

## **Typische Merkmale der Berufsbildung in den Niederlanden und Deutschland.**

Einleitendes Referat im Rahmen der Fachtagung  
*„Unterschiedliche Systeme der Beruflichen Bildung in den Niederlanden und in Deutschland – Ein Hindernis für grenzüberschreitende berufliche Mobilität?“*  
am 8. November 2001 in Drachten (Niederlande),  
ausgerichtet vom Interregionalen Gewerkschaftsrat der Region  
Weser-Ems-Nord-Niederlande (IGR WENN)

### **Einleitung**

Das Ziel der Gewerkschaften in der Region Weser-Ems-Nord-Niederlande liegt in der Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer. Langfristige Maßnahmen zur Förderung der Mobilität setzen im Bereich der Berufsbildung an:

Einerseits ist die subjektive Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Mobilität unmittelbar von den erworbenen beruflichen Kompetenzen abhängig; möglicherweise auch von „Internationalen Kompetenzen“, die von Auszubildenden in grenzüberschreitenden Ausbildungsmaßnahmen erworben wurden. Andererseits benötigt die politische Planung zur Förderung der Mobilität ausreichende Informationen in bezug auf das Verhältnis von Berufsbildung (und der dort erworbenen Abschlüsse) und Arbeitsmarkt (und der dort praktizierten Einstufung) in den verschiedenen Ländern, namentlich in den Niederlanden und Deutschland.

Tarifpolitische Unterschiede in den Ländern können besser verstanden werden, wenn wir die typischen beruflichen Aus- und Weiterbildungsabschlüsse und deren Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt kennen.

In meinem Beitrag konzentriere ich mich auf die Darstellung typischer Merkmale der Berufsbildung in den Niederlanden und Deutschland. Allerdings will ich die ausgewählten Merkmale aufgrund der zeitlichen Begrenzung nur andeuten. Wir sollten im Gespräch die Ihnen besonders wichtigen Punkte vertiefen.

Bevor wir jedoch in das Thema einsteigen, möchte ich Sie mit zwei kleinen Zitaten bzw. Anekdoten einstimmen und unterhalten, um damit kulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und Niederländern bewusst und stark zugespitzt darzustellen. Damit sind wir zwar nicht direkt bei der Berufsbildung; jedoch denke ich, dass bestimmte Unterschiede zur Situation der Berufsbildung in Deutschland und den Niederlanden nur tatsächlich verstanden werden können, wenn man auch prinzipielle Mentalitätsmerkmale kennt:

Ich zitiere aus Allerzielen (Allerseelen), ein Roman des Niederländischen Schriftstellers Cees Noteboom:

*Ein Niederländer in Berlin*

*„An der Kantstraße stand die Ampel auf Rot. Er [der Niederländer] schaute nach links und nach rechts, sah daß keine Autos kamen, wollte die Straße überqueren und blieb doch stehen, spürte, wie sein Körper diese beiden widersprüchlichen Befehle verarbeitete, eine Art merkwürdiger Wellenschlag, der ihn auf dem*

*falschen Bein hatte landen lassen, ein Fuß auf dem Bürgersteig, der andere auf der Straße. Durch den Schnee hindurch sah er zu der schweigenden Gruppe der Wartenden auf der anderen Seite. Wenn man je den Unterschied zwischen Deutschen und Niederländern feststellen wollte, so war das in solchen Momenten möglich. In Amsterdam war man verrückt, wenn man als Fußgänger bei Rot nicht losging, hier war man verrückt, wenn man es tat ...“*

Ein zweites Beispiel ist „nur“ ein Leserbrief aus dem deutschen Wochenjournal „Der Spiegel“, wurde jedoch bereits mehrfach zitiert:

*„Men mag in Holland alles wat niet uitdrukkelijk verboden is, lees ik in de Spiegel. Deze bewering klopt. Is het bij jullie in Duitsland beter, omdat alles verboden is, wat niet uitdrukkelijk is toegestaan“*

*[„Man darf in Holland alles, was nicht ausdrücklich verboten ist, lese ich im Spiegel: Die Behauptung stimmt. Ist es bei Euch in Deutschland besser, weil alles verboten ist, was nicht ausdrücklich gestattet ist?“]*

(Ingezonden brief in „Der Spiegel“, 14.3.1994; hier zitiert aus: Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Den Haag und Walther Keim (Hrsg.): Hallo Nachbar! ... Dag Buurvrouw! Deutsch-niederländische Beziehungen in der Karikatur. Den Haag 1998)

Sie wissen, dass solche Darstellungen wenig differenziert sind. Gleichwohl bestätigen sie zum Teil auch meine bisherigen Erfahrungen im deutsch-niederländischen Vergleich und lassen sich auch mit Blick auf die Berufsbildung wiederfinden. Ich habe es einmal folgendermaßen formuliert:

Das Ausmaß und der Grad der kodifizierten Normierung individueller und kollektiver Verhaltensweisen scheinen in Deutschland verhältnismäßig stärker ausgeprägt zu sein als in den Niederlanden. Oder anders und positiver ausgedrückt: Die Niederländer legen sehr viel mehr Wert darauf, dass sie für sich selbst verantwortlich sein können – und zwar als Individuen, aber auch als „institutionelle Akteure“ vor Ort und in der Region.

Auf einer deutsch-niederländischen Tagung in Utrecht zu vergleichenden Fragen der Berufsbildung – im Herbst 2000 - drückte es ein Teilnehmer folgendermaßen aus: „Die Deutschen arbeiten in Strukturen – Die Niederländer arbeiten mit Strukturen“.

Ich möchte im Rahmen dieses Referates auf die folgenden wesentlichen Merkmale der Berufsbildung in den Niederlanden und Deutschland eingehen:

1. Typische Übergänge an der 1. Schwelle: Von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung
2. Ausgewählte Merkmale der Berufsbildung in den Niederlanden
3. Ausgewählte Merkmale der Berufsbildung in Deutschland
4. Zu den Akteuren und Lernorten einer regionalen Berufsbildungslandschaft

In Punkt 1 wird die Situation in den Niederlanden und Deutschland direkt gegenüber gestellt, ebenso in Punkt 4. In Punkt 2 und 3 gehe ich getrennt auf die Situation in den Niederlanden und in Deutschland ein.

Es wäre schön, wenn Sie zwischendurch Fragen stellen, so dass wir gemeinsam ein Verständnis der Strukturen der Berufsbildung erarbeiten können. Ich will wichtige Punkte ansprechen, die jedoch nur eine Auswahl darstellen. Wir können die Informationen gerne laufend ergänzen und/oder weiter erläutern. Sie sind vor Ort und kennen im Einzelfall viel mehr Details!

## 1. Typische Übergänge an der 1. Schwelle: Von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung (Folien + Thesen)

- Die Primarstufe umfasst in den Niederlanden 8 Jahre, in Deutschland wird zwischen Kindergarten, Grundschule und Orientierungsstufe formal unterschieden. Die Entscheidung für einen weiterführenden Bildungsgang fällt jedoch – mit Ausnahme einiger Bundesländer – zum gleichen Zeitpunkt.
- Im Bereich der Sekundarstufe I haben die Niederländischen Schüler eine zusätzliche Variante zur Auswahl: Viergliedrigkeit in NL versus Dreigliedrigkeit in D.
- Etwa 50 % der Niederländischen Jugendlichen wechseln an der 1. Schwelle in die Berufsbildung. Die anderen 50 % verteilen sich auf die gymnasiale und die höhere allgemeine Bildung. Verhältnismäßig wenig Niederländische Jugendliche wechseln von der gymnasialen oder höheren allgemeinen Bildung in die außerakademische Berufsbildung.
- In Deutschland wechseln etwa 50 % der Jugendlichen an der 1. Schwelle in das Duale System der Berufsbildung. Daneben wechseln viele Jugendliche auch in andere Formen der Berufsvorbereitung oder Berufsbildung (z. B. in Vollzeitformen der Berufsbildenden Schulen oder in öffentlich geförderte Angebote privater oder gemeinnütziger Bildungsträger).

Letztere Angebote dienen in Deutschland dazu, einen ungleichgewichtigen Ausbildungsstellenmarkt des Dualen Systems in konjunkturell schwachen Zeiten oder strukturschwachen Gebieten (Stichwort Neue Bundesländer) auszugleichen.

Die Anzahl der Schüler, die nach der Vollzeitschulpflicht und den Erwerb der Hochschulreife in die Fachhochschule oder Universität wechselt, ist in Deutschland geringer als in den Niederlanden.

- Insgesamt durchlaufen etwa 70 % eines Jahrganges in Deutschland früher oder später das Duale System der Berufsbildung. Einerseits bewerben sich sehr viele Abiturienten vor der Aufnahme eines Studiums für eine Berufsausbildung im Dualen System (dort meist für kaufmännische Berufe). Andererseits absolvieren diejenigen, die eine alternative Variante der Berufsausbildung wählen mussten („Warteschleife“), im Anschluss erneut eine Berufsausbildung im Dualen System.
- In Deutschland führt diese „Additive Doppelqualifikation“ (zweifaches Durchlaufen der Sekundarstufe II) dazu, dass der durchschnittliche Absolvent der Berufsbildung und auch der Hochschulausbildung wesentlich älter ist als in den Niederlanden!
- Sofern sich die Jugendlichen in Deutschland für eine berufliche Erstausbildung entscheiden, präferieren sie eindeutig das Duale System der Berufsbildung. Um einen gewünschten Ausbildungsplatz zu erhalten, konkurrieren die Jugendlichen auf einem Ausbildungsstellenmarkt. Sie bewerben sich direkt bei den Betrieben und schließen dort einen privatrechtlichen Ausbildungsvertrag ab.
- In den Niederlanden hat der Jugendliche die Wahl, ob er sich an einen Betrieb wendet, um dort einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, oder ob er in eine Berufsbildende Schule geht (Regional Opleidingen Center, ROC), um dort die gewünschte Berufsbildung zu absolvieren. In beiden Fällen kann er den gleichen Beruf erlernen, entweder auf eher schulischer oder eher betrieblicher Basis. Formal handelt es sich um die identischen Ausbildungsberufe gemäß einer landesweiten Qualifikationsstruktur.

## 2. Ausgewählte Merkmale der Berufsbildung in den Niederlanden

### ■ Breite Berufsbilder (beroepsprofielen): Berufsprinzip

Ähnlich wie in Deutschland gehen auch die Niederländer davon aus, dass der Arbeitskräftenachwuchs im Rahmen der beruflichen Bildung auf Basis von Ausbildungsberufsbildern bzw. Weiterbildungsberufsbildern („beroepsprofielen“) qualifiziert werden soll.

In beiden Ländern dienen unmittelbar arbeitsmarktrelevante, aber zugleich auch relativ breite Qualifikationsprofile dazu, die jungen Leute einerseits fachlich und speziell auf die zukünftige Erwerbsbeschäftigung vorzubereiten, ihnen andererseits aber auch zusätzliche Fähigkeiten zu vermitteln, die ihnen die Möglichkeit bieten, sich auf dem Arbeitsmarkt relativ weitflächig zu bewerben.

In Deutschland bezeichnen wir diese Funktion der Berufsausbildung als das „Berufsprinzip“. Die Niederländer verfolgen diesbezüglich eine ähnliche Philosophie. Im europäischen und außereuropäischen Vergleich ist die Berufsbildung auf Grundlage von breiten Berufsprofilen nicht selbstverständlich.

In Abschnitt 3 werde ich auf diesen Aspekt noch einmal zu sprechen kommen, da er in Bezug auf das Verhältnis zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt – und damit vor allem in Hinsicht auf unser Thema, namentlich die grenzüberschreitende Mobilität – von sehr wichtiger Bedeutung ist.

### ■ Nebeneinander und Gleichwertigkeit von „workbased“ route und „schoolbased route“

Ein Jugendlicher, der eine Ausbildung beginnen möchte, besitzt im Rahmen der Niederländischen Qualifikationsstruktur gemäß des landesweiten Gesetzes zur Berufsbildung und Erwachsenenbildung (Wet educatie en Beroepsonderwijs, WEB) zwei prinzipielle Möglichkeiten, die inhaltlich und formal gleichwertig sind (**Folie!**)

Den beiden prinzipiellen Varianten liegen die gleichen Ausbildungsordnungen zugrunde!

**Zwischenfrage** an die Niederländischen Kollegen: Welche Motive und Rahmenbedingungen beeinflussen die Wahl für die berufsausbildende oder die berufsbegleitende Ausbildungsvariante?

Die jungen Erwachsenen schließen für die berufsausbildende Variante einen Ausbildungsvertrag mit der Berufsbildenden Schule ab, für die berufsbegleitende Variante schließen die Auszubildenden einen Vertrag mit dem Betrieb und der Schule ab.

Für die eher berufsschulische Variante dominieren die schulischen Ausbildungsanteile, allerdings müssen die Auszubildenden systematische betriebspraktische Berufserfahrungen erwerben, die als Ausbildungsleistungen anerkannt werden.

Für die eher betrieblich-berufliche Ausbildungsvariante dominiert die Qualifizierung in den Betrieben. Daneben besuchen die Lehrlinge die Berufsbildende Schule. Die dort erworbenen Leistungen sind Bestandteil der Gesamtausbildungsleistung.

In den Niederlanden können die betriebspraktischen und/oder schulischen Anteile der Berufsbildung in beiden Varianten für einzelne Auszubildende oder in bestimmten

Regionen stark variieren. Auf Grundlage des gleichen landesweit gültigen Lehrplanes wird vor Ort versucht, die Ausbildungsleistungen der Lernorte zu optimieren.

- Vier Niveaustufen: Inhaltliche und formale Abstimmung von beruflicher Vorbereitung, Ausbildung und Weiterbildung

In den Niederlanden werden die Berufsbildungsgänge und deren Abschlüsse einem Leistungsniveau zwischen 1 und 4 zugeordnet. Die Stufe 1 (zwischen 0,5 bis 1 Jahr) umfasst die Formen der beruflichen Vorbereitung und des Einstiegs in die Berufsausbildung. Die Stufe 2 bis 4 (zwischen 2 bis 4 Jahren) umfassen die Formen beruflicher Erstausbildung, zugleich jedoch auch das Angebot der beruflichen Weiterbildung. (**Folien, Niveausystem + Beispiel Qualifikationsstruktur ECABO**)

Die betrieblich-hierarchische Einstellung sowie die Gehaltseinstufung bzw. der tarifliche Ecklohn auf dem Arbeitsmarkt orientiert sich an den beruflichen Aus- bzw. Weiterbildungsstufen. Gleichwohl ist das Maß der Verknüpfung zwischen beruflichem Abschluss und Arbeitsmarkt – wie in Deutschland auch – in den Wirtschaftszweigen unterschiedlich ausgeprägt.

Ich gehe davon aus – allerdings fehlen hierzu fundierte empirische bzw. vergleichende Untersuchungen –, dass die Verknüpfung von Berufsausbildungsabschluss und Gehaltseinstufung (nach der Ausbildung oder Weiterbildung) in den Niederlanden verhältnismäßig flexibler funktioniert als in Deutschland. „Flexibel“ hieße in diesem Zusammenhang, dass die Einstufung in die Erwerbsbeschäftigung im stärkeren Maße auf Basis der Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Ort geschieht.

- Zusammensetzung der Berufsausbildung aus Teilqualifikationen

Wie oben gesehen, versucht die Qualifikationsstruktur der Berufsbildung in den Niederlanden die Durchlässigkeit und Abstimmung zwischen verschiedenen Leistungsstufen zu fördern. Zugleich sollen die Lernorte vor Ort und in der Region die Möglichkeit haben, ihr Angebot optimal miteinander abzustimmen.

Diese Form der Flexibilität funktioniert dadurch, dass eine Berufsausbildung (bzw. eine Weiterbildung) aus sogenannten „Teilqualifikationen“ zusammengesetzt wird. Diese „Teilqualifikationen“ umfassen kompakte und abgrenzbare Themengebiete, Kenntnisse, Fertigkeiten etc. (**Folie, Beispiel Commercieel Medewerker Binnendienst**).

Die typischen Ausbildungsabschnitte in Schule oder Betrieb (im kaufmännischen Bereich z. B. Rechnungswesen, Marketing, Fremdsprache, Personalwirtschaft etc.) durchlaufen die Auszubildenden, indem sie nach- und nebeneinander verschiedene Teilqualifikationen absolvieren. Zentral ist hierbei, dass jede Teilqualifikation, also jeder Ausbildungsabschnitt dieser Art, separat geprüft, erfolgreich oder nicht erfolgreich abgeschlossen und entsprechend zertifiziert wird.

Der Abschluss einer Berufsausbildung und einer Weiterbildung setzt sich aus den Abschlüssen der Teilqualifikationen zusammen. Es erfolgt keine Gesamt-Abschlussprüfung. Die Prüfungen erfolgen zum Teil in den Betrieben, meist jedoch in den Schulen (ausbildungsbegleitende Prüfungen). Die Lehrer sind maßgeblich für die Prüfung verantwortlich.

Wichtig ist an dieser Stelle zu betonen, dass die niederländischen Teilqualifikationen keine beliebigen oder kurzfristigen „Module“ sind, die willkürlich ausgesucht und zusammengesetzt werden können.

Zum einen umfassen die Teilqualifikationen zwischen 200 und 500 Unterrichts- bzw. Ausbildungsstunden. Damit absolvieren die Auszubildenden nicht mehr als etwa 15 Teilqualifikationen in 2–4 Jahren.

Zum anderen ist die überwiegende Mehrheit der Teilqualifikationen Pflichtbestandteil des landesweit definierten Berufsprofils. Nur für einen verhältnismäßig geringeren Anteil des Berufsbildungsganges können (und müssen) die Auszubildenden innerhalb einer vorgegebenen Palette von Teilqualifikationen wählen (Wahlpflicht), um sich zu spezialisieren oder um zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

Die erfolgreich absolvierten Teilqualifikationen können für die Ausbildungs- oder Weiterbildungsgänge auf der nächst höheren Stufe anerkannt werden. Ebenso – und dies macht die Qualifikationsstruktur von ihrem Konzept her so spannend – können erworbene Abschlüsse für alternative Ausbildungsberufe anerkannt werden. Dadurch werden zum Beispiel Umschulungen erleichtert, aber auch der Wechsel in eine andere Richtung ist dadurch einfacher möglich. **(Folien)**

- Etwa 450 landesweite Aus- und Weiterbildungsprofile im Rahmen der nationalen Qualifikationsstruktur

In den Niederlanden existieren etwa 450 grundständige Berufsbildungsprofile im Rahmen der nationalen Qualifikationsstruktur. Diese Berufsbildungsprofile umfassen die Angebote der Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung. Für die berufliche Qualifizierung in diesen 450 Varianten liegen einheitliche Ausbildungsordnungen bzw. Rahmenlehrpläne zugrunde. Unterschiede ergeben sich durch die Möglichkeiten der workbased- und schoolbased route, in Folge der individuellen Wahlmöglichkeiten im Wahlpflichtbereich sowie in Folge der regionalen Schwerpunktsetzungen.

### **3. Ausgewählte Merkmale der Berufsbildung in Deutschland**

- Dominanz des “Dualen Systems”

In Deutschland überwiegt eindeutig die Form der beruflichen Erstausbildung nach Berufsbildungsgesetz (“Duales System”), das heißt im internationalen Vergleich die “workbased-route”. Etwa 2/3 eines Jahrganges durchlaufen früher oder später die Berufsausbildung im Dualen System. Die Berufsausbildung im “Dualen System” ist dadurch geprägt, dass der Auszubildende einerseits 3 bis 4 Tage pro Woche in Verantwortung der Betrieb lernt (und dort arbeitet) und andererseits 1 bis 2 Tage pro Woche die Berufsschule besucht (ähnlich dem alten niederländischen Leerlingwezen).

Formen der Berufsbildung in überwiegend schulischer Form sind quantitativ weitaus weniger verbreitet. Es gibt allerdings Berufsgruppen (z. B. die nicht-ärztlichen Pflege-, Heil- und Gesundheitsberufe), in denen die schulischen Varianten dominieren. Auch in den neuen Bundesländern, wo sich nicht genügend Betriebe für eine Berufsausbildung im „Dualen System“ finden, gewinnen alternative Berufsbildungsformen deutlich an Stellenwert (teilweise auf Basis des Berufsbildungsgesetzes, nur anders organisiert und finanziert: Stichwort Verbundausbildung; teilweise in vollzeitschulischer Form nach Landesrecht in den Berufsbildenden Schulen)

## ■ Berufsprinzip

In Deutschland gibt es im Rahmen des Dualen Systems etwa 350 Ausbildungsberufe bzw. Ausbildungsberufsprofile. Sie sind nach einem "Berufsprinzip" im Sinne einer relativ breiten beruflichen Erstausbildung konzipiert.

Der Zweck liegt – wie in den Niederlanden – darin, den jungen Erwachsenen und den Betrieben eine tauschbare und transparente "Währung" (Berufsabschluss) anzubieten, mit der sie die zukünftige Erwerbsbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt steuern können.

Das Erreichen des ersten beruflichen Abschlusses ist darüber hinaus mit tarifrechtlichen, sozialrechtlichen und gesellschaftlichen Vorteilen verbunden, die den Arbeitnehmer vom Ungelerntenstatus deutlich abgrenzt. (typische Ausbildungsberufe, Verhältnis von Ausbildungs- und Erwerbsberufen, Positive Merkmale des Ausbildungsberufsprinzips)

Das Berufsbildungsgesetz gibt vor (§ 1 BBiG), dass eine Berufsausbildung "eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln" hat. Ein Ausbildungsberufsbild grenzt sich "berufsfachlich" von anderen Ausbildungsberufsbildern ab und ist an historisch gewachsene, aber auch neue Entwicklungen und Normierungen der Tätigkeits- und Berufsmuster des Arbeitsmarktes orientiert. Sie "reduzieren die Vielzahl denkbarer Kombinationen zur Ausformung individueller Arbeitsfähigkeiten auf gängige Qualifikationsbündel, die allgemein anerkannt und rechtlich sanktioniert sind und damit den Arbeitsmarkt fachlich untergliedern" (Buttler/Stoss 1992, S. 135).

Durch die staatliche und tarifrechtliche Anerkennung gewinnen diese "Qualifikationsbündel" ihren Tauschwert zwischen Arbeitsmarktnachfrage und –angebot. Die betrieblich-hierarchische Einstellung sowie die Gehaltseinstufung auf dem Arbeitsmarkt orientiert sich an den beruflichen Aus- bzw. Weiterbildungsabschlüsse. Es existiert in Deutschland eine sehr starke tarifvertragliche Beziehung zwischen beruflicher Erstausbildung im „Dualen System“ und der späteren Facharbeiter-, Gesellen- oder Angestelltenbeschäftigung.

Allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass die etwa 350 Ausbildungsberufe für die verschiedenen Gewerbe und Wirtschaftszweige sich auf die berufliche Erstausbildung beschränken. Im Sektor der beruflichen Weiterbildung (Meister, Fachwirt, Techniker, Betriebswirt etc.) existiert in Deutschland ein Markt, der mehr als 2500 verschiedene Abschlüsse umfasst. Rechnet man die – oben erwähnten – landesgesetzlich unterschiedlich geregelten schulischen und sonstigen beruflichen Vorbereitungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- und Weiterbildungsformen hinzu, so kann man für Deutschland in diesem Zusammenhang berechtigter Weise von einem "Qualifikationsdschungel" sprechen.

## ■ Prinzip der einheitlichen Erstausbildung und Gesamtabschlussprüfung

Für die berufliche Erstausbildung im "Dualen System" existiert – von wenigen Ausnahmen abgesehen, z. B. in den Bauberufen – keine formale Leistungs- und Niveaudifferenzierung. Der Auszubildende, der eine Berufsausbildung beginnt, muss die zwei bis dreijährige Ausbildung erfolgreich beenden, weil er ansonsten keine arbeitsmarktrelevante Teilleistung anerkannt bekommt.

Die geschlossene Abschluss-Prüfung erfolgt vor dem Prüfungsausschüssen der zuständigen Kammerorganisationen (Industrie- und Handelskammer,

Handwerkskammer etc., "externe Prüfung"). Die Zwischenprüfung und die berufsschulischen Leistungen spielen für die Abschlussprüfung faktisch keine Rolle.

Eine Ausnahme stellt der sogenannte "Kleine Gesellenbrief" dar, der bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung oder bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung per Zertifikat (kein Zeugnis nach § 34 BBIG!) erbrachte Teilleistungen anerkennt. Der "Kleine Gesellenbrief" ist in der Praxis jedoch kaum verbreitet und dessen Anerkennung zur Einstufung auf dem Arbeitsmarkt ist bislang nicht empirisch untersucht.

Für lernstärkere Auszubildende besteht in einigen Ausbildungsberufen mittlerweile die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikationen, die zum Teil auch auf die Weiterbildung anerkannt werden können.

Die Anerkennung von bereits erworbenen Teilleistungen zwischen verschiedenen Berufen (z. B. bei der Umschulung) ist prinzipiell nicht möglich.

In Gegenüberstellung zur niederländischen Qualifikationsstruktur ist das deutsche Berufsbildungssystem zwischen den Leistungsstufen einerseits, aber auch zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen andererseits verhältnismäßig abgeschottet. Auch der Übergang in die Hochschulbildung wird nicht systematisch gefördert.

Der Aspekt, dass im Rahmen der deutschen Berufsausbildung im "Dualen System" keine nennenswerten formalen Differenzierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten existieren, stellt aus meiner Sicht ein wesentliches Hindernis in der grenzüberschreitenden Berufsbildung dar. Weder können sich ausländische Auszubildende Teilleistungen formal prüfen und zertifizieren und damit für ihre inländische Berufsbildung anerkennen lassen, noch können deutsche Auszubildende im Ausland erworbene Leistungen formal auf die inländische Berufsausbildung anrechnen lassen.

#### ■ Trennung von beruflicher Aus- und Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung (Meister, Fachwirt, Techniker, Betriebswirt) setzt einschlägige berufliche Erfahrungen in der gleichen Berufsrichtung voraus. Normalerweise erwirbt jemand den Abschluss der beruflichen Erstausbildung, arbeitet einige Jahre und absolviert anschließend einen Abschluss der beruflichen Weiterbildung.

Mittlerweile setzt sich für einige Berufsgruppen durch (z. B. in den neuen IT-Berufen), dass Zusatzqualifikationen aus der beruflichen Erstausbildung auch für die berufliche Weiterbildung angerechnet werden können.

## **4. Zu den Akteuren und Lernorten einer landesweiten und regionalen Berufsbildungslandschaft**

In diesem Punkt möchte ich kurz darauf eingehen, wer die Berufsbildung landes- bzw. bundesweit und in der Region bzw. vor Ort steuert. (**Folien**)

In den Niederlanden dominieren die Regionalen Aus- und Weiterbildungszentren (ROC's) die Steuerung der Berufsbildung in den Regionen. Sie dienen als zentraler Lernort. Niederländische ROC's sind kaum vergleichbar mit den deutschen Berufsbildenden Schulen. Sie



- qualifizieren in der Berufsvorbereitung, beruflichen Ausbildung, beruflichen Weiterbildung, Umschulung und allgemeinen Erwachsenenbildung (z.B. Integration von Ausländern);
- ROC's bieten zusätzlich Anpassungsqualifizierungen für regional ansässige Betriebe an („contract aktiviteiten“);
- ROC's können einen Teil ihres Budgets selbständig erwirtschaften;
- ROC's wirtschaften autonom (auf Grundlage des staatlich zugeteilten Budgets und der übrigen Einnahmen); sie sind verantwortlich für ihre personelle und räumlich/materielle Ausstattung;
- ROC's verstehen sich als Dienstleistungszentrum in der Region, sie „bedienen“ zwischen 15.000 und 25.000 Studenten pro Jahr.
- Inhaltlich bestimmen die ROC's einen großen Teil der Berufsbildung und sie sind maßgeblich an der Prüfung und Zertifizierung beteiligt.

Neben den ROC's dienen die Betriebe in der Region als Lernorte. Die gemeinsame Qualifikationsstruktur erfordert ein hohes Maß an Abstimmung und Kooperation zwischen Betrieben und ROC's.

Die Niederländischen regionalen Arbeitsverwaltungen werden demnächst mit den ROC's fusionieren.

Die „Berufsprofile“ und die curricularen Grundlagen der Qualifikationsstruktur werden von den Nationalen Brancheneinrichtungen (LOB's) entwickelt (Folie). Dort arbeiten Vertretungen der brancheninternen Sozialpartner sowie Vertretungen der staatlichen Schulen (ROC's) gemeinsam an der Entwicklung der Ausbildungsordnungen. Die schulischen Vertretungen besitzen dort (formal) einen verhältnismäßig großen Einfluss.

Sofern wir das „Duale System“ und die Weiterbildungsformen nach Berufsbildungsgesetz betrachten, dominieren in Deutschland die Kammerorganisationen (Berufsbildungsausschüsse) die Steuerung und Aufsicht der Berufsbildung.

Sie übernehmen nach Berufsbildungsgesetz als „zuständige Stelle“ die Verantwortung für die betriebliche Berufsbildung im Bereich des Kammerbezirks. Die Ausbildung findet in den Betrieben statt (in einem Ausbildungsstammbetrieb oder in Form einer Verbundausbildung oder ergänzt durch die Ausbildung in Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten), die Prüfung der Ausbildung erfolgt in Verantwortung der Kammerorganisationen (Prüfungsausschüsse).

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung (Aufstiegsfortbildung, Anpassungsweiterbildung, Umschulung) dienen die Kammerorganisationen oft auch als Lernort, indem sie eigene Berufsbildungseinrichtungen unterhalten. Die betriebliche Berufsausbildung erfolgt auf Grundlage der Standards des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahre 1969 und auf Grundlage der bundeseinheitlichen betrieblichen Ausbildungsordnungen, die zentral unter Beteiligung der Sozialpartner sowie der Bundes- und Landesvertretungen in Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) entwickelt werden.

Daneben tritt die Berufsschule im Rahmen des „Dualen System“ als Lernort auf. Sie unterliegt als staatliche Schule der Aufsicht der obersten und oberen Schulaufsichtsbehörden, das heißt der Aufsicht der Länder und der Bezirksregierungen. Die Schulaufsichtsbehörden sind für die personellen Angelegenheiten der Schulen verantwortlich, für ihre räumliche und materielle Ausstattung sind die Kommunen

(Gemeinden und Städte) zuständig. Die Berufsschulen sind verhältnismäßig stark weisungsgebunden und besitzen nicht die Möglichkeit und Autonomie, als regionales Berufsbildungszentrum mit anderen Anbietern und Lernorten zu konkurrieren. So ist es beispielsweise bislang nicht möglich, selbständig ein berufsbildendes Angebot auf den Markt zu bringen, für das Betriebe, Arbeitsverwaltungen, Kommunen bezahlen dürften. Zum Teil bieten die Berufsbildenden Schulen auch Formen der beruflichen Weiterbildung an (Techniker, Betriebswirt), die ebenfalls landesrechtlich normiert sind und in Konkurrenz zu den Weiterbildungsformen der Kammerorganisationen (Meister, Fachwirt) stehen.

Die berufsschulische Ausbildung erfolgt auf Grundlage der Landesgesetze und konkret auf Grundlage der Rahmenlehrpläne für die verschiedenen Berufsrichtungen, die in Verantwortung der Länder (bzw. der Kultusministerkonferenz, KMK) entwickelt werden.

Damit liegen dem „Dualen System“ zwei verschiedene Steuerungsdokumente zugrunde, einerseits die Ausbildungsordnung für die betriebliche Qualifizierung und andererseits der Rahmenlehrplan für die berufsschulische Ausbildung. Allerdings finden bei der Erarbeitung der bundesrechtlichen (Ausbildungsordnung) und der landesrechtlichen (Rahmenlehrplan) Vorgaben ausgefeilte Abstimmungsprozesse statt (Stichwort: Gemeinsames Ergebnisprotokoll von 1972). Darauf soll hier jedoch nicht weiter eingegangen werden.

Für die Praxis der Berufsbildung im regionalen Kontext besitzen jedoch weitere Einrichtungen eine maßgebliche Relevanz. In den vielen praktischen Fällen, in denen junge Erwachsene keinen Ausbildungsplatz in einem Ausbildungsbetrieb erhalten (aufgrund strukturschwacher Bedingungen, einer geringen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, konjunktureller Rahmenbedingungen, individueller Lernbeeinträchtigungen, demographischer Entwicklungen), werden staatliche Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Diese Unterstützungsmaßnahmen werden entweder von den Kommunen (nach KJHG, Kinder- und Jugendhilfegesetz) oder von den Arbeitsämtern (nach AFRG, Arbeitsförderungsreformgesetz) finanziert und in privaten oder gemeinnützigen Berufsbildungseinrichtungen (zum Beispiel Bildungsträger der Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände) durchgeführt. Wie oben bereits erwähnt, dienen auch die Berufsbildenden Schulen mit ihrem Angebot der beruflichen Vollzeitschulen als „Auffangbecken“ für diejenigen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben. Daneben existiert ein umfangreiches (und wenig zusammenhängendes) Angebot beruflicher Umschulung und Weiterbildung, das mit Hilfe des AFRG finanziert wird.

In den Niederlanden besitzen wir demnach ein verhältnismäßig übersichtliches Bild der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das maßgeblich von den ROC's organisiert wird. Die Berufsbildung in Deutschland und in den Regionen ist für das „Duale System“ ebenfalls transparent und übersichtlich. Alle anderen Formen der Berufsbildung in Deutschland und in den Regionen (Umschulung, berufliche Weiterbildung, Sonderprogramme der Berufsausbildung, Vollzeitschulisches Angebot der Berufsbildenden Schulen) werden nebeneinander praktiziert. Für die Qualitätskontrolle und Transparenz dieser Maßnahmen existieren relativ unübersichtliche und wenig koordinierte Standards.

#### Literaturhinweise:

Frommberger, D.: Kaufmännische Berufsbildung im europäischen Ländervergleich. Zur didaktisch-curricularen Struktur und Funktion wirtschaftsberuflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland, England und den Niederlanden unter Einbezug einer komparativen Lehrplananalyse. Baden-Baden: Nomos-Verlag 2004.

Frommberger, D.: Berufsbildung in den Niederlanden. Nationale Bedingungen und internationale Anstöße für ein Modernisierungskonzept in Europa. In: Deißinger, Th. (Hrsg.): Berufsbildungsreform zwischen nationaler Tradition und globaler Entwicklung - Beiträge zur vergleichenden Berufsbildungsforschung. Baden-Baden: Nomos-Verlag 2001, S. 103-132

Frommberger, D. / Reinisch, H. / Santema, M.: Berufliche Bildung zwischen Schule und Betrieb. Stand und Entwicklung in den Niederlanden und Deutschland. Markt Schwaben: EUSL-Verlag 2001.

Frommberger, D.: Zur Anbindung beruflicher Weiterbildung an den tertiären Bereich des nationalen Bildungssystems. Ein Beitrag zur Berufsbildungsforschung in deutsch-niederländischer Perspektive. Markt Schwaben: EUSL-Verlag 1999.

PD Dr. Dietmar Frommberger, Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik, Friedrich-Schiller-Universität Jena (Carl-Zeiß-Str. 3, 07740 Jena, Tel.: (0049) (0)3641/943334, email: <a href="mailto:d.frommberger@wiwi.uni-jena.de">d.frommberger@wiwi.uni-jena.de</a> ); Tel. privat: (0049) (0)441/7780871 (Oldenburg), email privat: <a href="mailto:d.frommberger@t-online.de">d.frommberger@t-online.de</a> .
--