

## Qualitativer und quantitativer Vergleich von Berufsbildungsabschlüssen in Großbritannien und Deutschland

### Ansgar Richter

Mitarbeiter am Centre for Economic Performance, einem interdisziplinären Forschungszentrum an der London School of Economics and Political Science



**Trotz Forderungen nach mehr Transparenz beruflicher Qualifikationen im europäischen Kontext und der Bedeutung von Berufsbildung als Standortvorteil liegen kaum internationale Vergleichsuntersuchungen dazu vor.**

**Im folgenden werden anhand formaler und inhaltlicher Kriterien systematisch die britischen Berufsqualifikationen und die deutschen Berufsabschlüsse in Beziehung gesetzt und die Qualifikationsstrukturen beider Länder miteinander verglichen.**

Internationale Vergleiche zwischen verschiedenen Systemen beruflicher Bildung gewinnen zunehmend an Bedeutung. Ein wichtiger Grund dafür liegt im Interesse an der Transparenz beruflicher Qualifikationen im Zuge der Integration Europas. Kenntnis und gegenseitige Anerkennung beruflicher Qualifikationen zwischen den Staaten der Europäischen Union sind eine wichtige Voraussetzung, um die transnationale Mobilität von Arbeitnehmern zu fördern. Außerdem wirken sich berufliche Qualifikationen positiv auf die Produktivität von Arbeitskräften aus und tragen somit zur Wettbewerbsfähigkeit auf internationalen Märkten bei. Gemäß diesem Argument, das in der gegenwärtigen „Standortdebatte“ in Deutschland häufig angeführt wird, zieht der Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze langfristig negative Konsequenzen für die Bundesrepublik als Produktionsstandort nach sich.

In Großbritannien wird eine „Standortdebatte“ bereits seit Anfang der achtziger Jahre geführt. Seitdem hat die britische Regierung verschiedene Programme durchgeführt, um das Bildungsniveau der britischen Bevölkerung zu heben; dies gilt sowohl für den allgemeinbildend-schulischen als auch für den berufsbildenden Bereich. „Training and education“ zählen zu den Hauptthemen im gegenwärtigen Wahlkampf.

Im Juli 1995 hat die Regierung beim Centre for Economic Performance, einem Forschungsinstitut an der London School of Economics and Political Science, eine Studie in Auftrag gegeben, in der die Qualifikationsstruktur der britischen Bevölkerung exemplarisch mit der der Bevölkerung Deutschlands, Frankreichs, Singapurs und der USA verglichen wird.<sup>1</sup> In diesem Beitrag werden einige zentrale Ergebnisse des Vergleichs Großbritannien – Deutschland dargestellt.

Die hier dargestellten Ergebnisse des Ländervergleichs versuchen, Antwort auf folgende Fragestellungen zu geben:

- Wie läßt sich das Niveau der britischen beruflichen Qualifikationen im Vergleich mit den deutschen Berufsabschlüssen einschätzen? Welche britischen und deutschen Qualifikationen lassen sich im Hinblick auf ihr Anforderungsprofil einander zuordnen?
- Wie viele Personen erwerben die als gleichwertig eingestuften Qualifikationen in den beiden Ländern? Läßt sich darüber hinaus der Bestand an miteinander vergleichba-



ren Qualifikationen in den Gesamtbevölkerungen der beiden Länder abschätzen? Die Beantwortung dieser beiden quantitativ ausgerichteten Fragen gibt Aufschluß über die Qualifikationsstruktur der beiden Gesellschaften.

## Anlage der Untersuchung

Vergleiche zwischen verschiedenen Systemen beruflicher Bildung bedürfen eines komplexen Untersuchungsdesigns. Dies ergibt sich u. a. aus der stark variierenden Länge beruflicher Ausbildungen, der Kombination verschiedener Lernorte (wie Schule, Betrieb etc.) sowie dem unterschiedlichen Charakter und Anforderungsprofil der angestrebten Berufe selbst. Dabei können nicht alle der in Frage kommenden Vergleichsmerkmale in Betracht gezogen werden. In der Studie des CEP werden formale berufliche Bildungsabschlüsse in Großbritannien und Deutschland hinsichtlich folgender Kriterien miteinander verglichen:

- **Länge** der für bestimmte Abschlüsse notwendigen Bildungsgänge;
- **Eingangsvoraussetzungen** sowie die vor Aufnahme von beruflichen Bildungsgängen erreichten schulischen Abschlüsse der Teilnehmer;
- **„Qualität“** von Prüfungen, die sich u. a. in Bewertungstechnik und -strenge, Bestehens-, Wiederholer- und Abbrecherquoten sowie im Notenspiegel ausdrückt;
- **typische Bildungs- oder Berufskarrieren**, die sich aus dem Abschluß eines bestimmten Bildungsgangs ergeben, sowie die zu erwartende berufliche Stellung;
- die **Inhalte** der Bildungsgänge, im Sinne sowohl der Menge der behandelten Themen bzw. Fähigkeiten als auch ihres Schwierigkeitsgrades. Das besondere Augenmerk der Studie richtet sich auf Lehrpläne, Ausbildungsordnungen und Prüfungsunterlagen;
- die **de facto** vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse oder „Kompetenzen“, soweit sie

sich im Zuge des exemplarischen Vergleichs von beruflichen Qualifikationen im Gespräch mit „Bildungspraktikern“ (Lehrern, Ausbildungsleitern, Meistern etc.) zeigten. Eine direkt am Schüler, Auszubildenden oder Arbeitnehmer ausgerichtete Beurteilung der Qualifikation, wie sie z. B. durch eigens durchgeführte Tests gemacht werden könnte, war im Rahmen der CEP-Studie nicht möglich;

- der **Anteil** von allgemeinbildenden Inhalten an beruflichen Bildungsgängen.

Die qualitativen Vergleiche zwischen deutschen und britischen Bildungsgängen wurden z. T. selbst durchgeführt, teils auch bei unabhängigen Bildungsexperten in Auftrag gegeben. Darüber hinaus wurde die schon vorhandene vergleichende Literatur in Betracht gezogen.<sup>2</sup> Außerdem haben verschiedene international tätige Betriebe und Organisationen interne Anerkennungsverfahren entwickelt, die, soweit sie verfügbar waren, berücksichtigt wurden.

In quantitativer Hinsicht werden in der Studie sowohl der „Bestand“ an formalen beruflichen Qualifikationen (stocks of qualifications) als auch Bestandsveränderungen im Zeitverlauf (flows of qualifications) analysiert. Zur Beschreibung des Qualifikationsbestandes wurden in erster Linie Daten des deutschen Mikrozensus und des britischen Labour Force Survey verwendet. Die Anzahl von „Qualifikationsereignissen“ im Zeitverlauf wurde mit Hilfe von Daten des Statistischen Bundesamts und von verschiedenen britischen Datensätzen erhoben.

Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die deutschen und britischen Qualifikationen, die im Rahmen der Studie miteinander verglichen werden, inklusive der für den qualitativen Vergleich exemplarisch ausgewählten Berufsabschlüsse.

Um einen Gesamteindruck von der Studie zu geben, werden auch die miteinander verglichenen allgemeinbildenden Abschlüsse aufgeführt:

Tabelle 1: **Berufsabschlüsse in der BRD und Großbritannien**

Abschlüsse	Deutschland	Großbritannien
Allgemeinbildende Abschlüsse der Sekundarstufe I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hauptschulabschluß</li> <li>• Realschulabschluß</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GCSE's</li> </ul>
Allgemeinbildende Abschlüsse der Sekundarstufe II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachhochschulreife</li> <li>• Hochschulreife</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A-levels</li> </ul>
Berufsbildende Abschlüsse auf Stufe 2, 3 und 4 im britischen Schema 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschlüsse an Vollzeitberufsschulen</li> <li>• Berufsabschlüsse im dualen System;</li> </ul> exemplarisch: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Industriekaufmann/-frau</li> <li>(2) Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel</li> <li>(3) Industriemechaniker/-in</li> <li>(4) Maurer/-in</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „traditionelle“ Qualifikationen</li> <li>• NVQ's und GNVQ's;</li> </ul> exemplarisch: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) BTEC-GNVQ in Business Administration und NVQ in Administration</li> <li>(2) NVQ in Retailing</li> <li>(3) NVQ in Engineering Manufacture</li> <li>(4) NVQ in Bricklaying</li> </ol>
Höhere berufsbildende, nicht-akademische Abschlüsse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meister-/Technikerprüfungen; andere Fortbildungsprüfungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verschiedene higher vocational qualifications, z. B. higher BTEC's</li> </ul>
Akademische/ universitäre Abschlüsse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachhochschulabschluß</li> <li>• Hochschulabschluß</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• University degree</li> </ul>



Angesichts von 370 Ausbildungsberufen in Deutschland kann jeder Vergleich von Bildungswegen nur exemplarisch erfolgen. Die Auswahl der Bildungsgänge ist von der Überlegung geleitet, daß der entsprechende Beruf in mehrfacher Hinsicht repräsentativ sein sollte: Die in dem jeweiligen Ausbildungsgang festgeschriebenen Fähigkeiten sollten in ähnlicher Weise und auf ähnlichem Niveau in verwandten Ausbildungsgängen vermittelt werden; und im Verlauf der Zeit sollten viele Personen diesen Beruf erlernt haben, so daß ein signifikanter Anteil der Erwerbsbevölkerung die entsprechende Qualifikation erworben hat. Darüber hinaus sollten die gewählten Ausbildungen, wenn möglich, verschiedene Spektren (Wirtschaftszweige, Schwierigkeitsgrade, Geschlechtsverteilung der Auszubildenden etc.) abdecken.

Die hier gewählte Methodologie ist in erster Linie an dem Ziel ausgerichtet, den „output“ von Bildungswegen zu bestimmen, also das beim Abschluß erreichte Niveau. Eine Begrenzung der Studie liegt mithin darin, daß die verwendeten pädagogischen Methoden, die erst zum Erwerb von Qualifikationen führen, kaum berücksichtigt werden.

## Das britische System der beruflichen Bildung

Großbritannien verfügt nicht über ein duales Ausbildungssystem deutscher Art.<sup>3</sup> Schülern, die nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht im Alter von 16 Jahren formale berufliche Qualifikationen erlangen wollen, bieten sich folgende Möglichkeiten an:

- Der Erwerb von Zertifikaten im System der National Vocational Qualifications (NVQ's) bzw. Scottish Vocational Qualifications (SVQ's).<sup>4</sup>
- Der Besuch von beruflich ausgerichteten Vollzeitschulen (Colleges of further Education), der zum Erwerb von General National Vocational Qualifications (GNVQ's) führt.

Im folgenden steht das NVQ-System im Mittelpunkt, da dieses einerseits wesentlich komplexer, andererseits in quantitativer Hinsicht bedeutsamer als das noch sehr junge GNVQ-System ist.

Im Jahr 1986 richtete die britische Regierung den **National Council for Vocational Qualifications** (NCVQ's) ein, um die berufliche Ausbildung der britischen Bevölkerung zu fördern und das fragmentierte britische Berufsbildungssystem zu vereinheitlichen. Die ersten NVQ-Zertifikate wurden 1988 verliehen. NVQ's sind Zertifikate in 794 Tätigkeitsbereichen<sup>5</sup>, die in elf Berufsfeldern auf fünf **levels** (Schwierigkeitsstufen) von sog. **Awarding Bodies** verliehen werden. Der Bildungsweg, der zum Erwerb der NVQ's führt, ist dabei offengelassen. Im allgemeinen werden sie im Rahmen einer Beschäftigung in einem Unternehmen verliehen. Im Hinblick auf 16- bis 19jährige hat die Regierung in den vergangenen Jahren die Einrichtung von speziell auf Training hin ausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse gefördert (z. B. **youth training**<sup>6</sup>; seit 1995/96 auch das **modern apprenticeship program**). Das NVQ-System ist aber prinzipiell für Erwerbstätige aller Altersgruppen offen.

Zum Erwerb eines Zertifikats auf einer der Schwierigkeitsstufen müssen die **Trainees** bestimmte, in einem detaillierten Anforderungskatalog (**portfolio**) festgeschriebene **Kompetenzen** nachweisen. Die Kompetenzen sind in Pflicht- und Wahlmodulen gebündelt.<sup>7</sup> Ausgebildete Prüfer akkreditieren diese Kompetenzen durch Beobachtung des Lernenden bei der Arbeit oder in entsprechend simulierten Situationen. Jede Kompetenz muß nur einmal nachgewiesen werden, wohingegen der Lernende sich beliebig häufig und nach beliebigen zeitlichen Abständen wieder zur Akkreditierung seiner weiteren (Teil-)Qualifikationen anmelden kann; d. h., es gibt keine formale Prüfung und demzufolge auch kein „Durchfallen“. Diesem System der „Qualifikationsakkumulation“ liegt die

Idee des kontinuierlichen „life-long learning“ zugrunde. Schriftliche Tests werden nicht durchgeführt, obwohl sie ergänzend verwendet werden können. Das NVQ-System richtet sich nicht auf die Vermittlung von Allgemeinbildung, sondern nur auf diejenigen praktischen Fähigkeiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit als unmittelbar notwendig angesehen werden. Bei Bedarf können die Arbeitnehmer die Qualifikationen in Zusammenarbeit mit einem College erwerben, das die notwendigen Kurse (in Form von Block-, Teilzeit- oder Abendkursen oder durch persönliche Gespräche mit einem Tutor) individuell zusammenstellen wird.

Ausgangsüberlegung in den 80er Jahren war, daß alle vorhandenen beruflichen Qualifikationen im NVQ-System aufgehen sollten. Diese Erwartung hat sich nicht erfüllt, so daß neben den NVQ's auch noch eine Fülle von „traditionellen“ beruflichen Qualifikationen bestehen, so z. B. die **BTEC Nationals**. Das **NVQ-Schema** mit seinen fünf Schwierigkeitsstufen dient aber auch als „Meßlatte“ für alle anderen Qualifikationen in Großbritannien: Zum Beispiel werden die schulischen A-level (Abschlüsse der Sekundarstufe II) dem Level 3 im NVQ-Schema zugeordnet.<sup>8</sup> In der Studie werden keine direkten Vergleiche mit den vielfältigen „traditionellen“ Qualifikationen angestellt, sondern die Gleichwertigkeit verschiedener beruflicher Qualifikationen, die in Großbritannien einer Stufe zugeordnet werden, vorausgesetzt. Die Definition dieser drei Stufen:

„Stufe 2: Kompetenz in der Ausführung einer bedeutenden Anzahl verschiedener Arbeitsgänge in vielfältigen Situationen. Einige der Tätigkeiten sind komplexer und nicht-routinemäßiger Art und setzen eine gewisse Verantwortung und Autonomie voraus. Zusammenarbeit mit anderen, z. B. durch die Zugehörigkeit zu Arbeitsgruppen, wird häufig erwartet.

Stufe 3: Kompetenz in einer großen Anzahl von vielseitigen Arbeitsgängen, die überwie-



gend komplexer und nicht-routinemäßiger Art sind und in einer breiten Vielfalt von Situationen durchgeführt werden. Es herrscht erhebliche Eigenverantwortung und Autonomie. Häufig ist die Führung oder Anleitung anderer erforderlich.

Stufe 4: Kompetenz in einer großen Anzahl von komplexen technischen und fachlichen Arbeitsgängen in einer breiten Vielfalt von Situationen und mit einem erheblichen Maß an persönlicher Verantwortung und Autonomie. Verantwortung für die Arbeit anderer und für den Einsatz von Ressourcen ist dabei häufig erforderlich.“<sup>9</sup>

Im Jahr 1991 wurden zusätzlich eine Reihe von vollzeitschulischen, beruflich ausgerichteten Kursen, die GNVQ's eingerichtet. Anders als die NVQ's, die ein kontinuierliches Lernangebot für Arbeitnehmer aller Altersgruppen darstellen, richten sich GNVQ's in erster Linie an Schulabgänger im Alter von 16 Jahren. GNVQ's werden auf drei Schwierigkeitsstufen (foundation – intermediate – advanced) angeboten, die den Levels 1 bis 3 im NVQ-Schema entsprechen. Die einzelnen GNVQ-Module werden über die Mitarbeit während des Unterrichts, durch Tests und durch multiple-choice-Abschlußprüfungen geprüft.

## Ergebnisse des qualitativen Vergleichs

### Industriekaufmann/-frau

Eine zentrale Frage der Vergleiche war festzustellen, ob die grobe Zuordnung von deutschen Berufsabschlüssen zum NVQ Level 3, wie sie durch das britische Inspektorat in einer Studie im Jahr 1991 gemacht worden war<sup>10</sup>, für mehrere Ausbildungsgänge bestätigt werden kann, und ob sie auch für den Vergleich mit GNVQ's Bestand hat. Nach unseren Ergebnissen kann im Vergleich zwischen der Ausbildung zum/r Industriekaufmann/-frau und der GNVQ in Business Ad-

ministration / NVQ in Administration der Schwierigkeitsgrad der deutschen Ausbildung als mindestens Level 3, evtl. auch Level 4, eingestuft werden.<sup>11</sup> Diese Auffassung wurde von mehreren deutschen und britischen Experten unabhängig voneinander geäußert. Dies bedeutet, daß ein/e deutsche/r Industriekaufmann/-frau nach dem erfolgreichen Abschluß der Lehre mit den erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten in der Lage sein müßte, nach einer angemessenen Vorbereitungszeit die praktischen NVQ Level 3-Prüfungen und die theoretischen GNVQ-Examina (Advanced Level) zu bestehen. Selbstverständlich sind Unterschiede in den behandelten Themengebieten und den verwandten Methoden zu berücksichtigen; jedoch ist der Überschneidungsbereich im Fall dieser Ausbildung vergleichsweise groß.

Im einzelnen zeigt sich, daß in der Ausbildung zum/r Industriekaufmann/-frau wesentlich stärkeres Gewicht auf die Bereiche Buchführung, Rechnungswesen und Handelsrecht gelegt werden als in den entsprechenden NVQ's / GNVQ's. Diese Tätigkeiten werden im britischen System eher an **accountants** oder **accounting technicians** abgegeben. Dieselbe Feststellung läßt sich auch für andere kaufmännische Berufe treffen. Dieses Ergebnis deckt nicht nur Unterschiede in der Arbeitsteilung auf; vielmehr werden die Auszubildenden im dualen System **im Zuge** des Unterrichts etwa im Rechnungswesen auch mit allgemeinbildenden Fähigkeiten (z. B. rechnerischer und schriftlicher Art) vertraut gemacht, die im NVQ-System nicht vermittelt werden.

Dagegen wird in den NVQ's mehr Gewicht auf praktische Kompetenzen im **personnel management** gelegt. In der Abschlußprüfung zum Industriekaufmann wird das Personalwesen im wesentlichen unter dem Aspekt der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften in der theoretischen Prüfung abgehandelt. Im praktischen Teil der Prüfung spielt das Personalwesen oft nur eine untergeordnete Rolle.

Die Abschlußprüfungen spiegeln aber nicht das gesamte Spektrum der Kenntnisse und Fähigkeiten wider, das – je nach Ausbildungsbetrieb und Berufsschule – in der Ausbildung vermittelt worden ist.

Außer in den Bereichen Buchführung und Recht überschneiden sich die deutschen Prüfungsunterlagen mit den britischen GNVQ's (Advanced Level) in vielen Aspekten; dabei werden etwa gleiche Standards geprüft. Praktische Beispiele dafür sind z. B. die Aufgaben im Bereich Finanzierung und Wirtschaftstheorie. Die GNVQ's legen etwas größeres Gewicht auf Kenntnisse in **Marketing**. Ich zitiere die Gesamteinschätzung eines britischen Gutachters zum Vergleich des deutschen Abschlusses als Industriekaufmann/-frau und den britischen GNVQ-Examina: „Insgesamt prüfen die beiden Abschlüsse, soweit vergleichbare Themengebiete betroffen sind, in etwa gleiche Schwierigkeitsgrade. Die deutsche Erwartung an höhere schriftliche und rechnerische Fähigkeiten läßt den deutschen Standard etwas höher erscheinen als die **advanced GNVQ's**.“

Ein direkter Bezug auf die Qualifikationsstufe 3 im NVQ-Schema läßt sich dadurch herstellen, daß in den deutschen Prüfungsunterlagen bei den kaufmännischen Ausbildungsgängen eine relativ große Anzahl von Fragen gegeben sind, die vom Prüfling eine eigenständige Bewertung oder Entscheidung verlangen. Ebenso werden Prüfungskandidaten im praktischen Teil ihrer Abschlußprüfung häufig in Entscheidungssituationen gestellt. Damit wird von den Kandidaten am Ende der Ausbildung die Kompetenz erwartet, in komplexen Situationen eigenverantwortlich zu handeln. GNVQ's auf dem **advanced level** testen ebenfalls ähnliche Kompetenzen, aber nicht durch die Abschlußprüfungen, für die einheitliche Klausurpapiere vorliegen.

### Industriemechaniker/-in, Maurer/-in

Das gleiche Ergebnis, d. h. Äquivalenz mit dem entsprechenden NVQ Level 3 oder dar-



über, zeigt sich für die Ausbildungsgänge zum/r Industriemechaniker/-in und Maurer/-in. Bei beiden Berufsausbildungen fiel britischen Kollegen die **Breite** des vermittelten Wissens auf. So urteilte ein Mitarbeiter des **Construction Industry Training Boards** in einem Gutachten über die Prüfungsunterlagen der deutschen Maurerausbildung: „Die Rechnungen (in der Klausur **Technische Mathematik**; A. R.) erfordern die Bestimmung von Volumina, Steigungen, Preisen, Massen, Druckstärken, Kubus-Inhalten, linearen Größen und Flächen . . . Die zur Ausführung dieser Berechnungen benötigten Kenntnisse gehen über das für einen Maurer notwendige Maß hinaus.“<sup>12</sup> Das Wissen in Wirtschafts- und Sozialkunde – einem Gebiet, das in der einen oder anderen Form in jeder deutschen Ausbildungsprüfung vorkommt – wird in den britischen Kursen nicht vermittelt, da es als nicht unmittelbar berufsrelevant angesehen wird. Das bedeutet, daß Lehrinhalte, die zur individuellen Meinungsbildung über gesellschaftlich-politische Themen beitragen, im NVQ-System vernachlässigt werden.

### Verkäufer/-in

Problematisch ist die Zuordnung der zweijährigen Ausbildung zum/r Verkäufer/-in zu einem **Level** im NVQ-System. Obwohl die Zahl der Auszubildenden in diesem Berufsbereich stark abgenommen hat, befinden sich noch viele Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt, die nach der Ausbildungsordnung von 1968 ausgebildet wurden. Die Ausbildung zum/r Verkäufer/-in gewährleistet nicht den Grad an Selbständigkeit und Eigenverantwortung, die auf dem NVQ Level 3 erwartet wird.

Allerdings sind inzwischen Ausbildungsgänge von drei Jahren für den deutschen Markt charakteristisch. Insofern läßt sich von den vorhandenen Arbeitnehmern mit kürzerem Ausbildungsgang nicht darauf schließen, daß die „typische“ Berufsausbildung in Deutschland unterhalb des NVQ Level 3 eingestuft werden sollte.

Tabelle 2: **NVQ-System und duales System im Vergleich**

	NVQ-System	Duales System
<b>Verbindlichkeit</b>	Anwendung des Systems durch Betriebe, Colleges und private Bildungsträger beruht auf Freiwilligkeit	Betriebliche Berufsausbildung ist nur im Rahmen rechtlich anerkannter Ausbildungsberufe zugelassen
<b>Qualifikationen</b>	Nationale berufliche Qualifikationen (NVQ's): Bezogen auf konkrete Tätigkeiten und Leistungsanforderungen im Beschäftigungssystem. Differenziert nach insgesamt 5 Schwierigkeitsstufen von einfachen zu komplexen Tätigkeiten. Stufe 2: ca. 315 Qualifikationen; Stufe 3: ca. 240 Qualifikationen; Stufe 4: ca. 102 Qualifikationen Differenzierung jeder Qualifikation in durchschnittlich 9 Teilqualifikationen (units), die an unterschiedlichen Lernorten und zu beliebigen Zeitpunkten erworben und nachgewiesen werden können	Anerkannte Ausbildungsberufe: Keine Abbildung der im Beschäftigungssystem bestehenden Berufstätigkeiten, sondern bildungs- und beschäftigungssystembezogene Konstrukte. Formal grundsätzlich vergleichbares Abschlußniveau auf Fachkräfteniveau. Insgesamt ca. 370 Ausbildungsberufe. Keine Unterteilung der Facharbeiterqualifikation in zertifizierbare Module bzw. Teilqualifikationen
<b>Regulierung des Qualifikationserwerbs</b>	Regulierung allein durch Festlegung von zu erreichenden Lernergebnissen (outcomes). Detaillierte Spezifizierung der Lernergebnisse als „berufliche Kompetenzen“	Regulierung durch kombinierte Input-Outputsteuerung. Inputsteuerung: Ausbildungsinhalte und deren sachlich-zeitliche Gliederung, Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals Outputsteuerung: Festlegung von Prüfungsanforderungen Berufliche Kompetenz als übergreifendes Ausbildungsziel
<b>Zertifizierung von Qualifikationen</b>	Zertifizierung von Qualifikationen durch Awarding Bodies auf der Basis interner Leistungsbeurteilungen der Trainingsanbieter	Zertifizierung von Ausbildungsabschlüssen durch die Kammern auf Basis der Kammerprüfungen

### Generelle Unterschiede

Charakteristisch für die NVQ **portfolios** sind Kompetenzen im Bereich der Persönlichkeitsbildung und des sozialen Umgangs mit Mitarbeitern, Kunden usw.; dies wird vor allem bei den Dienstleistungsberufen deutlich. So enthält der NVQ in **Retailing** (Level 3) mehrere Einheiten mit Titeln wie „Develop Individuals and Self“ (unit 14) und „Identify and Minimise Interpersonal Conflict and Stress“ (unit 15). Während der gesamte Bereich der sozialen Beziehungen in den deutschen Ausbildungsordnungen stärker unter

dem Gesichtspunkt Rechte – Pflichten zur Geltung kommt, werden in Großbritannien eher die „interpersonal skills“ betont. Es ist zu berücksichtigen, daß die NVQ-Anforderungskataloge sich grundsätzlich von den Ausbildungsordnungen in der Bundesrepublik unterscheiden. Während NVQ **portfolios** alle zu beherrschenden Kompetenzen auflisten, stellen Ausbildungsordnungen nur ein rechtliches Rahmenwerk dar. Sie schreiben in „reaktiver“ Weise das fest, was sich in der Ausbildungspraxis weitgehend durchgesetzt hat. Insbesondere anhand der Lehrpläne der Berufsschulen, aber auch an den neuen bzw.



seit 1987 überarbeiteten Ausbildungsordnungen wird deutlich, daß auch in der Bundesrepublik die Vermittlung sozialer und persönlichkeitsbildender Kompetenzen zunehmend praktiziert wird. In Hinblick auf diese Kompetenzen sind die Unterschiede zwischen den britischen NVQ's und den deutschen Berufsausbildungen also **de facto** nicht so groß, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag. Dennoch ist ein Vorteil der „präskriptiven“ NVQ **portfolios** darin zu sehen, daß sie in systematischer Weise auch diejenigen Anforderungen zur Geltung bringen, die sich kaum in die Sprache von Rechtsverordnungen gießen lassen.

Das duale System zeichnet sich dadurch aus, daß im Zuge der beruflichen Ausbildung auch weiterführende allgemeine Bildung vermittelt wird. Den Berufsschulen kommt erhebliche Bedeutung für die Sicherung eines breiten, allgemeinen Qualifikationsniveaus zu. Sie leisten nicht nur die Vermittlung wichtiger Inhalte, sondern schaffen auch die Grundlage zum Erwerb weiterführender allgemeinbildender oder berufsbezogener Bildungsgüter. Dagegen sind insbesondere im NVQ-System die Jugendlichen von jedem systematischen Unterricht, zum Beispiel in Politik/Gesellschaftskunde, der Muttersprache, Religion oder auch Sport, abgeschnitten. Auch von britischer Seite aus wird daher ein stärkeres allgemeinbildendes Element im NVQ-System gefordert. Dennoch kommt Sir Ron Dearing in seinem neuesten Bericht für die Regierung zu dem Schluß, daß „jungen Menschen der Erwerb von NVQ's nicht verweigert werden sollte, wenn sie ein bestimmtes Niveau an allgemeinbildenden Schlüsselqualifikationen nicht erreicht haben“.<sup>13</sup>

Das GNVQ-System andererseits ist aufgrund seiner rein schulischen Natur nicht in der Lage, **praktische** Fähigkeiten adäquat zu vermitteln. Auszubildende im dualen System hingegen erwerben **gleichzeitig** theoretische Kenntnisse und praktische Berufserfahrung. Insgesamt vermittelt das duale System eine

breite, wohlbalancierte Bildungsgrundlage, die den Jugendlichen teils direkte berufliche Perspektiven, teils auch die Grundlagen für weiterführende Bildung verschafft.

Der schulische Teil der Studie deutet darauf hin, daß die schulische Vorbildung, mit der Auszubildende in Deutschland ihre Lehre beginnen, der **Trainees** im NVQ-System nicht nachsteht. So zeigt ein Vergleich der britischen GCSE's mit Haupt- und Realschulabschlüssen, daß der Mathematikunterricht in der Hauptschule in etwa auf GCSE-Niveau liegt; der Realschulabschluß ist entsprechend höher anzusiedeln. Als ein quantitatives Indiz für die schulische Vorbildung mag die folgende Angabe dienen: Der Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Jahr 1993 in der Bundesrepublik, die über keine formale schulische Qualifikation verfügten, betrug 3,0 Prozent.<sup>14</sup> Dagegen ergibt die Auswertung des **Labour Force Surveys**, daß 8,7 Prozent all derjenigen, die 1994 den Erwerb von NVQ's/SVQ's – gleich welchen **Levels** – anstrebten, keine formale schulische Qualifikation besaßen.<sup>15</sup>

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Berufsausbildung im dualen System dem Niveau nach mit den britischen GNVQ's (Advanced Level) und dem NVQ Level 3, mit Tendenz zu Level 4, vergleichbar ist.

## Ergebnisse des quantitativen Vergleichs

Basierend auf der skizzierten Zuordnung von Qualifikationsleveln läßt sich ein quantitativer Vergleich anstellen, der zeigt, wie viele Personen in England/Wales und in Deutschland berufliche Bildungswege auf NVQ 3-Niveau wahrnehmen. Dabei ist es sinnvoll, die absoluten Angaben auf einen einheitlichen Altersjahrgang zu beziehen, der in Tabelle 3 und 4 als die Bevölkerung im Alter von 19 Jahren bestimmt wird.<sup>16</sup>

Diese Übersicht zeigt, daß der bei weitem überwiegende Anteil der Zertifikate in England und Wales auf Level 1 und 2 verliehen wird. Allerdings ist schon im Verlauf eines Jahres (von 1991/92 auf 1992/93) eine deutliche Tendenz zu höheren Levels hin erkennbar; es findet also ein **upgrading** von Qualifikationen statt. „Traditionelle“ Zertifikate werden gegenüber den NVQ's klar bevorzugt. Für Deutschland ergibt sich folgendes Bild: Vergleicht man NVQ-Level 3 mit den Ausbildungsabschlüssen in Deutschland, so zeigt sich, daß im Jahr 1992 in England und Wales 27,5 Prozent des ausgewählten Altersjahrgangs einen Berufsabschluß erlangten, während es im früheren Gebiet der Bundesrepublik 64,9 Prozent waren (bzw. 62,1 Prozent, wenn man sich nur auf die mindestens dreijährigen Ausbildungen bezieht). Erste Daten für die Berufsabschlüsse im vereinigten Deutschland sind für 1993 erhältlich. In diesem Jahr wurden in England und Wales 35,7 Prozent des Altersjahrgangs ein NVQ 3-Abschluß verliehen, gegenüber 62,3 Prozent (59,7 Prozent) in Deutschland. Soweit man von zwei ausgewählten Jahren auf eine Gesamttendenz schließen kann, zeigt sich damit, daß in England und Wales zunehmend mehr junge Menschen eine Qualifikation auf NVQ-Level 3 erwerben. Trotz dieses Anstiegs erlangt erst rund 1/3 eines Altersjahrgangs eine berufliche Qualifikation auf diesem Niveau. In Deutschland scheint der Anteil der Personen, die eine Berufsausbildung erfolgreich abschließen, zu sinken. Dennoch ist zu vermuten, daß sich der Anteil bei 60 Prozent oder darüber stabilisiert, insofern die dafür notwendigen Lehrstellen geschaffen werden. Damit führt in Deutschland ein nahezu doppelt so großer Anteil eines Altersjahrgangs eine Berufsausbildung erfolgreich durch wie in England und Wales.

Die in Tabelle 3 und 4 dargestellten Werte beziehen sich auf die in zwei ausgewählten Jahrgängen **erworbenen** Qualifikationen, mithin auf die **Veränderung** des Qualifikationsbestandes. Alternativ lassen sich die bei-



Tabelle 3: Verliehene NVQ-, GNVQ- und „traditionelle“ Zertifikate nach Level im NVQ-Schema in England und Wales

NVQ-Level	1991/92				1992/93			
	Trad.	NVQ's (Angaben in 1 000)	Summe	in % der 19jährigen	Trad.	NVQ's und GNVQ's (Angaben in 1 000)	Summe	in % der 19jährigen
<b>England und Wales</b>								
1	235	48	283	41,2	167	48	215	33,5
2	142	86	228	33,2	194	118	312	48,6
3	177	12	189	27,5	213	16	229	35,7
4/5	62	7	69	10,0	80	8	88	13,7

Quelle: Schätzungen von P. Robinson (a. a. O., Table 35), basierend auf Daten des National Council for Vocational Qualifications (NCVQ's) und des National Information System for Vocational Qualifications (NISVQ's); für die Bevölkerungsdaten: Office of Population Censuses and Surveys (Angaben für Mitte 1992 bzw. 1993). Robinson's Artikel ist die m. E. beste Übersicht, die zur Zeit zur Verfügung steht. Allerdings ist es möglich, daß – aufgrund unterschiedlicher Bewertungen der traditional qualifications in den ursprünglichen Datenquellen – die Anzahl der Abschlüsse zugunsten von Level 3 (gegenüber von Level 2) überschätzt ist.

den Gesellschaften hinsichtlich ihres **Qualifikationsbestands selbst** vergleichen. Allerdings lassen die hierfür geeigneten Datenquellen aus verschiedenen Gründen nicht den Grad an Differenzierung zu, der oben angewandt wurde. Insbesondere enthält der „Qualifikationsbestand“ von Gesellschaften Bildungsabschlüsse, die mittlerweile überholt sind und sich damit der oben beschriebenen vergleichenden Methodologie entziehen. Basierend auf detaillierten Auswertungen des deutschen **Mikrozensus** und des britischen **Labour Force Survey** läßt sich folgende Schätzung vornehmen: Im Jahr 1993 hatte et-

wa 48 Prozent der Erwerbsbevölkerung im früheren Bundesgebiet eine Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluß, während in Großbritannien nur etwa 20 Prozent der Erwerbsbevölkerung über eine vergleichbare mittlere berufliche Qualifikation als höchsten Bildungsgrad verfügte. Es ist interessant festzustellen, daß mehr als 99 Prozent der Gruppe in der deutschen Erwerbsbevölkerung, die als höchste Qualifikation über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, auch einen schulischen Abschluß hat (ca. 65 Prozent Hauptschulabschluß; 34 Prozent Realschulabschluß; das Abitur wird in diesem

Zusammenhang höher als der Berufsabschluß gewertet).

Insgesamt zeigt sich, daß der Anteil eines Jahrgangs, der eine Qualifikation auf NVQ 3-Niveau erlangt, in der Bundesrepublik erheblich größer ist als in England und Wales. Der Bestand an beruflichen Qualifikationen in der Bundesrepublik ist wesentlich höher als in Großbritannien.

## Resümee

Die Ergebnisse der Studie bekräftigen die schon zuvor von anderen Autoren geäußerte Vermutung, daß das Niveau der Berufsabschlüsse im dualen System dem Level 3 im NVQ-Schema mit Tendenz zu Level 4 entspricht. Basierend auf dieser Einschätzung wird die Zahl der Bildungsabschlüsse in beiden Gesellschaften verglichen. Obwohl die Zahl gerade auch höherer beruflicher Qualifikationen in Großbritannien im Zeitverlauf zunimmt, liegt sie noch immer deutlich unter der in Deutschland erreichten Anzahl. Trotz verschiedener bildungspolitischer Initiativen in den vergangenen Jahren wird in Großbritannien nach wie vor von einem training deficit<sup>17</sup> in quantitativer und qualitativer Hinsicht gesprochen.

Tabelle 4: Erfolgreich bestandene Abschlußprüfungen von Berufsausbildungen in Deutschland

Abschlußart	1992		1993	
	früheres Bundes- gebiet	in % der 19jährigen	Gesamt- deutschland	in % der 19jährigen
<b>Deutschland</b>				
Abschlußprüfungen von Berufsausbildungen	453 583 (ca. 434 400) <sup>1</sup>	64,9 (62,1)	527 370 (ca. 505 060)	62,3 (59,7)

<sup>1</sup> Werte in Klammern: Ausbildungen mit einer Länge von drei Jahren und mehr (Schätzungen auf der Basis der in der Abb. gegebenen Werte).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung, 1992 und 1993; Statistische Jahrbücher 1994 und 1995.





Es ist ein erklärtes Ziel der britischen Regierung, dieses training deficit weiter abzubauen, um die Wettbewerbsfähigkeit Großbritanniens zu steigern. Angesichts des immensen Nachholbedarfs an beruflicher Bildung dürften die bislang begonnenen Initiativen allerdings nicht ausreichen. In der Bundesrepublik wird es in den kommenden Jahren darum gehen, die Ausbildungsordnungen an die Anforderungen der sich ändernden Arbeitswelt anzupassen, die Attraktivität der Berufsausbildung zu erhalten und ihre Finanzierung zu sichern. Wenn Deutschland seinen Standortvorteil hinsichtlich der im internationalen Vergleich hohen Arbeitsproduktivität erhalten will, so wird es vor allem den gegenwärtigen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen beseitigen müssen. Für beide Gesellschaften stellen daher Ausbau und Erhalt der beruflichen Bildungssysteme große Herausforderungen dar.

**Anmerkungen:**

<sup>1</sup> Auf der Grundlage verschiedener Studien hat die Regierung einen eigenen Bericht verfaßt, der im Juni 1996 publiziert worden ist (DfEE and Cabinet Office: *The Skills Audit: A Report from an Interdepartmental Group*. London 1996).

<sup>2</sup> Vgl. u. a. Steedman, H.; Mason, G.; Wagner, K.: *Intermediate Skills in the Workplace: Development, Standards and Supply in Britain, France and Germany*. In: *National Institute Economic Review* No. 136, 1991, S. 60–73; S. J. Prais: *Productivity, Education and Training*. Cambridge 1995; Clarke, L.; Wall, C.: *Vocational Training, Quality and Productivity in Social Housebuilding*. Mimeo, University of Westminster 1995; Teil III in Layard, R.; Mayhew, K.; Owen, G. (Hrsg.): *Britain's Training Deficit. The Centre for Economic Performance Report. Aldershot 1994; National Economic Development Office/Manpower Services Commission: Competence and Competition. Training and Education in the Federal Republic of Germany, the United States and Japan*. London 1984.

<sup>3</sup> An dieser Stelle soll keine Detailanalyse des britischen Bildungssystems erfolgen. Für eine deutschsprachige Einführung insbesondere in die berufliche Bildung vgl. *The Employment Department Group: Ausbildung in Großbritannien: Ein Leitfaden*. London 1994

<sup>4</sup> Das SVQ-System ist dem NVQ-System analog. Da sich unser Vergleich und das unten angeführte Zahlenmaterial aber im wesentlichen auf England und Wales erstreckt, spreche ich im folgenden nur vom NVQ-System.

<sup>5</sup> Angabe für Ende Mai 1995. Ich wähle hier den Ausdruck „Tätigkeitsbereich“, um das NVQ-System gegenüber dem deutschen Prinzip der „Beruflichkeit“ abzusetzen (vgl. dazu: Reuling, J.: *The German „Berufsprinzip“ as a Model for Regulating Training Content and Qualification Standards*. In: Nijhof, W. J.; Streumer, J. N. (Hrsg.): *Key Qualifications in Work and Education*. Dordrecht 1996

<sup>6</sup> Im Youth Training werden Betriebe, die Schulabgänger aufnehmen, finanziell von der Regierung kompensiert. Voraussetzung für diese Förderung ist, daß die Teilnehmer auf ein NVQ Level 2-Zertifikat hinarbeiten, nicht aber, daß sie ihn auch tatsächlich erreichen. Das Schema der modern apprenticeships und der accelerated modern apprenticeships ist auf den Erwerb von NVQ-Zertifikaten auf Level 3 und höher hin ausgerichtet.

<sup>7</sup> Vgl. im Detail: Reuling, J.: *Modularisierung in der englischen Berufsbildung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2/1996, S. 48–54

<sup>8</sup> Die Problematik dieser Zuordnung kann im Rahmen dieses Aufsatzes nicht näher diskutiert werden.

<sup>9</sup> NCVQ: *NVQ Monitor, Summer 1995*. London 1995, S. 20. Übersetzung A. R.

<sup>10</sup> *Her Majesty's Inspectorate (HMI): Aspects of Vocational Education and Training in the Federal Republic of Germany*. London: HMSO 1991; vgl. insbes. S. 25–29

<sup>11</sup> Intern stellt die deutsche Industrie- und Handelskammer in London die Ausbildung zum Industriekaufmann mit dem NVQ Level 4 gleich.

<sup>12</sup> Übersetzung A. R.

<sup>13</sup> Dearing, R.: *Review of Qualifications for 16–19 Year Olds, Summary Report*. Hayes: SCAA März 1996 (Übersetzung A. R.). „Allgemeinbildende Schlüsselqualifikationen“ (key skills) bezieht sich hierbei explizit auf Fähigkeiten in den Bereichen communication, application of number und information technology.

<sup>14</sup> Grund- und Strukturdaten 1995/96, S. 122.

<sup>15</sup> Vgl. Robinson, P. (*Rhetoric and Reality: The Evolution of the New Vocational Qualifications*. CEP: Mimeo, 1996), Table 27.

<sup>16</sup> Dabei ist zu berücksichtigen, daß insbesondere das NVQ-Angebot von Jugendlichen und Erwachsenen aller Altersgruppen wahrgenommen wird (vgl. Robinson, P., a. a. O., Table 19–22)

<sup>17</sup> Vgl. Layard, R.; Mayhew, K.; Owen, G.: *Britain's Training Deficit*, a. a. O.

**Steigende Arbeitslosigkeit nach dualer Berufsausbildung in den neuen Ländern**

**Joachim Gerd Ulrich**

**In den neuen Ländern sind seit 1992 zunehmend mehr junge Erwachsene nach erfolgreichem Abschluß ihrer Ausbildung ohne Beschäftigung. Meldeten sich nach vorsichtigen Schätzungen 1992 16 Prozent, 1993 24 Prozent und 1994 27 Prozent aller neu ausgebildeten Fachkräfte unmittelbar nach Lehrende arbeitslos, so stieg diese Quote im Jahr 1995 auf über ein Drittel. Im Westen lag sie 1995 bei ca. 19 Prozent. Auch für 1996 ist kaum mit einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ostdeutscher Ausbildungsabsolventen zu rechnen.**

Neben demographischen und zuletzt konjunkturellen Gründen sind für die Integrationsprobleme die längerfristigen Nachwirkungen des mit der Wende eingeleiteten wirtschaftlichen Umbruchs verantwortlich:

- Die Fachkräfte, die bis etwa 1993 ihre duale Ausbildung abgeschlossen hatten, waren oft noch nach den Planungsvorgaben der