt, Somalia, Pakistan und weiteren, zu sein. Viele können nicht gut genug dänisch sprechen, obwohl sie die gesetzlich vorgeschriebenen zehn Jahre Schule besucht haben. Bis zu 40-50% dieser Zielgruppe brechen ihre Ausbildung ab und beginnen keine alternativen Ausbildungswege. Dieser Sachverhalt stellt für Dänemark sowohl ein gravierendes soziales- als auch ein Integrationsproblem dar. Initiativen, die die Chance dieser Zielgruppe, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden, erhöhen können, sind also von besonderer Bedeutung.

Aber auch bei vielen dänischen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund kommt es zum Ausbildungsabbruch - bei einem großen Teil auf Grund mangelnder Schulkenntnisse, zum Beispiel in dänisch oder Mathematik. Andere Jugendliche scheiden aus, da es vielen von ihnen schwer fällt, den Anforderungen des modernen Arbeitsalltags und den sozialen Normen gerecht zu werden. Der Arbeitsplatzmangel in Unternehmen stellt ein weiteres Problem dar, das durch die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise noch verschärft wird. Erst letzten Freitag besprach der Bildungsminister, Bertel Haarder, zusammen mit Arbeitgebern und Gewerkschaftsdachverbänden auf einem „Krisentreffen“ die ernstzunehmende Situation in Dänemark. Deswegen ist es eine der großen Herausforderungen in Dänemark, mehr Unternehmen zu gewinnen, die Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abschließen - sprich, diese einstellen!

Paradox scheint in diesem Zusammenhang, dass es gerade die kleinen und mittleren Unternehmen sind, die Auszubildende einstellen, während die großen Unternehmen dabei unterrepräsentiert sind. Gerade in der jetzigen Krise ist es außerordentlich wichtig, dass Dänemark die Anstrengungen in der Berufsausbildung aufrecht erhält. Andernfalls riskieren wir, dass eine ganze Generation von Auszubildenden geschaffen wird. Meine Gewerkschaft - 3F - hat in diesem Zusammenhang vorgeschlagen, die ökonomischen Zuschüsse für Unternehmen, die Auszubildende einstellen, zu erhöhen. Finanziert werden soll das ganze durch eine Art Besteuerung jener Unternehmen, die keine Auszubildenden einstellen.

Mit Hinblick auf die zukunftsweisende Flexibilität, ist an die berufliche Ausbildung ein weit verzweigtes Netzwerk an beratenden „Fachausschüssen“, bestehend aus Vertretern der Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften, geknüpft. Ihre Aufgabe besteht darin, die inhaltlichen Anforderungen der Unternehmen und der Gesellschaft an die Ausbildung, zu begutachten und, wenn notwendig, Änderungen vorzuschlagen. Ich selbst bin Mitglied in sechs Fachausschüssen in der Transport- und Logistikbranche und halte die laufenden Debatten in den Ausschüssen für ausgesprochen innovativ und zukunftsweisend.

Vor dem Hintergrund dieser Skizze der dänischen Berufsbildung, möchte ich die europäische Perspektive wie folgt kommentieren. Es entspricht meiner Überzeugung, dass es nur in Ausnahmen möglich und wünschenswert sein wird, sich auf vergleichbare Berufsausbildungen auf europäischer Ebene zuzubewegen, denn dafür sind die Ausbildungstraditionen und -strukturen in Europa zu verschieden. Transparenz und europaweite Anerkennung sind dem gegenüber ein Ziel, das sehr gewinnversprechend ist. In Dänemark wird derzeit an einer nationalen Implementierung des EQF gearbeitet und wir haben fast den Punkt erreicht, an dem wir in den Fachausschüssen jede einzelne Berufsausbildung einbinden können. Ich bin mir persönlich nicht ganz sicher, wie informativ es für einen europäischen Arbeitgeber wirklich ist, wenn er erfährt, dass ein Bewerber, eine Ausbildung in einem anderen Land auf einem EQF Niveau vier absolviert hat - hier werden nebenbei wohl ohne Zweifel die meisten dänischen Berufsausbildungen eingeordnet. Konkretere und brauchbarere Informationen wird ein Arbeitgeber aus dem Europass entnehmen können, der sowohl die einzelnen Ausbildungselemente, als auch die praktische Erfahrung einer Person dokumentiert. Zusätzlich ist es wichtig, dass es überall in Europa spezielle Institutionen gibt, die autorisiert sind, die Ausbildung und Berufserfahrung von Ausländern zu validieren. Dabei müssen natürlich sowohl die tatsächlichen Kompetenzen, als auch die Ausbildungstraditionen des Gastlandes berücksichtigt werden. Von ganz besonderer Bedeutung ist es, dass wir in allen EU Ländern die Probleme überwinden, die es in der beruflichen Ausbildung gibt. Sie machen im allgemeinen einen etwas vernachlässigten Teil des Bildungssystems aus, der den Jugendlichen zur Verfügung steht. Ich selbst habe keinen Zweifel daran, dass die im Vergleich zu Europa ziemlich geringe Arbeitslosenquote der Jugendlichen in Dänemark nicht zuletzt auf unser einigermaßen gut funktionierendes Berufsausbildungssystem zurückzuführen ist.

Ein weiterer interessanter Aspekt der dänischen beruflichen Ausbildung besteht darin, dass sie für erfahrene Arbeiter die Möglichkeit eröffnet, die bisherige Ausbildung und die im Arbeitsprozess tatsächlich erworbenen Realkompetenzen in einer Beurteilung zu erfassen, auf diese Weise die Ausbildung zu verkürzen und sich dann einer entsprechenden Gesellenprüfung zu unterziehen. Diese Möglichkeit, „einen Nachweis für das zu bekommen, was man kann“, nutzen heute sehr viele „Erwachsene“ - mit der Folge einer höheren Beschäftigungsfähigkeit, geringerem Risiko der Arbeitslosigkeit und vielleicht auch höherem Lohn. Als Beispiel kann ich viele erfahrene Lastwagenfahrer anführen, die auf diese Weise ihre Gesellenprüfung nach nur wenigen Monaten praktischer und fünf bis sieben Wochen schulischer Ausbildung absolviert haben.

Im Folgenden nun einige Punkte, die das zweite Berufsbildungssystem in Dänemark betreffen, nämlich zu der eingangs bereits erwähnten AMU beziehungsweise arbeitsmarktorientierter Fortbildung. Innerhalb des ökonomischen und organisatorischen Rahmens, der dem Bildungsministerium zur Verfügung steht, hat ein Netzwerk von Weiterbildungsausschüssen, in denen die Akteure des Arbeitsmarktes repräsentiert sind, Kompetenzbedarfsanalysen für circa 130 Branchen ausgearbeitet. Auf diesen Analysen beruhend, wurden mehr als 2000 kurze fachliche Kurse mit einer Dauer von einem bis dreißig Tagen spezifiziert. Zielgruppe dieser Kurse sind ungelernte und qualifizierte Arbeitskräfte. So findet man unter den Kursangeboten sowohl Einführungsmodule als auch Angebote für Fortgeschrittene, die bereits ausgebildet

sind. Im europäischen Vergleich ist die Finanzierung solcher kurzen Kurse recht attraktiv. Eine Teilnahmegebühr von 15 - 20 Euro am Tag wird erhoben und es werden etwa 13 Euro pro Teilnehmerstunde als Teilnehmerunterstützung gezahlt. Diese Unterstützung kann dem Arbeitgeber des Teilnehmers ausgezahlt werden, wenn dieser den gewöhnlichen Arbeitslohn während des Kurses zahlt. Jedes Jahr nehmen 15-20% der Arbeitnehmer an einer AMU-Maßnahme teil. Dabei nutzen meist die größeren Unternehmen AMU-Angebote. Auch in Dänemark ist es ein Problem, dass sich die kleineren Unternehmen der durch AMU (arbeitsmarktorientierte Fortbildung) möglichen Entwicklungsperspektiven zu wenig bewusst sind. Wie ich sehen und hören konnte, besteht das gleiche Problem auch in vielen der deutschen „Modellversuche“. Leider habe ich jedoch aus Dänemark kein „Wundermittel“ für Sie mitgebracht.

Es steht außer Frage, dass die dänische AMU- oder arbeitsmarktorientierte Fortbildung, die nun seit 50 - 60 Jahren existiert, einen erheblichen Beitrag zur beruflichen Umstellung geleistet hat, zu der wir in Dänemark gezwungen waren. Zuerst in der markanten industriellen Entwicklung in der Nachkriegszeit, und dann in der tiefgreifenden Globalisierungs- und Technologisierungswelle der letzten 20 - 25 Jahre.

Lassen Sie mich mit den Betrachtungen über die Herausforderungen der nächsten Jahre schließen. Wir wissen, dass viele der Arbeitsplätze, die heute verloren gehen, nicht in ihrer „alten“ Form wiederkehren, sondern im Gegenteil -wenn sie denn in Dänemark bleiben und nicht nach China „outgesourced“ werden- auf einem höheren Kompetenzniveau neu entstehen. Untersuchungen der strategischen Änderungen zur Arbeitskraftnachfrage in Unternehmen deuten darauf hin, dass sich somit an die zehn Prozent der Arbeitsplätze ändern - und das jedes Jahr!

Wenn sich die aktuelle Krise einmal wendet, kann sich also bereits viel verändert haben. Für große Teile der Belegschaften erhöht sich das Risiko, Einkommensverluste hinzunehmen, ganz im Gegensatz dazu, was wir uns -zumindest seitens der Gewerkschaften- wünschen. Eine gute Frage lautet daher, ob die dänischen - und die europäischen - Systeme der beruflichen Qualifizierung, die Antwort auf diese enormen Herausforderungen finden können?

Dabei helfen europäische Transparenz und gegenseitige Anerkennung nur wenig. Das Hauptproblem besteht darin: Werden unsere Politiker den notwendigen Mut und die notwendigen Visionen entwickeln, um eine solche Aus- und Weiterbildung und Beschäftigungspolitik zu gestalten, die allen Arbeitnehmern den künftigen Arbeitsplatz sichert? Oder liegt es ihnen mit ihrer Krisen-Hilfe nur daran, die Banken zu retten - und nicht die allgemeine Mitbürgerschaft?

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.