

Ansprüche und Wertungen junger Menschen in der Berufsausbildung – wie und was Auszubildende (nicht) lernen wollen



Gisela Feller

Dr. phil., Diplompädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Hauptabteilung I „Strukturforschung, Planung, Statistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Die Attraktivität und Qualität des dualen Systems der Berufsausbildung sind entscheidende Faktoren, um die Nachfrage der Auszubildenden nach Ausbildung zu sichern. In einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung, von deren Ergebnissen in Auszügen berichtet wird, geht es um die Erfassung und Beschreibung wichtiger Elemente der Ausbildung und ihrer Bewertung aus der Sicht von Auszubildenden quer über die Berufe.¹

Die hier dargestellten Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die Zeit der Ausbildung selbst. Die Auszubildenden sollten Einschätzungen abgeben, z. B. zur Qualifikation des Ausbildungspersonals, zum Nutzen der Lernorte, zur Effizienz der Methoden oder zur Auswahl der Inhalte aus ihrer persönlichen Sicht.

Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer langfristigen Paneluntersuchung wurden über 13 500 Auszubildende im dualen System ausführlich zum Ausbildungsverlauf und -geschehen befragt. Die Stichprobe wurde repräsentativ über die Berufe gebildet und die Befragung in fünf Bundesländern (Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) durchgeführt.

Der Altersdurchschnitt der Personen zum Zeitpunkt der ersten Hauptbefragung betrug

19 Jahre. Die Fragebogen waren sehr umfangreich; sie enthielten jeweils für die Hauptbefragungen rund 50 Fragen oder Fragenkomplexe, darunter viele mit Mehrfachwahlantworten.² Die Standardauswertung wurde differenziert durchgeführt nach Geschlecht, Schulabschluß, Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebes in Kombination mit Beschäftigtenzahl und Ausbildungsberufsbereich.

Ergebnisse: Wertungen und Ansprüche

Die Wertungen in Zusammenhang mit der Ausbildung sollten von den Befragten durch Notenvergabe analog zu den Schulnoten, d. h. von 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend, oder auf Zufriedenheitsskalen mit sehr zufrieden (1) bis sehr unzufrieden (5) vorgenommen werden.

Globale Bewertungen

Bewertet wurde unter anderem global die Zufriedenheit mit dem betrieblichen Ausbildungsverlauf, und es zeigt sich, daß der Anteil der zufriedenen Auszubildenden mit 57 Prozent (darin 14 Prozent sehr zufrieden) den der unzufriedenen mit elf Prozent (einschließlich drei Prozent sehr unzufriedener) weit übertrifft. Die mittlere Bewertung „teils-teils“ wird von einem Drittel abgegeben. Die insgesamt positiven Noten für den betrieblichen Ausbildungsverlauf wurden differenziert untersucht mit folgenden Ergebnissen:

- Auszubildende mit niedrigerem Schulabschluß [ohne (Hauptschul-)Abschluß oder mit Sonderschulabschluß] sind überproportional sehr zufrieden.
- Auszubildende in Großbetrieben sind überproportional zufrieden und unterproportional unzufrieden.
- Männer sind etwas häufiger zufrieden als Frauen.

Bei der Zufriedenheit mit den Lernorten beträgt die von den Befragten vergebene Note für den **Ausbildungsbetrieb** im Durchschnitt 2,3. Überproportional zufrieden sind die Auszubildenden in der Großindustrie mit 2,0 und unterdurchschnittlich zufrieden die im Handel mit 2,5. Für die **Berufsschule** als Lernort beträgt der Mittelwert 2,7; die schlechteste Note vergeben dort Auszubildende mit Studienberechtigung mit 2,9 im Durchschnitt. Damit fällt die Betriebsbewertung deutlich positiver aus als die Bewertung der Berufsschule. Überbetriebliche und außerbetriebliche **Berufsbildungsstätten** (ÜBS) erhalten im Durchschnitt eine Note von 2,6.

Im Gegensatz zu der positiven Bewertung der Lernorte, wo es maximal acht Prozent schlechte Noten gab, scheint die Ausstattung mit Ausbildungsmitteln zum Teil recht defizitär zu sein. Nur über- und außerbetriebliche Einrichtungen für gewerblich-technische Auszubildende erreichen bei Maschinen und Werkzeugen so gute Werte bei den dort Ausgebildeten wie die Lernorte, während andere Bereiche der Ausstattung (Computer, Software* und audiovisuelle Lehrmittel) von den Befragten bis über 60 Prozent schlechte Noten erhalten.

Bei der Benotung des Ausbildungspersonals schneiden die **nebenberuflichen Ausbilder**, also der Geselle und der Sachbearbeiter, Facharbeiter oder Mitarbeiter, mit 2,4 im Notendurchschnitt besonders gut ab. Positive Zensuren (1 bis 3) gaben für diese Gruppe weit mehr Befragte (89 Prozent) ab als für die

Tabelle: **Einschätzung des Ausbildungspersonals** (in Schulnoten; in Prozent)

| Bewertung mit Note . . . | 1-3 | 5-6 | Noten-Mittelwert |
|---|-----|-----|------------------|
| Hauptberufliche Ausbilder/in | 82 | 8 | 2,6 (N = 2,769) |
| Meister/Abteilungsleiter/Chefin | 79 | 9 | 2,7 (N = 8,051) |
| Geselle/Sachbearbeiter/in Mitarbeiter/in | 89 | 3 | 2,4 (N = 8,109) |
| Berufsschullehrer/in | 79 | 6 | 2,8 (N = 9,305) |

anderen Ausbildungspersonen, und negative Zensuren (5 bis 6) nur drei Prozent (vgl. Tabelle). Die **hauptberuflichen Ausbilder** erhalten ebenso gute Bewertungen wie die nebenberuflichen Ausbilder (im Durchschnitt 2,4) nur in der Großindustrie (wo sie am stärksten vertreten sind), und die **Meister** schneiden am besten in handwerklichen Kleinbetrieben (2,5) ab.

Bedeutung des Ausbildungspersonals

Der nebenberufliche Ausbilder, der so positiv bewertet wird, ist in den Augen der Auszubildenden auch mit Abstand am häufigsten die wichtigste Ausbildungsperson, und zwar für 45 Prozent der Befragten. Der Meister/Chef ist es für 33 Prozent, der hauptberufliche Ausbilder für 15 Prozent³ und der Berufsschullehrer für sieben Prozent. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, daß für die Bewertung von Ausbildung nicht der Professionalisierungsgrad entscheidend ist, sondern das menschliche Verhältnis und die Nähe zum Ausbilder.

Zur weiteren Charakterisierung und Bildung eines Ausbilderimage wurde nach ausreichenden fachlichen Qualifikationen, Engagement und Führungsstil des Ausbilders gefragt, den die Probanden subjektiv als wichtigsten erlebt haben (s. Abb. 1).

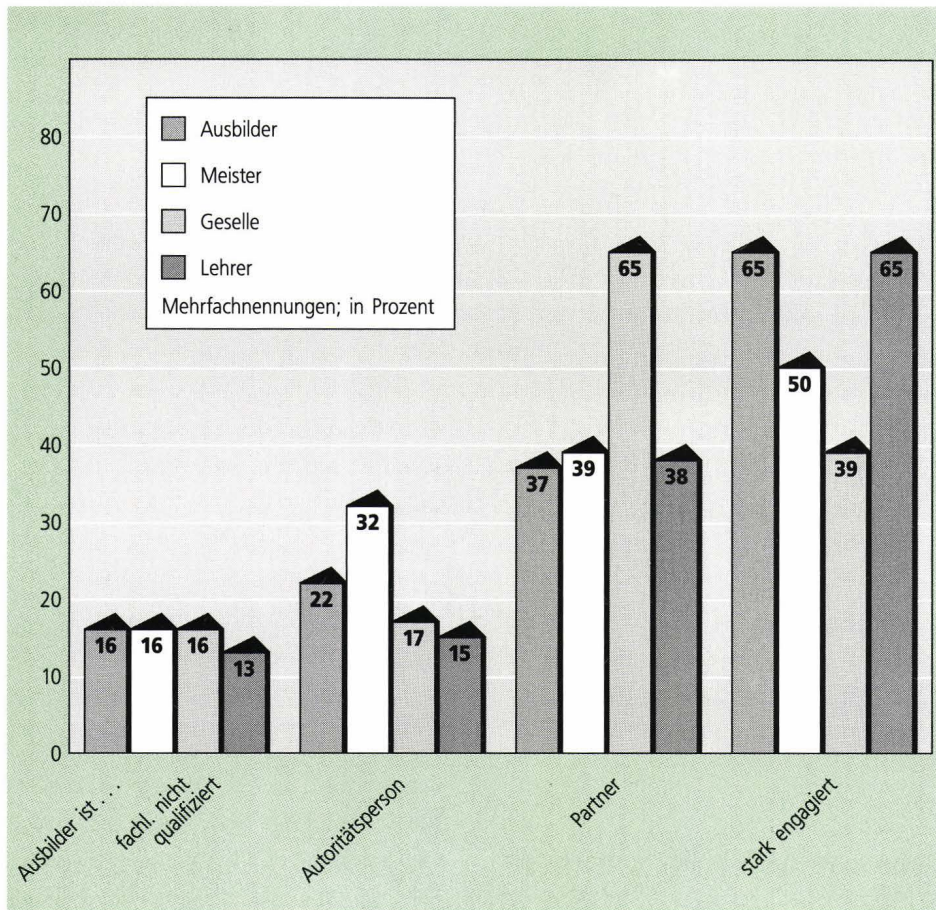
- In der Beurteilung der fachlichen Qualifikationen gibt es keine großen Differenzen zwischen den Gruppen von Ausbildern. Von

bis zu 13 Prozent der Befragten werden jedoch Defizite genannt. Es wäre wünschenswert, als Konsequenz aus dieser Untersuchung solche vom Umfang her nicht dramatischen, aber für die Auszubildenden erkennbaren Defizite durch Weiterbildung der Ausbilder zu verringern.

- Als Autoritätsperson für die Auszubildenden wird naturgemäß am ehesten der Meister wahrgenommen. Das ist jedoch nicht gleichbedeutend mit negativer Bewertung; d. h., eine Korrelation mit der Note besteht nicht.
- Als Partner wird besonders der nebenberufliche Ausbilder (Geselle, Facharbeiter) gesehen und ragt in dieser Funktion gegenüber den anderen stark heraus. Sein Ausbildungsengagement wird dagegen deutlich niedriger eingeschätzt als das des sonstigen Ausbildungspersonals. Es besteht offenbar kaum eine Verbindung von diesen Merkmalen zur globalen positiven Einschätzung des nebenberuflichen Ausbilders im Rahmen der Benotung: Er braucht nicht stark engagiert zu sein (um eine gute Note zu bekommen), sondern wird eher als Partner gebraucht; er ist trotzdem wichtig und leistet seine (Ausbildungs-)Arbeit sehr gut.
- Hinsichtlich des Engagements treten die professionellen Ausbilder – der hauptberufliche Ausbilder und der Berufsschullehrer – besonders positiv hervor (vgl. Abb. 1).

Für das menschliche Verhältnis zum Ausbildungspersonal sind noch andere Daten aus

Abbildung 1: **Ausbilderimage**



der Untersuchung von Bedeutung. Es wurde z. B. gefragt, an wen man sich bei Schwierigkeiten zuerst wenden würde. Den Chef würden als erstes 36 Prozent der Befragten einschalten, den nebenberuflichen Ausbilder 33 Prozent, Kollegen 13 Prozent, den Lehrer sechs Prozent und die Arbeitnehmervertretung noch fünf Prozent.

Aspekte der Ausbildungsgestaltung

Eine andere Art von Bewertung als durch Notenvergabe und Zufriedenheitswert wurde hinsichtlich der Ausbildungsmethoden erfragt; und zwar wurde einerseits als quantitativer Aspekt erhoben, welche Methode überwiegend während der Ausbildung im Betrieb eingesetzt wurde, und andererseits unter qualitativem Aspekt gefragt nach der Methode, die aus der Sicht der Befragten für

die effektivste gehalten wurde. Für alle Auszubildenden ist die Methode des Vormachens – Nachmachens die am meisten eingesetzte; sie wird darüber hinaus von rund der Hälfte der Befragten überwiegend erfahren, und ein Drittel halten sie auch für die effektivste Methode. Sie findet hauptsächlich in Kleinbetrieben Einsatz und wird dort für besonders effektiv gehalten.

Die zweithäufigste Methode ist das auftragsbezogene Lernen (am Arbeitsplatz). Sie ist die überwiegend eingesetzte Methode für etwa zwei Fünftel der Befragten, und ebenso viele halten sie auch für besonders effektiv, besonders in den kaufmännischen Berufen, wo über die Hälfte diese Methode für die effektivste halten.

Frontale Unterweisung wird überdurchschnittlich oft im industriellen Bereich für

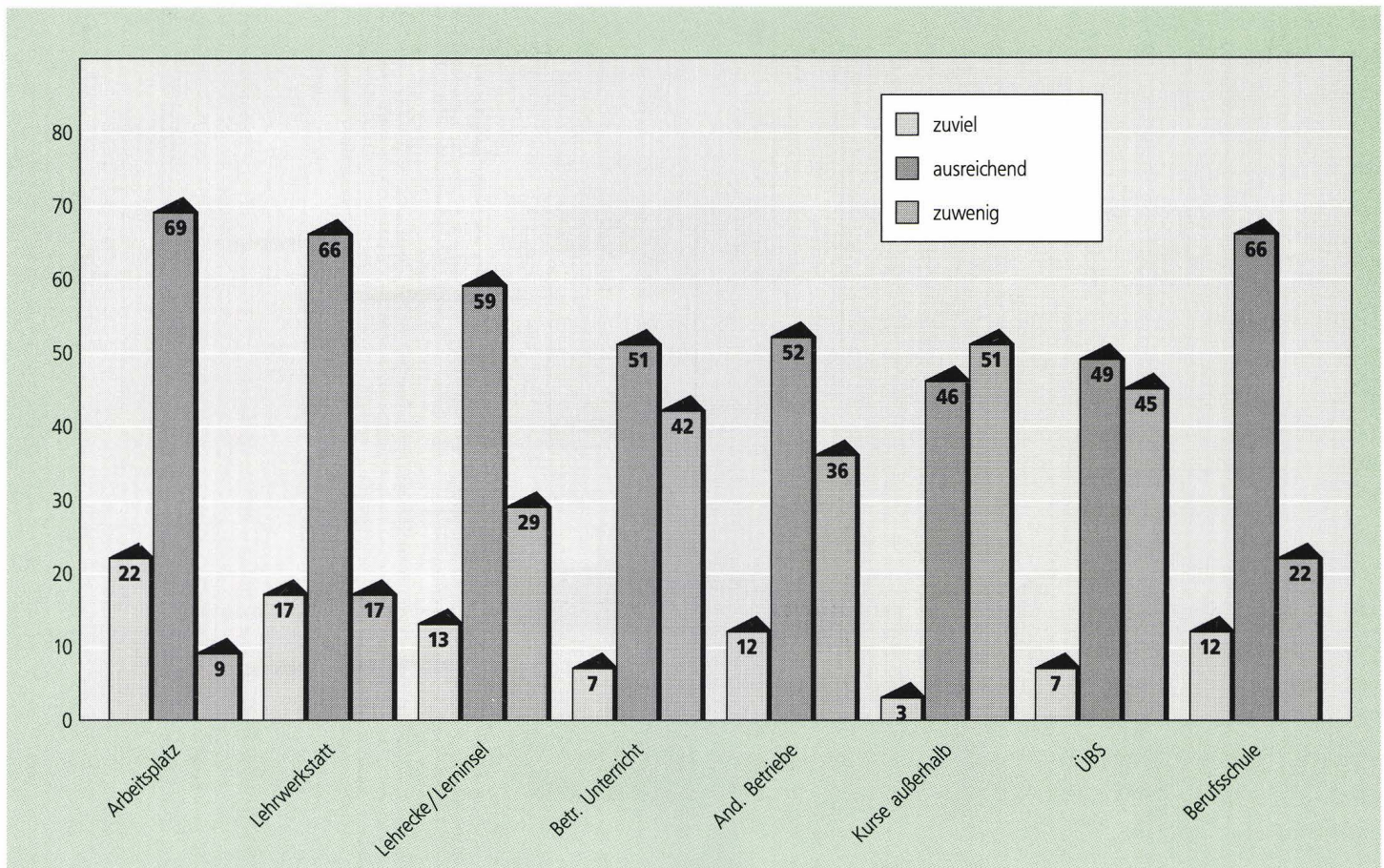
effektiv gehalten (von einem Drittel; im Durchschnitt von 13 Prozent) und dort in Großbetrieben, wo sie sicherlich besonders häufig eingesetzt wird (abgesehen von der Berufsschule). Andere Methoden wie Team- und Gruppenarbeit, Projekte und Übungsfirma oder Leittexte findet man, speziell als überwiegende Methode, nur ganz selten. Davon relativ am häufigsten wird (bei sechs Prozent der Befragten) Team- und Gruppenarbeit überwiegend eingesetzt und von doppelt so vielen für besonders effektiv gehalten.

Die Einsatzorte dieser eher modernen Methoden sind, so zeigt die Datenanalyse, schwerpunktmäßig die Bereiche, wo auch die beruflichen Neuordnungsverfahren schon stattgefunden haben, nämlich der gewerblich-technische Bereich und da wiederum die Großbetriebe der Industrie.

Daß diese selten eingesetzten Methoden von denen, die sie kennengelernt haben, für besonders effektiv gehalten werden, ist ein deutlicher Hinweis darauf, daß von den Auszubildenden der Einsatz von mehr und verschiedenen Methoden gewünscht wird, d. h., ein wohlüberlegter, angemessener Methodenmix wird hier nachgefragt.

Ähnlich verhält es sich mit der verbrachten Zeit an den Lernorten (s. Abb. 2). Am Arbeitsplatz und in der Lehrwerkstatt wurde nach Ansicht von zwei Dritteln der Befragten ausreichend Zeit verbracht, aber es bestehen Defizite für die eher nicht konventionellen Lernorte. Speziell bei Lerninseln/Lernstationen⁴, beim betrieblichen Zusatzunterricht, bei der Ausbildung in anderen Betrieben, bei Kursen außerhalb des Betriebes und in über- oder außerbetrieblichen Ausbildungsstätten wächst der Anteil derer, die meinen, daß dort zu wenig Zeit verbracht wurde, stark an. Damit läßt sich ähnlich wie bei den Methoden schließen, daß für die duale Ausbildung eine Steigerung von Effektivität und Attraktivität erreichbar wäre, wenn es gelänge, einen

Abbildung 2: **Verbrachte Zeit an Lernorten** (in Prozent)



zielbezogenen Lernortemix zusammenzustellen, d. h., die Ausbildung systematisch verteilt auf Lernorte unterschiedlicher Art und Funktion durchzuführen.

Deutlich weitergehende Ansprüche an Ausbildung wurden auch gestellt hinsichtlich zusätzlicher Hilfen, die benötigt worden wären. Ein solcher Bedarf wurde besonders von Hauptschülern angemeldet, die sich häufiger als die anderen überproportional (zu fast zwei Dritteln) unterversorgt fühlten: Dringend benötigt hätten gerade sie mehr fachtheoretischen Zusatzunterricht, Stützunterricht in allgemeinbildenden Fächern und Ausbildungsbeihilfe. Die geringste Nachfrage bestand in der Großindustrie, dort hatte etwa die Hälfte der Auszubildenden keinen speziellen Bedarf an zusätzlichen Hilfen; insgesamt waren es etwas mehr als zwei Fünftel.

Qualifikatorische Aspekte

Um mehr über den Charakter und die Atmosphäre von dualer Ausbildung zu erfahren, wie sie sich vor Ort abspielt, sollte die Förderung von fachübergreifenden Qualifikationen eingeschätzt werden. Die Befragten sollten angeben, wieviel Wert während der Ausbildung darauf gelegt wurde. Die Antworten, eine Liste von 23 Qualifikationen, wurden einer Clusteranalyse unterzogen, woraus sich drei Gruppen ergaben. In der ersten Gruppe finden sich hauptsächlich **traditionelle Arbeitstugenden**, und der größte Teil der Auszubildenden war der Meinung, daß diese gerade in richtigem Maße gefördert wurden. Die Bereitschaft sich unterzuordnen, Anpassungsfähigkeit, Disziplin, Pünktlichkeit, Ordnungssinn, Ausdauer und Pflichtbewußtsein, all diese Qualifikationen werden von zwei Dritteln bis drei Vierteln der Be-

fragten für richtig gefördert gehalten. Im Gegensatz dazu gibt es in der zweiten Gruppe eine Reihe von **fachübergreifenden Qualifikationen**, die als besonders defizitär eingeordnet wurden. Dazu gehören selbständiges Arbeiten, Verantwortungsbewußtsein, Kreativität, Kritikfähigkeit, Eigeninitiative, Flexibilität und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit. Etwa ein Viertel bis über die Hälfte der Befragten sind der Meinung, daß darauf mehr Wert hätte gelegt werden sollen. Und es gibt in der dritten Gruppe noch ein paar **allgemeine**, z. T. gerade schulspezifische **Qualifikationen**, die für defizitär gehalten werden: 43 Prozent der Befragten sind der Ansicht, daß Allgemeinbildung zu wenig gefördert wurde, 36 Prozent hätten gern mehr Deutsch gehabt, 57 Prozent mehr den Umgang mit neuen Technologien geübt, und auch die Förderung der gegenseitigen Unterstützung der Auszubildenden wird als besonders defizitär angesehen.

Weitere Zusammenhänge und Trends

Aus dem Kontext der Untersuchung wurden einige weitere Ergebnisse hinsichtlich der Frage analysiert, ob sie zwischen bestimmten Zielgruppen Unterschiede aufweisen oder welche Wirkungen sie im Hinblick auf Ausbildung erkennen lassen.

So zeigte sich, daß institutionalisierte, organisatorische Besonderheiten während der Ausbildung, wie Einführungsveranstaltungen oder eine Ausbildungsfahrt, Planspiele/Simulationen, Übungs- oder Juniorenfirma, Angebote des Betriebes zur Freizeitgestaltung, Treffen der Auszubildenden außerhalb des Betriebes, eine Ausbildungszeitung oder sonstiges, überproportional in den großen Industriebetrieben anzutreffen sind, und die überproportionalen Defizite finden sich bei Hauptschulabsolventen, die häufiger als der Durchschnitt an diesen Besonderheiten nicht teilnehmen konnten, was (auch) damit zusammenhängt, daß sie überwiegend in kleineren Betrieben ausgebildet werden.

Zum noch jungen Thema Umweltschutz wurde positives betriebliches Verhalten wie Aufklärung, Abfallvermeidung, Verwendung umweltverträglicher Materialien oder sparsamer Verbrauch erfragt, und ganz deutlich fallen jeweils die Zufriedenheitswerte mit der betrieblichen Ausbildung höher aus, wenn die Beiträge des Betriebs zum Umweltschutz positiv gesehen werden.

Beachtenswerte Unterschiede zwischen den Zufriedenheitsraten mit der betrieblichen Ausbildung gibt es auch, je nachdem, ob die Ausbildung im Wunschbetrieb oder im Wunschberuf stattfand: Diejenigen, die nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden konnten (18 Prozent), sind immerhin fast zur Hälfte, nämlich zu 46 Prozent, noch zufrieden oder sehr zufrieden und nur zu 17 Prozent (sehr) unzufrieden. Dagegen sind die, die keinen Platz in ihrem Wunschbetrieb ge-

funden haben (13 Prozent), insgesamt auch weniger (sehr) zufrieden (38 Prozent) und häufiger (sehr) unzufrieden (23 Prozent). Dies sind Indikatoren dafür, daß der menschliche Kontakt und die soziale Umgebung, in der man ausgebildet oder tätig wird, ein Gewicht haben. Es zählt noch stärker als der fachliche Aspekt, nämlich der Wunschberuf.

Bei etwa der Hälfte der Auszubildenden entsprach der Lehrberuf dem Wunschberuf. Im Hinblick auf den gewachsenen Anteil höherer Schulabschlüsse stellte sich die Frage, ob im dualen System ein Verdrängungswettbewerb ablesbar wäre, d. h., ob schulisch höher Qualifizierte eher ihren Wunschberuf verwirklichen konnten. Die Ergebnisse zeigen, daß es eher umgekehrt ist. Studienberechtigte haben sich seltener ihren Berufswunsch erfüllen können als Realschüler, die wiederum seltener als Hauptschüler und diese wiederum seltener als Sonderschulabsolventen.

Weiterhin ist eine lineare Verbesserung der Ausbildungsbewertung jeweils mit einer Verbesserung verschiedener Aspekte der betrieblichen Lage (z. B. Beschäftigtenzahl, Angebot, Investitionen, als „Wandel im Betrieb“ bezeichnet) verbunden, wenn sie wahrgenommen werden. Darunter war Ausbildung am wenigsten von Wandel geprägt: Nur ein Fünftel der Befragten sah eine Verbesserung der Ausbildung; aber bei denen liegt der Zufriedenheitsmittelwert überproportional hoch (bei 2,0), die die Ausbildung als verbessert angesehen und eingeschätzt haben. Bei den anderen Aspekten, die sich nach Ansicht von 35 bis 57 Prozent der Befragten verbesserten, liegt der Zufriedenheitsmittelwert trotz des Wandels zum Positiven nur bei 2,3 bis 2,4.

Ausblick

Zusammenfassend ist zu bemerken, daß die duale Ausbildung von den Auszubildenden selber im Durchschnitt sehr positiv einge-

Ein weiterer Komplex der Untersuchung galt der Frage, ob die für den Beruf für notwendig gehaltenen Inhalte in ausreichendem Umfang vermittelt wurden. Bei diesen Grundqualifikationen zeigen sich die stärksten Defizite in der Berufsschule und in über- oder außerbetrieblichen Berufsbildungsstätten. **Mehr** Gelegenheit zum Lernen dieser Inhalte sind im Zeitvergleich von zweiter zu erster **Haupterhebung in der Berufsschule** nur an einer Stelle zu verzeichnen:

Bei EDV-Kenntnissen und -Anwendungen hatten 27 Prozent mehr Befragte gegen Ende ihrer Ausbildungszeit gelegentlich oder häufiger Gelegenheit, mit diesen Inhalten umzugehen, als in der ersten Hälfte. Die sonstigen wesentlichen Steigerungen sind alle **im betrieblichen Bereich** zu verzeichnen: Im Umgang mit neuen Techniken, beim selbständigen Finden von Fehlern und Störquellen, beim selbständigen Kontrollieren und Bewerten der eigenen Arbeitsergebnisse und bei Entsorgung und Umweltschutz.

Weiter sollten die Auszubildenden angeben, welche Kritikpunkte auf ihre Ausbildung zuträfen. Von 22 Aussagen ist der am stärksten empfundene Mangel die fehlende Abstimmung zwischen Schule und Betrieb (von 58 Prozent Befragten genannt). Auch mehr als die Hälfte der Auszubildenden fühlt sich als billige Arbeitskraft ausgenutzt. Rund zwei Fünftel vermissen einen klaren Ausbildungsplan und Lob für gute Leistungen. Auffällig ist die Sachbezogenheit der Auszubildenden: Sie haben überwiegend Mängel benannt, die speziell die Qualität der Ausbildung betreffen, und die offenbar ihren Vorstellungen nicht entsprachen.

Die Verwertbarkeit des Gelernten wird überproportional gut beurteilt in den kleinen Industriebetrieben, wo offenbar besonders praxisnah ausgebildet wird, ebenso wie in den kleinen Handwerksbetrieben. Der größte Verwertungsmangel zeigt sich in den industriellen Großbetrieben.

schätzt wird. Sie ist noch zu verbessern, u. a. durch das nebenberufliche Ausbildungspersonal noch etwas professioneller und in den industriellen Großbetrieben noch praxisnäher zu gestalten, um attraktiv und zeitgemäß zu werden und zu bleiben und um der grundsätzlichen Kritik, die gerade in letzter Zeit sehr stark war, konstruktiv zu begegnen, denn diese droht, eine bewährte Ausbildungsform, um die uns viele andere Länder beneiden, in Mißkredit zu bringen und unnötig zu schaden.

Die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Modellen zur Steigerung des Professionalisierungsgrades nebenberuflichen Ausbildungspersonals sind Aufgaben für die pädagogische Forschung und Praxis, mit deren kooperativer Lösung der dualen Ausbildung zu einem qualitativen Sprung verholfen werden könnte. Nur über mehr und bessere Aus- und Weiterbildung könnten diese Ausbilder in die Lage versetzt werden, mehr Differenzierung und den anspruchsvollen Mix von Methoden und Lernorten zu praktizieren, um die Ausbildung entsprechend den Ansprüchen der Klientel zu bereichern, aber auch durch wechselseitige Abstimmung zu systematisieren, zu vernetzen und damit gleichzeitig zu entfrachten und zu entlasten, und damit den Zielgruppen, besonders auch den Schwächeren wie Hauptschülern oder Ausbildungsabbrechern, gerecht zu werden.

Anmerkungen:

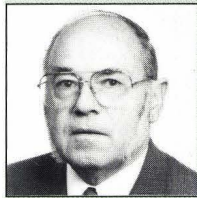
¹ Teilauswertungen finden sich in den *Berufsbildungsberichten (BBB)*: BBB 1990, 46 f.; BBB 1991, 46 ff.; BBB 1992, 66 ff. und 95 ff.; BBB 1993, 86 ff.; BBB 1994, 82 f.

² *Der Ergebnisbericht „Duale Ausbildung: Image und Realität – eine Bestandsaufnahme aus Lernericht“* erscheint in der Reihe „Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95“ als BIBB-Veröffentlichung, Bielefeld, 1995.

³ Dabei wurden nur die Befragten berücksichtigt, dieangaben, einen hauptberuflichen Ausbilder zu haben.

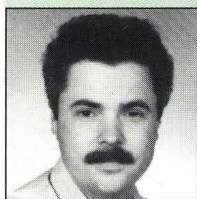
⁴ Dies sind die originalen, im Fragebogen verwendeten Begriffe, wobei davon ausgegangen wurde, daß ein intuitives Verständnis der Befragten aus dem Ausbildungsalltag heraus dafür vorhanden ist.

Transparenz und Standardisierung in der europäischen Berufsbildung: Beispiel Fremdsprachenzertifikate (LINGUA-Projekt LangCred)



Wilfried Reisse

Dr. phil., Diplompsychologe, Leiter der Abteilung 2.2 „Prüfungen und Lernerfolgskontrollen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Jens U. Schmidt

Dr. phil., Diplompsychologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 2.2 „Prüfungen und Lernerfolgskontrollen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Im Rahmen der Europäischen Union ist Transparenz in der beruflichen Bildung unbestritten erforderlich. Dies bringt aber die Gefahr einer europaweiten Standardisierung von Bildungsgängen mit sich. An dem im zunehmend wichtiger werdenden Fremdsprachenbereich angesiedelten LINGUA-Projekt LangCred kann diese Problematik exemplarisch verdeutlicht werden. Dem sehr notwendigen Versuch, eine umfassende Übersicht über alle in der Europäischen Union angebotenen Fremdsprachenzertifikate zu schaffen, stehen eine Reihe bildungspolitischer und wettbewerbsrechtlicher Bedenken gegenüber. Dies erschwert es, bei diesem und vergleichbaren Projekten zu einer eindeutigen Position und der Entscheidung für oder gegen eine Beteiligung zu gelangen.

Transparenz und Standardisierung als Doppelaspekt

Für die Weiterentwicklung der Europäischen Union ist es im Bereich der beruflichen Bildung erforderlich, die unterschiedlichen Bildungsgänge – besonders die Abschlüsse und Zertifikate – in den einzelnen Ländern transparent zu machen. Dies ist sicher unstrittig und läßt sich auch aus einzelnen Aussagen in Artikel 127 des Maastrichter Vertrags ableiten, der sich auf die berufliche Bildung bezieht („Förderung der Mobilität