

# Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung verbessern

Kompetenzfeststellung im DECVET-Projekt der Deutschen Bahn AG

► **Maßnahmen der Berufsvorbereitung sind wichtige Instrumente der Rekrutierung von Nachwuchskräften. Dies kann an zusätzlicher Relevanz gewinnen, wenn die Durchlässigkeit zwischen der Berufsausbildungsvorbereitung und der Berufsausbildung gesteigert wird. Die Deutsche Bahn hat sich an der Betrachtung ebendieser Schnittstelle in der Pilotinitiative DECVET des BMBF beteiligt. Im Beitrag wird beschrieben, wie über die Definition von Lernergebniseinheiten und mithilfe eines Kompetenzfeststellungsverfahrens die Erreichung der Lernergebniseinheiten überprüft werden können. Dies stellte die Basis für eine Anrechnung von Leistungen dar. Deutlich wird, dass damit Instrumente vorliegen, mit denen die Transparenz und die Qualität der Bildungslandschaft insgesamt deutlich gesteigert werden können.**

## „Chance plus“ der Deutschen Bahn und Optimierungspotenzial durch DECVET

Die Deutsche Bahn (DB) hat bereits 2004 im Zusammenhang mit dem Abschluss des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ das Programm „Chance plus“ gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der IHK entwickelt. Grundlage ist das Instrument „Einstiegsqualifizierung“.

Als einer der größten Ausbilder Deutschlands ist die Deutsche Bahn ebenfalls einer der größten Anbieter von Einstiegsqualifizierung. Durch die Größe und Vielfalt des Konzerns gelingt es, sehr viele unterschiedliche Einstiegsqualifizierungen anzubieten. Die Jugendlichen werden in Klassenverbände von max. 18 Teilnehmenden zusammengefasst. Neben den regulären Praxiseinsätzen und der theoretischen Qualifizierung in allgemeinbildenden Fächern werden die Methoden- und Sozialkompetenzen der Teilnehmenden u. a. durch Kommunikations-, Konflikt-, Bewerbungstrainings gefördert. Zudem werden alle sozialpädagogisch begleitet. In der Umsetzung arbeitet die DB flächendeckend mit dem Bildungsträger ZukunftPlus e. V. zusammen, was eine gleichbleibend hohe Qualität sicherstellt.

Die Teilnahme an Chance plus bietet keine Übernahme-garantie. Die Teilnehmenden erhalten durch das Programm Einblicke in die Abläufe und Arbeitsinhalte und können sich ein entsprechend förderliches Netzwerk aufbauen. Im Jahr 2004 hat das Programm mit 180 Plätzen an neun Standorten begonnen, heute bietet die DB bundesweit über 400 Plätze an. Die Übernahmequote bei den Absolventinnen und Absolventen liegt bei 75 Prozent in allen Jahrgängen seit Beginn des Programms. Die meisten von ihnen haben eine Ausbildung oder einen direkten Jobeinstieg bei der DB gewählt. Neben dem reinen gesellschaftspolitischen Engagement hat Chance plus somit den Status eines Rekrutierungskanals erlangt.

Um die Teilnehmenden im Sinne der Nachwuchssicherung an das Unternehmen zu binden und möglicherweise die Übernahmequote noch weiter zu steigern, war es der DB ein großes Anliegen, den Übergang zwischen der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung zu ebnet.



**MAJA RICHTER**

Referentin Nachwuchssicherung, Grundsätze  
Mitarbeiterentwicklung, DB Mobility Logistics  
AG Berlin



**JÜRGEN LAUBERSHEIMER**

Produktmanager DB Training, Förderung  
beruflicher Bildung, DB Mobility Logistics AG  
Frankfurt

Tabelle 1 **BMBF-Pilotinitiative DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der Beruflichen Bildung**

Zielsetzung	Verbesserung der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit an den Übergängen von Teilbereichen der beruflichen Bildung durch die Entwicklung von Verfahren zur Anrechnung von Lernergebnissen
Schnittstellen	Ausgewählt wurden vier markante Übergänge: 1. Schnittstelle zwischen Berufsvorbereitung und dualer Berufsbildung 2. Schnittstelle gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld 3. Schnittstelle zwischen dualer und vollschulischer Berufsbildung 4. Schnittstelle zwischen dualer Berufsbildung und beruflicher Fortbildung
Umsetzung	Seit November 2007 werden in zehn Pilotprojekten Verfahren zur Beschreibung, Erfassung und Anrechnung von outcomeorientierten Lernergebnissen entwickelt und erprobt. Die Laufzeit endet je nach Projekt zwischen Mai 2011 und März 2012
Wissenschaftliche Begleitung	Universität Jena, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Universität Magdeburg, Lehrstuhl für Berufspädagogik
Fachliche Koordination	BIBB
Weitere Informationen	www.decvet.net

Dies sollte auch über die Partizipation an der Pilotinitiative DECVET des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gelingen (vgl. Tab. 1). Projektlaufzeit bei der DB war von November 2007 bis Juli 2011.

## Basis der Kompetenzfeststellung: Lernergebniseinheiten

Den Ausgangspunkt für eine strukturierte Form der Anrechnung bildeten im DECVET-Projekt outcomeorientierte Lernergebniseinheiten. Diese sind derzeit in der beruflichen Bildung in Deutschland noch nicht etabliert. Eine der zentralen Aufgaben innerhalb des Projekts war somit die Definition von Lernergebniseinheiten: Wie sind sie aufgebaut und wie grenzen sie sich gegenüber anderen Begriffen, die im Kontext der beruflichen Bildung stehen, ab?

### DEFINITION DER LERNERGERBNISEINHEITEN

Um zu einem validen und zugleich praxisnahen Ergebnis zu kommen, waren sowohl Fachkräfte, die unmittelbar mit den Jugendlichen arbeiten als auch Personen mit Leitungs- und Koordinationsaufgaben am Diskussionsprozess beteiligt. Im Ergebnis verständigte man sich auf die folgende Begriffsdefinition:

- Eine Lernergebniseinheit ist Bestandteil einer formalen Qualifikation. „Eine Qualifikation setzt sich grundsätzlich aus mehreren Lernergebniseinheiten zusammen, die vom Lernenden einzeln absolviert werden können.“ (BMBF 2010, S. 16)
- Lernergebniseinheiten sind Ergebnisse beruflicher Arbeitshandlungen. Sie beinhalten unterschiedliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Diese Definition

nähert sich der Definition im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) an. Die verschiedenen Dimensionen sind im Design der Lernergebniseinheit berücksichtigt und ausgewiesen. Der Begriff „Kompetenz“ wird – abweichend vom Verständnis des EQR – primär als berufliche Handlungskompetenz verstanden und „summiert“ die Fertigkeiten unter Einschluss der personalen, emotionalen, psychischen Kompetenzen. Insofern ist in diesem Verständnis keine Dreiteilung, sondern eine Zweiteilung bei der Beschreibung einer Lernergebniseinheit (Lernergebnis; berufliche Handlungskompetenz und Grundlagen; Kenntnisse/Wissen) gegeben.

- Lernergebniseinheiten sind outcomeorientiert. Das bedeutet, dass entscheidend ist, was jemand nach einem Lernprozess kann. Nicht entscheidend ist, wie lange das Absolvieren einer Lernergebniseinheit dauerte. Die „Lernzeit“ ist individuell und unter anderem vom Lernort (Betrieb, Bildungsstätte, Berufsschule) sowie der Vorerfahrungen der Lernenden abhängig. Aus diesem Grund wurde innerhalb des DECVET-Projekts der DB keine Dauer für die einzelnen Lernergebniseinheiten festgelegt.
- Eine Lernergebniseinheit ist so zu definieren, dass sie bewertet und überprüft werden kann. Dies ist die Basis für das Kompetenzfeststellungsverfahren.

Im Fokus des Projekts standen die Einstiegsqualifizierung „Verkehrsgewerbe – Kundenbetreuung“ mit dem passenden Berufsbild „Kaufmann/-frau für Verkehrsservice“ sowie die Einstiegsqualifizierung „Metall-Bauteileherstellung“ mit dem Ausbildungsberuf „Industriemechaniker/-in“. Für diese wurden Lernergebniseinheiten auf der Grundlage der Berufsausbildungspläne entwickelt.

Für den Beruf „Kaufmann/-frau für Verkehrsservice“ und für die entsprechende Einstiegsqualifizierung „Verkehrsgewerbe“ sind es beispielsweise folgende vier Lernergebniseinheiten:

- (A) „Arbeitsvorbereitungen durchführen und Arbeitsvorschriften beachten“,
- (C) „Kunden betreuen“,
- (D) „Arbeiten im Bahnhof“,
- (E) „Arbeiten rund um den Zug“.

Die Lernergebniseinheit (B) „Kunden über das Leistungsangebot beraten und Leistungen verkaufen“ ist Bestandteil der Berufsausbildung, aber nicht der Berufsausbildungsvorbereitung. Tabelle 2 veranschaulicht an einem Beispiel Struktur und Aufbau einer Lernergebniseinheit.

### ERPROBUNG DER LERNERGERBNISEINHEITEN

Um die Lernergebniseinheiten zu validieren, wurden mehrere Erprobungen unter Berücksichtigung der folgenden Fragen durchgeführt:

1. War die Themenwahl der Lernergebniseinheit hinsichtlich der Lerninhalte und der Zielgruppe angemessen?

2. Waren die Inhalte der Lerneregebniseinheit auch mit Blick auf die Ausbildungsrahmenpläne entsprechend optimal abgestimmt?
3. Waren die Lerneregebniseinheiten so konzipiert, dass die Teilnehmenden der Einstiegsqualifizierung die anzustrebenden Kompetenzen erfolgreich erwerben können?

Um die ersten beiden Fragen zu beantworten, wurden Expertenbefragungen durchgeführt. Beteiligt waren Trainer/-innen, Auszubildende und die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmenden der Einstiegsqualifizierung an ausgewählten Standorten des Programms Chance plus. Die Rückmeldungen waren ausgesprochen positiv. Die mit der Erprobung der Lerneregebniseinheiten betrauten Personen waren durchweg sehr zufrieden mit den definierten Inhalten und konnten sie auch gemäß der Planung an ihrem Lernort umsetzen. Viele Befragte hoben hervor, dass die Lerneregebniseinheiten wesentlich zur Transparenz über die Ergebnisse und somit auch die Anforderungen zur Durchführung sowohl für die Teilnehmenden als auch die Verantwortlichen beitragen. Dies führt zu einer deutlichen Qualitätssteigerung.

Die Frage, ob die Teilnehmenden der Einstiegsqualifizierung die anzustrebenden Kompetenzen erworben haben respektive erwerben können, lässt sich bejahen (vgl. Kap. Kompetenzfeststellung).

## Festlegung von Leistungspunkten

„Als Leistungspunkte (oder auch Credit Points) wird ein Satz von bewerteten Lernergebnissen einer Einzelperson bezeichnet. Sie werden durch das Absolvieren von Lerneregebniseinheiten erworben, jedoch unterschiedlich gewichtet.“ (BMBF 2010, S. 20) Die Festlegung der Leistungspunkte der einzelnen Lerneregebniseinheiten fand im DECVET-Projekt der DB ebenfalls im Rahmen eines Expertenworkshops statt. Maßgebliche Fragestellungen für die Punktevergabe waren:

- **Komplexität:** Wie komplex und vielschichtig ist die Tätigkeit/der Tätigkeitsbereich der Lernenden, um zu dem gewünschten Ergebnis zu kommen?
- **Umfang:** Wie umfangreich ist der Tätigkeitsbereich der Lernenden? Wie lang und wie häufig üben die Lernenden die Tätigkeit im Rahmen ihres Arbeitseinsatzes aus?
- **Verantwortung:** Wie viel Verantwortung tragen die Lernenden im Rahmen der Ausübung ihrer späteren Tätigkeit?

Auf dieser Basis wurden zunächst die Lerneregebniseinheiten der Berufsausbildung bepunktet. Bei der Berechnung der Punkte folgte das Projekt der ECVET-Empfehlung der EU-Kommission und erkannte 60 Punkte für die erwarteten Lerneregebnisse eines Jahres Vollzeitberufsausbildung an (vgl. EU Kommission 2008, S. 10). Innerhalb der dreijäh-

Tabelle 2 **Auszug einer Lerneregebniseinheit aus der Einstiegsqualifizierung Verkehrsgewerbe**

<b>Lerneregebniseinheit A</b>	Arbeitsvorbereitungen durchführen und Arbeitsvorschriften beachten	
<b>Beschreibung der Lerneinheit und Zusammenfassung der beruflichen Kompetenzen</b>	Die Absolventin/der Absolvent der Einstiegsqualifizierung Verkehrsgewerbe arbeitet für die Kunden und im direkten Kontakt mit ihnen. Sie/er bereitet seine Arbeit zuverlässig und korrekt vor und hält die im Unternehmen geltenden Arbeitsvorschriften (Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, rechtliche Vorschriften) ein. Dadurch schafft er die Grundlage für eine kompetente Serviceleistung. Für die Durchführung der Arbeitsvorbereitung und die Beachtung der Arbeitsvorschriften sind die folgenden personalen Kompetenzen von besonderer Bedeutung: Die Absolventin/der Absolvent ist gewissenhaft, zuverlässig und pünktlich.	
<b>Ausbildungsberuf</b>	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	
<b>vorgeschlagene Dauer</b>	<b>Keine Vorgabe</b>	<b>Credit Points</b> <b>12</b>
<b>Arbeits-handlung</b>	<b>Grundlagen (Kenntnisse/Wissen)</b> Die/der Lernende kennt:	<b>Lernergebnis (berufliche Handlungskompetenz)</b>
<b>Arbeitsvorbereitung durchführen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatzpläne und weiß, wo man sie findet und wie man sie liest</li> <li>• die hohe Bedeutung von Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit und Konsequenzen bei Nichteinhaltung</li> </ul>	Die/der Lernende informiert sich anhand der vorgesehenen Informationsmittel regelmäßig und rechtzeitig über seinen Einsatz. Sie/er sorgt für sein pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz und erkennt die Notwendigkeit seiner Zuverlässigkeit. Die/der Lernende setzt Neuerungen und Änderungen für sein Einsatzgebiet und die Arbeitsabläufe um.
	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)

rigen Berufsausbildung „Kaufmann/-frau für Verkehrsservice“ werden folglich 180 Leistungspunkte erlangt. Die Punkte der Lerneregebniseinheiten der Einstiegsqualifizierung wurden ebenfalls durch ein Expertengremium aus den Punktwerten der Berufsausbildung abgeleitet. Die maßgebliche Frage hierfür war, ob die Lerneregebnisse der Berufsausbildungen und Einstiegsqualifizierung äquivalent (in den Dimensionen Umfang und Wertigkeit) sind. War dies zu bejahen, wurde dieselbe Punktzahl für ein identisches Lernergebnis vergeben. Wurde dies verneint, war zu klären, in welchem Umfang ein Lernergebnis aus der Berufsausbildung in der Einstiegsqualifizierung erreicht wird. In der Ableitung daraus resultieren beispielsweise 81 bzw. 51 Leistungspunkte für die Einstiegsqualifizierung Verkehrsgewerbe beim Erwerb und Nachweis aller dafür vorgesehenen Kompetenzen (vgl. Tab. 3, S. 50).

## Kompetenzfeststellung

Um Anrechnung zu ermöglichen, ist ein Kompetenzfeststellungsverfahren erforderlich, das die Erreichung der Lerneregebniseinheit überprüft. Im Projekt wurde dafür ein dreigeteiltes Verfahren entwickelt und auf freiwilliger Basis mit Chance-plus-Teilnehmenden pilotiert. Es setzt sich

Tabelle 3 Gegenüberstellung von Leistungspunkten in der Berufsausbildung und Einstiegsqualifizierung

Lernergebniseinheit/Leistungspunkte	Berufsausbildung	Einstiegsqualifizierung
A: Arbeitsvorbereitung durchführen und Arbeitsvorschriften beachten	18	12
B: Kunden über das Leistungsangebot beraten und Leistungen verkaufen	45	–
C: Kunden betreuen	63	25
D: Arbeiten im Bahnhof*	54	44
E: Arbeiten rund um den Zug*	54	14
<b>Summe</b>	<b>180</b>	<b>81 bzw. 51</b>

\* je nach Geschäftsfeld kommt die Lernergebniseinheit D oder E in Betracht

zusammen aus einem schriftlichen Test, einer praktischen Arbeitsprobe und einer betrieblichen Beurteilung.

**Der schriftliche Test** überprüft Kenntnisse zu dem jeweiligen Berufsbild durch offene und geschlossene Fragen. Er wird in Trainingszentren durch Auszubildende bzw. die sozialpädagogische Begleitung durchgeführt.

**Die praktische Arbeitsprobe** erfolgt in Form von z. B. Rollenspielen (Hilfestellung beim Bedienen eines Fahrscheinautomaten) oder der Herstellung eines Bauteils. Hier werden vor allem die praktischen Fertigkeiten betrachtet. Die jeweiligen Ausbilder/-innen waren in diesem Fall die Prüfer.

Jede Aufgabe ist mit einem Punktwert versehen, der für die richtige Lösung der Aufgabe vergeben wird. Jeder Aufgabe ist darüber hinaus noch ein Leistungspunkte-Wert und die Zuordnung zu den einzelnen Lernergebniseinheiten hinterlegt. Wird die Aufgabe richtig gelöst, wird den Teilnehmenden auch die jeweilige Anzahl an Leistungspunkten auf die einzelne Lernergebniseinheit gutgeschrieben. Im Projekt wurden verschiedene Auswertungsverfahren überprüft. Als am besten geeignet erschien es, wenn zum Bestehen einer Lernergebniseinheit mindestens 50 Prozent der Aufgaben des schriftlichen Tests und 50 Prozent der Anforderungen der Arbeitsprobe erfolgreich absolviert sein müssen. Damit orientiert sich das Projekt an den Maßstäben der Kammerprüfungen.

**Die betriebliche Beurteilung** fokussiert vor allem auf soziale und personale Kompetenzen und bezieht sich auf den gesamten Zeitraum der Einstiegsqualifizierung. Sie ergänzt damit die stichtagsbezogenen ersten beiden Prüfungsformen. Die Beurteilung erfolgt nach einer gemeinsamen Abstimmung durch die Personen, die die Teilnehmenden der Einstiegsqualifizierung aktiv erleben: Ausbilder/-innen, betriebliche Betreuer/-innen und sozialpädagogische Begleitung. Die betriebliche Beurteilung sollte mindestens „gut“ ausgefallen sein.

Diese Kompetenzfeststellung wurde bereits mehrfach erprobt: Es liegen bislang 61 Ergebnisse der Probanden vor; weitere 38 Personen nahmen im Juli 2011 wiederum freiwillig an dem Kompetenzfeststellungsverfahren teil. Die Prüfer/-innen wurden mithilfe eines Leitfadens zur Kompetenzfeststellung sowie durch ein Basis- und ein Aufbau-seminar auf ihre Aufgabe vorbereitet.

In der Auswertung der Kompetenzfeststellung war festzustellen, dass den Teilnehmenden die Beantwortung der theoretischen Fragen zumeist schwerer fiel als die praktischen Übungsaufgaben wie das Rollenspiel. In der betrieblichen Beurteilung erzielten die Jugendlichen weitestgehend die besten Ergebnisse.

## Der Grundstein der Brücke ist gelegt

Mit dem Projekt wurde der Grundstein für den Bau einer Brücke zwischen Berufsausbildungsvorbereitung – insbesondere Einstiegsqualifizierung – und der Berufsausbildung gelegt. Verschiedene Anrechnungsszenarien wurden auch bereits angedacht und diskutiert. Dazu zählen beispielsweise die bereits mögliche Form der zeitlichen Verkürzung der Berufsausbildung, die Teilnahme an fachlichen Zusatzqualifizierungen bzw. spezielle Nachwuchsförderprogramme, die die individuelle Förderung in den Mittelpunkt stellen. Auch der Ersatz von Einstellungstests durch die Kompetenzfeststellung und die Anrechnung von Leistungen auf die IHK-Abschlussprüfung für den Berufsabschluss wurden beleuchtet. Für manche Varianten ist es allerdings erforderlich, auch weiterreichende Betrachtungen der gesetzlichen Grundlagen in der beruflichen Bildung anzustreben. Für andere gibt es derzeit noch unternehmensspezifische Restriktionen. Insofern resultieren aus dem Projekt derzeit keine unmittelbar umsetzbaren Anrechnungsverfahren für das Unternehmen Deutsche Bahn.

Ein wesentliches Projektergebnis ist allerdings die Erkenntnis, dass Lernergebniseinheiten wichtige Instrumente sind, mit denen die Transparenz und Qualität der Bildungslandschaft insgesamt deutlich gesteigert werden können. Expertinnen und Experten innerhalb der DB sowie vonseiten der Kammern und anderen Institutionen sowie vor allem die Durchführenden der Einstiegsqualifizierung und Berufsausbildung bestätigten dies mehrfach. Insofern ist es ein grundlegendes Anliegen des Projektes, die Diskussion über die Einführung von Lernergebniseinheiten für alle Bereiche der Berufsbildung weiterzuführen. ■

### Literatur

- BMBF: Die Pilotinitiative DECVET. Bonn/Berlin 2010  
 EU-KOMMISSION: Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) vom 9. April 2008.  
 KOM (2008) 180 endgültig