

# Das Interview

## **Outcomes sind in der dualen Ausbildung kein Fremdwort - Sozialparteien müssen europäische Berufsbildung voran treiben**

*denk-doch-mal sprach mit [Prof. Hermann Schmidt](#) - ehemaliger Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung und intimer Kenner des deutschen Berufsbildungssystems, über die Frage, welche Bedeutung die Entwicklungen auf europäischer Ebene für die berufliche Bildung in Deutschland hat, vor allem welche Chancen und Risiken sich hieraus ergeben.*

*Das Gespräch führte Roman Jaich mit Prof. Hermann Schmidt am Rande eines Treffens in Frankfurt.*

### ***Seit wann können wir von einer europäischen Berufsbildungspolitik sprechen?***

Der europäische Diskurs über Berufsbildung hat ernsthaft 1985 begonnen, als in Brüssel - von Frankreich eingebracht - der Beschluss über fünf europäische Bildungsstufen (Angelernte, Facharbeiter, Meister, Techniker, Akademiker) gefasst wurde. Die damalige Bundesregierung war völlig unvorbereitet und reagierte erst nachträglich mit einer Korrektur, indem sie offiziell in Brüssel intervenierte und mitteilte, dass der Facharbeiter deutscher Prägung in Stufe drei und der Meister gleichberechtigt mit dem Techniker in Stufe vier einzuordnen sei (Begründung: Meister haben Hochschulzugang nach Stufe fünf).

Leider wurde danach in Deutschland wegen des Grundsatzes der Nichtharmonisierung der Bildungssysteme und der von der Bundesregierung so gesehenen Besonderheiten des dualen Ausbildungssystems, die aus deutscher Sicht kaum Vergleiche mit den schulbasierten Berufsbildungssystemen der anderen EU-Länder (Ausnahmen: Österreich, Niederlande, Dänemark) zuließen, eine ernsthafte Diskussion über eine Vergleichbarkeit von Zielen, Inhalten und Abschlüssen (Standards) in der beruflichen Bildung nicht geführt.

Die Tatsache, dass in Deutschland in der Berufsbildung Gescheiterte keinerlei Testat des erreichten Bildungsstandes vorweisen können, dass es keine Fortschritte bei der Anrechnung informellen Lernens und der Anerkennung beruflicher Bildungsleistungen im akademischen Bereich gibt, um drei zentrale Probleme des deutschen beruflichen Bildungssystems zu nennen, führte weder bei den Sozialparteien noch bei der Bundesregierung dazu, die europäische Berufsbildungsdebatte zu nutzen, um auf diesem Gebiet weiter zu kommen und bei der auf diesem Gebiet in Europa herrschenden Ratlosigkeit vielleicht die Ideenführung im europäischen Diskurs zu übernehmen.

### ***Warum wurden diese Entwicklungen in der deutschen Diskussion so wenig beachtet?***

Wir waren uns immer zu sehr selbst genügsam mit dem vom Ausland permanent bestätigten Bewusstsein, das beste Berufsbildungssystem in Europa zu haben. Dabei warteten die anderen nur darauf, dass wir in die europäische Berufsbildungsdebatte unsere Erfahrungen beispielsweise mit der Erarbeitung von an Arbeitsplatzkompetenzen (outcomes: der Begriff Lernergebnisse ergibt sich erst, wenn man die benötigten Arbeitsplatzkompetenzen in zu erzielende Lernergebnisse übersetzt.) orientierten Standards einbrächten. Der von den britischen Kollegen eingeführte Begriff „outcomes“ als der zentralen Aussage

der Standards bezieht sich nämlich zunächst auf die am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen.

Der heute in Deutschland hierfür verwendete Begriff „Lernergebnisse“ ergibt sich erst, wenn man die benötigten Arbeitsplatzkompetenzen in zu erzielende „Lernergebnisse“ („learning outcomes“) übersetzt. Nun ist das Bundesinstitut für Berufsbildung mit seinen von Arbeitgebern und Gewerkschaften entsandten Experten bei der Arbeit an Ausbildungsordnungen immer von den Anforderungen am Arbeitsplatz und nicht von einem an den Fachwissenschaften orientierten Curriculum ausgegangen. Insofern waren Ausbildungsordnungen schon in den 80er Jahren für die britischen, übrigens auch für die australischen Kollegen der Ausgangspunkt für ihre „occupational standards“. Wir haben also allen Grund, auf unsere langjährige Erfahrung mit diesem Instrument zu pochen.

Allerdings haben wir die outcome-Orientierung nie so konsequent betrieben wie das Vereinigte Königreich. So haben wir nie die zweifellos vorhandenen Kompetenzniveaus unserer Berufe in ein System zu bringen versucht. Die Gewerkschaften wollten nach den ersten Erfahrungen mit der Stufenausbildung keine Lernstufen und hielten deshalb immer an einer gedachten einheitlichen Ebene der Facharbeiterqualifikation fest, wohl wissend, dass sowohl im Umfang als auch in der Tiefe der Kompetenzen einzelner Berufe Welten liegen. Den Arbeitgebern waren diese Stufen suspekt, weil sie geeignet erschienen, Argumente für Tariferhöhungen zu liefern.

Die Tatsache, dass unsere Facharbeiterzeugnisse trotz dieser mangelnden Zuordnung zu Qualifikationsebenen ein solch standardisierter Qualitätsbegriff bei Arbeitgebern, Gewerkschaften, aber auch in der Öffentlichkeit sind, sogar mit einem hohen gesellschaftlichen Status versehen, ist für andere Länder nach wie vor ein Phänomen. Und ausgerechnet dieses Deutschland mit diesem von allen bewunderten Ausbildungssystem hat Angst, sich mit schulischen, outputorientierten Systemen vergleichen zu lassen!

### *Warum ist das so?*

Nun, die Träger des betrieblichen Teils des Systems, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften sowie die Bundesregierung haben ja sogar im eigenen Lande Angst, den ernsthaften Vergleich mit berufsfachschulischen Bildungsgängen einzugehen, wie die Reformdebatte um das Berufsbildungsgesetz zeigte. Man hat mit einer in der Praxis so nicht durchführbaren Regelung den Absolventen der Berufsfachschulen die Teilnahme an den Kammerprüfungen gewährt, dies aber vorsichtshalber zeitlich begrenzt in der Hoffnung, dass in absehbarer Zeit genug betriebliche Ausbildungsplätze vorhanden sind. Dabei wird bewusst ignoriert, dass eine schulische Vorbereitung für bestimmte Berufe, beispielsweise in der Informationstechnologie, durchaus geeignet ist.

### *Wie hat sich die Debatte in der letzten Zeit verändert?*

In der nationalen Debatte haben nun die Arbeitgeber offenbar die Zeichen der Zeit erkannt, wohl wissend, dass die Einführung sowohl eines nationalen Rahmens, als auch des europäischen Qualifikationsrahmens beschlossene Sache ist und versuchen nun, auf diesem Gebiet der unbegrenzten Interpretierbarkeit, das ist der Rahmen nämlich, die Lufthoheit zu gewinnen und die für sie günstigste Konstellation zu arrangieren. Die grundsätzliche Zustimmung der Gewerkschaften hingegen wird mit zwei abwehrend erhobenen

Händen vorgetragen.

Die Versicherung der Bundesregierung, dass durch den EQR das Berufsprinzip nicht infrage gestellt werde, wird nach Auffassung der IG Metall dadurch relativiert, dass die Bundesregierung „den europaweiten Paradigmenwechsel hin zu einer stärkeren outcome-Orientierung“ begrüßt. Wieso? Die IGM lehnt doch gerade die Berufsfachschulausbildung ab, weil sie keine Ausbildung im Arbeitsprozess, also keine unmittelbare outcome-Orientierung enthält. Weshalb die Gewerkschaften behaupten, die outcome-Orientierung in der Berufsbildung sei ein „angelsächsisches Vorbild“, ist mir ein Rätsel. Die Angelsachsen haben lediglich - wie bereits erwähnt - das deutsche Vorbild, die Orientierung der Ausbildung an der am Arbeitsplatz benötigten Berufskompetenz, mit dem Begriff „outcome“ belegt, den die britischen Arbeitgeber in der wie auch immer gestalteten britischen Ausbildung so sehr vermissen.

Das „angelsächsische Vorbild“ hingegen sind die Niveaustufen mit ihren Deskriptoren. Dort liegen - zugegeben - die Fallstricke, wenn es um die Vergleichbarkeit der Qualifikationen geht. Da aber auch hier, wie in allen anderen Komponenten des Qualifikationsrahmens derjenige die Interpretations- und Gestaltungshoheit gewinnt, der mit umsetzbaren Lösungen aufwartet, ist es geradezu eine gewerkschaftliche Pflicht, sich an die Spitze der Befürworter des deutschen Qualifikationsrahmens zu setzen und die Begriffe zu bestimmen, die nach alter Erkenntnis das zukünftige Bewusstsein prägen. Nicht die Angst, wir könnten unser bewährtes System aufgeben, darf die Debatte bestimmen, sondern die Überzeugung, dass wir mit dem neuen europäischen Schwung Ziele in der Berufsbildung erreichen, die bisher unerreichbar waren.

***Aber bestehen nicht auch Risiken, so wird doch verschiedentlich die Befürchtung geäußert, dass der EQR nicht mit dem Berufsprinzip vereinbar ist?***

Nein, diese Befürchtungen sind unbegründet. Befragungen des BIBB und des IAB haben ergeben, dass die deutschen Unternehmen in der Erstausbildung an der Vollqualifikation für einen Beruf und damit am dualen zwei- bis vierjährigen Bildungsgang festhalten. Der EQR kann und will solche Entscheidungen gar nicht verhindern. Er ist ja lediglich ein Übersetzungsinstrument zur Vergleichbarkeit der Qualifikationen.

Zu diesem Zweck müssen wir die Debatte führen, ob es unserem System schadet, wenn wir die Berufe etwa auf zwei Kompetenzebenen ansiedeln, welche Deskriptoren wir für die Kernkompetenzen unserer Berufe verwenden, ob wir ein Berufsbild aussagekräftig mit Kompetenzbegriffen ausstatten oder am nichtssagenden Themenkatalog festhalten und wie wir zukünftig den Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen, unsere eigentlichen Qualifikationsstandards, beschreiben.

***Wie kam es zum Vorbild des EQR, dem britischen National Qualifications Framework?***

Nach dem Scheitern der Einführung eines an Deutschland orientierten dualen Ausbildungssystems (*Youth Training Scheme*) gegen Ende der 80er Jahre, entwickelten Schotten, Engländer und Iren nationale Qualifikationsrahmen mit Bildungsstufen und entsprechenden Standards, die sich mangels eigener Ausbildungsinstitutionen und Curricula ausschließlich an „outcomes“, am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen, orientierten. Diese wurden fast ausschließlich von Arbeitgebern, ohne Beteiligung der

Gewerkschaften, beschrieben. So entstand ein National Qualifications Framework, ein Rahmenwerk von Zeugnissen, die unterschiedliche Kompetenzen beschrieben. Einzelne Komponenten und Institutionen des Rahmenwerks wurden häufig neu gestaltet, umbenannt und inhaltlich verändert, was einer klaren Vorstellung vom Gesamtwerk in der Öffentlichkeit und vor allem bei der Mehrzahl der kleinen Unternehmen nicht zuträglich war.

Der große Erfolg ist dem NQR bis heute nicht beschieden. Die in großem Maßstab erhoffte Orientierung an den „Qualifications“ (Zeugnissen), die von den Arbeitgebern bei Einstellungen erwartet wurde, ist nicht erfolgt. Das liegt auch daran, dass man die Berufsbilder gleich in viele Module aufspaltete, die keine klaren Konturen beruflicher Qualifikation haben. Ein langjähriger britischer Experte stellte kürzlich in einem Fachgespräch mit aner kennenswerter Selbstkritik fest: „It doesn` t work at home, but we exported it into 64 countries.“

Der Nationale Rahmen schafft vor allen Dingen eins nicht, und zwar ein Berufsbildungssystem. Er hat jedoch im Vereinigten Königreich zur Vergleichbarkeit von Abschlüssen beigetragen. Zum Erreichen des lange vergeblich angestrebten Vergleichs europäischer Abschlüsse und - in Verbindung mit der Kreditierung beruflicher Bildungsleistungen - ECVET - zur Anrechnung beruflicher Bildung auf weiterführende Bildungsabschlüsse, scheint der Rahmen deshalb durchaus geeignet. Deshalb nahm die EU die britischen Vorarbeiten zum Vorbild für den EQR.

### *Was macht den Unterschied zwischen den Systemen der Länder aus?*

Wolf-Dietrich Greinert von der TU Berlin hat in seiner Beschreibung der europäischen Berufsbildungssysteme (*Berufliche Breitenausbildung in Europa, CEDEFOP Panorama Series 114, 2005*) drei Modelle unterschieden:

- Das liberale Marktmodell (Vereinigtes Königreich)
- Das bürokratisch-rationale Schulmodell (Frankreich)
- Das traditional-korporatistische duale Modell (Deutschland)

Der wesentliche Unterschied zwischen dem Marktmodell und den beiden anderen ist die im Marktmodell nicht vorhandene institutionell-systemische Infrastruktur, wie sie in Frankreich (Schule, in kleinem Umfang auch Betrieb, Arbeitgeber, Gewerkschaften) und in Deutschland (Betriebe, Kammern, Berufsschule, Verbände, Gewerkschaften) vorhanden sind.

Deshalb hat es im Vereinigten Königreich nie ein durch die genannten Institutionen getragenes Berufsbildungssystem gegeben. Die Verantwortung für die Vorbereitung auf eine Prüfung liegt also ausschließlich beim Bewerber, während in Frankreich und Deutschland die Institutionen die Überwachung, aber was viel wichtiger ist, auch eine Qualitätsgarantie übernehmen. Mit anderen Worten, selbst wenn es bei uns keine auf den letzten Stand gebrachten, aktuellen Ausbildungsordnungen und keine „Standards“ gibt, wird durch Betrieb, Berufsschule und Kammerprüfung die Qualität nach „outcomes“-Gesichtspunkten garantiert.

### *Wird es zu einer Angleichung der beruflichen Bildungssysteme in Europa kommen?*

Kein Land in Europa, nicht nur Deutschland, ist bereit, sein institutionen- und curriculumbasiertes Berufsbildungssystem wegen des EQR aufzugeben. Dass die Mitgliedsländer mit schulbasierten Systemen die Lernziele ihrer Curricula nun nicht mehr am Input, d.h. an zum Teil lediglich fortgeschriebenen, aber nicht mehr den heutigen Erfordernissen entsprechenden Lernzielen orientieren, sondern an den Erfordernissen im ausgeübten Beruf, kann man nur begrüßen. Kein Land muss den britischen Unsinn mitmachen, nur Module und Lernziele unter Berufsbildung laufen zu lassen, die ausschließlich an den von den Arbeitgebern beschriebenen „outcomes“ orientiert sind.

Vielmehr bleiben die „learning outcomes“ der Berufsschulen im Ermessen der Bundesländer, soweit Sprachen, Mathematik, Politik oder das wieder an Bedeutung gewinnende Fach Religion betroffen sind. Bei der Formulierung der „outcomes“ des zukünftigen Ausbildungsrahmenplans in Ausbildungsordnungen kann im übrigen wegen der Breite der dort angesprochenen Kompetenzen (Fach-, Kommunikations-, Sozial-, etc.-Kompetenz) viel weitergehend eine breite Ausbildung gefordert werden, als das bisher der Fall war. Allerdings müssen „outcomes“ - anders als im Modell, das frei ist von Institutionen und Curricula - in einen Bildungsgang integriert werden, da wir am Berufsprinzip festhalten. Das bedeutet, dass wir unseren Ausbildungsrahmenplan deutlicher nach Berufsfunktionen gliedern, wobei man dem Wunsch mancher großer Arbeitgeber, die einzelnen Berufsfunktionen auch einzeln zu zertifizieren und damit modulbezogene Qualifikationen zu produzieren, nicht allzu viel Bedeutung beimessen muss.

Die Kammern sind jetzt schon mit den Prüfungen am Ende der normalen Bildungsgänge bis an den Rand ihrer Kapazität ausgelastet. Außerdem würde mit der Ausgabe von Modulqualifikationen das klare Bild der Facharbeiterqualifikation verwischt, woran die Arbeitgeber auch kein Interesse haben. Andererseits könnten Abbrechern und Prüfungsverlierern Zertifikate über die erreichten Qualifikationen ausgestellt werden. Das Beschreiben von „outcomes“ im Sinne von am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen, ist ja nichts Neues für deutsche Ausbildungsordnungen.

***Was bedeutet das für den DQR, der ja, nachdem der EQR von Rat und Europäischem Parlament beschlossen wurde, auf jeden Fall kommen wird. In welche Richtung muss dieser entwickelt werden?***

Wir müssen nur konsequenter die Arbeitsfunktionen und ihre Reichweite, auch die Selbständigkeit ihrer Wahrnehmung, also die Eigenverantwortung des Facharbeiters beschreiben und - das ist eine recht schwierige Aufgabe - unverwechselbare Deskriptoren für die Lernergebnisse im Blick auf die erreichten Kompetenzen neu formulieren. Wir müssen uns darüber hinaus entscheiden, ob wir die Unterschiede in den Niveaustufen, die es bei den einzelnen Berufen ja unbestritten gibt, beim Namen nennen wollen. Wir haben dies fast ausschließlich den Tarifverhandlungen der Sozialparteien überlassen, denn an der Realität der unterschiedlichen Bezahlung unserer Facharbeiter spiegelt sich auch, allerdings nicht nur, die unterschiedliche Qualifikation.

Eine an präzisen Beschreibungen (*Deskriptoren*) der Kompetenzen orientierte Einstufung der Abschlüsse unserer beruflichen Bildung würde auch einen heilsamen Druck auf die allgemeine und akademische Bildung ausüben, die gleichwertigen Kompetenzen der auf Lernen in der Arbeit beruhenden Berufsbildung in ihren Bildungsgängen anzuerkennen.

### ***Hat der europäische Kernberuf, der aktuell von der IG Metall als Antwort auf den in Deutschland dominanten Modularisierungsdiskurs in die Diskussion gebracht wird, eine Perspektive für die weitere Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland?***

Der Kernberuf ist das Thema, mit dem wir aufgrund unserer Erfahrung in Europa punkten können, und zwar nicht mit Hinweis auf unser Ausbildungssystem, das ohnehin nicht übertragbar ist, sondern mit Blick auf die zukünftige technische und wirtschaftliche Entwicklung, der sich auch schulische Systeme anpassen müssen. Dabei wird der von den europäischen Arbeitgebern mehrheitlich gesehene zukünftige Bedarf an breit qualifizierten Fachkräften die Bildungsplaner in diese Richtung drängen. Man schaue sich doch die blamable Resonanz der britischen Modulpolitik auf dem Arbeitsmarkt des Vereinigten Königreiches an. Die Antwort englischer Unternehmer ist „*modern apprenticeship*“, eine Art betrieblicher Ausbildung, die auf einen Beruf ausgelegt ist. Eine positive Auswirkung der Globalisierung ist die Erkenntnis im Management, dass die Kommunikation zwischen der oberen Ebene und den Leistungsträgern vor Ort nur funktioniert, wenn ein gemeinsames Verständnis der Arbeitsprozesse im Unternehmen vorliegt. Mit einem Portfolio von Modulkompetenzen kann das kein Arbeitnehmer schaffen. Es ist ein blamables Zeugnis für die Kompetenz mancher Personalstrategen in deutschen Großunternehmen, dass sie immer noch an dieses alte Konzept aus den 90er Jahren glauben.

Für Unternehmer, die langfristig planen und dabei kurzfristige Anpassungsstrategien umsetzen müssen, ist der „*gelernte Facharbeiter*“, der Kernberufler mit Zusatzqualifikationen, der ideale Mitarbeiter. Die gewerkschaftliche Strategie, mit dem seit langem angedachten, aber nie realisierten „europäischen Kernberuf“ nun ernst zu machen, wird auf der Seite vorausschauender Arbeitgeber eine grosse Zahl von Unterstützern finden.

### ***Abschließend: mit dem EQR sind mehr Chancen als Risiken verbunden?***

Wenn wir in der Europäischen Union auf dem Gebiet der beruflichen Bildung einen Platz einnehmen wollen, der unseren Ausbildungsleistungen und dem Engagement unserer Sozialparteien gerecht wird und den gerade die Nachbarländer den Deutschen seit langem einräumen, dann müssen wir uns in diesen Prozess der Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens aktiv und mit guten, auf unseren Erfahrungen beruhenden Vorschlägen hinein begeben.

Nicht um anderen Ländern zu sagen, wie sie berufliche Bildung organisieren sollten, sondern um den europäischen Berufsbildungs- und Arbeitsmarkt im globalen Vergleich zu einem gelungenen Beispiel einer effizienten Zusammenarbeit von Sozialparteien und staatlichen Institutionen zum Wohle der Arbeitnehmer zu machen.