



Alte Denkmuster verlassen: Überlegungen zur Entwicklung einer attraktiven und EU-kompa- tiblen Aus- und Weiterbildung

► **Betriebliche Ausbildung, die dauerhaft für die Jugendlichen attraktiv bleiben soll, muss für alle Beteiligten mehr Nutzen bringen. Das setzt eine Berufsstruktur voraus, von der sich Betriebe angesprochen fühlen, die Schwächere integrieren kann, für Leistungsfähige wählbar ist und Kombinationen mit Studium und Weiterbildung fördert.**

Dazu gibt es vielfältige Aktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene. Einiges ist in Deutschland schon erreicht, viele einschneidende Veränderungen muss es noch geben. Mit einer konsequenten Ausrichtung der Berufe und Weiterbildungsprofile an Lernergebnissen wird ein Schritt getan, die „kompakten“ Bildungsgänge aus der europäischen Isolierung zu befreien.

Der Beitrag stellt ein Ordnungskonzept zur Diskussion, das die vorhandenen strategischen Ansätze bündelt, weiter entwickelt und die EU-Kompatibilität unterstützen soll.



GEERD WOORTMANN

Dipl.-Volksw., von 1982–2005 Mitglied des Hauptausschusses des BIBB als Beauftragter der Arbeitgeber

Die künftige Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegt mehr als bisher unter dem Einfluss *externer* Faktoren, die – zusammen mit internen Entwicklungen – die Attraktivität der Berufsbildung entscheidend beeinflussen:

- Die demografische Entwicklung
- Der Europäische Qualifizierungsrahmen EQR mit seiner nationalen Variante NQR und den Leistungspunktesystemen ECVET und ECTS
- Die gestuften Studiengänge als Hilfe für den Einstieg bisher unschlüssiger Hochschulberechtigter
- Die Qualität der Schulabgänger und ihre Integration in die Wissensgesellschaft.

Dazu kommen die Veränderungen bei Unternehmensstrukturen und Arbeitsprozessen sowie die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt einschließlich der Öffnung des europäischen Dienstleistungsmarktes.

Für die Berufsbildung werden damit grundlegende Weichenstellungen notwendig. Vor allem die Ordnungsarbeit entscheidet darüber, ob das System für die Mehrheit der Jugendlichen attraktiv bleibt und die Unternehmen weiter dazu stehen. Von den Bildungskonzepten für die Aus- und Weiterbildung hängt ab, ob das deutsche Berufsbildungssystem marktfähig bleibt.

„Berufsfamilien“ fördern Transparenz bei mehr Differenzierung

Auf die vor allem seit Ende der 90er-Jahre veränderten Anforderungen an die Beschäftigten haben die Verantwortlichen mit völlig neuen Berufen für neue Branchen, Modernisierungen und Anpassungen an gestiegene Ansprüche – wenn auch nach anfänglichem Zögern – entschlossen reagiert. Von Fortschritten zeugen die Differenzierungen und Flexibilitäten. So wurde das Berufsprinzip gestärkt und wieder verstärkt auf Handlungskompetenzen und das Lernen am Arbeitsplatz gesetzt.

Leistungsstarke mittels anspruchsvoller Inhalte und Anrechnung fördern

Dass nach einer mehrjährigen – vom damaligen DIHT angestoßenen – „Aktion neue Berufe“ nun die Meinung geäußert wird, es gäbe zu viele Berufe, ist als Reaktion auf eine längere Aufbruchphase durchaus typisch. Die Zahl der Berufe war immer in Bewegung. Es ist ein sich selbst regelnder Prozess eines Berufsbildungssystems, das besonders eng an den Arbeitsmarkt gekoppelt ist. Mit Blick auf das konkurrierende „Modulsystem“ mit Tausenden Modulen und Units hält sich die Anzahl der Berufe im deutschen dualen System mit rund 350 in angemessenen Grenzen.

Die Anzahl der Berufe ist für die Transparenz der Berufspalette sicher wichtig. Für die Frage, ob (!) ein Beruf geschaffen werden soll, kann diese Zahl kein Maßstab sein. Entscheidend ist, dass sich die Betriebe in den Berufen wieder erkennen, sie ohne Hilfe von außen ausbilden können und sich die Branchen mit ihnen identifizieren. Sinnvoll aber ist, eng verwandte Berufe zu Berufsfamilien zusammenzufassen, in denen die profilgebenden Identitäten mit eigenen Berufsbezeichnungen erhalten bleiben. Damit kann die Transparenz der Berufspalette erhöht und gleichzeitig über Differenzierungen das Ausbildungsangebot ausgebaut werden. Attraktivere Berufsbezeichnungen erhöhen die Akzeptanz der Schulabgänger (vgl. BWP 1/2004, S. 43 ff.).

Vorschlag: Als Lösung für eine hohe Identifizierung der Betriebe mit den Ausbildungsberufen, der Vermeidung von Splitterungen und einer besseren Transparenz für die Berufsauswahl bieten sich „Berufsfamilien“ für alle Bereiche an: mit gleichen „Genen“ in der grundlegenden Basisphase und einem ersten Abschluss sowie eigenständigen Berufsausprägungen ab Mitte der Ausbildung mit eigenen Berufsbezeichnungen. 25 bis 30 Berufsfamilien dürften ausreichend sein.

Die künftigen Berufe sollten inhaltlich alle flexibler und differenzierter ausgestaltet werden. Sie werden entsprechend der Bachelor/Master-Stufung konzipiert und erhalten informative und werbewirksame Bezeichnungen.

Bildungspotenziale aktivieren durch Verkettung von Lernergebnissen

Die Entwicklung der Gesellschaft und das wachsende Anspruchsniveau des Arbeitsmarktes erfordern, den sich verengenden Zugang zu Ausbildung wieder weiter zu öffnen. Nicht nur die Kultusminister mit ihrer Verantwortung für die Ausbildungsreife aller (!) Schulabgänger müssen dazu beitragen. Mit der Einstiegsqualifizierung (EQ) und den neuen zweijährigen Berufen sind die ersten Engpässe überwunden. Dass bei Letzteren nun die Anrechnungsmöglichkeiten für weiterführende Berufe geregelt werden, ist ein Fortschritt.

Vorschlag: Für alle (!) Berufe werden im Rahmen ihrer „Familien“ erste Berufsabschlüsse mit „geregelter“ Aussicht auf Anrechnung geschaffen. Die Einstiegsqualifizierung EQ sollte dabei für alle Bereiche auch außerhalb der Wirtschaft eingeführt werden und auf Dauer ohne finanzielle Zuschüsse auskommen können.

Im Wettbewerb um die Besten sollten die Berufe mehr als bisher konsequent Wahlbausteine für die Leistungsstarken vorsehen. Das schafft verstärkt Alternativen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung von Hochschulberechtigten. Es macht somit Sinn, in der beruflichen Bildung unterschiedliche Niveaus zu schaffen und dies auch offiziell auszuweisen. Bei den Berufen sind drei Ebenen angemessen, beginnend mit den anwendenden Fachkräften (Typ 1), den problemlösenden Fachkräften (Typ 2) und den Fachkräften mit strategischen Ansätzen (Typ 3). Bisher wurde das zum Teil durch die Ausbildungsdauer gelöst. Was fehlt sind besonders anspruchsvolle Berufe mit hohem Verantwortungs- und Abstraktionsgraden vom Typ 3. Die Weiterbildung erfasst bereits drei Ebenen, ohne dass es bisher gelungen ist, das Niveau im Vergleich zu den Hochschulabschlüssen gebührend darzustellen. Wenn Unternehmen zunehmend Bachelor der Hochschulen und Absolventen der zweiten Weiterbildungsebene mit vergleichbaren Tätigkeiten betrauen, sollte die Gleichwertigkeit der Weiterbildungsprofile auch in der Bezeichnung „Bachelor-Professional“ (z. B. für Fachwirte und Industriemeister) zum Ausdruck kommen.

Für die Förderung der Leistungsstarken sind Überlappungen der Ausbildung mit der Weiterbildungsebene 1 und 2 erstrebenswert. Wenn Betriebe gute Auszubildende halten wollen, sollte der erste Schritt in die Aufstiegsbildung schon während der letzten Ausbildungsphase ermöglicht werden.

Zur Aktivierung der Bildungspotenziale müssen Berufe, Weiterbildung mit BBiG-Prüfungen und Studium so miteinander verbunden werden, dass ein Weiterlernen auf höherem Niveau bei verlässlicher Anrechnung des bisher Gelernten gefördert wird. Damit würde eine Kette von Bildungs-Wertschöpfungen entstehen (Zuwachs an Kompetenzen auf der nächsten EQR-Ebene). Die Zuwächse können aus den Leistungspunkten von ECVET und ECTS ermittelt werden.

Der Begriff „Wertschöpfung“ ist in der Bildung bisher nicht gebräuchlich. Er lässt sich aber auf ein Bildungssystem mit durch Leistungspunkte gewichteten Lernergebnissen, die miteinander verknüpft sein sollen, gut übertragen.

Abbrecher sollten auf gleichem oder niedrigerem Berufsniveau mit großzügigeren Anrechnungen weiterlernen können. Das soll auch für Hochschulabbrecher beim Wechsel in die Berufsbildung gelten.

Vorschlag: Das Ausbildungssystem wird für leistungsstarke Bewerber durch Bausteine oder besonders anspruchsvolle Berufe weiter entwickelt. Der Übergang in die Hochschulen muss dabei genauso verbessert werden wie die nahtlose Öffnung für Auszubildende in die Aufstiegsfortbildung. Die Berufe und geregelten Weiterbildungsprofile der drei Ebenen sowie die gestuften Studiengänge sollten zu einer „Wertschöpfungskette“ der Lernergebnisse verbunden werden. Auch gilt es, die Bildungsgänge aus ihren Korsetts zu befreien und dabei ihre eigenständigen Profile zu erhalten. Darin liegt die eigentliche Herausforderung an den NQR.

EQR/NQR – ein Glücksfall mit Risiken

Mit dem erneuten Versuch der EU-Kommission, berufliche Bildung grenzüberschreitend vergleichbar und fortsetzbar zu machen, liegt mit dem EQR ein interessanter Modellansatz vor. Es räumt dem deutschen Berufsbildungssystem eine tragfähige Chance ein, sich aus seiner von vielen empfundenen Isolierung zu befreien. Es kann nun EU-kompatibel werden, ohne das Berufsprinzip, das vergleichsweise hohe Niveau der Ausbildung sowie die enge Bindung an den Arbeitsmarkt verbunden mit einer relativ niedrigen Jugendarbeitslosigkeit aufgeben zu müssen.

Mit der konsequenten Ausrichtung der Berufsbildung an die Lernergebnisse kann die Rolle der Berufsbildung wesentlich verbessert werden. Am Ende der Ausbildung ist entscheidend, *was wer wie kann*. Noch sind die Ausbildungsberufe aber auch die Weiterbildungsprofile weitgehend inputgesteuert. So werden bei den Berufen die Inhalte oft seitenlang beschrieben, wird die Dauer festgelegt, werden Zeitphasen formuliert und Prüfungsanforderungen überwiegend an den Inhalten festgemacht und nur indirekt mit Lernergebnissen verbunden.

Besser wäre es, wenn sich Betriebe und Berufspraktiker in den Lernergebnissen wieder erkennen können. Wenn dazu die Ausbildungsordnungen noch differenzierter und flexibler werden, werden Betriebe wenig Anlass haben, auf Module und Units auszuweichen.

Vorschlag: Berufe und Weiterbildungsprofile bleiben als Gestaltungsrahmen erhalten, werden aber konsequent auf Lernergebnissen über den gesamten Bildungsprozess aufgebaut. Die Lernergebnisse werden mit ECVET- Leistungspunkten versehen. Angaben hierzu werden als Empfehlungen mit Richtliniencharakter veröffentlicht (mit didaktischen und methodischen Hilfen, mit best practice und mit Angaben für Zeitkorridore, statt fester Dauer). Die unterschiedlichen Niveaus werden durch Zuordnung zu den EQR-Ebenen 3 bis 5 für die Ausbildungsberufe und zu den Ebenen 5 bis 7 für die geregelte Aufstiegsbildung kenntlich gemacht.

Output-orientierte Prüfungsstandards entwickeln

Noch ist das Vorgehen bei der Festlegung von Prüfungsanforderungen weitgehend inputgeprägt. Man setzt sich zu wenig mit der zielgerichteten Diagnosefunktion jeweiliger Prüfungen auseinander. Es sollten daher output-orientierte Standards gerade in Bezug auf Kompetenzfeststellungen entwickelt werden. Die Sachverständigen werden präziser sagen müssen, wie (!) zu prüfen ist.

Nicht zuletzt wegen der im EQR angelegten neuen Konkurrenz durch privatwirtschaftliche Zertifizierungssysteme lohnt es sich, die öffentlich-rechtlichen Prüfungen durch verbesserte Aussagekraft und minimierbaren Aufwand zu optimieren. Sollten sich Module gegen die bundesweit gültigen Berufe und Weiterbildungsprofile etablieren, stehen den häufig als zu umfangreich empfundenen BBiG-Prüfungen für das Spektrum der Module und Units zahlreiche private Test- und Zertifizierungsdienstleister gegenüber, die wiederum einem aufwändigen und kostenträchtigen Regelwerk zur Sicherstellung von Neutralität und Objektivität unterliegen.

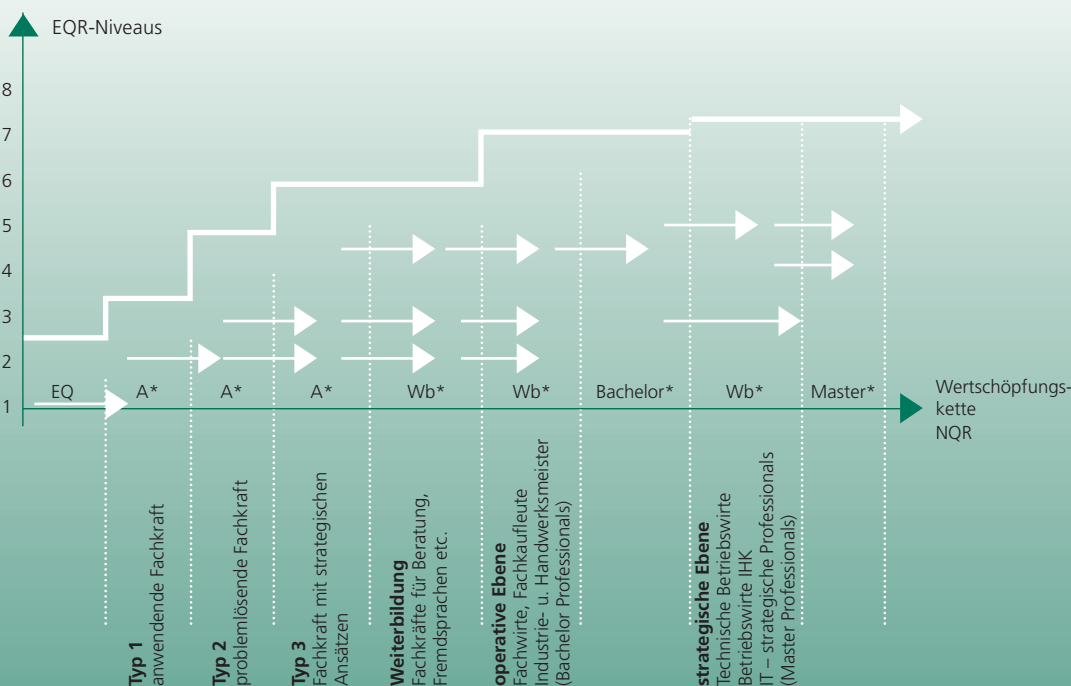


Abbildung
Zuordnung deutscher Bildungsabschlüsse zu den Niveauebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens EQR

EQ = Einstiegsqualifikation
A = Ausbildung
W = Weiterbildung
* = öffentliche/staatliche Prüfungen

Von den künftigen Zugängen zu Aus- und Weiterbildungsprüfungen hängt ab, ob sich die Wertschöpfungskette der Bildungsprozesse entwickeln kann. Haben die Zulassungsvoraussetzungen bisher durch ihre Koppelung an Verträge, Ausbildungs- oder Berufszeiten u. a. eher eine Schutzfunktion für Bewerber, Prüfungsniveaus und Belastungen der Prüfer, gibt es nun die Möglichkeit, offenere Zugänge zu schaffen. Es sollte in der Regel reichen, dass ausschließlich die nachgewiesenen Kompetenzen aus dem In- oder Ausland eine Zulassung rechtfertigen.

Konsequenter kombiniert mit einer Anrechnung vorangegangener Prüfungen kann das öffentlich-rechtliche Prüfungssystem wettbewerbsfähiger werden. Bildungspolitisch wichtig ist, dass sich die Weiterbildungsprüfungen auch für Hochschulabsolventen weit öffnen. Bachelor, die nicht weiter studieren, sollen sich der Weiterbildung der strategischen Ebene ohne große Hürden zuwenden können.

Vorschlag: Mit dem NQR wird es wichtig, die öffentlich-rechtlichen Prüfungen insgesamt zu stärken. Gegenseitige Öffnungen und Anrechnungen, die konsequente Ausrichtung auf Prüfungsformen und -methoden für Kompetenzermittlungen nach output-orientierten Standards müssen das Prüfungswesen flexibel und handhabbar machen. Bisherige Ansätze bei der Leistungsfeststellung der Kompetenzen sind aufzugreifen. Bundeseinheitliche Prüfungen müssen wegen der Stützung der bundeseinheitlichen Berufe und Aufstiegsbildung zur Stärkung der beruflichen Bildung innerhalb Deutschlands und in Europa im Konsens getragen werden. Dem müssen betriebliche Freiräume während der Ausbildung nicht entgegenstehen. Für die Absolventen der beruflichen Bildung sind mit den Bundesländern einheitliche Zugangs- und Anrechnungsregeln für ein Studium zu vereinbaren – das aber auf Gegenseitigkeit.

Morgen kann es losgehen ...

Das überarbeitete Berufsbildungsgesetz ist europäischer als angenommen und steckt voller Innovationspotenziale. Ohne erneute Novellierung lassen sich Differenzierungen der Berufs- und Weiterbildungsprofile oder der Prüfungen beschleunigen. Für Quereinsteiger und informell erworbene Qualifikationen lassen sich ohne viel Aufwand leichtere Zugänge und Anerkennungen schaffen.

Der erste Paragraph des BBiG, der als Ziel der Berufsausbildung die Vermittlung der für die „Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungskompetenz)“ definiert und für die Weiterbildung den Erhalt, die Anpassung und Erweiterung der Handlungsfähigkeit erwartet, ist also in der EU längst angekommen. Allein mit diesen europarelevanten Zielen liegt der Weg offen, Berufe und Weiterbildungsprofile konsequent auf Lernergebnisse umzustellen und sie den verschiedenen EU-Niveauebenen zuzuordnen.

Vorschlag: Da letztlich alle Rechtsverordnungen angepasst werden müssen, ist ein breiter Konsens notwendig. Vorbehalte können in einem weiteren Diskurs gemeinsam geklärt werden. Bei dem Umdenken kann man auf zielführende Ansätze aus bisheriger Ordnungsarbeit zurückgreifen.

Eckpunkte eines Ordnungssystems für Berufe, Weiterbildung und Zusatzqualifikationen

1. Ergebnisse der Lernprozesse werden Maßstab und roter Faden der Bildungssteuerung.
2. Mit dem Gesamtergebnis als Haupt-Ziel beginnen die Regelungen nach BBiG. Die Teil-Lernergebnisse folgen chronologisch.
3. Berufe und Weiterbildungsprofile werden „Berufs-Familien“ zugeordnet. Die grundlegenden Ziele werden gemeinsam definiert. Umfassende spezielle Qualifikationen führen zu eigenständigen Abschlüssen,
4. Die Berufs-Familien erhalten übergreifende Namen; die einzelnen Berufe und Weiterbildungsprofile erhalten eigene Bezeichnungen.
5. Das Gesamtergebnis erstreckt sich auf Arbeitsaufgaben auf Expertenniveau; Anfängeraufgaben entfallen auf die ersten Ausbildungsphasen.
6. Berufs-Familien und Berufe/Weiterbildungsprofile werden analog zum Bachelor-/Master-Modell „gestuft“ (Bei Berufen als Anrechnungsmodell). Wahlbausteine werden eingebaut.
7. Input-Elemente werden in der Ausbildung nicht mehr geregelt. Sie werden parallel als Empfehlungen mit Richtliniencharakter veröffentlicht. Die Dauer wird durch einen Zeitkorridor ersetzt.
8. Das Niveau der Berufe/Weiterbildungsprofile wird durch Zuordnung zu den acht EQR/NQR-Niveauebenen geregelt (Ausbildung von 3 bis 5; Weiterbildung von 5 bis 7). In der Weiterbildung werden die Begriffe „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ eingeführt.
9. Allen Lernergebnissen werden Kreditpunkte zugeordnet.
10. Zusätzliche Qualifikationen werden von Unternehmen selbst entwickelt. Soweit sich ein Bedarf an übergeordneten Zusatzqualifikationen abzeichnet, sind diese von Kammern zu regeln. Bundeseinheitliche Verordnungen sind nur zu erlassen, wenn zusätzliche Qualifikationen durch Wahlbausteine nicht erreichbar sind. Die geregelten Zusatzqualifikationen sollen sich auf mehrere Berufe oder Berufs-Familien erstrecken,
11. Die Weiterbildungsprofile werden geöffnet für
 - a. leistungsfähige Auszubildende, um Kombinationen von Ausbildung/Weiterbildung als Alternative zu dualen Studiengängen zuzulassen;
 - b. Studienabbrecher höherer Semester;
 - c. Staatliche Bachelor für die strategische Weiterbildungsebene zum Master Professional.

Eckpunkte output-orientierter Prüfungen und Lern-Leistungsmessungen

1. Konsequente Orientierung an den Lernergebnissen
2. Das Gesamtergebnis ist Gegenstand der Abschlussprüfungen
3. Teilergebnisse werden in gestreckten Prüfungen oder Stufenprüfungen nachgewiesen. Wahlbausteine können einzeln geprüft werden.
4. Zwischenprüfungen werden abgeschafft.
5. Fertigkeiten, Kenntnisse und Handlungskompetenzen werden durch geeignete schriftliche, mündliche und praktische Methoden nachgewiesen.
6. Fertigkeiten und Kenntnisse, auf denen die Kompetenzen aufbauen, können auch losgelöst von den praktischen Prüfungen geprüft werden.
7. Gegenstand der Prüfungen sind nur berufstypische und profilgebende Lernergebnisse.
8. Berichtshefte werden Dokumente regelmäßiger Lernleistungsmessungen, z. B. durch Beobachtungen oder Bewertungen der ausbildungsbegleitenden Arbeiten, der Fachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeit. Sie bleiben Zulassungsvoraussetzung. Ähnliche Dokumente sind von Externen zu verlangen.
9. Die Zulassung zu BBiG-Prüfungen stellt generell ab auf Nachweise bereits erworbener Kompetenzen aus der Aus- und Weiterbildung, der Berufstätigkeit oder des Hochschulstudiums im Sinne einer gegenseitigen Durchlässigkeit im nationalen Bildungssystem.
10. Zeugnisse nach BBiG werden differenzierter. Sie erhalten neben den Noten die Zuordnung zu den 8 Niveaustufen und Kreditpunkte nach ECVET. Es gibt Zusatzinformationen zu „Berichtigungen“ zum Weiterlernen und Hochschulstudium sowie Erläuterungen der Profile.
11. Aus Gründen bundesweit gesicherter Qualität und hoher Transparenz in einem differenzierteren Berufsbildungssystem sind die bundesweiten Prüfungen weiter zu entwickeln.

Es bietet sich an, je ein Modell für eine technische und betriebswirtschaftliche Berufsfamilie mit dazugehöriger Weiterbildung bzw. Studium im Sinne einer Wertschöpfungskette zu entwickeln. Das allerdings muss rasch geschehen, um seitens der Berufsbildung für die schwierigen Gespräche mit den Ländern und den Hochschulen verhandlungsfähig zu sein.

Auf EU-Ebene sollte die deutsche Seite bereits während ihrer EU-Präsidentschaft ein Gesamt-Modell vorlegen mit dem Ziel, das berufliche System in seinem Niveau und seiner Leistungskraft in Deutschland zu erhalten und es in Europa angemessen einzuführen. Soweit neue Schritte klar sind, sollte das Berufsbildungsgesetz unverzüglich angepasst werden. ■