

## Berufliche Bildung für Europa: Modell für einen europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen

► **Das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) hat unter Federführung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) ein Konzept für einen nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen vorgelegt. Damit soll ein aktiver und zielorientierter Beitrag in der sich intensivierenden politischen Diskussion zu den Themen Qualifikationsrahmen, Leistungspunktesystem sowie Durchlässigkeit geleistet werden. Kernforderung: Künftig soll nicht der absolvierte Bildungsweg, sondern die Kompetenz vorrangig bewertet werden: Sprich, die Bildungseinrichtungen müssen die Lernergebnisse in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen. Es darf nicht länger entscheidend sein, wo und wie jemand etwas gelernt hat, sondern was er oder sie kann.**

### **SONJA BRUNNER**

Mitarbeiterin der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

### **FRIEDRICH HUBERT ESSER**

Prof. Dr., Leiter der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

### **PETER-WERNER KLOAS**

Dr. rer. pol., Dipl.-Volksw.-Betriebsw., Mitarbeiter der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

### **DAIKE WITT**

Mitarbeiterin der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

Mit der Erklärung von Maastricht vom Dezember 2004 wurden auf europäischer Ebene grundlegende Weichenstellungen für die Entwicklung von mehr Mobilität, Beschäftigung und Transparenz in Europa vorgenommen. Berufsbildungspolitik soll überall in Europa dazu dienen, beschäftigungswirksame Qualifizierung zu fördern und die permanente Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen. Hierzu hat die Europäische Kommission die Entwicklung eines „Europäischen Qualifikationsrahmens“ (EQF) als auch eines „europäischen Leistungspunktesystems“ (ECVET) initiiert. Die Mitgliedsstaaten sind angehalten, eigene, nationale Qualifikationsrahmen (NQF) und modulare Bildungsabschnitte zu definieren.

Die Bundesregierung und die Kultusministerkonferenz der Länder haben bisher keine konkreteren Vorstellungen für einen solchen Qualifikationsrahmen entwickelt – zumindest sind entsprechende Konzepte nicht bekannt, geschweige denn mit den Sozialpartnern diskutiert. Lediglich für den Hochschulbereich liegt ein partieller Qualifikationsrahmen vor.

Diese unbefriedigende Ausgangslage hat Ende 2004 zu dem Beschluss der Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft geführt, zeitnah eine an die europäische Diskussion geknüpfte EQF-ECVET-Arbeitsgruppe mit der Konzeptentwicklung zu beauftragen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden im KWB erörtert, abgestimmt und am 7. März 2005 anlässlich eines Workshops des BMBF veröffentlicht.

Die deutsche Wirtschaft setzt sich insbesondere für folgende Ziele ein:

- Die Lesbarkeit der in den verschiedenen Bildungssystemen erworbenen Kompetenzen erheblich zu verbessern
- Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Formen des Erwerbs von Kompetenzen herzustellen
- Die grenzüberschreitende (horizontale) sowie die inner-systemische (vertikale) Mobilität bestmöglich zu fördern

Vorgeschlagen wird ein sechsstufiger Qualifikationsrahmen zur Einordnung von Kompetenzen, der sowohl die beruflichen wie auch die hochschulische Bildung umspannt. Mit

### Deskriptoren zur Einordnung von Kompetenzen

*Grad der Komplexität:* Anzahl der möglichen Variablen einer Handlungssituation

*Grad der Intransparenz:* Anzahl der Variablen einer Handlungssituation, die für den Handelnden nicht von vornherein ersichtlich sind

*Grad der Vernetztheit:* Verknüpfung der Variablen einer Handlungssituation untereinander

*Grad der Dynamik:* Schnelligkeit, mit der sich die Handlungssituation verändert

Hilfe von Qualitätsstandards und transparenten Bewertungssystemen sollen berufliche und akademische Bildung vergleichbar werden, indem die erworbenen Kompetenzen bei der Bewertung in den Mittelpunkt gerückt werden. Auf europäischer Ebene ist wichtig, dass die in Deutschland über eine duale Ausbildung oder berufliche Weiterbildung erworbenen Kompetenzen „richtig“ eingeordnet werden und nicht – wie bisher

– gegenüber schulischen Bildungswegen benachteiligt werden. Auch darf das deutsche Berufsprinzip nicht gefährdet werden.

Detailinformationen zum Modell finden Sie unter [www.kwb-berufsbildung.de](http://www.kwb-berufsbildung.de)

### Modellvoraussetzungen

Nachvollziehbar dürfte sein, dass die Unternehmen qualifizierte Arbeitnehmer brauchen, die in der Lage sind, ihre Kompetenzen den sich wandelnden Arbeitsanforderungen und Arbeitsmärkten anpassen zu können. Vor diesem Hintergrund müssen auch die Übergänge zwischen der beruflichen und akademischen Bildung flexibler und transparenter gestaltet werden: Nicht allein formale Zugangsregeln, wie z. B. das Abitur, sondern die Kompetenz der Bewerber soll über den Zugang zum Studium und über die

Anrechnung beruflicher Qualifikationen für Studienleistungen entscheiden. Umgekehrt müssen auch Studienabbrecher Kompetenznachweise in der beruflichen Weiterbildung, z. B. einen Meisterbrief, ohne Doppelungen erwerben können.

Für das Modell sind folgende Ausgangsvoraussetzungen verbindlich:

1. Das Fundament der deutschen Aus- und Weiterbildung ist das Berufsprinzip. Der für EQF/NQF notwendige modulare Zuschnitt von Bildungsgängen muss das Berufsprinzip wahren.
2. In den EQF/NQF eingeordnet werden Kompetenzen bzw. Qualifizierungsergebnisse (Outcome-Orientierung). Auch eine Einordnung von formalen Abschlüssen muss möglich sein.
3. Aus- und Weiterbildung zielt auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Profilschärfung, Karriereorientierung, Marktrelevanz und Qualitätsorientierung sind die Indikatoren für ein leistungsfähiges und zukunftsorientiertes Berufsbildungssystem.
4. Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung gewährleisten den Ordnungsrahmen für die Planung und Durchführung der Berufsbildung in Deutschland.

### Modellgrundlagen

Mit dem Qualifikationsrahmen werden formell und informell aufgebaute Kompetenzprofile einer Person bewertet. Kompetenzen sind definiert als prinzipielle Verhaltensmöglichkeiten einer Person, bestimmte Handlungssituationen zu bewältigen. Die Verhaltensmöglichkeit einer Person, berufliche Handlungssituationen zu beherrschen, drückt den Grad der Expertise aus.

Kompetenzen sind die Grundvoraussetzung für die Lösung von Problemen in spezifischen *Domänen*. Als Domänen kommen hier solche gesellschaftlichen Felder (z. B. Berufe) in Betracht, in denen nachhaltige Erwerbstätigkeit möglich und berufliche Handlungskompetenzen für die entsprechende individuelle Erwerbsfähigkeit eine notwendige Voraussetzung sind. Domänen können wiederum in Teilbereiche (Kompetenzfelder) ausdifferenziert werden.

Kompetenzen können analytisch – aber nicht im praktischen Handeln – nach Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz unterschieden werden.

Die Beschreibung und Bewertung von Kompetenzen erfolgt durch vier zentrale Merkmale (*Strukturierungskriterien*) der Handlungssituationen, die durch sie bewältigt werden. (vgl. Kasten)

*Je komplexer, je weniger transparent, je vernetzter und je dynamischer Handlungssituationen sind, die durch eine Person bewältigt werden können, desto höher ist die Handlungskompetenz dieser Person zu bewerten und den entsprechend höheren Stufen des Qualifikationsrahmens zuzuordnen.* (vgl. Abbildung 1)

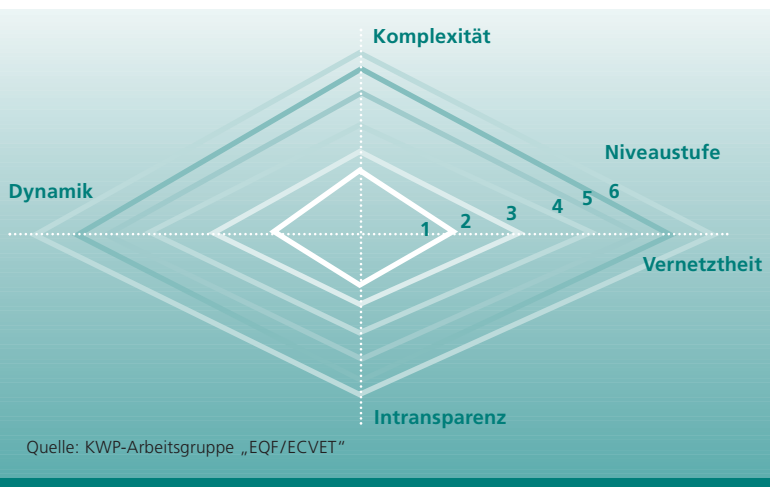


Abbildung 1 Merkmale zur Beschreibung beruflicher Handlungssituationen und Zuordnung zu EQF/NQF-Niveaustufen

Der Qualifikationsrahmen (EQF/NQF) bildet unterschiedliche Anspruchsniveaus von Handlungskompetenzen durch ihre Zuordnung zu unterschiedlichen Stufen ab. Damit entsteht ein System von *outcome-orientierten Niveaustufen*, die prinzipiell über *Berufsbildung als auch über Hochschulbildung und Lernen im Beruf* erreicht werden können.

### NQF-Niveaustufenarchitektur

Das vorgeschlagene EQF/NQF-Modell setzt auf die Kompetenzprofile auf, die üblicherweise bis zum Abschluss der allgemein bildenden Schule aufgebaut werden. Diese *schulischen* Basiskompetenzen werden keiner Niveaustufe für den beruflichen Kompetenzerwerb zugeordnet, weil sie als Grundvoraussetzungen für die individuelle Entwicklung von beruflicher Expertise anzusehen sind und i. d. R. keine Domänenbezüge aufweisen.

Die genannten Modellgrundlagen führen zu einem Qualifikationsrahmen mit *sechs Niveaustufen*, auf denen die Kompetenzprofile unabhängig von ihrer Entstehungsart zugeordnet werden (vgl. Abb. 2). Die Modellierung von sechs Niveaustufen ergibt sich einerseits aus den ausgewiesenen Annahmen über die Entstehung von Expertise (vier Deskriptoren). Andererseits berücksichtigt dieses Modell die Überlegungen der Hochschulen zu einem europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen.<sup>1</sup>

Das Wesen des Qualifikationsrahmens liegt in der Zuordnung von Kompetenzen zu Niveaustufen über die vier Deskriptoren von Handlungssituationen (Komplexität, Intransparenz, Vernetztheit, Dynamik). Im Sinne der Transparenz (Lesbarkeit/Objektivität) bietet es sich jedoch an, die Beschreibung und Bewertung der Kompetenzen durch ein quantitatives Hilfskriterium zu ergänzen, das die durchschnittlichen Lernzeiten wiedergibt, die zur Erlangung der Kompetenz erforderlich sind. Diese „*ECVET-Leistungspunkte*“ dienen innerhalb definierter Domänen und Kompetenzfelder als „*Verrechnungseinheiten*“ gleichwertiger Kompetenzen.

### Modularisierung und Leistungspunkte-Systematik

Die Festlegung eines nationalen Qualifikationsrahmens mit Kompatibilität zu einem gesamten europäischen Qualifikationsrahmen ist nur ein erster Entwicklungsschritt. Ein direkt daraus folgender zweiter Schritt ist die notwendige Differenzierung der Bildungsgänge in Module, weil aussagefähige und klar strukturierte Kompetenzbeschreibungen nur auf der konkreteren Ebene voneinander abgrenzbarer Domänen und Kompetenzfelder einen Sinn ergeben und auf nationaler sowie europäischer Ebene nur in den seltensten Fällen komplette Berufsbildungsgänge gleichwertig und/oder anrechnungsfähig sein werden, sondern i. d. R.

Abbildung 2 Qualifikationsrahmen (EQF/NQF)

Niveaustufe	Kompetenz		Beruflicher Bildungsgang	Framework EU Higher Education Area
	qualitativ	quantitativ		
6	Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenz durch die vier Merkmale: Komplexität, Intransparenz, Dynamik, Vernetztheit	300+	Höchste Fortbildungsebene	Third cycle qualification (Promotion u. a.)
5		300	Obere berufliche Fortbildungsebene	Second cycle qualification (Master)
4		bis 240	Mittlere berufliche Fortbildungsebene	First cycle qualification (Bachelor)
3		180	Untere berufliche Fortbildungsebene	Short cycle qual. within the first cycle
2		bis 210	Berufsausbildung 2 bis 3,5 Jahre	Second cycle Basis VET Area
1		bis 210	Berufsausbildung bis 1 Jahr	First cycle Basis VET Area
allgemeine Schulbildung				SEK I Primarstufe

Quelle: KWP-Arbeitsgruppe „EQF/ECVET“

Hinweis: Die Nennung von beruflichen sowie hochschulischen Bildungsgängen und -abschlüssen ist keine Abkehr vom Kompetenzprinzip, sondern dient lediglich der Anschaulichkeit, wo die gängigen Abschlüsse – als Kompetenzen ausgedrückt – einzuordnen wären.

nur kleinere Einheiten daraus. Ziel der Modularisierung – unter Beibehaltung des Berufsprinzips – ist, dem einzelnen Lernenden eine konsequente, lernortunabhängige Entwicklung von Expertise zu ermöglichen und dabei nach Möglichkeit Doppellernen und zeitlichen Mehraufwand zu vermeiden. Aber auch Betrieben soll möglichst einfach, aber zugleich aussagekräftig ersichtlich gemacht werden, was ein Bewerber tatsächlich kann.

Die Umsetzung der Modularisierung sollte sektorspezifisch, d. h. auf Branchenebene erfolgen. Vorgeschlagen wird, die jeweiligen Modul-Kompetenzen (units bzw. learning outcomes) durch vier Parameter zu beschreiben:

1. Verbale Beschreibung der Handlungskompetenz nach den vier Deskriptoren „Komplexität/Intransparenz/Vernetztheit/Dynamik“
2. Nennung der Domäne und des Kompetenzfeldes, in dem Leistungspunkte akkumuliert werden können
3. Feststellung der Leistungspunkte (bei bestandener Prüfung) unter Berücksichtigung von Lernzeiten („workload“)
4. Zuordnung zu der entsprechenden Niveaustufe des nationalen/europäischen Qualifikationsrahmens.

#### Beispiel für das Modul ‚Privat und Handelsrecht‘ aus dem Bildungsgang Betriebswirt (HWK):

1.	Verbale Kompetenzbeschreibung	(hier nicht ausgeführt)
2.	Domäne	Betriebswirtschaft
	Kompetenzfeld	Rechtliche Expertise
3.	Erworbene Leistungspunkte (ECVET):	5
4.	EQF/NQF-Niveaustufe:	5

## Anmerkungen

- 1 Bericht der Bologna Working Group on Qualifications Frameworks vom 4. Dezember 2004: „A framework for qualifications of the European higher education area“
- 2 Laut Ergebnisprotokoll der Sitzung am 20. und 21. Januar 2005

Die Berechnung der ECVET-Leistungspunkte erfolgt nach denselben Modalitäten wie im Hochschulbereich (ECTS-System). Ein „Lernjahr“ entspricht 1.800 Zeitstunden und diese sind – unter der Voraussetzung,

dass die Bestehens-Prüfungsleistungen erbracht wurden – 60 Leistungspunkte wert (im Einzelnen siehe [www.kwb-berufsbildung.de](http://www.kwb-berufsbildung.de)).

Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Alle Lernzeiten sind einzubeziehen: Präsenzphasen, E-Learning, Studienarbeiten, Selbstlernen, Prüfungen etc.
- Es wird über ein Expertenmonitoring oder andere Verfahren die Norm-Lernzeit bemessen, die unter den üblichen Lernbedingungen durchschnittlich benötigt wird.
- Ratsam erscheint die Festlegung einer Mindestlernzeit pro Modul (z. B. fünf Punkte = rund vier Wochen), um nicht zu kleinteilige, unübersichtliche Module zu erhalten.
- Arbeitsprozesse, die nach Lernzielen gestaltet sind (z. B. betriebliche Ausbildungszeiten), rechnen mit den vollen Punktwerten.
- Arbeitsprozesse, die nicht nach Lernzielen gestaltet sind (z. B. Berufstätigkeit) rechnen mit der Hälfte der Leistungspunkte, soweit die Berufspraxis für Fortbildungsgänge üblicherweise vorausgesetzt wird.
- Leistungspunkte der Basic VET Area (Niveaustufen 1 und 2) werden für die Niveaustufen der sog. „Higher Education Area“ (Stufen 3 bis 6) zu 50 % angerechnet.

## Fazit und Ausblick

Gemessen an den Anforderungen an einen Qualifikationsrahmen, die die von der Generaldirektion Bildung/Kultur der EU-Kommission eingesetzte „Technical Working Group EQF“ formuliert hat<sup>2</sup>, kann das EQF/NQF-Modell der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft in mehreren Punkten schlüssige Lösungen nicht nur für die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmen, sondern auch für einen europäischen liefern. Es

- erfüllt die Forderung der Lernenden und der Betriebe nach einem kompetenzorientierten Ansatz, der durch „Sektorinitiativen“ bzw. Branchenmodelle umzusetzen ist;
- bietet aufgrund der Lernortunabhängigkeit auch Lösungshinweise für die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen;
- macht die vor allem auf EU-Ebene geforderte, aber kaum zu lösende Unterscheidung zwischen „Knowledge“, „Skills“ und „Competences“ überflüssig, weil es einen ganzheitlichen Kompetenzbegriff zugrunde legt;

- ist wesentlich einfacher zu handhaben als andere Modelle mit zwölf und mehr Deskriptoren, weil es insgesamt mit vier Deskriptoren auskommt, die zudem – als Merkmale von Handlungssituationen – auf einer einheitlichen Definitionsebene liegen, und bleibt dennoch aussagekräftig!;
- macht ein „Meta-Framework“ überflüssig, weil es den Übergang von der Erstausbildung in die Weiterbildung und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung einschließt;
- bezieht die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen durch die Ausrichtung auf im Arbeitsprozess erforderliche Kompetenzen ein;
- beinhaltet die Kompatibilität von ECVET- und ECTS-Punkten.

Voraussetzung für das Funktionieren des vorgeschlagenen EQF/NQF-Modells (mit integrierten ECVET-Leistungspunkten) ist mit Sicherheit die Beantwortung einer Reihe von Umsetzungsfragen, wie z. B. zur Autorisierung der Punktevergabe, zur Regelung des Zugangs zu Bildungsgängen und Prüfungen, zum Stellenwert von öffentlich-rechtlichen und sonstigen Prüfungen, zur Qualitätssicherung oder zur Abgrenzung von Domänen und Kompetenzfeldern (siehe Einzelfragen in der Modelldarstellung). Gleichermäßen zwingend ist aber auch die Schaffung eines grundsätzlichen Vertrauens in das Verfahren: Es muss effektiv und unbürokratisch zu handhaben sein und den Nutzern und Beteiligten einen tatsächlichen Mehrwert bieten. Die Förderung der europäischen Mobilität von Personen als alleiniges Ziel würde wohl kaum den Aufwand für die Entwicklung und die laufende Anwendung eines EQF/NQF-Modells rechtfertigen. Der geforderte Mehrwert muss auch für Auszubildende, Studenten, Weiterbildungsteilnehmer und Erwerbspersonen gelten, die zur Qualifizierung und Erwerbstätig *nicht* ins Ausland gehen.

Die europäische Initiative, einen EQF zu verwirklichen, hat schon heute der nationalen Diskussion um die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung neue Impulse gegeben. Mit der Neustrukturierung und dem modularen Zuschnitt von Bildungsgängen sowie der Formulierung kodifizierbarer beruflicher Handlungskompetenzen wird dem deutschen Bildungssystem die einmalige Chance eröffnet, eine echte Gleichwertigkeit strukturell und „aus einem Guss“ einzuführen.

Mit ihrem EQF/NQF-ECVET-Konzept liegt ein Modellvorschlag vor, der hoffentlich zum Erreichen der hochgesteckten Ziele beiträgt und zu einer konstruktiven Diskussion jenseits jeglichen Strukturkonservatismus führt. Wir dürfen uns keinen Zeitverlust leisten, um dieses wichtige berufsbildungspolitische Thema zugunsten einer qualitativ besseren und leistungsfähigeren Berufsbildung in Deutschland und Europa voranzubringen. ■