
DAS SCIVET- HANDBUCH BASIC

Der systemische Ansatz der Handwerksorganisation in
der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit



SCIVET

Das Projekt SCIVET



Dieses Handbuch und die darin vorgestellten Instrumente wurden im Projekt SCIVET (Skilled Crafts – International Vocational Education and Training) entwickelt. SCIVET ist ein Verbundprojekt vom Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk.

Die diesem Bericht zugrunde liegenden Vorhaben wurden mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01BEX01A16 und 01BEX01B16 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Herausgebern.

Das vorliegende Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede nicht ausnahmsweise nach den engen Grenzen des Urhebergesetzes zulässige Verwertung bedarf der vorherigen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS



ZWH

Impressum

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Mohrenstraße 20/21, 10117 Berlin

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf

Verantwortlich:

Dr. Volker Born

Redaktion:

Sophia Grunert

Layout:

Moana Brunow, Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
August 2018

Bildquellen

AMH-Bilddatenbank

DAS SCIVET- HANDBUCH BASIC

Der systemische Ansatz der Handwerksorganisation in
der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit



SCIVET

GRUSSWORT

des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,
in den vergangenen Jahren hat die Bedeutung der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit für die Internationalen Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland stetig zugenommen. Denn Bildung und Ausbildung sind zentrale Faktoren, um Wohlstand, sozialen Frieden, Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen – in Deutschland, in Europa und weltweit. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterhält bilaterale Berufsbildungsk Kooperationen mit zahlreichen Partnerländern. Dabei verfolgen wir das gemeinsame Ziel, die Berufsbildungssysteme dort nachhaltig zu verbessern, z. B. indem die berufliche Bildung im Partnerland im Dialog mit allen Beteiligten vor Ort auf die Bedarfe des jeweiligen Arbeitsmarktes ausgerichtet wird. Unsere Partnerländer orientieren sich mit ihren Reformen am deutschen dualen Berufsbildungssystem. Ein entscheidender Faktor für das Funktionieren der dualen Berufsausbildung ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Staat und den Sozialpartnern. Diese

„Wir vom BMBF möchten aufbauend auf den Grundlagen, die im Projekt SCIVET entwickelt wurden, in Zukunft noch intensiver mit Ihnen aus dem Handwerk zusammenarbeiten.“

leben wir daher aktiv in unseren internationalen Kooperationen vor. Es freut mich, dass das Projekt SCIVET hierzu in den vergangenen Jahren wesentlich beigetragen und Grundlagen für eine noch engere Zusammenarbeit mit dem Handwerk geschaffen hat.

Lassen Sie mich dies durch ein Beispiel illustrieren: Indien ist eines unserer Partnerländer. Es verspricht sich von seiner schnell wachsenden und jungen Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten eine „demografische Dividende“. Die Herausforderung bei der Realisierung dieser Chance besteht jedoch darin, den mehreren Millionen jungen Menschen, die jedes Jahr ins erwerbsfähige Alter kommen, eine hochwertige berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Im Juni 2018 kam der indische Bildungsminister, Dharmendra Pradhan, nach Deutschland, um mit Bundesbildungsministerin Karliczek über diese Herausforderungen zu sprechen und zu erörtern, wie Deutschland bei deren Bewältigung helfen kann. Seinen Besuch nutzte er auch, um das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland kennenzulernen. Ein Mitarbeiter der SCIVET-Koordinierungs-

stelle zeigte dem Minister anhand des Leistungsportfolios des Handwerks für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit auf, wie die Handwerksorganisation sein Land unterstützen kann. Der Minister war nach seinem Besuch überzeugt, dass Indiens viele kleine Unternehmen von dieser Unterstützung der Handwerksorganisation profitieren können.

Das indische Beispiel zeigt, dass Kleinst-, Klein- und Mittlere Unternehmen (KKMU) in den Aufbau eines dualen Berufsausbildungssystems in unseren Partnerländern eingebunden werden müssen, um eine breite systemische Wirkung zu erzielen und die duale Ausbildung langfristig zu verankern. Gerade die Einbindung von KKMUs in Projekte der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit ist jedoch besonders herausfordernd. Für sie stellen sich viele Fragen, die bei großen Unternehmen weniger eine Rolle spielen. Das Handwerk hat in der Unterstützung von KKMUs in der dualen Ausbildung viel Erfahrung und Expertise. Sein Beitrag ist deswegen für die Gespräche mit unseren Partnern besonders wertvoll.

Die Begegnung mit dem indischen Bildungsminister zeigt auch, wie wichtig es für unsere Kooperationen ist, einen zentralen Ansprechpartner zu haben, der das vielfältige Angebot des Handwerks übersichtlich darstellen kann.

Wir vom BMBF möchten aufbauend auf den Grundlagen, die im Projekt SCIVET entwickelt wurden, in Zukunft noch intensiver mit Ihnen aus dem Handwerk zusammenarbeiten. Dazu entwickeln wir derzeit gemeinsame Umsetzungsansätze, welche die besondere Situation von Organisationen der verfassten Wirtschaft berücksichtigen und ihnen ermöglichen, zusätzlich zu ihren Aufgaben in Deutschland Projekte im Ausland durchzuführen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und anregende Impulse für die Ausgestaltung internationaler Berufsbildungsprojekte.



Susanne Burger

Leiterin der Unterabteilung Europa,
Bundesministerium für Bildung und Forschung

GRUSSWORT

des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der Zentralstelle für die Weiterbildung des Handwerks

Liebe Leserinnen und Leser,
durch ihr anhaltendes Engagement in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ) beweisen Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen seit langem, dass das Handwerk seine bildungspolitische und gesellschaftliche Verantwortung auch über die Grenzen Deutschlands hinaus wahrnimmt. Auf diese Weise trägt das Handwerk zur Stabilität der Wirtschaft und Gesellschaft wichtiger Partnerländer Deutschlands bei und schafft mit seinen IBZ-Projekten eine entscheidende Voraussetzung für den Aufbau und die Stärkung wirtschaftlicher Beziehungen. Die interkulturellen Erfahrungen und Kompetenzen, die während dieses Prozesses gewonnen werden, nutzen wiederum den Handwerksbetrieben im Alltag und sorgen so für eine Win-win-Situation.

Die große Bedeutung des deutschen Modells der dualen Berufsausbildung hinsichtlich der langfristigen Sicherung wirtschaftlichen Erfolgs und gesellschaftlichen Wohlstands wird zunehmend im Ausland wahrgenommen und lässt die Nachfrage nach deutscher Expertise stetig wachsen. Die Ergebnisse des Projekts SCIVET (Skilled Crafts – International Vocational Education and Training) stellen in diesem Rahmen nun eine Grundlage für einen gemeinsamen Ansatz in der IBZ für das Handwerk dar.

Im Zentrum des Handbuchs steht der Qualitätsbegriff, welcher im ersten Teil in Bezug zur IBZ gestellt wird. Im zweiten Teil werden sowohl die *Systemischen Qualitätsstandards des Handwerks*

für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit als auch übergreifende Prinzipien dargestellt und erläutert. Der dritte Teil des Handbuchs beschäftigt sich mit der Vorstellung der im Projekt entwickelten Instrumente (der SCIVET-Strategiebausteine und die SCIVET-Leistungsbeschreibungen).

Unser Dank für die Ermöglichung des Projekts SCIVET gilt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Das Projekt SCIVET wurde vom BMBF gefördert und vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) gemeinschaftlich durchgeführt. Über das Projektteam bei ZDH und ZWH hinaus waren zahlreiche Experten aus der Handwerksorganisation am Projekt beteiligt. Sie haben ihr Wissen und ihre Erfahrungen in die Entwicklung der in diesem Handbuch vorgestellten Werkzeuge eingebracht. Auch Ihnen möchten wir dafür herzlich danken.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und viel Erfolg bei der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

„Durch ihr anhaltendes Engagement in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit beweisen Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen seit langem, dass das Handwerk seine bildungspolitische und gesellschaftliche Verantwortung auch über die Grenzen Deutschlands hinaus wahrnimmt.“

Dr. Volker Born
Abteilungsleiter Berufliche Bildung, ZDH

Sebastian Knobloch
Geschäftsführer, ZWH

INHALTSVERZEICHNIS

ÜBERBLICK UND BENUTZERHINWEISE	10
Kurzüberblick	10
Für wen wurde dieses Handbuch geschrieben?	10
Warum wurde dieses Handbuch geschrieben?	10
Wo finde ich was in diesem Handbuch?	11
Symbole in diesem Handbuch	12



EINFÜHRUNG IN QUALITÄT UND QUALITÄTSSICHERUNG IN DER IBZ DES HANDWERKS	13
Begriffsbestimmungen	14
Was versteht das Handwerk unter Internationaler Berufsbildungszusammenarbeit und IBZ-Projekten?	14
Welche Qualität erwarten internationale Nachfrager vom Handwerk?	15
Was zeichnet im internationalen Vergleich die hohe Qualität beruflicher Bildung in Deutschland aus und was folgt daraus für die IBZ?	15
Was ist das Qualitätsverständnis für die Internationale Berufsbildungs- zusammenarbeit des Handwerks?	15
Qualität in der IBZ mithilfe des SCIVET-Instrumentariums sichern	16
Welche Produkte hat SCIVET für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit entwickelt?	16
Welche Dimensionen von Qualität gibt es in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit?	17
Auf welchen Ebenen wird Qualität in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit hergestellt?	17

Welche Ebene der Qualität sprechen die SCIVET-Instrumente jeweils an?	20
Wie helfen die SCIVET-Instrumente, das Qualitätsverständnis des Handwerks umzusetzen?	20
Wie greifen die systemischen Qualitätsstandards und die SCIVET-Instrumente ineinander?	21
Anhand von EQAVET-Empfehlungen die Qualitätssicherung des Partners erarbeiten	22
Welche Inhalte der EQAVET-Empfehlungen können in IBZ-Projekte einfließen?	22



SYSTEMISCHE QUALITÄTSSTANDARDS 23

Warum wurden Standards für ein duales Berufsbildungssystem formuliert?	24
Welches sind die wesentlichen Voraussetzungen dafür, von einem dualen Berufsbildungssystem sprechen zu können?	24
Warum können die Standards als Orientierungsreferenz dienen?	25
Systemische Qualitätsstandards mit Kriterien und Indikatoren	27



ERLÄUTERUNGEN ZU DEN QUALITÄTSSTANDARDS UND ZU ÜBERGREIFENDEN PRINZIPIEN 33

Qualitätsstandard 1 – Dialog der Berufsbildungsakteure	34
Qualitätsstandard 2 – Rechtlicher Rahmen	36
Qualitätsstandard 3 – Lernorte Betrieb und Schule	40
Qualitätsstandard 4 – Prüfung	43
Qualitätsstandard 5 – Berufsbildungsforschung	45
Qualitätsstandard 6 – Berufliche Fortbildung	46
Das Fundament der dualen Ausbildung	48
Welches sind die beiden unverzichtbaren Voraussetzungen, ohne die ein duales System nicht vorstellbar ist?	48
Warum ist die Übernahme der Verantwortung durch Betriebe in der Ausbildung wichtig und was heißt das für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit?	48
Warum ist das Berufsprinzip wichtig und was heißt das für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit?	49

Das Prinzip der Ökonomie	51
Was besagt das Prinzip der Ökonomie in Bezug auf berufliche Bildung?	51
Wie entwickeln sich Aufwand und Nutzen für Ausbildungsbetriebe im Verlauf einer Ausbildung?	51
Welche Schlussfolgerungen ergeben sich aus dem Prinzip der Ökonomie für die IBZ?	51
Was bedeutet Ökonomie bezogen auf Prüfungen und wie wird sie realisiert?	52
Das Prinzip der Handlungsorientierung	54
Was bedeutet das Prinzip der Handlungsorientierung in der beruflichen Bildung?	54
Was bedeutet Handlungslernen und wie kann der Erfolg von Handlungslernen in einer Prüfung festgestellt werden?	57
Was bedeutet das Prinzip der Handlungsorientierung in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit?	57
Chancengleichheit	59
Welche rechtlichen Grundlagen und Instrumente gibt es in Deutschland zur Herstellung von Chancengleichheit in der beruflichen Bildung?	59
Welche internationalen Beschlüsse gibt es in Bezug auf Chancengleichheit?	61
Wie kann Chancengleichheit in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit adressiert werden?	62
	
<hr/>	
SCIVET-INSTRUMENTE	63
Der Strategiebaukasten	64
Was ist der Strategiebaukasten und für welche Ziele kann er eingesetzt werden?	64
Warum schlägt SCIVET keine universelle Entwicklungsstrategie vor?	64
Wie ist der SCIVET-Strategiebaukasten aufgebaut?	65
Wie unterstützt der Strategiebaukasten die ganzheitliche systemische Beratung?	66
Das Leistungsportfolio des Handwerks in der IBZ	68
Was ist der komparative Vorteil der deutschen Handwerksorganisation in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ) und wie helfen die Leistungsbeschreibungen, ihn zu nutzen?	68
Wie nutzen die Leistungsbeschreibungen den Mitarbeitern in der Handwerksorganisation?	69
Wie hilft das Leistungsportfolio Akteuren außerhalb des Handwerks?	70
Welche IBZ-Leistungen kann das Handwerk anbieten?	70



ANHANG	71
1. Glossar	72
2. Abkürzungsverzeichnis	74
3. Linksammlung	75
4. Index	80
5. Beteiligte	83

ÜBERBLICK UND BENUTZERHINWEISE

Mit diesen einleitenden Benutzerhinweisen erhalten Sie eine Orientierung für das vorliegende Handbuch. Die Gliederung sowie die verwendeten Symbole werden erklärt. So finden Sie zielgerichtet, was Sie suchen.

Kurzüberblick

A		Einführung in Qualität und Qualitätssicherung in der Internationale Berufsbildungszusammenarbeit des Handwerks
B		Qualitätsstandards für ein duales Berufsbildungssystem und übergeordnete Prinzipien
C		SCIVET-Instrumente für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit Vorstellung der SCIVET-Instrumente 1. Strategiebaukasten 2. Leistungsportfolio
D		Anhang 1. Glossar 2. Abkürzungsverzeichnis 3. Linksammlung 4. Index 5. Beteiligten

Für wen wurde dieses Handbuch geschrieben?

Zielgruppen dieses Handbuchs sind primär Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen des deutschen Handwerks, die bereits in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ) aktiv sind, gerade erste Projekte initiieren oder grundsätzlich am Thema der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit interessiert sind.



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in den weiteren Kapiteln dieses Handbuchs auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht.

Warum wurde dieses Handbuch geschrieben?

Die IBZ ist ein spannendes und aufgrund ihrer Komplexität zugleich herausforderndes Tätigkeitsfeld. Mindestens zwei Länder arbeiten als Partner zusammen, um die berufliche Bildung zu verbessern und voranzutreiben. Das deutsche Berufsbildungssystem, insbesondere das duale Ausbildungssystem, genießt international ein hohes Ansehen und gilt häufig als Vorbild für Systemveränderungen im Partnerland.

Die Erfahrungen von Akteuren im Handwerk und die wissenschaftliche Begleitforschung zeigen, worin die größte Herausforderung der IBZ liegt: Der Transfer des deutschen Ausbildungssystems oder einzelner Elemente ist nur dann erfolgreich, wenn es bzw. sie unter Berücksichtigung bildungspolitischer, sozialer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen im Partnerland klug angepasst werden¹. Es geht also nicht um einen 1:1-„Export des deutschen Ausbildungssystems“. Wir sprechen in diesem Handbuch deswegen vom *Aufbau eines länderspezifischen dualen Systems im Partnerland* oder von der *Verwirklichung von Ansätzen eines dualen Systems*.



Was ist damit gemeint ...?

IBZ: IBZ steht für Internationale Berufsbildungszusammenarbeit.

Dieses Handbuch möchte es Handwerksakteuren erleichtern, sich in der IBZ zu engagieren. Mithilfe der Werkzeuge und Arbeitsmittel, die in diesem Buch vorgestellt werden, können länderspezifische Antworten auf die Fragen, die sich dabei stellen, gefunden werden: Wie können erfolgreiche Berufsbildungsk Kooperationen auf den Weg gebracht werden? Wie können Rahmenbedingungen im Partnerland erfasst und strategische Schritte geplant werden? Wie kann die Qualität in den Projekten und darüber hinaus gesichert werden?

Wo finde ich was in diesem Handbuch?

Mit dem *modularen Aufbau* des Handbuchs und der Strukturierung der einzelnen Kapitel durch *Leitfragen* wird Ihnen als Leser eine schnelle Orientierung sowie die gezielte Auswahl von Kapiteln zum Lesen ermöglicht. Parallel dazu sind die einzelnen Module entsprechend nummeriert und durch ein Symbol gekennzeichnet. Die Inhalte und Zusammenhänge der Module werden im Folgenden kurz erläutert.

Die einzelnen Teile des Handbuchs ergeben sich aus dem Anspruch des Handwerks, sich auch in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit von den Prinzipien des dualen Systems leiten zu lassen und dabei maßgeschneiderte Lösungen für den Qualifikationsbedarf des Partnerlandes anzubieten. Dabei nimmt die Praxisrelevanz für ein konkretes IBZ-Projekt mit jedem Teil zu.

Teil A legt zunächst die Grundlagen, indem der Begriff der Qualität im Hinblick auf das Qualitätsverständnis des Handwerks in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit beleuchtet wird. Darüber hinaus wird erklärt, wie die SCIVET-Ergebnisse dabei unterstützen können, das Qualitätsverständnis des Handwerks umzusetzen.

Teil B ist den systemischen Qualitätsstandards des Handwerks für die IBZ gewidmet. Denn wer sich von dualen Prinzipien leiten lassen will, muss auch erklären können, was ein duales Berufsbildungssystem im Kern ausmacht. Ergänzend hierzu werden einige zentrale Konzepte, die für den Aufbau dualer Berufsbildungssysteme als wichtig erachtet werden, erläutert.

Teil C ist den praktischen Instrumenten für die IBZ-Arbeit gewidmet, die im Projekt SCIVET entwickelt wurden. Die SCIVET-Instrumente werden in Teil C vorgestellt. Die SCIVET-Instrumente basieren auf den in Teil B präsentierten theoretischen Überlegungen und bereiten sie praxistauglich auf. Sie helfen, maßgeschneiderte Lösungen für den Partner zu erstellen. Mithilfe des Strategiebaukastens, wird zunächst die Ausgangssituation analysiert, sozusagen Maß genommen. Auf dieser Grundlage können dann gemeinsam Entwicklungsschritte formuliert und ihre Umsetzung geplant werden. Dazu gehört, dass IBZ-Leistungen aus dem Leistungsportfolio verabredet werden können. Für 15 Unterstützungsleistungen des Handwerks in der IBZ wurden im Projekt SCIVET Leistungsbeschreibungen erstellt. Sie helfen bei Planung, Durchführung und Qualitätssicherung der IBZ-Aktivitäten.

Am Ende des Handbuchs (**Teil D**) haben wir allerlei nützliche Informationen zusammengetragen. Dazu gehören ein Glossar sowie Verweise zu weiterführenden Informationen.

Teil A



Teil B



Teil C



Teil D



¹ Euler, Dieter (2013): Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/xcms_bst_dms_37640_37641_2.pdf

Symbole in diesem Handbuch

Neben den Symbolen für die Kapitel werden in diesem Handbuch folgende Symbole verwendet, die die Lesbarkeit unterstützen:



Hinweise / Stolpersteine:

Hier finden Sie ergänzende Hinweise.



Verweise im Handbuch:

Hier finden Sie Verweise auf andere Stellen im Handbuch, an denen die angesprochenen Themen vertieft werden. Durch Klicken auf die orange hervorgehobenen Begriffe gelangen Sie in der digitalen Version zur jeweiligen Seite.



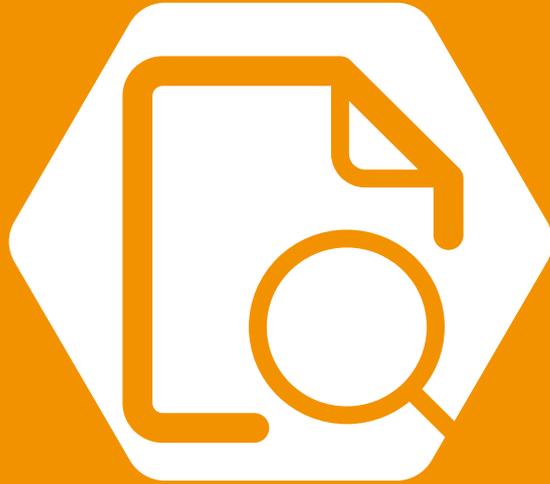
Webverweise:

Hier finden Sie Verweise auf Internetseiten zu den jeweiligen Themen.



Definitionen:

Hier finden Sie Erklärungen zu bestimmten Begriffen, die innerhalb des Textes verwendet werden.



EINFÜHRUNG IN QUALITÄT UND QUALITÄTSSICHERUNG

in der Internationale Berufsbildungszusammenarbeit
des Handwerks



EINFÜHRUNG IN QUALITÄT UND QUALITÄTSSICHERUNG IN DER IBZ DES HANDWERKS



Akteure in der Berufsbildungszusammenarbeit:
In der **Linksammlung in Teil D** sind auch Quellen aufgeführt, in denen die in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aktiven Akteure übersichtlich vorgestellt werden.



Was ist damit gemeint ...?

IBZ: IBZ steht für Internationale Berufsbildungszusammenarbeit.

In diesem Teil finden Sie einen einleitenden Überblick über den Begriff der Qualität im Hinblick auf das Qualitätsverständnis des Handwerks in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ). Darüber hinaus wird erklärt, wie die SCIVET-Ergebnisse Sie dabei unterstützen können, das Qualitätsverständnis des Handwerks umzusetzen.

Begriffsbestimmungen

Was versteht das Handwerk unter Internationaler Berufsbildungszusammenarbeit und IBZ-Projekten?

Zur Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit, wie sie dieses Handbuch adressiert, zählen Beratungen zu systemischen, konzeptionellen und operativen Aspekten der Berufsbildung sowie alle Produkte und Leistungen zum Zweck der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die von deutschen Anbietern im Ausland oder für ausländische Kunden im Inland erbracht werden.

Die Mobilität von Auszubildenden oder Ausbildungspersonal aus Deutschland zum Zwecke der persönlichen Weiterbildung wird in diesem Handbuch nicht behandelt.

IBZ-Projekte des Handwerks sind vielfältig, unterscheiden sich in Umfang und Laufzeit. Die Palette der IBZ-Projekte reicht von mehrjährigen systemischen Beratungsprojekten über Partnerschaftsprojekte mit einer Vielzahl von Einzelleistungen bis zu Ausbilderschulungen von wenigen Wochen, die beispielsweise als Unterauftrag der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) durchgeführt werden. Bei Projekten handelt sich jedoch immer um zeitlich begrenzte Aktivitäten mit einem festgelegten Budget und festgelegten zu erzielenden Ergebnissen.

Die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit ist ein Feld, auf dem zahlreiche deutsche und internationale Akteure aktiv sind. Die Abstimmung mit anderen Akteuren ist umso wichtiger, je systemischer das einzelne Projekt aus dem Handwerk angelegt ist.

Welche Qualität erwarten internationale Nachfrager vom Handwerk?

Allgemein wird Qualität definiert als Übereinstimmung von erbrachter Leistung (bzw. von Produkt) mit den Ansprüchen des Nachfragers². Allerdings wird in der IBZ selten eine konkrete, also situationsspezifische durch detaillierte Anforderungen beschriebene Qualität von den ausländischen Interessenten verlangt. Vielmehr will der Nachfrager meist eine „hohe“ Qualität und meint damit in der Regel die Qualität, die in der deutschen Berufsbildung erwartet und geliefert wird.

Was zeichnet im internationalen Vergleich die hohe Qualität beruflicher Bildung in Deutschland aus und was folgt daraus für die IBZ?

Die hohe Qualität der Berufsausbildung in Deutschland zeigt sich für einen ausländischen Beobachter an einem unmittelbaren Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt. Dieser Übergang gelingt, weil die Auszubildenden im dualen System die berufliche Handlungsfähigkeit erlangen, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragt ist. Der Dialog der Berufsbildungsakteure sowie die Ausbildung in Betrieb, Berufsschule und überbetrieblichem Bildungszentrum bilden den Rahmen für diesen zielführenden Kompetenzerwerb. Deutsche Lösungen funktionieren in Deutschland, weil sie genau auf die Bedarfe des deutschen Arbeitsmarkts zugeschnitten sind.

Sinnvoll ist es, sich auch bei der IBZ am Prinzip der Arbeitsmarktorientierung auszurichten. Selbstverständlich sind viele Kompetenzen in vielen verschiedenen Ländern und auf deren Arbeitsmärkten gefragt. Die Berufsbilder sind jedoch nicht unbedingt deckungsgleich: Wo Heizungen im tropischen Klima nicht notwendig sind, braucht auch ein Handwerker, der Sanitäranlagen und Gebäudetechnik installiert und wartet, keine so ausgeprägten Kenntnisse über Heizungssysteme wie ein deutscher

Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik in Deutschland.

Was ist das Qualitätsverständnis für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit des Handwerks?

Daraus, dass die Erwartungen an Unterstützungsleistungen aus dem Handwerk oft vage sind und auf der anderen Seite auf die Expertise aus dem dualen System gesetzt wird, ergibt sich die Notwendigkeit, dass das Handwerk selbst sein Qualitätsverständnis formuliert. In den Facharbeitsgruppen des Projektes SCIVET wurde dies wie folgt festgehalten:

-
- In der IBZ lässt sich das Handwerk von den Prinzipien des dualen Systems leiten.
 - Jede Einzelmaßnahme des Handwerks orientiert sich an den Prinzipien des dualen Systems.
 - Das Handwerk steht in der IBZ für hochwertige Lösungen für den Qualifikationsbedarf des Partnerlandes. Der nationale wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesellschaftliche Kontext des Partners ist in der IBZ maßgeblich.
 - IBZ-Aktivitäten werden strategisch und auf Augenhöhe mit dem Partner geplant.
 - Aktivitäten anderer Akteure im Bereich der Berufsbildung im Partnerland werden gegebenenfalls berücksichtigt.
-

Eine Aufstellung, wie die Ergebnisse des SCIVET-Projektes bei der Verwirklichung dieses Qualitätsverständnisses helfen, finden Sie weiter hinten in diesem Kapitel.



Vorteile dualer Berufsbildungssysteme:

Die **Linksammlung in Teil D** führt Veröffentlichungen auf, die diese Argumentation belegen.

² Quelle: Gabler Wirtschaftslexikon <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/qualitaet-45908/version-269195>

Qualität in der IBZ mithilfe des SCIVET-Instrumentariums sichern

Welche Produkte hat SCIVET für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit entwickelt?

Es wurden insgesamt 6 *systemische Qualitätsstandards* für den Aufbau eines dualen Berufsbildungssystems in den Partnerländern der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit entwickelt. Die Systemstandards stehen in ihrer Gesamtheit und Wechselwirkung für die Qualität eines dualen Berufsbildungssystems. Details können in den Partnerländern jeweils länderspezifisch ausgestaltet werden. Die Standards sowie Erläuterungen dazu finden Sie in Teil B.

Der *Strategiebaukasten* ist ein thematisch gegliedertes Analyse- und Planungsinstrumentarium für eine ganzheitliche systemische Beratung ausländischer Partner durch Mitglieder der deutschen Handwerksorganisation im Rahmen der IBZ. Er dient der Analyse der Ausgangssituation im Partnerland und der gemeinsamen Planung von Schritten zum Aufbau eines dualen Systems im Partnerland. Der Strategiebaukasten ist in 11 Entwicklungsfelder gegliedert. Jedes Entwicklungsfeld umfasst einen systemisch relevanten Themenkomplex.

Das *Leistungsportfolio* des Handwerks bildet die 15 Unterstützungsleistungen ab, die in IBZ am häufigsten nachgefragt werden. Dazu sind ausführliche *Leistungsbeschreibungen* erstellt worden, die als Leitfäden zur Erbringung verstanden werden können, also als Planungs- und Qualitätssicherungsinstrument.

Qualitätsstandards
duales System

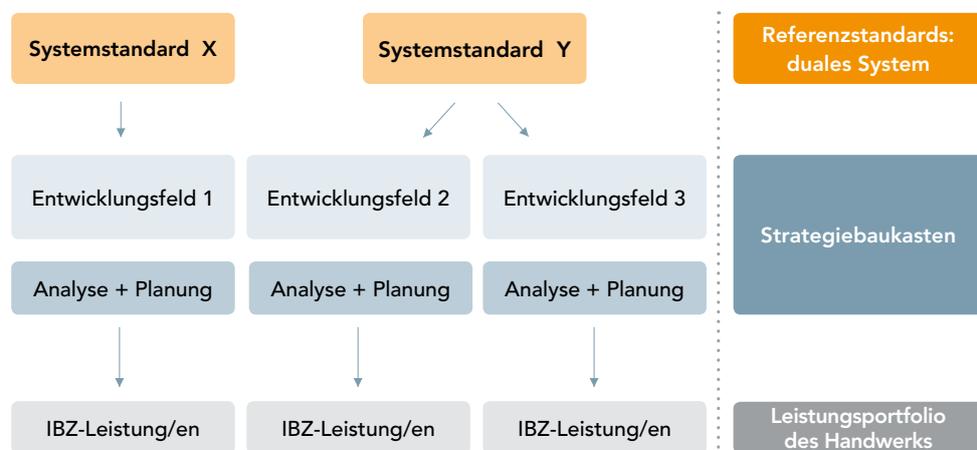
Strategiebaukasten

Leistungsbeschreibungen



Qualitätsstandards:
Die Standards sowie Erläuterungen dazu finden Sie in **Teil B**.

SCIVET-Projektresultate
im Zusammenspiel





Welche Dimensionen von Qualität gibt es in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit?

Qualität ist ein Oberbegriff, der je nach Aufgabe bzw. Zusammenarbeit genauer differenziert und ggf. für jeden einzelnen Handlungsschritt nach Bedarf bestimmt werden muss. In diesem Handbuch werden vier Dimensionen von Qualität wie in EQAVET³ beschrieben, betrachtet und berücksichtigt: Kontext, Inputqualität, Prozessqualität und Outputqualität. Diese Dimensionen können auf jeder der nachfolgend erläuterten Ebenen erfasst werden.

Einen wesentlichen Qualitätsindikator bezogen auf den Kontext von IBZ stellen beispielsweise Mechanismen zur Ermittlung der Berufsbildungsbedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt des Ziellandes dar. Bezogen auf ein IBZ-Projekt sind Inputs etwa die Kompetenzen der Projektmitarbeiter oder die Ausstattung des Berufsbildungszentrums, wenn dort z. B. Berufsbildungspersonal des Partnerlandes geschult wird. Für die Prozessqualität ist es oft maßgeblich, die richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt im richtigen Umfang einzubinden. Bei der gemeinsamen Erstellung von Ausbildungsregelungen sollten beispielsweise Vertreter der Wirtschaft des Partnerlandes bei der Definition von Ausbildungsinhalten

hinzugezogen werden. Die Outputqualität beschreibt das direkte Ergebnis der Leistung. So ist bei der Qualifizierung von Prüfern etwa relevant, dass sie über das nötige Methodenwissen verfügen und es in einer Prüfungssituation anwenden können.

Auf welchen Ebenen wird Qualität in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit hergestellt?

So komplex wie IBZ-Projekte sind auch die verschiedenen Ebenen, auf denen Qualität erzeugt wird. Nehmen wir als Beispiel eine Berufsbildungspartnerschaft einer deutschen Handwerkskammer mit einer staatlich getragenen Institution, die in ihrem Heimatland für berufliche Bildung zuständig ist. In der Verantwortung der Partnerinstitution liegen sowohl Berufsbilder als auch der Betrieb von Berufsbildungseinrichtungen. In einem 6-jährigen Projekt soll eine duale Ausbildung in den Bereichen KFZ und Elektro pilotiert werden.

Bei der Qualitätssicherung dieses Projektes müssen mehrere Ebenen mitgedacht werden. Dabei ist die Qualität der gesamten Zusammenarbeit nur dann gewährleistet, wenn sie auf allen Ebenen hoch ist. Die einzelnen Ebenen werden im Folgenden erläutert.

Outputqualität

Beispiel



Berufsbildungspartnerschaften

Berufsbildungspartnerschaften sind Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, in deren Rahmen Selbstverwaltungseinrichtungen der deutschen Wirtschaft partnerschaftlich mit Einrichtungen aus dem Partnerland zusammenarbeiten, um die berufliche Bildung dort zu verbessern. Berufsbildungspartnerschaften werden vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gefördert. Mehr dazu finden Sie unter: www.sequa.de

Kontext

Input

Prozessqualität

³ EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN)



Ebenen der Zusammenarbeit



Ebenen, auf denen Qualität in der IBZ hergestellt wird

Die Partnerschaft an sich:

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist es ein Ziel jeder IBZ-Arbeit, den Partner zu befähigen, die gemeinsam entwickelten Aufgaben und Arbeitsprozesse nach Projektende in eigener Verantwortung ohne Qualitätsverlust fortzuführen. Bei dieser Ebene geht es also um die Zusammenarbeit des deutschen mit dem ausländischen Partner.

Für das Beispiel heißt das: Der deutsche Handwerksakteur und die Partnerinstitution planen gemeinsam Ziele und Aktivitäten, die Arbeitsteilung und in welchen Abständen ein Austausch über den Fortschritt stattfindet.

Die Aktivitäten des Partners:

Im Rahmen der vereinbarten Arbeitsteilung führt der Partner meist einen Teil der Arbeit eigenverantwortlich durch und etabliert qualitätssichernde Prozesse, die auch über die Projektlaufzeit hinaus genutzt werden. Im Rahmen des Projektes kann der deutsche Akteur ihn dazu beraten, wie er Qualität sichern kann; die Verantwortung liegt allerdings beim Partner.

Die Berufsbildungsinstitution in unserem Beispiel könnte einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, wie in EQAVET beschrieben, für die Ausgestaltung der Curricula sowie die Ausstattung und Organisation der Berufsbildungseinrichtungen etablieren.

Die Projektleitung des deutschen Partners:

Die Projektleitung für IBZ-Projekte des deutschen Handwerksakteurs koordiniert Experteneinsätze und trägt zu einer projektübergreifenden Qualitätsentwicklung bei. So können die Lehren, die aus einem Projekt gezogen werden, gegebenenfalls in einem anderen Projekt angewandt werden.

In unserem Beispiel finden verschiedene Kurzeinsätze von Experten für die Lehrplanentwicklung sowie von deutschen Ausbildern aus den Bereichen KFZ und Elektro statt. Die Projektleitung in Deutschland sichert die Verfügbarkeit der Experten und stellt den Informationsfluss zwischen den am Projekt Beteiligten sicher.

Die einzelnen IBZ-Leistungen:

Im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft erbringt der deutsche Akteur verschiedene Einzelleistungen im Sinne des *Leistungsportfolios des Handwerks für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit*. Diese Einzelleistungen sind Prozesse, die sowohl separat als auch im Gesamtzusammenhang betrachtet werden können.

In unserem Beispiel gehören zu diesen Einzelleistungen eine *Systemische Politikberatung*, die *Gemeinsame Erarbeitung von Ausbildungsregelungen für KFZ und Elektro*, die *Qualifizierung von Lehrpersonal aus dem Partnerland* und die *Gemeinsame Errichtung einer Prüfungsinfrastruktur*.

Das Berufsbildungssystem des Partners:

IBZ-Projekte sind eingebettet in das Berufsbildungssystem des Partnerlandes. Wenn die Projektergebnisse eine Vorlage für Systemveränderungen darstellen sollen, sollten auch die qualitätssichernden Strukturen und Verfahren auf systemischer Ebene über das Projekt hinaus rechtzeitig berücksichtigt werden. Viele Prozesse innerhalb eines dualen Systems, wie es die systemischen Qualitätsstandards (siehe Teil B) beschreiben, haben eine qualitätssichernde Funktion. Ihre Ausgestaltung, ihre konkrete Benennung der Akteure und derer jeweiligen Aufgaben kann davon abweichen, wie solche Prozesse in Deutschland organisiert sind. Dies ist im Rahmen der Anpassung an die Verhältnisse vor Ort sogar notwendig.

Im Pilotprojekt werden Verfahren erprobt, die später auch auf andere Berufsgruppen angewendet werden können. Bei der Vorbereitung der Pilotausbildungen fällt vielleicht auf, dass es im Partnerland rechtliche Hürden für Ausbildungen gibt, die in Betrieben und Berufsschulen absolviert werden. Aus dem Projekt entsteht die Empfehlung, diese rechtliche Grundlage zu überarbeiten.



EQAVET:

Weitere Ausführungen zu EQAVET finden Sie weiter unten in diesem Kapitel.

Leistungsportfolio:

Das Leistungsportfolio wird in **Teil C** vorgestellt.

Welche Ebene der Qualität sprechen die SCIVET-Instrumente jeweils an?

Berufsbildungs-
system des
Partners

Die systemischen Qualitätsstandards für ein duales Berufsbildungssystem des Partners und können als Maßstab herangezogen werden, wenn der Partner ein duales System aufbauen möchte, welches an die Gegebenheiten im Partnerland angepasst ist. Je nach der Rolle des Partners können sich auch Empfehlungen für Aktivitäten des Partners in einem Projekt und darüber hinaus aus den Standards ergeben.

Partnerschaft

Der Strategiebaukasten kann genutzt werden, um eine hohe Qualität der Partnerschaft zu erreichen. Eine umfas-

sende Bedarfsanalyse und eine gemeinsame Umsetzungsplanung bilden den Grundstein für einen Umgang auf Augenhöhe und ein hohes Verantwortungsgefühl beider Partner für die Aktivitäten im Projekt. Zudem können mit seiner Hilfe die Zusammenhänge zwischen den Ebenen leichter erfasst werden.

Die Leistungsbeschreibungen beziehen sich auf die Qualität einzelner durch den deutschen Handwerksakteur zu erbringender Leistungen und unterstützen so die Projektleitung des deutschen Partners.

Leistungen
Projekt-
leitung

Wie helfen die SCIVET-Instrumente, das Qualitätsverständnis des Handwerks umzusetzen?



Was ist das Qualitätsverständnis des Handwerks in der IBZ?



Welche SCIVET-Instrumente helfen, das Qualitätsverständnis des Handwerks umzusetzen?

Deutsche Expertise zur dualen Berufsausbildung für Systemveränderungen

In der IBZ lässt sich das Handwerk von den Prinzipien des dualen Systems leiten.

Die systemischen Qualitätsstandards des Handwerks für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit beschreiben die zentralen Anforderungen an ein duales Berufsbildungssystem. Die Standards wurden vom deutschen System abgeleitet und abstrahiert, um ihre Anwendung im Ausland zu ermöglichen.

Deutsche Expertise zur dualen Berufsausbildung für Einzelmaßnahmen

Jede Einzelmaßnahme des Handwerks orientiert sich an den Prinzipien des dualen Systems.

Die SCIVET-Leistungsbeschreibungen zeigen auf, mit welchen Einzelmaßnahmen die Standards erreicht werden können. In den Leistungsbeschreibungen ist ein Bezug zu den systemischen Qualitätsstandards angegeben.

Maßgeschneiderte Lösungen

Das Handwerk steht in der IBZ für hochwertige Lösungen für den Qualifikationsbedarf des Partnerlandes. Der nationale wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesellschaftliche Kontext des Partners ist in der IBZ maßgeblich.

Um den Kontext des Partnerlandes zu verstehen, können die Leitfragen der Bedarfsanalyse aus dem SCIVET-Strategiebaukasten mit dem Partner erörtert werden.

Partnerschaft auf Augenhöhe

IBZ-Aktivitäten werden strategisch und auf Augenhöhe mit dem Partner geplant.

Der SCIVET-Strategiebaukasten enthält auch Instrumente für die Umsetzungsplanung, die als Grundlage für die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie mit dem Partner genutzt werden können.

Andere Akteure berücksichtigen

Aktivitäten anderer Akteure im Bereich der Berufsbildung im Partnerland werden gegebenenfalls berücksichtigt.

Das Material zur Bedarfsanalyse und Umsetzungsplanung in den Entwicklungsfeldern kann helfen, relevante Aktivitäten anderer Akteure zu erkennen und die Aktivitäten zur Unterstützung des Partnerlandes miteinander abzustimmen.



Die einzelnen SCIVET-Instrumente werden in **Teil C** ausführlich vorgestellt.

01

Fall 1 – Der Weg vom System zur Leistung

Idealtypischer Weise würde mit einem Partner, der um Unterstützung bei der Verbesserung der beruflichen Bildung in seinem Land bittet, geklärt werden, ob er ein duales Ausbildungssystem aufbauen möchte oder zunächst nur die Verwirklichung von Ansätze eines dualen Berufsbildungssystems verfolgt wird. Um hier sicher zu gehen, dass alle Beteiligten das gleiche unter dem Begriff „dualen Berufsbildungssystem“ verstehen, können die systemischen Qualitätsstandards heran gezogen werden. Sie dienen also zunächst der Verdeutlichung und Erläuterung.

Nachdem die Zielstellung geklärt ist, sollte in diesem Fall mithilfe des Strategiebaukastens eine länderspezifische Entwicklungsstrategie für den Partner erarbeitet werden. Aus der Bedarfsanalyse und der Umsetzungsplanung ergibt sich, welche IBZ-Leistungen in der Folge erbracht werden können.

Wenn die zu erbringenden IBZ-Leistungen identifiziert sind, kann der deutsche Handwerksakteur die einzelnen Leistungsbeschreibungen heranziehen.

02

Fall 2 – Der Weg von der Leistung zum System

Die Kurzfassung des Leistungsportfolios des Handwerks wird auch zur Vermarktung dieser Leistungen verwendet. Es ist somit möglich, dass ein internationaler Partner mit dem Wunsch nach einer spezifischen Leistung auf die deutsche Handwerksorganisation zukommt. Viele der Leistungen – wie z. B. die *Beratung und Begleitung der Konzeption und des Aufbaus oder der Modernisierung von Berufsbildungsstätten* können erbracht werden, ohne, dass das Partnerland den Aufbau eines dualen Berufsbildungssystems in Gänze plant. Gleichwohl sind die Leistungen so konzipiert, dass im Fall einer späteren Entscheidung zum Aufbau eines dualen Systems bereits gute Grundlagen hierfür vorliegen.

Anhand von EQAVET-Empfehlungen die Qualitätssicherung des Partners erarbeiten

Welche Inhalte der EQAVET-Empfehlungen können in IBZ-Projekte einfließen?

In IBZ-Projekten geht es nicht um das einmalige Herstellen von Qualität. Vielmehr soll eine Struktur erarbeitet werden, durch die die definierte Qualität in den Aktivitäten des Partners permanent gewährleistet wird. Deshalb ist das Thema Qualitätssicherung von zentraler Bedeutung und muss von Beginn an berücksichtigt werden. Das gewählte Qualitätssicherungssystem soll in einfachen Strukturen und ohne viel bürokratische Dokumentation garantieren, dass die definierte Qualität zu jedem Zeitpunkt erreicht wird. Häufig wird das Qualitätssicherungssystem dazu genutzt, die geleistete Arbeit zu analysieren und auf dieser Basis die Qualität ggf. an veränderte Bedingungen anzupassen bzw. sukzessive (im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses – KVP) zu verbessern.

kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Bei dem Erarbeiten von Qualitätssicherungsstrategien mit dem Partner, bietet es sich an, sich am *Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung* (EQAVET)⁴ zu orientieren. EQAVET ist ein Referenzsystem, das die EU-Länder dabei unterstützen soll, ihre Berufsbildungssysteme auf der Grundlage gemeinsam vereinbarter Eckwerte zu fördern und zu überwachen. EQAVET bildet somit den Rahmen für ein gemeinsames Verständnis der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene. EQAVET kann für die IBZ-Partner ein interessanter Parameter sein, da es das deutsche Qualitätsverständnis beinhaltet und darüber hinaus länderübergreifend

gemeinsames Verständnis auf europäischer Ebene

auf internationaler Ebene von Bedeutung ist. Die Grundsätze für die Qualitätssicherung des EQAVET sind insbesondere beim Erarbeiten der konkreten Qualitätssicherungsstrategie hilfreich. Vor allem die im EQAVET-Prozess formulierten *Gemeinsamen Grundsätze für die Qualitätssicherung in der Hochschul- und Berufsbildung*⁵ sollten dabei als Grundlage dienen:

- Qualitätssicherung sollte die Dimensionen Kontext, Input, Prozess und Output umfassen und den Schwerpunkt auf Output und Lernergebnisse legen,
- Qualitätssicherungssysteme sollten folgende Elemente beinhalten:
 - klare und messbare Ziele und Standards; Leitlinien für die Umsetzung, darunter die Einbindung der Betroffenen,
 - angemessene Ressourcen,
 - einheitliche Evaluierungsmethoden, die Selbstbewertung und externe Prüfung miteinander verbinden,
 - Feedbackmechanismen und Verfahren zur Verbesserung,
 - allgemein zugängliche Evaluierungsergebnisse.

Auch der EQAVET-Qualitäts-sicherungszyklus – Planung, Umsetzung, Evaluation, Überprüfung – sollte bei den IBZ-Projekten verbindlich vereinbart werden. Damit lässt sich auf international anerkanntem Niveau die kontinuierliche Qualitätssicherung und ggf. -anpassung in der gemeinsamen Arbeit garantieren und gleichzeitig die Nachhaltigkeit des Projekts vorbereiten.

Qualitäts-sicherungs-zyklus vereinbaren

⁴ EQAVET ist von den EU-Mitgliedsstaaten und anderen teilnehmenden Ländern in einem mehrjährigen Prozess entwickelt worden (vgl. <http://www.eqavet.eu>)

⁵ EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN)



SYSTEMISCHE QUALITÄTSSTANDARDS



SYSTEMISCHE QUALITÄTSSTANDARDS

Verständnis des Handwerks von dualer Berufsausbildung
im internationalen Kontext und Orientierungsreferenz für
Systemveränderungen

Dieser Teil ist dem Systemverständnis des deutschen Handwerks von dualer Berufsausbildung gewidmet. Zunächst stellen wir dar, wozu die systemischen Qualitätsstandards des Handwerks formuliert wurden und wie sie als Orientierungsreferenz dienen können. Danach wird jeder der 6 Standards erläutert. Einige Übergreifende Prinzipien für das Funktionieren eines dualen Berufsbildungssystems werden im Anschluss kompakt dargestellt.

Warum wurden Standards für ein duales Berufsbildungssystem formuliert?

Verständnis
von „dual“

In der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit ist der Begriff *duale Berufsausbildung* in aller Munde und wird von verschiedenen Personen für sehr unterschiedliche Ausbildungsmodelle verwendet. Dadurch verschwimmt seine Bedeutung. Das ist ein Problem, insbesondere wenn ein internationaler Partner Unterstützung beim Aufbau eines dualen Berufsbildungssystems in seinem Land wünscht. Es braucht also eine Grundlage, um sicherzustellen, dass alle Partner dasselbe Verständnis von „dual“ haben.

Orientierungsreferenz

Es ist unstrittig, dass das deutsche duale Berufsausbildungssystem nicht 1:1 mit seinen Strukturen ins Ausland exportiert werden kann. Deswegen geht es bei der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit um den Aufbau dualer Systeme, die an die Gegebenheiten im Partnerland angepasst sind. Eine reine Beschreibung des deutschen Berufsbildungssystems reicht also nicht als Orientierungsreferenz, um die Ziele für das Partnerland zu bestimmen. Eine abstrakte Darstellung dessen, was ein duales Berufsbildungssystem kennzeichnet, kann dafür bessere Dienste leisten.

Welches sind die wesentlichen Voraussetzungen dafür, von einem dualen Berufsbildungssystem sprechen zu können?

Was heißt duale Berufsausbildung? Welche zentralen Funktionen müssen wahrgenommen werden?

Empfehlung des Deutschen
Handwerkskammertages

Die Antwort des deutschen Handwerks auf diese Fragen fassen die 6 systemischen Qualitätsstandards, unterlegt mit Kriterien und Indikatoren, zusammen. Die Anwendung der Standards in der IBZ wurde am 17. April 2018 vom Ausschuss Berufsbildung des Deutschen Handwerkskammertages empfohlen.





Eine Darstellung aller Standards mit den zugeordneten Kriterien und Indikatoren finden Sie weiter hinten in diesem Teil des Handbuchs und **online**.

Die 6 Qualitätsstandards lauten:



Dialog der Berufsbildungsakteure

Bei der Formulierung von Ausbildungsinhalten und der Regelung der Ausbildungsorganisation wirken Mandatsträger der Wirtschaft (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) gleichberechtigt mit.



Rechtlicher Rahmen

Der Staat schafft einen rechtlichen Rahmen für eine duale Ausbildung.



Lernorte Betrieb und Schule

Die Verantwortungsbereiche der Lernorte Betrieb und schulische Berufsbildungseinrichtung sind definiert und deren Verzahnung ist sichergestellt.



Prüfung

Die berufliche Handlungsfähigkeit wird mittels einer abschließenden Prüfung festgestellt.



Berufsbildungsforschung

Die kontinuierliche Entwicklung und Modernisierung des Berufsbildungssystems wird wissenschaftlich durch Erhebungen, Beiträge und Impulse begleitet.



Berufliche Fortbildung

Im Anschluss an die duale Ausbildung ermöglichen weiterführende Bildungsangebote die Gestaltung individueller Karrierewege.

Warum können die Standards als Orientierungsreferenz dienen?

Die insgesamt 6 formulierten Standards stehen in ihrer Gesamtheit und Wechselwirkung für die Qualität eines dualen Berufsbildungssystems. Sie stellen eine Abstraktion des deutschen dualen Systems dar, indem sie übersichtlich die qualitativen Anforderungen und wesentlichen Eigenschaften eines dualen Berufsbildungssystems beschreiben, ohne sich auf die deutsche Lösung zu beschränken. Bei Bestrebungen zum Aufbau eines dualen Berufsbildungssystems oder bei der Verwirklichung von Ansätzen eines dualen Berufsbildungssystems in Partnerländern der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit dienen die Qualitätsstandards als ein übergeordneter, langfristiger Bezugspunkt für Systemveränderungen.

wesentliche Eigenschaften eines dualen Berufsbildungssystems



Beispiel: verantwortliche Institution

Der Anspruch, die Standards auf die wesentlichen Eigenschaften zu beschränken und dabei Gestaltungsspielraum für länderspezifische Lösungen zu lassen, kann anhand des Standards *Rechtlicher Rahmen* illustriert werden. Dort ist von einer „verantwortlichen Institution“ die Rede, welche die ordnungsgemäße und regelkonforme Umsetzung der Ausbildung in den Betrieben sicherstellt. Wer das deutsche System kennt, wird hier die Aufgabe der Handwerkskammern als zuständige Stellen erkennen. Im dualen System der Schweiz wird diese Aufgabe durch die *Kantonalen Ämter für Berufsbildung und Berufsberatung* wahrgenommen. Beide Institutionen erfüllen die Funktion einer verantwortlichen Institution wie sie der systemische Qualitätsstandard beschreibt. Der Standard lässt dabei offen, ob die verantwortliche Institution wie in Deutschland von der Wirtschaft getragen wird, oder wie in der Schweiz eine staatliche Einrichtung ist. Auch andere Modelle der Trägerschaft der verantwortlichen Institution sind in einem dualen System denkbar.

gesellschaftliche Ebenen

Da das Berufsbildungssystem als Ganzes betrachtet wird, beziehen sich die Qualitätsstandards auf verschiedene gesellschaftliche Ebenen: Während die Schaffung eines rechtlichen Rahmens in den Verantwortungsbereich des Staates fällt, ist die Vernetzung der Lernorte eine Aufgabe, die in der Zuständigkeit ganz konkreter Schulen und Betriebe liegt.

QUALITÄTSSTANDARD 1

Dialog der Berufsbildungsakteure

Bei der Formulierung von Ausbildungsinhalten und der Regelung der Ausbildungsorganisation wirken Mandatsträger der Wirtschaft (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) gleichberechtigt mit.



1. Kriterium:

Die Auswahl der Mandatsträger für den Dialog der Akteure zur Steuerung der beruflichen Bildung entspricht den Anforderungen der Wirtschaft.

Indikatoren

- 1 Alle Mandatsträger haben klar definierte Aufgaben und Interessen im Bereich der beruflichen Bildung.
- 2 Die Mandatsträger kommen aus der betrieblichen Praxis.
- 3 Die Mandatsträger repräsentieren Groß-, Mittel-, Klein- und Kleinstbetriebe.
- 4 Die Mandatsträger verfügen über die notwendigen Kenntnisse, um sich adäquat in den Dialog einbringen zu können.

2. Kriterium:

Alle beteiligten Mandatsträger sind gleichberechtigt.

Indikatoren

- 1 Alle Mandatsträger haben in den Steuerungsgremien der beruflichen Bildung gleiches Vorschlagsrecht.
- 2 Alle Mandatsträger haben in den Steuerungsgremien der beruflichen Bildung gleiches Stimmrecht.

3. Kriterium:

Die Festlegung der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsorganisation basiert auf den Erfahrungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Indikatoren

- 1 Die Mandatsträger der Wirtschaft formulieren handlungsorientierte Anforderungen an die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsorganisation.
- 2 Die Mandatsträger geben Feedback zu Entwürfen zu Ausbildungsregelungen und ggf. schulischen Curricula.
- 3 Die Mandatsträger der Wirtschaft stimmen den handlungsorientierten Ausbildungsinhalten abschließend zu.

4. Kriterium:

Eine staatliche Institution moderiert und dokumentiert den Dialog der Berufsbildungsakteure mit Blick auf aktuelle und künftige Entwicklungen.

Indikatoren

- 1 Der Dialog zwischen den Mandatsträgern wird von der staatlichen Institution moderiert.
- 2 Das Dialogergebnis wird dokumentiert.



Eine ausführliche Erläuterung des Qualitätsstandards finden Sie auf **Seite 34**.

QUALITÄTSSTANDARD 2

Rechtlicher Rahmen



Der Staat schafft einen rechtlichen Rahmen für eine duale Ausbildung.

1. Kriterium:

Für die Organisation und Durchführung der Ausbildung sind verbindliche Regelungen erstellt und veröffentlicht.

Indikatoren

- 1 Es gibt eine rechtliche Grundlage für eine betriebliche Ausbildung, die schulisch und ggf. überbetrieblich ergänzt wird.
- 2 Die Aufgaben der beteiligten Akteure sind definiert.
- 3 Die Unternehmen haben die Aufgabe, im Rahmen praktischer Arbeits- und Geschäftsprozesse regelkonform auszubilden. Die Schulen vermitteln überwiegend die theoretischen Grundlagen.
- 4 Die entsprechend der rechtlichen Grundlage erworbenen Abschlüsse sind staatlich anerkannt.
- 5 Die Finanzierung ist verbindlich geregelt.
- 6 Die verabschiedeten Regelungen sind Konsens aus dem Dialog der Berufsbildungsakteure.
- 7 Die verabschiedeten Regelungen sind öffentlich zugänglich.

2. Kriterium:

Regelungen für die Ausbildung in spezifizierten Berufen sind erstellt und veröffentlicht.

Indikatoren

- 1 Es gibt eine einheitliche Berufsbezeichnung.
- 2 Ausbildungsinhalte sind einzelbetriebsunabhängig definiert und zielen auf eine breit angelegte berufliche Grundbildung ab.
- 3 Die zu erwerbenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sind rechtsverbindlich festgelegt.
- 4 Die sachliche und zeitliche Gliederung, in der die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, ist festgelegt.
- 5 Die berufsbezogene Ausbildungsdauer ist festgelegt.
- 6 Die Art der Prüfung ist definiert.
- 7 Die Anforderungen der Prüfung sind festgelegt.
- 8 Die verabschiedeten Regelungen sind öffentlich zugänglich.

3. Kriterium:

Der Ausbildung liegt eine rechtlich verbindliche Regelung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den weiteren Beteiligten zugrunde.

Indikatoren

- 1 Die Rechte und Pflichten der Auszubildenden sind rechtlich verbindlich und transparent geregelt.
- 2 Die Rechte und Pflichten der Auszubildenden sind rechtlich verbindlich und transparent geregelt.
- 3 Die Auszubildenden und Auszubildenden stimmen der verbindlichen Regelung zu.

4. Kriterium:

Eine verantwortliche Institution stellt die ordnungsgemäße und regelkonforme Umsetzung der Ausbildung in den Betrieben sicher.

Indikatoren

- 1 Die verantwortliche Institution hat einen rechtlich definierten Auftrag.
- 2 Die verantwortliche Institution ist betriebsunabhängig und die Neutralität der Auftragswahrnehmung ist sichergestellt.
- 3 Die Aufgaben der verantwortlichen Institution sind klar definiert.
- 4 Die verantwortliche Institution hat personelle und finanzielle Ressourcen zur Umsetzung der Überwachung in den Betrieben.
- 5 Die verantwortliche Institution unterstützt und begleitet den Ausbildungsprozess in den Betrieben.



Eine ausführliche Beschreibung des Standards finden Sie auf [Seite 36](#).

QUALITÄTSSTANDARD 3

Lernorte Betrieb und Schule

Die Verantwortungsbereiche der Lernorte Betrieb und schulische Berufsbildungseinrichtung sind definiert und deren Verzahnung ist sichergestellt.



1. Kriterium:

Die verschiedenen Lernorte und ihre Aufgaben sind definiert.

Indikatoren

- 1 Neben dem Betrieb mit seinen Aufgaben ist ein schulischer Lernort mit seinen Aufgaben definiert. Bei einem ergänzenden überbetrieblichen Lernort sind ebenfalls die Aufgaben definiert.
- 2 Die Lernorte stellen gemeinsam die Vollständigkeit der Vermittlung von handlungsorientierten Ausbildungsinhalten sicher.
- 3 Für die Lernorte bestehen gesonderte, aufeinander abgestimmte Ausbildungsregelungen und Curricula.

2. Kriterium:

Die Abläufe des Ausbildungsprozesses an den verschiedenen Lernorten sind transparent.

Indikatoren

- 1 Die Ausbildungsregelungen und Curricula der jeweiligen Lernorte sind den Akteuren bekannt.
- 2 Bei einem ergänzenden überbetrieblichen Lernort besteht Klarheit über die Aufgabenteilung.

3. Kriterium:

Eine enge Verzahnung zwischen den praktischen Ausbildungsinhalten im Betrieb - und ggf. in überbetrieblichen Lernorten - und den ergänzenden theoretischen Ausbildungsinhalten in den schulischen Berufsbildungseinrichtungen ist gewährleistet.

Indikatoren

- 1 Die zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Ausbildungsverlaufs sind zwischen den Lernorten abgestimmt.
- 2 In der Dokumentation der Ausbildung werden die vermittelten praktischen und theoretischen Lerninhalte und deren Verzahnung dargestellt.

4. Kriterium:

Die Eignung der Ausbildungsstätten und deren Ausbilder sowie deren Leitungs- und Lehrpersonals sind sichergestellt.

Indikatoren

- 1 Der Betrieb und ggf. überbetriebliche Lernorte sind als Ausbildungsstätten geeignet.
- 2 Betriebliche Ausbilder verfügen über die erforderliche fachliche sowie arbeits- und berufspädagogische Kompetenz für den Ausbildungsberuf.
- 3 Die schulische Berufsbildungseinrichtung ist staatlich anerkannt und verfügt über die notwendige Ausstattung und Materialien.
- 4 Das Lehrpersonal verfügt über die erforderliche fachliche und berufspädagogische Kompetenz für den Ausbildungsberuf.
- 5 Das Leitungspersonal der Berufsbildungsstätten ist zu deren Führung qualifiziert.



Eine ausführliche Beschreibung des Standards finden Sie auf [Seite 40](#).

QUALITÄTSSTANDARD 4

Prüfung



Die berufliche Handlungskompetenz wird mittels einer abschließenden Prüfung festgestellt.

1. Kriterium:

Das Prüfungsverfahren und die Ausgestaltung der Prüfung sind verbindlich festgelegt.

Indikatoren

- 1 Der Prüfungsprozess und die Verantwortlichkeiten der Akteure sind definiert.
- 2 Es existiert eine allgemeingültige Verfahrensregelung zur Durchführung einer Prüfung.
- 3 Die Verfahrensregelung stellt sicher, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vertreter einer schulischen Berufsbildungseinrichtung gleichberechtigt in die Ausgestaltung des Prüfungsverfahrens einbezogen sind.
- 4 Eine verantwortliche Institution für Prüfungen mit rechtlich definiertem Auftrag verabschiedet und publiziert die Verfahrensregelung.

2. Kriterium:

Prüfungen stellen die berufliche Handlungskompetenz objektiv und zuverlässig fest.

Indikatoren

- 1 Die zu prüfenden Kompetenzen sind in den jeweiligen Regelungen für die Ausbildung definiert.
- 2 Die Prüfungsinstrumente sind geeignet, um die Kompetenzen eines Berufsbildes festzustellen.
- 3 Prüfungen werden von Fachexperten erstellt und bewertet.
- 4 Die Prüfungsaufgaben sind handlungsorientiert und geeignet, um die Erfüllung der Prüfungsanforderungen leistungsdifferenziert zu bewerten.
- 5 Bestehensregelungen und Prüfungsanforderungen sind eindeutig festgelegt.
- 6 Die festgelegten Rahmenbedingungen der Prüfung werden für alle Prüfungsteilnehmer gleich angewendet.

3. Kriterium:

Der Nachweis über die bestandene, staatlich anerkannte Prüfung wird von der Wirtschaft akzeptiert.

Indikatoren

- 1 Bei bestandener Prüfung wird von der verantwortlichen Institution für Prüfungen ein Zeugnis ausgestellt.
- 2 Das Zeugnis ist allgemein gültig.
- 3 Das Zeugnis bescheinigt die nachgewiesene berufliche Handlungskompetenz.
- 4 Bewerber mit diesem Zeugnis werden für Positionen für qualifizierte Fachkräfte bevorzugt eingestellt.
- 5 Der erworbene Abschluss kann den Zugang zu weiteren Qualifizierungen ermöglichen.



Eine ausführliche Beschreibung des Standards finden Sie auf [Seite 43](#).

QUALITÄTSSTANDARD 5

Berufsbildungsforschung

Die kontinuierliche Entwicklung und Modernisierung des Berufsbildungssystems wird wissenschaftlich durch Erhebungen, Beiträge und Impulse begleitet.



1. Kriterium:

Es findet Berufsbildungsforschung statt.

Indikatoren

- 1 Es gibt mindestens eine wissenschaftliche Einrichtung, die berufsbildungsbezogen forscht.
- 2 Es werden regelmäßig relevante Daten zu Arbeitsmarkt, Technologie, Methodik und Didaktik erhoben und ausgewertet.
- 3 Auf Basis der erhobenen und ausgewerteten Daten werden neue Konzepte für die theoretische und praktische Vermittlung von Berufsinhalten entwickelt und erprobt.
- 4 Die Forschungsergebnisse werden öffentlich publiziert.

2. Kriterium:

Die Entwicklung und Modernisierung der Berufsbilder werden wissenschaftlich unterstützt.

Indikatoren

- 1 Alle Mandatsträger werden bei Bedarf von wissenschaftlichen (Forschungs-) Einrichtungen beraten.
- 2 Wissenschaftliche (Forschungs-) Einrichtungen unterstützen die Anpassung von Berufsbildern bei sich verändernden Qualifizierungsbedarfen der Wirtschaft.



Eine ausführliche Beschreibung des Standards finden Sie auf **Seite 45**.

QUALITÄTSSTANDARD 6

Berufliche Fortbildung



Im Anschluss an die duale Ausbildung ermöglichen weiterführende Bildungsangebote die Gestaltung individueller Karrierewege.

1. Kriterium:

Die Fortbildungsangebote werden bedarfsorientiert und die Erstausbildung ergänzend entwickelt und durchgeführt.

Indikatoren

- 1 Fortbildungsangebote stehen zur Verfügung.
- 2 Fortbildungsangebote sind im Dialog der Berufsbildungsakteure abgestimmt.
- 3 Die fachlichen Anforderungen sind definiert.
- 4 Die Inhalte der Fortbildungsangebote sind auf die Inhalte der Erstausbildung abgestimmt.
- 5 Qualifikationsmöglichkeiten zum Erwerb der betrieblichen Ausbildungsbefähigung sowie von Betriebsführungs-kompetenzen sind im Fortbildungssystem verankert.

2. Kriterium:

Der Erwerb von Fortbildungsabschlüssen ist geregelt.

Indikatoren

- 1 Die Regelungen sind allgemein gültig erlassen und rechtsverbindlich.
- 2 Die Fortbildungsbezeichnung ist festgelegt.
- 3 Der Zugang zur Prüfung ist geregelt.
- 4 Die Prüfungsanforderungen sind geregelt.
- 5 Der zeitliche Umfang der Prüfung ist geregelt.
- 6 Die Art der Prüfung ist definiert.
- 7 Die Abschlüsse sind staatlich anerkannt.

3. Kriterium:

Detailinformationen zu den Fortbildungsangeboten werden bereitgestellt.

Indikatoren

- 1 Die Informationen sind öffentlich zugänglich.
- 2 Es gibt mindestens eine Stelle, die über die Angebote informiert und berät.



Eine ausführliche Beschreibung des Standards finden Sie auf [Seite 46](#).



ERLÄUTERUNGEN ZU DEN QUALITÄTSSTANDARDS

und zu übergreifenden Prinzipien

QUALITÄTSSTANDARD 1

Dialog der Berufsbildungsakteure

Der Standard *Dialog der Berufsbildungsakteure* betont die Bedeutung der Einbindung der Wirtschaft (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) in die Gestaltung des Berufsbildungssystems. Ziel ist es, dass Staat und Wirtschaft die Rahmenbedingungen für die Berufsbildung gemeinschaftlich festlegen, um den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit im Berufsbildungssystem zu verankern und eine Qualifizierung zu gewährleisten, die den Bedarfen des Arbeitsmarkts entspricht. Diese sozialpartnerschaftliche Steuerung und Begleitung spielt eine zentrale Rolle im dualen Berufsbildungssystem und ist deshalb eine seiner tragenden Säulen.

Erläuterungen der einzelnen Kriterien

01

Kriterium 1

Die Auswahl der Mandatsträger für den Dialog der Akteure zur Steuerung der beruflichen Bildung entspricht den Anforderungen der Wirtschaft.

Das erste Kriterium bezieht sich auf die Auswahl der Mandatsträger für den Dialog der Akteure zur Steuerung der beruflichen Bildung. Dabei sind neben Regierungsvertretern auch Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einzubinden, um bei der Gestaltung der strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung sowohl den beruflichen Nutzen als auch den Praxisbezug der Berufsausbildung zu berücksichtigen (Indikator 1.1). Bei der Auswahl der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ist darauf zu achten, dass sie aus der beruflichen Praxis kommen, die Arbeitsmarktentwicklungen sowie die Bedarfe an beruflichen Qualifikationen und die daraus resultierenden Beschäftigungsmöglichkeiten kennen (Indikatoren 1.2 und 1.4). Kenntnisse über die Arbeitsmarktsituation, den Beschäftigungsbedarf der Wirtschaft und über das nationale Bildungssystem spielen bei den am Dialog zu beteiligenden Regierungsvertretern (aus dem Wirtschafts-, Bildungs-, Arbeitsministerien) eine entscheidende Rolle. Zudem sollten die ausgewählten Mandatsträger alle im Gewerbe vorhandenen Unternehmensgrößen (Groß-, Mittelstands-, Klein- und Kleinstbetriebe) repräsentieren (Indikator 1.3), sodass möglichst alle individuellen Bedürfnisse der gesamten Wirtschaft in die Steuerung der beruflichen Bildung einfließen (Indikator 1.3).



Arbeitnehmerverbände oder Gewerkschaften:

Sollten vonseiten der Wirtschaft Arbeitnehmerverbände oder Gewerkschaften nicht eingebunden sein, sind deren Interessen zunächst durch andere Akteure einzubringen.

02

Kriterium 2

Alle beteiligten Mandatsträger sind gleichberechtigt.

Das zweite Kriterium verdeutlicht, dass der Dialog zwischen den Berufsbildungsakteuren auf Augenhöhe zu führen ist. Damit alle Mandatsträger gleichberechtigt die berufliche Bildung steuern können, müssen sie allesamt über gleiches Vorschlags- (Indikator 2.1) und Stimmrecht (Indikator 2.2) verfügen.

03

Kriterium 3

Die Festlegung der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsorganisation basiert auf den Erfahrungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Das dritte Kriterium stellt die Verknüpfung von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem sicher, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Formulierung von Anforderungen an die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsorganisation eingebunden werden (Indikatoren 3.1 und 3.3). Damit diese Anforderungen **handlungsorientiert** formuliert werden können, müssen die Mandatsträger der Wirtschaft auch über berufspädagogische Kenntnisse verfügen (Indikator 1.4). Des Weiteren werden auch die Erfordernisse der Berufs- und Arbeitswelt in den Ausbildungsregelungen und schulischen Curricula berücksichtigt (Indikator 3.2).

04

Kriterium 4

Eine staatliche Institution moderiert und dokumentiert den Dialog der Berufsbildungsakteure mit Blick auf aktuelle und künftige Entwicklungen.

Das vierte Kriterium macht deutlich, dass eine staatliche, neutrale und weisungsungebundene Institution den Dialogprozess zwischen den Mandatsträgern organisiert. Sie moderiert den Austausch zwischen den Berufsbildungsakteuren (Indikator 4.1), treibt ihn voran und dokumentiert die Ergebnisse (Indikator 4.2), die in verbindliche Regelungen münden (siehe 2. Standard *Rechtlicher Rahmen*).



Was ist damit gemeint ...?

Berufsbildungsakteure:

Berufsbildungsakteure sind alle Organisationen, die im Berufsbildungssystem klar definierte Aufgaben und Interessen haben und deswegen in seine Steuerung eingebunden werden. Dazu gehören staatliche Institutionen (u. a. Wirtschafts-, Bildungs-, Arbeitsministerien), Unternehmensverbände (u. a. Arbeitgeberverbände, Kammern, Wirtschaftsfachverbände) und Arbeitnehmervertretungen sowie ggf. weitere Akteure (u. a. wissenschaftliche Forschungsinstitutionen).

Berufliche Handlungsfähigkeit:

Die berufliche Handlungsfähigkeit umfasst alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit benötigt werden, insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren. Der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ist das Ziel **handlungsorientierter Pädagogik**.

Mandatsträger:

Mandatsträger sind die Personen, die die Berufsbildungsakteure in den Steuerungsgremien der Berufsbildung vertreten und für sie sprechen. Dazu gehören neben Regierungsvertretern auch Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie ggf. Vertreter weiterer Berufsbildungsakteure.

Akteursgruppen:

Mit der Aufzählung von Regierungsvertretern sowie Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind die drei wesentlichen Akteursgruppen genannt, die im Dialog der Berufsbildungsakteure vertreten sein sollten. Darüber hinaus können beispielsweise wissenschaftliche Forschungsinstitutionen oder weitere länderspezifisch relevante Mandatsträger eingebunden werden, vorausgesetzt, sie haben klar definierte Aufgaben und Interessen im Bereich der beruflichen Bildung.

Staatliche, neutrale und weisungsungebundene Institution:

Eine staatliche, neutrale und weisungsungebundene Institution ist beispielsweise ein wissenschaftliches Institut wie das BIBB in Deutschland (siehe **Übersicht Akteure der beruflichen Bildung**) [[scivet.de/akteure-in-der-beruflichen-bildung-in-deutschland](https://www.sivet.de/akteure-in-der-beruflichen-bildung-in-deutschland)].

QUALITÄTSSTANDARD 2

Rechtlicher Rahmen

Erfolgsgrundlagen für ein duales Berufsbildungssystem sind u. a. die systematische Zusammenarbeit mehrerer Lernorte, eine verlässliche Finanzierung sowie eine verbindliche Festlegung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Beteiligten und eine staatliche Anerkennung der Abschlüsse. Die genannten Faktoren können nur durch staatliche Regelungen dauerhaft garantiert werden. Sie sind wesentliche Grundlage für eine gesellschaftliche Akzeptanz des dualen Berufsbildungssystems.

Erläuterungen der einzelnen Kriterien

01

Kriterium 1

Für die Organisation und Durchführung der Ausbildung sind verbindliche Regelungen erstellt und veröffentlicht.

Das erste Kriterium beschreibt die Notwendigkeit rechtlicher Grundlagen für eine duale Ausbildung. Ausschlaggebend für eine betriebliche Ausbildung, die schulisch und ggf. überbetrieblich ergänzt wird, ist, dass Ausbildungsinhalte nicht nur vermittelt, sondern mithilfe von produktiven Arbeitsaufgaben geübt und angewendet werden. Auf diese Weise sammelt der Auszubildende bereits während der Ausbildung Berufserfahrung und erwirbt berufliche Handlungsfähigkeit. Dieses Konzept gilt es von Einrichtungen mit Gesetzgebungskompetenz rechtlich zu verankern, um ein einheitliches und allgemein gültiges duales Berufsbildungssystem (nicht mehrere nebeneinander) sicherzustellen, das gesellschaftlich akzeptiert ist (Indikator 1.1).

Außerdem sind die Aufgaben der beteiligten Akteure in einem Rechtsrahmen zu definieren. Dabei sollten ausbildende Unternehmen dazu verpflichtet werden, im Rahmen praktischer Arbeits- und Geschäftsprozesse auszubilden. Die Ausbildung in den Unternehmen ist regelkonform, wenn u. a.:

-
- die Betriebe fachliche, personelle und materielle Voraussetzungen für die betriebliche Ausbildung schaffen.
 - der Ausbildungsbetrieb zusammen mit weiteren Beteiligten einen Ausbildungsvertrag erstellt.
 - der Betrieb den Ausbildungsplan einhält.
 - die Auszubildenden in die betrieblichen Prozesse einbezogen werden (z. B. Mitarbeit an einem Kundenauftrag).
-

Für die schulische Berufsbildungseinrichtung sollte rechtlich geregelt werden, dass sie überwiegend die theoretischen Grundlagen vermitteln. Mithilfe der rechtlichen Verankerung ist es dann wiederum möglich, dass Überprüfungs- und Sanktionsmechanismen für Unternehmen und schulische Berufsbildungseinrichtungen greifen können (Indikatoren 1.2 und 1.3).

Ebenfalls rechtlich zu verankern ist die staatliche Anerkennung von Abschlüssen, da sie entscheidend für eine transparente Sicherung der Ausbildungsqualität und das Vertrauen der Arbeitgeber in entsprechende Abschlüsse ist. Staatliche Anerkennung erleichtert Arbeitnehmern den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Fortbildungsangeboten (Indikator 1.4).

Die staatlichen Regelungen müssen Ergebnis des Dialogs der Berufsbildungsakteure sein. Nur so lassen sich die Bedarfe der Wirtschaft berücksichtigen und die Akzeptanz der Regelungen in der Ausbildungspraxis kann gesichert werden. (Indikator 1.6) Dabei ist auch die Finanzierung des Berufsbildungssystems rechtsverbindlich zu regeln, damit sich die Unternehmen auf die Finanzierungszusagen der jeweiligen Berufsbildungsakteure verlassen können. Neben dem Staat sollen auch die Betriebe anteilig in die Finanzierung der verschiedenen Kostenstellen eingebunden werden, da sie von einem „Return on Investment“ profitieren.

Empfehlenswert ist es, die Kosten wie folgt zu verteilen:

- Der Staat stellt die Finanzierung der notwendigen Ressourcen für die schulischen Ausbildungsanteile sicher. Dazu gehören neben geeignetem Lehrpersonal auch die Schulgebäude sowie die berufsspezifische, dem Stand der Technik entsprechende sachliche Ausstattung.
- Die Betriebe stellen alle für die Ausbildung rechtlich geforderten personellen sowie sachlichen Ressourcen zur Verfügung. Sie übernehmen die Finanzierung einer Ausbildungsvergütung für die Auszubildenden. Es ist dabei zu prüfen, inwiefern der Staat den Betrieben Unterstützungsleistungen zur Deckung dieser Kosten gewährt.
- Wenn ein dritter, überbetrieblicher Lernort die praktische betriebliche Ausbildung unterstützt, fallen Kosten u. a. für personelle Ressourcen, geeignete Werkstätten, berufsspezifische Ausstattung etc. an. Aufgrund dessen ist es ratsam, dass sich staatliche Einrichtungen neben den Betrieben anteilig an der Finanzierung des überbetrieblichen Lernorts beteiligen, um die Ausbildungsbetriebe zu entlasten und eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten zu können.
- Ebenfalls mit personellen und sachlichen Kosten sowie Kosten für die benötigte Infrastruktur verbunden ist die Abschlussprüfung für die Auszubildenden, die ebenfalls vom Staat und den Betrieben gemeinsam finanziert werden sollte (Indikator 1.5).

Zudem sind die Regelungen öffentlich zugänglich zu machen, um transparent und nachvollziehbar aufzuzeigen, was in den jeweiligen Beschlüssen geregelt ist. (Indikator 1.7)

02 Kriterium 2

Regelungen für die Ausbildung in spezifizierten Berufen sind erstellt und veröffentlicht.

Das zweite Kriterium stellt die Bedeutung einer Ausbildungsregelung für die einzelnen Berufe heraus. Das Berufsprinzip ist als grundlegende Regelung im Berufsbildungssystem zu verankern. Das bedeutet, dass es für einen Ausbildungsberuf eine Berufsbezeichnung sowie ein fest definiertes und allgemein gültiges Berufsbild gibt (Indikatoren 2.1 und 2.2). Diese Punkte sind in den jeweiligen Ausbildungsregelungen festzulegen, die die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung darstellen.



Was ist damit gemeint ...?

Berufliche Handlungsfähigkeit:

Die berufliche Handlungsfähigkeit umfasst alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit benötigt werden, insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren. Der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ist das Ziel handlungsorientierter Pädagogik.

Staatliche Anerkennung von Abschlüssen:

Hier ist eine nationale oder regionale Anerkennung von Abschlüssen gemeint.

„Return on Investment“:

Im Kontext der Ausbildung meint dieser Begriff beispielsweise die produktive Arbeitsleistung des Auszubildenden sowie die Verfügbarkeit von passgenau qualifizierten Fachkräften, wodurch Rekrutierungskosten eingespart werden können. **Mehr zum Prinzip der Ökonomie in der beruflichen Bildung** finden Sie weiter hinten in Teil B.

Die Ausbildungsregelungen

- sichern eine breite Grundbildung,
 - legen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Einzelnen fest,
 - wahren die Flexibilität in Bezug auf die betriebliche Ausbildungssituation,
 - dienen dem Erwerben einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz,
 - schaffen Grundlagen für die berufliche Fort- und Weiterbildung.
-



Weitere Ausführungen zum **Berufsprinzip** finden Sie weiter hinten in Teil B.

Die weiteren Bestandteile einer **Ausbildungsregelung** sind in den Indikatoren 2.3 bis 2.7 definiert (siehe S. 30).

Damit die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt, wie beispielsweise des technologischen Fortschritts und veränderten Kundenverhaltens, in der Ausbildung berücksichtigt werden, sind neben dem Staat auch Unternehmensverbände und Arbeitnehmervertretungen in die Erarbeitung von Ausbildungsregelungen einzubeziehen. Zudem sind die spezifischen Ausbildungsregelungen öffentlich zugänglich zu machen, damit die Inhalte der jeweiligen Beschlüsse transparent und nachvollziehbar sind.

03

Kriterium 3

Der Ausbildung liegt eine rechtlich verbindliche Regelung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den weiteren Beteiligten zugrunde.

Das dritte Kriterium beschreibt das Erfordernis, das Ausbildungsverhältnis zwischen Ausbildenden und Auszubildenden in einem Ausbildungsvertrag verbindlich zu regeln. Dieser schafft zwischen den beiden Parteien Rechtssicherheit und Transparenz hinsichtlich der jeweiligen Ansprüche und Pflichten.

In einem Ausbildungsvertrag sind einerseits die folgenden Rechte und Pflichten des Auszubildenden zu regeln:

- Ausbildungsdauer sowie Arbeits- und Ausbildungszeiten,
- Vergütung,
- Urlaubsanspruch,
- Besuch einer schulischen Berufsbildungseinrichtung,
- Ablegen einer Prüfung,
- Möglichkeiten der Kündigung,
- Führen einer Ausbildungsdokumentation (Indikator 3.1).

Andererseits sind die folgenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden im Ausbildungsvertrag zu regeln:

- Inhalte und Dauer der Ausbildung,
 - Verteilung der Kosten der Ausbildung, insbesondere die Vergütung des Auszubildenden,
 - Ausbildungsdauer,
 - Möglichkeiten der Kündigung,
 - Verteilung der Anwesenheitszeiten des Auszubildenden auf den Betrieb und auf die schulische Berufsbildungseinrichtung,
 - turnusmäßige Kontrolle der Ausbildungsdokumentation durch die ausbildenden Institutionen (Indikator 3.2).
-



Wenn die gegenseitigen Rechten und Pflichten festgelegt sind, wird ihnen mit Vertragsunterzeichnung zugestimmt und jede Vertragspartei bekommt eine unterschriebene Vertragsniederschrift ausgehändigt. (Indikator 3.3)

04

Kriterium 4

Eine verantwortliche Institution stellt die ordnungsgemäße und regelkonforme Umsetzung der Ausbildung in den Betrieben sicher.

Das vierte Kriterium macht deutlich, dass eine verantwortliche Institution die Ausbildung in den Betrieben überwacht und begleitet. Somit wird eine ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung sichergestellt. Sie operiert auf einer gesetzlichen Grundlage mit klarer Auftragsbeschreibung. Dabei muss es sich nicht um eine staatliche Institution handeln, allerdings muss sie vom Staat anerkannt sein. Zudem ist es wichtig,

- dass die Neutralität der Auftragswahrnehmung sichergestellt ist, denn sie ist entscheidend, um die Aufgabe der Betriebsüberwachung wahrnehmen zu können.
- dass das Prüfungsverfahren geregelt wird, d. h., wie die verantwortliche Institution Betriebe überwacht.

Darüber hinaus ist es von Vorteil, wenn die verantwortliche Institution von der Wirtschaft getragen wird, weil die Sozialpartner unmittelbar eingebunden sind, die Institution nahe an den betrieblichen Abläufen ist und die Akzeptanz durch Ausbilder und Auszubildende größer ist als gegenüber staatlichen Einrichtungen. Voraussetzung dafür ist allerdings die Bereitschaft des Staates, der Wirtschaft eine institutionelle Selbstverwaltung der Berufsbildung zuzugestehen (Indikatoren 4.1 und 4.2).

Die verantwortliche Institution übernimmt überwachende und beratende Aufgaben, um die Betriebe bei der Durchführung der Berufsausbildung (präventiv) zu unterstützen. Dabei kann sie bei Reibungsverlusten und drohenden Regelabweichungen im Ausbildungsprozess Beratungsinstrumente, wie z. B. Mediation und Beratung zu ausbildungsrechtlichen Fragen, einsetzen (Indikatoren 4.3 und 4.5). Darüber hinaus legt sie den Ort, die Dauer und die Inhalte der Ausbildung an einem ergänzenden überbetrieblichen Lernort fest und organisiert ggf. einen Austausch zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Lehrpersonal (Indikator 4.3).

Damit die verantwortliche Institution strukturell diesen Aufgaben nachkommen kann, müssen ihre personellen und finanziellen Ressourcen sichergestellt sein. Es muss rechtlich verankert werden, dass sie bei Abweichungen vom Regelwerk dazu verpflichtet ist einzugreifen (Indikator 4.4).

QUALITÄTSSTANDARD 3

Lernorte Betrieb und Schule

Dual angelegte Berufsbildungsstrukturen implizieren, dass das Lernen in schulischer Berufsbildungseinrichtung und Betrieb systematisch verbunden wird und dass auch die betrieblichen Lernprozesse didaktisch-curricular standardisiert werden. Die Kooperation beider Lernorte miteinander ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen dualer Berufsausbildung. Lernprozesse in schulischer Berufsbildungseinrichtung und Betrieb beziehen sich bei Inhalten, Zeitplanung und Verfahrensablauf sowie in der Verfolgung gemeinsamer didaktischer Ziele aufeinander.

Erläuterungen der einzelnen Kriterien

01

Kriterium 1

Die verschiedenen Lernorte und ihre Aufgaben sind definiert

Das erste Kriterium beschreibt, welche Aufgaben den *Lernorten Betrieb und schulische Berufsbildungseinrichtung* sowie ggf. einer *überbetrieblichen Bildungseinrichtung* zukommen. In einem dualen Ausbildungssystem verbringen die Auszubildenden den Großteil der Ausbildungszeit in einem Ausbildungsbetrieb, um im Kontext der Facharbeit praxisrelevante berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben. Damit ist der Betrieb, neben der schulischen Berufsbildungseinrichtung, ein wichtiger Lernort. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Lernorte zu benennen und ihre Aufgaben zu definieren, sie dabei voneinander abzugrenzen und gleichzeitig aufeinander zu beziehen sowie miteinander abzustimmen. An einem dritten Lernort führen ggf. vorhandene staatliche oder private Bildungszentren eine überbetriebliche Ausbildung durch.

Am *Lernort Betrieb* machen die Auszubildenden Erfahrungen mit komplexen betrieblichen Strukturen und Prozessen im jeweiligen beruflichen Kontext. Der Betrieb vermittelt die fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für eine qualifizierte berufliche Tätigkeit notwendig sind. Zudem ermöglicht er den Erwerb von Berufserfahrung. Am *Lernort schulische Berufsbildungseinrichtung* werden den Lernenden allgemeine, berufsübergreifende Bildungselemente sowie die erforderlichen fachtheoretischen Kenntnisse für den jeweiligen Beruf vermittelt. Eine Unterweisung von Auszubildenden an einem überbetrieblichen Lernort dient als Ergänzung und Unterstützung der betrieblichen Ausbildung. Dort erwerben sie die dem Berufsbild entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben infolge von Spezialisierung nicht vermittelt werden können (Indikator 1.1).



Überbetrieblicher Lernort:

Für den überbetrieblichen Lernort ist es von Vorteil, wenn er von der Wirtschaft getragen wird, damit die Anbindung an die Berufs- und Arbeitswelt gewährleistet werden kann.

Damit eine übergreifende Vermittlung handlungsorientierter Ausbildungsinhalte von den Lernorten gemeinsam gewährleistet werden kann, sollten die (über-)betrieblichen und auch die schulischen Ausbildungsinhalte arbeitsmarktorientiert entwickelt und formuliert werden. Zusätzlich sollte die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten entlang betrieblicher Geschäftsprozesse organisiert werden, um so zu einer besseren Verknüpfung schulischen und betrieblichen Lernens beizutragen (Indikator 1.2). Eine inhaltliche und zeitliche Abstimmung der Ausbildungsinhalte erfolgt bereits bei der Erstellung von Ausbildungsregelungen sowie schulischen Curricula unter Einbindung der relevanten Berufsbildungsakteure (s. 1. und 2. Standard).

Aufgabe des Betriebes ist es deshalb, den Ausbildungsrahmenplan an die lernortspezifischen Bedingungen sowie an die Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen, d. h., einen betrieblichen Ausbildungsplan zu entwickeln (Indikator 1.3).

02

Kriterium 2

Die Abläufe des Ausbildungsprozesses an den verschiedenen Lernorten sind transparent.

Das zweite Kriterium betont die Notwendigkeit des wechselseitigen Informationsaustausches zwischen den Lernorten, um die Transparenz der Abläufe des Ausbildungsprozesses sicherzustellen. Die Vertreter der jeweiligen Lernorte müssen wissen, an welchen Stellen welche Ausbildungsinhalte vermittelt werden und wer die relevanten Ansprechpartner bei den anderen Lernorten sind. Es ist darauf zu achten, dass die an der Berufsausbildung beteiligten Personen die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten kennen, die laut Ausbildungsregelung und schulischer Curricula an den jeweiligen Lernorten vermittelt werden, und dass sie sie in ihre Arbeit mit einbeziehen (Indikator 2.1).

Hinzu kommt, dass die Anforderungen, die eine zeitgemäße Ausbildung an Ausbildungsbetriebe, Ausbilder und Auszubildende stellt, ständig zunehmen, wie beispielsweise durch die rasante technische Entwicklung. Dadurch gewinnt der überbetriebliche Lernort an Bedeutung, denn seine Aufgabe ist es, an speziellen Arbeitsplätzen, die zeitgemäßen Anforderungen genügen, praktische Ausbildungsinhalte zu vermitteln, wozu viele Betriebe aus organisatorischen Gründen nicht oder nicht im erforderlichen Umfang in der Lage sind (Indikator 2.2).

03

Kriterium 3

Eine enge Verzahnung zwischen den praktischen Ausbildungsinhalten im Betrieb – und ggf. in überbetrieblichen Lernorten – und den ergänzenden theoretischen Ausbildungsinhalten in den schulischen Berufsbildungseinrichtungen ist gewährleistet.

Das dritte Kriterium zeigt auf, wie durch eine Kooperation der verschiedenen Lernorte untereinander eine Verzahnung der unterschiedlichen Ausbildungsinhalte gewährleistet wird. So können die in der schulischen Berufsbildungseinrichtung vermittelten Ausbildungsinhalte im Betrieb und ggf. am überbetrieblichen Lernort geübt sowie angewendet werden. Dafür ist es erforderlich, dass Ausbilder und Lehrpersonal Informationen zu zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Ausbildungsverlaufs austauschen, zielgerichtet gemeinsam Maßnahmen entwickeln und sie arbeitsteilig sowie eigenverantwortlich umsetzen. Letzteres beinhaltet auch, dass der betriebliche Ausbildungsplan mit dem Lehrplan der schulischen Berufsbildungseinrichtung inhaltlich abgestimmt wird und die Ausbildungszeiten in der schulischen Berufsbildungseinrichtung in der Planung des betrieblichen Teils der Ausbildung berücksichtigt werden (Indikator 3.1).

Die Verzahnung zwischen praktischen und theoretischen Ausbildungsinhalten sollte in einer Ausbildungsdokumentation festgehalten werden. Solche Dokumentationen helfen dabei, einen Überblick über den konkreten Ablauf der Ausbildung an den verschiedenen Lernorten aus Sicht des Auszubildenden zu erhalten, da mit dem Dokumentieren der Auszubildende festhalten kann, wie viel Zeit er für seine wöchentlichen oder täglichen Tätigkeiten

aufgewendet hat. Der Ausbilder sollte die Ausbildungsdokumentation regelmäßig kontrollieren, um überprüfen zu können, ob die geplanten Ausbildungsinhalte sowohl in der schulischen Berufsbildungseinrichtung als auch im Betrieb vermittelt wurden. Mithilfe der Ausbildungsdokumentation ist es dann auch bei Bedarf bzw. bei Abweichungen möglich, den betrieblichen Ausbildungsplan anzupassen, damit die in der Ausbildungsregelung festgelegten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten während der Ausbildungszeit vollumfänglich vermittelt werden können (Indikator 3.2).

04

Kriterium 4

Die Eignung der Ausbildungsstätten und deren Ausbilder sowie deren Leitungs- und Lehrpersonals sind sichergestellt.

Das vierte Kriterium betont, dass Ausbildungsstätten nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein müssen. Sie müssen einem Auszubildenden ermöglichen können, die in der Ausbildungsregelung für den jeweiligen Beruf vorgesehenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben sowie erste Berufserfahrungen zu sammeln. In Betrieben schaffen geeignete Ausbilder und in schulischen Berufsbildungseinrichtungen geeignete Lehrpersonen die Grundlagen für einen Prozess des lebenslangen Lernens und helfen den Auszubildenden, berufliche Handlungsfähigkeit herauszubilden.

Im Ausbildungsbetrieb müssen die Tätigkeiten ausgeübt werden, die für das jeweilige Ausbildungsberufsbild profilgebend sind. Die Ausstattung des Ausbildungsbetriebes muss die fachgerechte Vermittlung der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte erlauben. Ob diese Bedingungen jeweils erfüllt sind, wird durch eine verantwortliche Institution festgestellt. Für Betriebe, die allein nicht alle Facetten eines Berufsbildes abdecken können, ist eine Kooperation mit anderen Betrieben oder Berufsbildungsstätten zu empfehlen (Indikator 4.1). Des Weiteren muss das betriebliche Ausbildungspersonal über die erforderlichen berufspädagogischen, prozessanalytischen und Beratungskompetenzen verfügen, um in den betrieblichen Prozessen potenzielle pädagogische Situationen zu identifizieren, zu begleiten und zu evaluieren. Dies ist erforderlich, damit Auszubildende arbeitsmarktrelevante Kompetenzen erwerben können. Die benötigten Qualifikationen weisen die Ausbilder durch das Ablegen einer Prüfung bei einer neutralen Stelle nach (Indikator 4.2).

In Abstimmung mit den im Betrieb vermittelten fachpraktischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten lehrt die schulische Berufsbildungseinrichtung überwiegend fachtheoretische Ausbildungsinhalte. Sie sollte durch eine staatliche Stelle anerkannt sein und über die notwendige Ausstattung sowie die erforderlichen Materialien für ihre Aufgabenerfüllung verfügen (Indikator 4.3.). Darüber hinaus benötigen schulische Berufsbildungseinrichtungen qualifiziertes Lehrpersonal, das den Blick der Auszubildenden über den jeweiligen Betrieb hinaus auf die Branche bzw. den Beruf lenkt und ihre Erkenntnisse systematisiert und reflektiert. Dafür ist es essenziell, dass das Lehrpersonal die erforderlichen fachpraktischen und berufspädagogischen Qualifikationen mittels einer Prüfung an einer staatlich anerkannten Stelle nachweisen kann und auch bereit ist, sie regelmäßig und bedarfsgerecht zu aktualisieren (Indikator 4.4).

Die schulischen Berufsbildungseinrichtungen sollten ebenso wie die überbetrieblichen von qualifiziertem Leitungspersonal geführt werden, das über die notwendigen Führungs-, Management- und pädagogischen Kompetenzen verfügt, die mittels eines Qualifikationsnachweises belegt werden können und regelmäßig zu aktualisieren sind (Indikator 4.5).



Was ist damit gemeint ...?

Berufliche

Handlungsfähigkeit:

Die berufliche Handlungsfähigkeit umfasst alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit benötigt werden, insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren. Der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ist das Ziel handlungsorientierter Pädagogik.

Verantwortliche Institution für Prüfungen:

Die für Prüfungen verantwortliche Institution ist die vom Staat rechtlich verbindlich mit der Organisation und Durchführung von Prüfungen beauftragte Organisation. Sie kann identisch sein mit der für die Sicherung der Qualität der betrieblichen Ausbildung beauftragten Organisation.



Der Standard *Prüfung* beschreibt im Detail die Feststellung und den Nachweis erworbener beruflicher Handlungskompetenz von Auszubildenden und Fortbildungsteilnehmenden am Ende ihres Aus- bzw. Fortbildungsprozesses. Ziel ist es, auf Grundlage gesetzlich verbindlicher Regelungen zu Prüfungsverfahren und Prüfungsinhalten, die von den betreffenden Berufsbildungsakteuren im Dialog vereinbart werden, eine objektive Vergleichbarkeit und nachhaltige Anerkennung der Abschlüsse durch die Wirtschaft zu garantieren. Die damit einhergehende Steigerung der Attraktivität der Abschlüsse übt einen stabilisierenden Einfluss auf das Berufsbildungssystem eines Landes aus.

Erläuterungen der einzelnen Kriterien

01

Kriterium 1

Das Prüfungsverfahren und die Ausgestaltung der Prüfung sind rechtsverbindlich festgelegt.

Das erste Kriterium setzt sich mit den zentralen Elementen des Prüfungsprozesses, den für die Prüfungen verantwortlichen Akteuren sowie mit der Erstellung und Verabschiedung von rechtsverbindlichen Prüfungsverfahrensregelungen auseinander. Die zentralen Bestandteile eines Prüfungsprozesses sind das Vorbereiten, Durchführen, Bewerten und Nachbereiten einer Prüfung (Indikator 1.1). Ein geregeltes und rechtlich verbindliches *Prüfungsverfahren* enthält eine umfassende Festlegung dieses Prozesses. Prüfungsverfahrensregelungen gelten jeweils sowohl für Ausbildungs- als auch für Fortbildungsprüfungen. Sie beinhalten u. a.

- Vorgaben zu Prüfungsausschüssen,
- zu Zulassungsvoraussetzungen für Prüfungen,
- zu Erfordernissen behinderter Menschen,
- Prüfungsaufgaben,
- Umgang mit Täuschungshandlungen und Ordnungsverstößen während der Prüfung,
- Rücktritt,
- Nichtteilnahme,
- Bewertungsschlüssel,
- Bewertungsverfahren,
- Feststellung der Prüfungsergebnisse,
- Prüfungszeugnis etc. (Indikator 1.2).

In die Erstellung von Prüfungsverfahrensregelungen sind Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der schulischen Berufsbildungseinrichtung gleichberechtigt eingebunden (Indikator 1.3). Gemeinsam mit dem rechtlich definierten Auftrag der verantwortlichen Institution für Prüfungen (Indikator 1.4) bilden Prüfungsverfahrensregelungen die Voraussetzung dafür, dass Prüfungen objektiv durchgeführt und Kompetenzen neutral festgestellt werden können. Sie bilden gleichzeitig die Grundlage für eine Gleichbehandlung aller Prüflinge (Indikator 2.6).

02

Kriterium 2

Prüfungen stellen die berufliche Handlungskompetenz objektiv und zuverlässig fest.

Das zweite Kriterium beschreibt die grundlegenden Voraussetzungen objektiver und zuverlässiger Kompetenzfeststellungen.

Ausbildungs- und Fortbildungsregelungen bzw. separate Prüfungsregelungen für Aus- und Fortbildungen definieren diejenigen Kompetenzen, die in einer Prüfung nachgewiesen werden müssen (Indikator 2.1; siehe Standard 2 *Rechtlicher Rahmen*). Darüber hinaus werden darin auch die Prüfungsformen (z. B. mündliche, schriftliche, praktische Prüfungsaufgaben bzw. ihre Kombination) festgelegt, durch deren Einsatz der Nachweis über die erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen erbracht werden soll (Indikator 2.2). Mit der Auswahl geeigneter Prüfungsinstrumente (z. B. situatives Fachgespräch oder Kundenauftrag) als eines weiteren wichtigen Elements wird sichergestellt, dass die erworbenen Kompetenzen tatsächlich nachweisbar sind. Prüfer können damit nicht eigenständig über die Auswahl der Prüfungsinstrumente entscheiden, sondern sind an die rechtlichen Vorgaben gebunden.

Um die inhaltliche Qualität und die Praxisnähe in Prüfungen zu gewährleisten, müssen Prüfer über die erforderlichen fachpraktischen und berufspädagogischen Kompetenzen verfügen und das Prinzip der Handlungsorientierung anwenden (Indikatoren 2.3 und 2.4). Bestehensregelungen, die Bestandteil der Ausbildungsregelungen sind und auf einem in der Prüfungsverfahrensregelung festgelegten Bewertungsschlüssel basieren, sichern eine objektive Feststellung und Bewertung erworbener beruflicher Handlungskompetenzen. Sie sowie definierte Prüfungsanforderungen garantieren, dass Prüfungen einschließlich des Prüfungsergebnisses möglichst nicht angreifbar sind (Indikator 2.5). Die Anwendung der Rahmenbedingungen von Prüfungen aus den Prüfungsverfahrensregelungen auf alle Prüflinge rundet die objektive und zuverlässige Kompetenzfeststellung ab (Indikator 2.6).



Weitere Ausführungen zum Prinzip der **Handlungsorientierung** finden Sie weiter hinten in Teil B.

03

Kriterium 3

Der Nachweis über die bestandene staatlich anerkannte Prüfung wird von der Wirtschaft akzeptiert.

Das dritte Kriterium verdeutlicht, dass ein von der Wirtschaft anerkannter Qualifikationsnachweis Ausdruck des Dialogs der Berufsbildungsakteure während des gesamten Prozesses der beruflichen Bildung ist. Durch die Einbindung aller Interessensvertreter in die Ausgestaltung der rechtlichen Regelungen zur Ausbildung einschließlich der *Prüfung* wird sichergestellt, dass die erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen tatsächlich den Bedarfen der Wirtschaft entsprechen, der Nachweis allgemein gültig ist (Indikator 3.2) und dass Erwerbepersonen mit diesem erworbenen Abschluss für potenzielle Arbeitgeber attraktiv sind (Indikator 3.3). Die Attraktivität dieses Abschlusses kann dadurch erhöht werden, dass er als Voraussetzung für Aufstiegsqualifikationen dient (Indikator 3.5).



Ziel der *Berufsbildungsforschung* ist es, die für die berufliche Bildung zentralen strukturellen, ökonomischen und technischen Herausforderungen zu identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung vorzuschlagen.

Erläuterungen der einzelnen Kriterien

01

Kriterium 1

Es findet Berufsbildungsforschung statt.

Das erste Kriterium zeigt die Notwendigkeit von *Berufsbildungsforschung* auf. Um eine ständige Anpassung der Berufsbildung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen zu gewährleisten, sollte mindestens eine unabhängige wissenschaftliche Institution eingerichtet oder beauftragt werden, die berufsbildungsbezogen forscht. Langfristig sollte dieses Forschungsfeld in der wissenschaftlichen Landschaft des Partnerlandes verankert werden (Indikator 1.1). Zur Sicherung der Qualität der beruflichen Bildung und zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen sind regelmäßig relevante Daten zu Arbeitsmarkt, Technologie, Methodik und Didaktik zu erheben und auszuwerten (Indikator 1.2). Die daraus gewonnenen Forschungsergebnisse dienen als Planungsgrundlage für bildungspolitische Entscheidungen und stoßen Innovationen an. Diese Impulse sollen in den Dialog der Berufsbildungsakteure einfließen, um neue Konzepte für die theoretische und die praktische Vermittlung von Berufsinhalten zu entwickeln und zu erproben (Indikator 1.3). Die Forschungsergebnisse und die daraus abgeleiteten Impulse sollten in eine nationale (oder ggf. regionale) Berufsbildungsberichterstattung münden. Darüber hinaus sollten die Forschungsergebnisse öffentlich zugänglich gemacht werden (Indikator 1.4).

02

Kriterium 2

Die Entwicklung und Modernisierung der Berufsbilder werden wissenschaftlich unterstützt.

Das zweite Kriterium verdeutlicht, dass die Entwicklung und Modernisierung der Berufsbilder wissenschaftlich unterstützt werden muss. Die Einbindung von unabhängigen wissenschaftlichen (Forschungs-)Institutionen in den Dialog der Berufsbildungsakteure (Indikator 2.1) ermöglicht einen engen Kontakt zur betrieblichen Praxis, wodurch die Forschungsergebnisse direkt in die Praxis transferiert werden können. Zudem kann die wissenschaftliche Institution im Rahmen des Dialogs die Erfordernisse der betrieblichen Praxis sowie der Berufsbildungspolitik aufnehmen und in der *Berufsbildungsforschung* berücksichtigen. Dieses Zusammenspiel unterstützt die Entwicklung und Modernisierung von Aus- und Fortbildungsberufen bei sich verändernden Qualifizierungsbedarfen der Wirtschaft (Indikator 2.2).

QUALITÄTSSTANDARD 6

Berufliche Fortbildung

Berufliche Fortbildungsangebote im Anschluss an die duale Ausbildung eröffnen dem Einzelnen individuelle Karrierewege. Berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden erweitert und vertieft. Damit erhöhen sich die Chancen, beruflich aufzusteigen, sich den Arbeitsplatz zu sichern oder in die Selbstständigkeit einzusteigen. Ebenso trägt *Berufliche Fortbildung* zur (Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern in Unternehmen bei, wodurch wiederum die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens gesteigert werden kann. Darüber hinaus stellen berufliche Fortbildungsangebote sicher, dass im Berufsbildungssystem höhere Qualifikationsstufen erreicht werden können.

Erläuterungen der einzelnen Kriterien

01

Kriterium 1

Die Fortbildungsangebote werden bedarfsorientiert und die Erstausbildung ergänzend entwickelt und durchgeführt.

Das erste Kriterium definiert ein bedarfsorientiertes Schaffen von Fortbildungsangeboten, die an die Inhalte der Erstausbildung anknüpfen. Dabei ist es wichtig, dass diese Angebote Teilnehmern aus dem ganzen Land zugänglich sind. Zudem sind geeignete Träger zu identifizieren und zu gewinnen, die ein kontinuierliches Angebot an beruflicher Fortbildung bereithalten (Indikator 1.1).

Im Prozess der Entwicklung von Fortbildungsangeboten sind die fachpraktischen Anforderungen an die Fortbildungsinhalte so zu definieren, dass die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten bleibt, angepasst oder erweitert wird. In diesen Entwicklungsprozess sind die Berufsbildungsakteure (Indikator 1.2) einzubinden, damit die Fortbildungsangebote den Qualifikationsanforderungen der Betriebe entsprechen, beruflich verwertbar sind und den Beschäftigten Aufstiegs- sowie Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Darüber hinaus sind die Inhalte der Erstausbildung und die in der Fortbildungsregelung festgeschriebenen Prüfungsanforderungen beim Erstellen eines fachpraktischen Anforderungsprofils zu berücksichtigen. (Indikator 1.3 und 1.4)

Berufliche Fortbildung soll im Berufsbildungssystem auch dazu beitragen, dass einerseits Betriebe über Fachkräfte verfügen, die zur Betriebsführung und zur betrieblichen Ausbildung befähigt sind. Andererseits muss der Betrieb sowohl wirtschaftlich kompetent geführt werden als auch über geeignetes Ausbildungspersonal verfügen, um langfristig Ausbildungsplätze anbieten und den erforderlichen Kompetenzerwerb bei den Auszubildenden bewirken zu können. Deshalb sollte das Berufsbildungssystem in die Lage versetzt werden, die benötigten Kapazitäten und Kompetenzen aus sich selbst heraus aufzubauen und bereitzustellen, damit es autark existieren und seinen Fortbestand sichern kann.

02

Kriterium 2

Der Erwerb von Fortbildungsabschlüssen ist geregelt.

Das zweite Kriterium verdeutlicht die Relevanz und Notwendigkeit einheitlich geltender Fortbildungsregelungen. Sie müssen von Organen mit Gesetzgebungskompetenz rechtsverbindlich erlassen werden, um ein geordnetes

allgemeingültiges Fortbildungssystem zu verankern, das die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems nachhaltig verstetigt und gesellschaftlich akzeptiert ist (Indikator 2.1).

Das Definieren und Festlegen von Eckwerten für Prüfungsmodalitäten trägt dazu bei, dass Abschlüsse vergleichbar sind. Das allgemein verbindliche Festlegen von Fortbildungsbezeichnung, Zugang zur Prüfung, Prüfungsanforderungen, Art und zeitlichem Umfang der Prüfung stellen hierbei unverzichtbare Bestandteile einer Fortbildungsregelung dar. (Indikator 2.2 – 2.6)

Eine ebenso bedeutsame Rolle spielt die Einbindung der Berufsbildungsakteure in die Erarbeitung von Fortbildungsregelungen. Dadurch wird sichergestellt, dass sich stetig wandelnde Arbeitsbedingungen sowie Veränderungen im wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Bereich berücksichtigt werden und sich in den Prüfungsanforderungen widerspiegeln.

Die staatliche Anerkennung von Fortbildungsabschlüssen ist einerseits entscheidend für die Durchlässigkeit und Transparenz eines Fortbildungssystems, das auf der dualen Ausbildung aufbaut. Andererseits wird damit erreicht, dass die Arbeitgeber den erworbenen Abschlüssen vertrauen und die individuellen Karriereaussichten von Arbeitnehmern verbessert sowie deren Chancen auf beruflichen Aufstieg erhöht werden.

03

Kriterium 3

Detailinformationen zu den Fortbildungsangeboten werden bereitgestellt.

Im dritten Kriterium wird thematisiert, wie Informationen zu den jeweiligen Fortbildungsangeboten potenziell Interessierten zugänglich gemacht werden können. Fortbildungsinteressierte müssen wissen, welche Stellen Fortbildungsmöglichkeiten anbieten und durchführen. Informationen dazu, wie beispielsweise über die Verfügbarkeit sowie über die Beratung zu fachpraktischen Anforderungen, Kosten- und Finanzierungsmöglichkeiten müssen rechtzeitig im Karriereverlauf allen Interessierten öffentlich zugänglich gemacht werden. (Indikator 3.1) Aufgrund dessen sollte mindestens eine Stelle beauftragt oder geschaffen werden, die informiert und berät. Zusätzlich empfiehlt es sich, dass Interessierte mediale Kanäle nutzen und Anbieter Informationsveranstaltungen durchführen. (Indikator 3.2)



Was ist damit gemeint ...?

Berufliche Handlungsfähigkeit:

Die berufliche Handlungsfähigkeit umfasst alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit benötigt werden, insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren. Der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ist das Ziel handlungsorientierter Pädagogik.

Berufsbildungsakteure:

Berufsbildungsakteure sind alle Organisationen, die im Berufsbildungssystem klar definierte Aufgaben und Interessen haben und deswegen in seine Steuerung eingebunden werden. Dazu gehören staatliche Institutionen (u. a. Wirtschafts-, Bildungs-, Arbeitsministerien), Unternehmensverbände (u. a. Arbeitgeberverbände, Kammern, Wirtschaftsfachverbände) und Arbeitnehmervertretungen sowie ggf. weitere Akteure (u. a. wissenschaftliche Forschungsinstitutionen).

Durchlässigkeit:

Unter Durchlässigkeit wird verstanden, dass es gesetzliche Voraussetzungen gibt, um aus der beruflichen Bildung in die akademische Bildung zu wechseln.

DAS FUNDAMENT DER DUALEN AUSBILDUNG

Übernahme der Verantwortung durch Betriebe und das Berufsprinzip



Was ist damit gemeint ...?

aktuelle Arbeitsmarkterfordernisse:

Technische Entwicklungen oder veränderte Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen vonseiten der Kunden sind beispielhafte Ursachen dafür, dass sich die auf dem Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen verändern.

Welches sind die beiden unverzichtbaren Voraussetzungen, ohne die ein duales System nicht vorstellbar ist?

Das deutsche duale Ausbildungssystem mit der Verzahnung der betrieblichen und der berufsschulischen Ausbildung wird fortlaufend an die aktuellen Arbeitsmarkterfordernisse angepasst und weiterentwickelt. Es basiert auf einer langen Tradition und einer jahrzehntelangen Praxis mit klar definierten Grundlagen. Die zwei unverzichtbaren Voraussetzungen, ohne die ein duales Berufsbildungssystem nach deutschem Verständnis nicht vorstellbar ist, sind: die *Übernahme der Verantwortung durch Betriebe* in der Ausbildung und das *Berufsprinzip*. Diese Eckpfeiler sollten auch der Ausgangspunkt für alle IBZ-Projekte sein, die duale Ausbildung in Partnerländern entwickeln und aufbauen wollen.

Warum ist die Übernahme der Verantwortung durch Betriebe in der Ausbildung wichtig und was heißt das für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit?

Besonderheit des dualen Ausbildungssystems

Die Übernahme der Verantwortung in der Ausbildung durch Betriebe ist die Besonderheit des dualen Ausbildungssystems. Ohne sie ist es schlicht kein duales Ausbildungssystem, sondern es bleibt schulisch und wird ggf. durch ein mehr oder weniger langes und mehr oder weniger strukturiertes Praktikum ergänzt. In IBZ-Projekten, in denen Ansätze eines dualen Berufsbildungssystems verwirklicht werden sollen, ist es deshalb erforderlich, von Beginn an die aktive Beteiligung von Betrieben vorzusehen und umzusetzen. Bei der Beteiligung der Betriebe geht es darum, dass sie bewusst Verantwortung übernehmen und ihren Teil der dualen Ausbildung aktiv betreiben.

Einstellung des Auszubildenden durch den Betrieb

Doch woran ist die Übernahme von Verantwortung zu erkennen? Der wichtigste Part ist die Auswahl und die Einstellung des Auszubildenden vonseiten des Betriebs. Der Ausbildungs-





vertrag regelt dann die Aufgaben und Pflichten für den Betrieb wie für den Auszubildenden.

In vielen Partnerländern, die ein duales Ausbildungssystem anstreben, ist der Abschluss eines Ausbildungsvertrags allerdings der schwierigste Teil der Entwicklungsarbeit. Die Betriebe sehen sich häufig mit der Verpflichtung, Verantwortung für die Ausbildung zu übernehmen, aus inhaltlichen, finanziellen und rechtlichen Gründen überfordert. Nicht selten hat auch die staatliche Seite Bedenken, so viel Kompetenz an die Betriebe abzugeben.

Hürden für einen Ausbildungsvertrag

Gleichwohl sollten die Betriebe von Anfang an davon überzeugt werden, ihren Teil der Ausbildung selbstständig und verantwortlich zu leisten. Denn ohne die Übernahme von Verantwortung verharrt der betriebliche Teil in einer Praktikumsmentalität, und der notwendige Kulturwandel in den Betrieben, ohne den ein duales System nicht entstehen kann, bleibt aus. Allein in einer staatlich gelenkten Wirtschaft ist es vorstellbar, dass die Betriebe in einer späteren Phase der Projektentwicklung qua staatlicher Anweisung ihre Rolle verändern und nachträglich Verantwortung übernehmen. In einer freien Marktwirtschaft geht das nicht. Hier müssen die Betriebe vom ersten Tag an als gleichberechtigte Partner gewonnen, behandelt und eingebunden werden.

Betriebe von Anfang an einbeziehen

Warum ist das Berufsprinzip wichtig und was heißt das für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit?

Das Berufsprinzip ist das zweite Strukturmerkmal, das das duale Berufsbildungssystem ausmacht. Gemeint ist damit eine breit angelegte einheitliche Ausbildung in einem Berufsfeld, die die Möglichkeit sichert, eine Vielzahl von konkreten beruflichen Tätigkeiten wahrzunehmen. Dieses breite und tiefe Verständnis eines Berufs sowie die damit erworbenen Kompetenzen, abgebildet in einer Prüfung, sind die Grundlage für eine Vielfalt von

Berufsprinzip



Spezialisierungen und für das arbeitsmarktorientierte lebenslange Weiterlernen im jeweiligen Berufsfeld.

klar definierte Ausbildung

Das Berufsprinzip garantiert den Betrieben eine klar definierte Ausbildung und ein grundlegendes Verständnis des jeweiligen Berufs. Für Einstellungen und für die betriebliche Fortbildung stellt es eine solide Basis dar, auf der jeder Betrieb entsprechend seinen Bedürfnissen aufbauen kann.

breite Beschäftigungsfähigkeit

Auch für die Arbeitnehmer ist das Berufsprinzip essenziell. Es ermöglicht ihnen eine breite Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Das Berufsprofil verhindert somit, dass Arbeitnehmer von einzelnen Betrieben abhängig werden. Dies wäre die Gefahr, wenn Qualifikationsprofile auf die Bedürfnisse einzelner Betriebe ausgerichtet wären. Ein Verzicht auf das Berufsprinzip beinhaltet daher stets die Gefahr einer Schmalspurausbildung oder einer einseitigen Spezialisierung. Durch eine solche Einschränkung der Berufsfähigkeit reduziert sich auch die Flexibilität von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt.

Berufe einheitlich und verbindlich festlegen

In IBZ-Projekten, in denen Ansätze eines dualen Berufsbildungssystems verwirklicht werden sollen, muss das Berufsprinzip uneingeschränkt gewahrt bleiben. Dabei können die in Deutschland definierten Berufe nicht mehr als eine Orientierungshilfe sein. Die Berufe müssen grundsätzlich in dem jeweiligen Land anhand der Erfordernisse des dortigen Arbeitsmarkts einheitlich und verbindlich festgelegt werden.

Orientierungspunkte

Als wesentliche Orientierungspunkte hierfür können die *Kriterien für die Anerkennung und die Beibehaltung anerkannter Ausbildungsberufe* (aus: Beschluss des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25.10.1974) genutzt werden:

- hinreichendes Spektrum an entsprechenden Qualifikationen, das zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit
- breit angelegte berufliche Grundbildung
- Möglichkeiten eines geordneten Ausbildungsganges
- ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele
- Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren
- Grundlagen für Fortbildung und beruflichen Aufstieg
- Erwerb von Befähigungen zum selbstständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen



Was ist damit gemeint ...?

Beschäftigungsfähigkeit:

Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und überfachlichen Handlungskompetenzen ihre Arbeitskraft auf einem sich mehr oder weniger schnell verändernden Markt anbieten zu können und damit Zugang zum Erwerbsleben zu erhalten bzw. sich darin erfolgreich bewegen zu können.¹

¹ Definition „Beschäftigungsfähigkeit“ nach: Greinert, Wolf-Dietrich (2008): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? In: BWP 4/2008. URN: urn:nbn:de:0035-bwp-08409-2

DAS PRINZIP DER ÖKONOMIE

Was besagt das Prinzip der Ökonomie in Bezug auf berufliche Bildung?

Definition von Ökonomie

Das aus dem Griechischen stammende Wort Ökonomie hat einen stark wirtschaftlichen Bezug. Im Grunde sagt das Prinzip der Ökonomie aus, dass Aufwendungen und Erträge in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen müssen, um den Lebensunterhalt Einzelner und/oder der Volkswirtschaft zu sichern.

Ökonomie in der beruflichen Bildung

Transferiert auf die berufliche Bildung bedeutet dies, dass Aufwand und Ertrag für alle Akteure in einem akzeptablen Verhältnis zueinander stehen sollen. Das ökonomische Prinzip ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor des deutschen dualen Ausbildungssystems: *Jugendliche* treten die Berufsausbildung in einem Unternehmen dann an, wenn das für sie erfolgversprechend ist. *Betriebe* bilden dann aus, wenn sie sich davon mittel- oder längerfristig einen Vorteil versprechen.

Ein Vorteil oder Erfolg wird sich dann realisieren lassen, wenn die Aufwendungen zum erwarteten Nutzen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Wie entwickeln sich Aufwand und Nutzen für Ausbildungsbetriebe im Verlauf einer Ausbildung?

Kosten- und Nutzenanalyse

Kosten- und Nutzenanalysen mit Bezug auf Deutschland¹ haben zu folgenden Erkenntnissen geführt: Die Ausbildung junger Menschen

kostet einen Betrieb im ersten und auch im zweiten Lehrjahr personelle und materielle Ressourcen. Er bildet also aus, obwohl der Aufwand den Nutzen zunächst übersteigt. Ab dem dritten Lehrjahr allerdings erbringt der Auszubildende selbstständig Leistungen und trägt zum Umsatz des Betriebes bei. Somit stellt sich ab diesem Zeitpunkt für den Betrieb ein dynamischer Nutzen ein.

Eine langfristige ökonomische Betrachtung von Kosten und Nutzen: Wird nicht ausgebildet bzw. in Ausbildung investiert, dann können höherwertige Aufträge auch nicht sach- und fachgerecht abgewickelt werden.

Welche Schlussfolgerungen ergeben sich aus dem Prinzip der Ökonomie für die IBZ?

Im Rahmen der IBZ geht es bei der Implementierung dualer Ausbildungsstrukturen ebenfalls darum, möglichst ökonomisch zu agieren. Die Berufsausbildung muss für alle Akteure einen Gewinn versprechen: für die ausbildenden Betriebe, die Auszubildenden selbst, für die Gesellschaft und den Staat. Sowohl die Betriebe als auch der Staat müssen bereit sein, Ressourcen aufzuwenden.

Es stellen sich somit die Fragen, wann die berufliche Bildung als ökonomisch anzusehen ist und welche Voraussetzungen für die Realisierung der Ökonomie gegeben sein müssen. Im Rahmen der IBZ bedeutet dies, dass bestimmte Kriterien erfüllt sein müssen, damit der Aufbau dualer Ausbildungsstruk-

¹ Die Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung aus Sicht der Betriebe werden in einer Präsentation von GOVET übersichtlich dargestellt: <https://www.bibb.de/govet/de/71186.php>



turen attraktiv, also gewinnbringend ist.

finanzieller
Aspekt

Von wesentlicher Bedeutung hierfür ist der finanzielle Aspekt. Was kostet den Staat, die Betriebe und die Gesellschaft die volle oder teilweise Etablierung dualer Ausbildungsstrukturen? Wie hoch sind die Ausbildungskosten für den Betrieb und ggf. für die Auszubildenden? Welcher Non-Profit-Value lässt sich durch die duale Berufsausbildung erzielen? Welcher ökonomische Nutzen stellt sich erst mittel- und längerfristig ein?

Kosteneffizienz durch
bedarfsgerechte
Ausbildung

Auch ein Ausbildungssystem, in dem an den Bedarfen der Wirtschaft vorbei qualifiziert wird, verursacht Kosten, die in einer ökonomischen Betrachtung berücksichtigt werden sollten. Diese längerfristige ökonomische Denkweise muss oft erst entwickelt werden. Ohne eine entsprechende Ausbildung fehlen der Wirtschaft die nötigen Fachkräfte. In vielen Ländern der Welt müssen Betriebe neu eingestellte Mitarbeiter nach der meist landesüblichen schulischen Ausbildung erst nachqualifizieren und einarbeiten. Der praktische Bezug zum Arbeitsmarkt muss bei den Schulabsolventen überhaupt erst hergestellt werden. Dies kostet Geld und Zeit, da der erwartete Umsatz durch die neu eingestellten Personen zunächst ausbleibt. Alle potenziellen Ausbildungsbeteiligten und möglichen

Profiteure müssen diese ökonomischen Zusammenhänge verstehen lernen. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass Betriebe im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit pilothaft in die Berufsausbildung integriert werden. Im Falle der erfolgreichen beruflichen Qualifizierung würde sich somit eine Referenz auch für andere Betriebe ergeben. Dieser Lernprozess pro Berufsausbildung muss sich natürlich auf beiden Seiten entwickeln: bei den Betrieben wie bei den Berufswählern und deren Eltern. Erst wenn Betriebe verstehen, dass sowohl eine finanzielle Beteiligung als auch das Einbringen von Wissen und Praxis in die Ausbildung eine Investition in ihre Zukunftssicherung bedeutet, da u. a. Einarbeitungskosten entfallen, kann vom Aufbau eines dualen Systems gesprochen werden.

ökonomische Zusammenhänge dank Pilotvorhaben verstehen

Was bedeutet Ökonomie bezogen auf Prüfungen und wie wird sie realisiert?

Prüfungen

Die Prüfungen als Abschluss der Ausbildung sollen dabei – wie die gesamte Ausbildung – ebenfalls nach dem ökonomischen Prinzip durchgeführt werden. Da Ausbildungsprüfungen das abbilden sollen,

was die Auszubildenden während ihrer Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule erlernt haben, muss die Prüfung qualitativ sehr hochwertig sein. Sie soll den Grad der beruflichen Handlungsfähigkeit messen.

Herkömmliche Prüfungen sind meist rein wissensbasiert. Für das Feststellender beruflichen Handlungskompetenz müssen Prüfungen eine vollständige, komplexe Handlung abbilden. Der Prüfling muss nachweisen, dass er in der Lage ist, eine komplexe Aufgabe in einer gegebenen Fallsituation selbstständig zu planen, auszuführen und das Ergebnis zu kontrollieren.

Im Vergleich zu wissensbasierten Prüfungen sind der Aufwand für die Erstellung der Prüfungsaufgaben sowie der Korrekturaufwand bei handlungsorientiert konzipierten Prüfungen größer. Es gibt bei dieser Art Prüfungen in der Regel keine eindeutig richtige oder falsche Lösung, sondern eine Spannbreite möglicher richtiger Lösungen. Durch den Nachweis des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens sind praktische und theoretische Prüfungsbestandteile miteinander verbunden.

Diese Form der Prüfung bedeutet aufgrund des höheren Aufwands natürlich höhere Kosten für die Aufgabenerstellung und den Korrekturbedarf. Prüfungsgebühren stehen in der öffentlichen und politischen Diskussion immer wieder auf dem Prüfstand. Sie müssen trotz des gestiegenen Aufwands hinsichtlich der Aufgabenerstellung, der Konst-

ruktion von Lösungsvorschlägen, der Prüfungsdurchführung sowie der Korrektur im zeitlichen und finanziellen Rahmen bleiben. Möglichkeiten zur Kostensenkung bei praktischen Prüfungen bieten noch funktions-tüchtige gebrauchte Bauteile aus Betrieben, die in der Prüfung verwendet werden. Bei schriftlichen Prüfungen können ältere Prüfungsaufgaben so abgeändert bzw. überarbeitet werden, dass die ursprüngliche Prüfungsaufgabe nicht mehr erkennbar ist. Auch die Gesamtprüfungszeit muss unter ökonomischen Gesichtspunkten betrachtet werden. Die berufliche Handlungskompetenz kann auch innerhalb moderater Prüfungszeiten festgestellt werden.

Prüfungsökonomie bedeutet in diesem Zusammenhang, dass trotz der Komplexität handlungsorientierter Prüfungsverfahren der Ressourcenaufwand so gering wie möglich zu halten ist. Doch auch wenn es den verantwortlichen Stellen wichtig ist, möglichst wenig Geld auszugeben, muss immer noch geprüft werden, was geprüft werden soll. Ziel sollte es also sein, das Verhältnis von Nutzen der Prüfung und Aufwand möglichst angemessen zu halten.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass sich Ökonomie auf den gesamten Prozess der beruflichen Bildung bezieht, also auf die Einführung entsprechender Strukturen, die Akquise der teilnehmenden Akteure, die Durchführung der Ausbildung und die prognostizierten Vorteile der Akteure nach Beendigung der Bildungsmaßnahme.

handlungsorientierte Prüfungen

praktische und theoretische Prüfungsbestandteile

Prüfungsgebühren

Möglichkeiten der Kostensenkung

Gesamtprüfungszeit

Prüfungsökonomie

DAS PRINZIP DER HANDLUNGSORIENTIERUNG

Was bedeutet das Prinzip der Handlungsorientierung in der beruflichen Bildung?

berufliche Bildung
angesichts von Globalisierung
und technologischem Wandel

Globalisierung und internationale Verflechtung von Produktion und Handel machen es zunehmend erforderlich, erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten auf neue Situationen in der Arbeitswelt übertragen zu können. Erworbenes Fachwissen verfällt immer schneller, weil der technologische Wandel in zunehmend kürzeren Zyklen neue Produktionsmethoden hervorbringt. Die Verflechtung internationaler Märkte erzwingt Strukturreformen, die berufliche Profile einem immer stärkeren Wandel aussetzen. Um diesen Herausforderungen in geeigneter Weise zu begegnen, entwickeln Betriebe in Deutschland seit den 1990er Jahren verstärkt großes Interesse an kompetenzbasierter Aus- und Weiterbildung. Mittlerweile kommt kompetenzbasierter Ausbildung in allen Bildungssektoren, also auch im Schul- und Hochschulbereich, eine sehr große Bedeutung zu. Für den Aus- und Weiterbildungsbereich bedeutet dies, berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln und sie für den Lernprozess in ein geeignetes didaktisches Prinzip zu übertragen: die Handlungsorientierung. An dieser Stelle soll zunächst der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz näher erläutert werden. Anschließend wird das Prinzip der Handlungsorientierung beschrieben und in einen internationalen Kontext gestellt.

berufliche Handlungskompetenz

Berufliche Handlungskompetenz beinhaltet alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Denkmethoden und Wissensbestände des Menschen, die ihn bei der Bewältigung konkreter sowohl vertrauter als auch neuartiger Arbeitsaufgaben selbst organisiert, aufgabengemäß, zielgerichtet, situationsbedingt und verantwortungsbewusst – oft in Kooperation mit anderen – handlungs- und reaktionsfähig machen und sich in der erfolgreichen Bewältigung konkreter Arbeitsanforderungen zeigen.



Die berufliche Handlungskompetenz kann in folgende vier Bereiche aufgegliedert werden:

- 01 Fachkompetenz:** organisations-, prozess-, aufgaben- und arbeitsplatz-spezifische berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Fähigkeit, organisationales Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten, Probleme zu identifizieren und Lösungen zu generieren
- 02 Methodenkompetenz:** situationsübergreifend und flexibel einzusetzende kognitive Fähigkeiten beispielsweise zur Problemstrukturierung bei der Entscheidungsfindung
- 03 Sozialkompetenz:** kommunikativ und kooperativ selbst organisiert zu handeln, um Pläne und Ziele in sozialen Interaktionssituationen erfolgreich zu entwickeln oder zu realisieren
- 04 Selbstkompetenz:** sich selbst einzuschätzen und Bedingungen zu schaffen, um sich im Rahmen der Arbeit zu entwickeln, Offenheit für Veränderungen, Interesse, aktiv zu gestalten und mitzuwirken, und die Eigeninitiative, sich Situationen und Möglichkeiten dafür zu schaffen

In ihrer Einheit bilden die Kompetenzen die Grundlage für berufliche Handlungsfähigkeit, wie sie in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendig ist. Handlungsorientierte Arbeits- und Prüfungsaufgaben geben die Möglichkeit, diese Kompetenzen gezielt zu fördern und abzu prüfen. Dabei wird der Auszubildende schrittweise an eine möglichst selbstständige, handlungsorientierte und eigenverantwortliche Arbeitsweise herangeführt, die er dann im Prüfungsverfahren nachweisen muss.



Die Handlungsorientierung ist ein didaktischer Grundsatz, der auf einem auf Kompetenzen ausgerichteten Konzept basiert. Ziel ist das selbstständige Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben durch den Lernenden während seiner Lerntätigkeit. Dies bezieht sich sowohl auf theoretische als auch auf praktische Aufgaben. Das Prinzip der Handlungsorientierung umfasst die Entwicklung von Denken, Wissen und Handeln aus praktischem Handeln sowie aus Wahrnehmungen heraus. Charakteristisch für die Handlungsorientierung sind Prozessorientierung und reflektierendes Handeln. So sollen die Lernenden lernen, künftig Situationen selbst zu gestalten. Handlungsorientiertes Lernen ist daher anschaulich, erfahrungsoffen, realistisch und kontinuierlich. Handlungsorientierter Unterricht ist also ein Lernen FÜR Handeln (die didaktischen Bezugspunkte sind Situationen, die für die Berufsausübung bedeutsam sind) und ein Lernen DURCH Handeln (die Handlungen sind Ausgangspunkt für das Lernen und werden von den Lernenden selbst ausgeführt).

Handlungsorientiertes Lernen geht von der vollständigen Handlung aus, die die drei großen Bereiche des Planens, Durchführens und Kontrollierens umfasst. Für das Lernen werden diese drei Bereiche weiter untergliedert, und zwar in die sechs Schritte des Informierens, Planens, Entscheidens, Durchführens, Kontrollierens und Bewertens.

Das Prinzip der vollständigen Handlung¹



Vorteile bei der Nutzung handlungsorientierter Lernformen liegen in der Steigerung des Lernerfolgs sowie der besseren Vorbereitung auf komplexe betriebliche Handlungssituationen.

¹ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung(BIBB) (2014): Leitfaden zur Handlungsorientierung in der Berufsausbildung.

Was bedeutet Handlungslernen und wie kann der Erfolg von Handlungslernen in einer Prüfung festgestellt werden?

Handlungslernen meint das Lernen in der Handlung, mit den beiden großen Unterkonzepten des *handlungsorientierten Unterrichts* und des *arbeitsintegrierten Lernens*.

Die beiden Unterkonzepte unterscheiden sich im Wesentlichen dadurch, dass beim handlungsorientierten Unterricht *Handlungssituationen simulierende Methoden* eingesetzt werden, während das arbeitsintegrierte Lernen bereits vorhandene reale Handlungs- und Arbeitsabläufe zum Lernen nutzt (weshalb man hier auch oft vom „Lernen in der Echtarbeit“ spricht).



Für die Prüfung heißt dies, durch geeignete Prüfungsinstrumente (situatives Fachgespräch, Kundenauftrag etc.), die neben den Prüfungsinhalten Bestandteil der jeweiligen Ausbildungs- bzw. Fortbildungsregelung sind, die erworbene berufliche Handlungskompetenz nachzuweisen. Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben sollen typische Arbeits- und Handlungsabläufe abbilden und einen möglichst ganzheitlichen Handlungsverlauf darstellen.

handlungsorientierte Prüfungsaufgaben

Was bedeutet das Prinzip der Handlungsorientierung in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit?

Angesichts einer sich rapide wandelnden Arbeitswelt im globalen Maßstab und damit einhergehenden veränderten Kompetenzanforderungen an Erwerbspersonen sind Berufsbildungsakteure weltweit gefordert, ihre bisherigen Lehr- und Lernkonzepte entsprechend anzupassen. Die zentrale Aufgabe heutiger und zukünftiger Aus- und Weiterbildung im internationalen Maßstab ist daher die Handlungsbefähigung von Lernenden durch aktive Unterstützung ihres eigenen Lernprozesses. In diesem Sinne werden aus Lehrenden v. a. Lernbegleiter. Dieser Wandel kann dann gelingen, wenn das Prinzip der Handlungsorientierung im Lern- und Prüfungsprozess konsequent Anwendung findet.

Handlungsbefähigung von Lernenden durch aktive Unterstützung ihres eigenen Lernprozesses

Entscheidende Voraussetzungen für die Einführung und adäquate Anwendung dieses Prinzips in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit sind:

- rechtliche Verankerung der Handlungsorientierung/der beruflichen Handlungskompetenz in den Ausbildungs- und Prüfungsregelungen des jeweiligen Landes
- Eignung der Berufsbildungseinrichtungen für handlungsorientierte Aus- und Weiterbildung und dafür passende Ausstattung
- umfassende Qualifizierung der Lehrkräfte im Bereich der Handlungsorientierung und Lern(prozess)begleitung
- umfassende Qualifizierung der Prüfer bzw. Dritter für die Erstellung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben
- Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz des Lehrpersonals (für Empfehlungen siehe nachfolgende Tabelle)
- Anwendung handlungsorientierter Lern- und Lehrmethoden
- Anwendung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben in Prüfungen

Berufliche Handlungskompetenz wird dabei nicht nur für Aus- und Weiterzubildende formuliert, sie gilt auch für Lehrende. Abschließend sind einige Empfehlungen zusammengefasst, über welche Schlüsselkompetenzen Berufsbildungspersonal verfügen sollte. Diese Aufstellung kann bei der Auswahl von geeignetem Personal im jeweiligen Partnerland verwendet werden:

Berufliche Handlungskompetenzen von Lehrenden

Fachkompetenzen	Soziale Kompetenzen	Methodenkompetenzen	Selbstkompetenz
<ul style="list-style-type: none">- berufliche Fachpraxis- Allgemeinwissen- berufspädagogische Fertigkeiten- Anwendung didaktischer Prinzipien (z. B. der Handlungsorientierung)- Organisationsfähigkeiten- ...	<ul style="list-style-type: none">- Wahrnehmung und Beobachtung- Empathie- Kommunikation- Führung- Konfliktfähigkeit- Achtung und Toleranz Andersdenkenden gegenüber- ...	<ul style="list-style-type: none">- Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen- ganzheitliches Denken- Problemlösungskompetenz- ...	<ul style="list-style-type: none">- Reflexion des eigenen Denkens und Handelns- Bereitschaft und Fähigkeit zu (lebenslangem) Lernen- Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen- Ausdauer, Resilienz- ...

CHANCENGLEICHHEIT

Welche rechtlichen Grundlagen und Instrumente gibt es in Deutschland zur Herstellung von Chancengleichheit in der beruflichen Bildung?

Artikel 3 des Grundgesetzes

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist Ausdruck des demokratischen Grundverständnisses der Bundesrepublik Deutschland und als „Prinzip der Chancengleichheit“ in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben. Dieser Artikel des Grundgesetzes verpflichtet den Staat und seine Bürgerinnen und Bürger zur Gleichbehandlung aller Menschen. Die Regelungen zur Chancengleichheit im Bereich der beruflichen Aus-

und Weiterbildung folgen diesem Grundsatz.

Besonderes Augenmerk wird in Deutschland auf die Förderung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf gelegt. Diese als „benachteiligte Jugendliche“ bezeichneten Personen sind junge Menschen, die aufgrund ihrer *sozialen Herkunft* (z. B. durch eine unterdurchschnittliche berufliche Stellung der Eltern), ihrer *schulischen Vorbildung* (Jugendliche ohne Schulabschluss), ihrer *Nationalität/Herkunft* (Jugendliche mit Migrationshintergrund), ihrer *Geschlechtszugehörigkeit* (Rollenzuweisung an junge Frauen im Beruf und in der Familie) nicht die gleichen Voraussetzungen haben wie Gleichaltrige.

Jugendliche mit besonderem Förderbedarf

Die Benachteiligtenförderung als sozialpädagogisch orientierte Berufs-



Handlungskonzepte,
Instrumente und Hilfen

ausbildung von Jugendlichen wurde in Deutschland im Jahre 1990 ins Leben gerufen. 1998 wurde sie in das Sozialgesetzbuch III (SGB III, §§ 235 und 240 bis 246) übernommen. Um o. g. Jugendlichen sowohl den Zugang zur beruflichen Bildung als auch den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, existieren umfassende Handlungskonzepte, Instrumente und Hilfen. Sie umfassen folgende Bereiche:

- Berufsorientierung und Berufsausbildungsvorbereitung
- Berufsausbildung
- Übergang in die Beschäftigung
- Nachqualifizierung

Netzwerk von
begleitenden
Maßnahmen und
Kooperationen

Um die Wirksamkeit der Förderung Benachteiligter zu erhöhen, sind diese in ein Netzwerk von begleitenden Maßnahmen und Kooperationen eingebettet, das den gesamten Übergang von der Schule in den Beruf umfasst. Die Kooperationen in diesem Netzwerk schließen dabei sämtliche für die Benachteiligten zuständigen Akteure ein – angefangen von der Politik über Lehrende an Schulen, Sozialpädagogen, Berufsberater, Betriebe bis zu kommunalen Ämtern. Der Erfolg der definierten Maßnahmen hängt außer von der kontinuierlichen Zusammenarbeit der genannten Akteure wesentlich von bildungs- und finanzpolitischen Entscheidungen sowie vom Engagement der Beteiligten ab.

Begriff
Behinderung

Vom Begriff Benachteiligung abzugrenzen ist der Begriff der Behinderung¹. Im Unterschied zur Benach-

teiligung handelt es sich bei einer Behinderung um eine langfristige oder dauerhafte Beeinträchtigung. Zur beruflichen Qualifizierung Behinderter bedarf es daher – zum Ausgleich dieser Behinderung – besonderer Ausstattungen oder Arbeitsplätze sowie einer zusätzlichen Betreuung.

Verhinderung
von Benach-
teiligung
behinderter
Menschen

In seinen Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen (nach § 66 BBIG und § 42m HwO) für behinderte Menschen definiert der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung die Verhinderung von Benachteiligungen behinderter Menschen im Sinne des o. g. Grundgesetzes als grundlegendes Ziel und die dauerhafte Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit und Gesellschaft als zentrales sozial- und bildungspolitisches Anliegen. Dem entsprechend sollen Jugendliche mit Behinderungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu einem berufsqualifizierenden Abschluss geführt werden. Der Ausbildungsprozess kann ggf. durch spezifische ausbildungsvorbereitende und -begleitende Maßnahmen unterstützt werden. Im Falle einer besonderen Schwere der Behinderungen müssen entsprechende (angepasste) Ausbildungsregelungen und -angebote geschaffen werden, die den Fähigkeiten und Neigungen von behinderten Menschen entsprechen.

Die genannten Zielsetzungen sind in den entsprechenden Gesetzen – dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung – rechtlich geregelt und inhaltlich definiert. Die Regelungen umfassen u. a. folgende – bundeseinheitliche – Inhalte bezüglich der Ausbildung behinderter Menschen:

¹ Zur Definition s. Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III, ausführliche Angaben in SGB IX).

- die Bezeichnung des jeweiligen Ausbildungsberufs einschließlich der Abschlussbezeichnung in besonderen Fällen
- die Festlegung von Kernkompetenzen für besondere Ausbildungsregelungen
- die zeitliche und sachliche Gliederung der o. g. Ausbildungen
- Dauer von Prüfungen
- die Regelung der besonderen inhaltlichen, organisatorisch-technischen und methodisch-didaktischen Belange/Maßnahmen hinsichtlich der Prüfung
- die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter (z. B. Gebärdendolmetscher für hörbehinderte Menschen)
- die Zulassung zur Abschlussprüfung, auch wenn definierte Voraussetzungen nicht erfüllt werden
- die besondere pädagogische Eignung von Ausbildenden für behinderte Menschen
- die spezifische Eignung der Ausbildungsstätte für behinderte Menschen
- Barrierefreiheit in der Ausbildung
- Vermittlung in der Aus- und Umschulung

Welche internationalen Beschlüsse gibt es in Bezug auf Chancengleichheit?

Auch im internationalen Kontext gibt es zahlreiche Konventionen und vereinbarte Ziele, die die Chancengleichheit aller Menschen festschreiben. Auf drei dieser internationalen Vereinbarungen wird im Folgenden Bezug genommen und ihre Anwendung auf die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit kurz beschrieben.

Mit der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung*² der Vereinten Nationen wird die Grundlage dafür geschaffen, weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen der Erde zu

gestalten. Die Agenda wurde mit breiter Beteiligung der Zivilgesellschaft in aller Welt entwickelt und gilt für alle Staaten dieser Welt. Das Kernstück der Agenda bildet ein Katalog mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development Goals*). Die darin enthaltenen Ziele 4 *Hochwertige Bildung*, 5 *Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen* sowie Ziel 8 *Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern* beschreiben Felder, in denen die Chancengleichheit aller Menschen gefördert werden sollen.

Ein weiteres internationales Abkommen, das insbesondere die Rechte von Behinderten anerkennt, ist die UN-Behindertenrechtskonvention³. In ihrem Artikel 24 wird das Recht

Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

UN-Behindertenrechtskonvention

² Die Agenda in deutscher Sprache und Informationen zu deren Umsetzung in der Entwicklungszusammenarbeit finden Sie unter: http://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html

³ Informationen zur UN-Behindertenrechtskonvention finden Sie unter: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

behinderter Menschen auf Bildung anerkannt. Unter anderem ist darin geregelt, dass Menschen nicht aufgrund einer Behinderung vom Bildungssystem ausgeschlossen werden dürfen. Dies gilt für die allgemeine Schulbildung ebenso wie für den Zugang zur allgemeinen Hochschulbildung, zur Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und zu lebenslangem Lernen. In besonderer Weise finden Frauen mit Behinderung in dieser Konvention Beachtung. Nach Artikel 6 der UN-Behindertenrechtskonvention werden alle Mitgliedsstaaten der UN verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung der Frauen, ihrer Förderung und der Stärkung ihrer Autonomie sicherzustellen.

deutsche Berufsbildungsakteure die Partner in Bezug auf die Belange von Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen sensibilisieren.

Partner sensibilisieren

In der Arbeit mit internationalen Berufsbildungsakteuren sollte unabhängig von der jeweiligen Ebene – ob auf Regierungsebene oder in Berufsbildungseinrichtungen – auf die Etablierung (z. B. bei der Einführung einer Prüfungsverfahrensregelung) bzw. Einhaltung der geltenden Rechte Bezug genommen werden, insbesondere auch dann, wenn eine Nichteinhaltung dieser (Grund-)Rechte offensichtlich ist. Einhaltung und Anwendung der Chancengleichheit im Bereich der beruflichen Bildung tragen maßgeblich zur Demokratisierung von Zivilgesellschaften bei.

Demokratisierung

Da die Diskriminierung von Frauen und Mädchen in vielen Ländern noch immer stark ausgeprägt ist, sei hier auch das *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*⁴ (kurz: Frauenrechtskonvention) von 1980 genannt. Die Vertragsstaaten werden zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Privatsphäre, verpflichtet. Der Staat darf nicht nur nicht selbst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sondern er muss auch aktiv dafür sorgen, faktische Chancengleichheit in der gesellschaftlichen Realität zu erreichen. Er ist verpflichtet, eine aktive Politik zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu verfolgen.

Wie im deutschen Berufsbildungssystem ist darauf zu achten, dass schulische und betriebliche Berufsbildungseinrichtungen auch im Ausland über eine entsprechende Ausstattung verfügen, die eine behindertengerechte Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Ebenso sollte bei der Einstellung von Lehrpersonal darauf geachtet werden, dass es für die Qualifizierung behinderter Menschen entsprechend ausgebildet ist. Den speziellen Bedürfnissen und Neigungen von Menschen mit Behinderung sollte in Form geeigneter Ausbildungsregelungen entsprochen werden.

Ausstattung

Lehrpersonal

Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten bedürfen der Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit durch geeignete Bildungsprogramme und -maßnahmen, durch verantwortungsbewusste, kompetente schulische und betriebliche Partner sowie durch Unterstützer auf lokaler und politischer Ebene. Diese Unterstützung sollte – ähnlich wie in Deutschland – sowohl im Bereich der Berufsorientierung, während der Ausbildung als auch in der Nachqualifizierung angesiedelt sein.

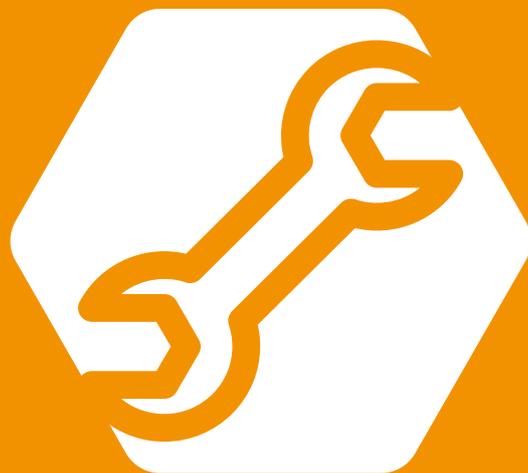
Selbstwirksamkeit

Frauenrechtskonvention

Wie kann Chancengleichheit in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit adressiert werden?

Grundsätzlich ist es im Rahmen der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit empfehlenswert, dass

⁴ Den Vertragstext sowie einen Link zur Liste aller Vertragsstaaten finden Sie unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/frauenrechtskonvention-cedaw/>



SCIVET-INSTRUMENTE

für die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit



DER STRATEGIEBAUKASTEN

In diesem Kapitel wird Ihnen der Strategiebaukasten vorgestellt: ein im Projekt SCIVET entwickeltes Analyse- und Planungsinstrumentarium. Dabei steht sein Nutzen im Zentrum.

Was ist der Strategiebaukasten und für welche Ziele kann er eingesetzt werden?

Instrumentarium für
ganzheitliche systemische
Beratung

Der Strategiebaukasten ist ein thematisch gegliedertes Analyse- und Planungsinstrumentarium für eine ganzheitliche systemische Beratung ausländischer Partner durch Mitglieder der deutschen Handwerksorganisation im Rahmen der IBZ. Wie bereits in Teil A *Einführung in Qualität und Qualitätssicherung in der IBZ des Handwerks* erwähnt, wurde der SCIVET-Strategiebaukasten für die deutsche Handwerksorganisation entwickelt, um internationale Partner bei der Verbesserung der beruflichen Bildung in ihren Ländern unterstützen zu können. Dabei kann der Strategiebaukasten sowohl bei der Beratung zum Aufbau eines länderspezifischen dualen Berufsbildungssystems, das sich an den Qualitätsstandards orientiert, eingesetzt werden als auch zur Unterstützung von Schritten, in deren Rahmen zunächst nur Ansätze eines dualen Berufsbildungssystems verwirklicht werden sollen.

Warum schlägt SCIVET keine universelle Entwicklungsstrategie vor?

Ausgangspunkt verstehen

Wer einen internationalen Partner beraten möchte, sollte zunächst dessen spezifischen Ausgangspunkt verstehen. Deshalb wurde in SCIVET keine universelle Strategie zum Aufbau eines dualen Berufsbildungssystems in einem Partnerland entwickelt, sondern ein flexibel handhabbares Instrumentarium. Damit können die unterschiedlichen Ausgangspunkte für systemische Veränderungsprozesse, die Traditionen und die institutionellen Strukturen in verschiedenen Ländern sowie Regionen berücksichtigt werden. So ist es möglich, gemeinsam mit dem Partner eine auf seine Bedürfnisse und seine finanzielle Situation abgestimmte Strategie zu entwickeln.

Beim Erarbeiten der Strategie erfolgt der für die Qualität der systemischen Beratung entscheidende Schritt: Indem bestimmte Entwicklungsfelder bearbeitet werden, findet eine Übersetzung der Standards in die konkreten gesellschaftlichen Verhältnisse des Partnerlandes statt.

Übersetzung der Qualitätsstandards in die Verhältnisse des Partnerlandes

Wie ist der SCIVET-Strategiebaukasten aufgebaut?

Der Strategiebaukasten umfasst 11 Entwicklungsfelder, denen jeweils ein Fragenkatalog für die Bedarfsanalyse und eine Arbeitshilfe für die Umsetzungsplanung zugeordnet sind. Die Entwicklungsfelder repräsentieren die zentralen Themenkomplexe zur Organisation eines dualen Berufsbildungssystems. Für jedes Entwicklungsfeld sind ein übergeordnetes Ziel und ein Ergebnis der Zielerreichung definiert, die sich an den systemischen Qualitätsstandards für ein duales Berufsbildungssystem orientieren. Dabei erfolgt die Zuordnung von Standards zu Entwicklungsfeldern nicht eins zu eins, wie die Standards Rechtlicher Rahmen sowie Lernorte Betrieb und Schule in der folgenden Tabelle zeigen:



Was ist damit gemeint ...?

Entwicklungsfelder
Entwicklungsfelder repräsentieren die zentralen Themenkomplexe zur Organisation eines dualen Berufsbildungssystems.

Entwicklungsfeld	Qualitätsstandard
1 Dialog der Stakeholder zur Steuerung der Berufsbildung	Dialog der Berufsbildungsakteure
2 Partizipative Schaffung und Anpassung staatlicher Regelungen	Rechtlicher Rahmen
3 Finanzierung des Berufsbildungssystems	Rechtlicher Rahmen
4 Vertragliche Regelung der Ausbildung	Rechtlicher Rahmen
5 Überwachung und Förderung der Ausbildung	Rechtlicher Rahmen
6 Verzahnung von Theorie und Praxis	Lernorte Betrieb und Schule
7 Eignung des Berufsbildungspersonals	Lernorte Betrieb und Schule
8 Eignung der ausbildenden Stellen	Lernorte Betrieb und Schule
9 Kompetenzfeststellung und Zertifizierung	Prüfung
10 Entwicklung und Modernisierung des Berufsbildungssystems	Berufsbildungsforschung
11 Fortbildungsmöglichkeiten und berufliche Karrierewege	Berufliche Fortbildung

Fortschritte in einzelnen Entwicklungsfeldern sind teilweise von anderen Entwicklungsfeldern abhängig. Ein Beispiel dafür ist das Entwicklungsfeld 1 Dialog der Stakeholder zur Steuerung der Berufsbildung. Wenn die relevanten Berufsbildungsakteure aufseiten des Partnerlandes nicht identifiziert sowie ausgewählt sind, kann auch beispielsweise keine rechtlich verbindliche Regelung für die Organisation und Durchführung der Ausbildung allgemein sowie in spezifizierten Berufen erstellt und veröffentlicht werden (Entwicklungsfeld 2 *Partizipative Schaffung und Anpassung staatlicher Regelungen*). Weitere Zusammenhänge zwischen den jeweiligen Entwicklungsfeldern sind in der folgenden Grafik veranschaulicht.

Abhängigkeiten zwischen Entwicklungsfeldern

Zusammenhänge zwischen den Entwicklungsfeldern



Wie unterstützt der Strategiebaukasten die ganzheitliche systemische Beratung?

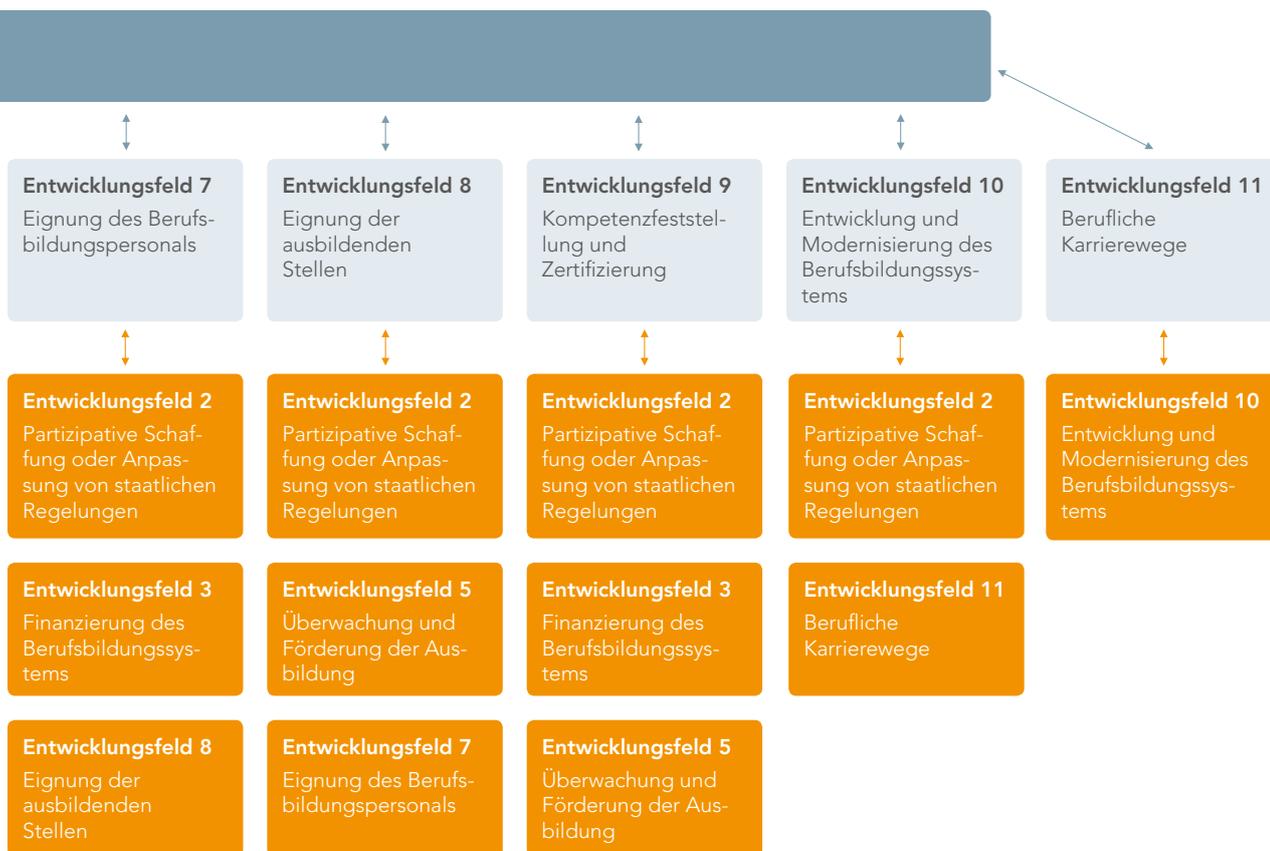
Der Strategiebaukasten umfasst für jedes Entwicklungsfeld einen Fragenkatalog für die Bedarfsanalyse und eine Arbeitshilfe für die Umsetzungsplanung.

Fragenkatalog für die Bedarfsanalysen

Im Fragenkatalog für die Bedarfsanalyse sind thematische Cluster definiert, die detaillierte Fragen und Antwortmöglichkeiten enthalten, um den Status quo zum jeweiligen Themenkomplex im Partnerland zu erfassen und den konkreten Entwicklungsbedarf daraus abzuleiten.

Arbeitshilfe für die Umsetzungsplanung

Die Arbeitshilfe für die Umsetzungsplanung enthält Zwischenziele, die den thematischen Clustern der Bedarfsanalyse entsprechen. Zum Erreichen der Zwischenziele sind konkrete Ent-



Entwicklungsschritte und länderunabhängige Umsetzungsempfehlungen

wicklungsschritte formuliert. Den jeweiligen Entwicklungsschritten sind länderunabhängige Umsetzungsempfehlungen zugeordnet, die die Umsetzungsplanung des Beraters mit dem Partner erleichtern. Für jeden Entwicklungsschritt können zusätzlich weitere relevante Akteure vermerkt werden: Umsetzungspartner, Entscheidungspartner und Unterstützer aber auch Hemmnisse und Gegner.

Alle im Planungsinstrument enthaltenen Elemente dienen dazu, gemeinsam mit dem Partner Schritte zum Aufbau eines länderspezifischen dualen Berufsbildungssystems bzw. zur Verwirklichung von Ansätzen eines dualen Berufsbildungssystems zu vereinbaren.

Dabei unterstützt die Ausgestaltung des Strategiebaukastens als Analyse- und Planungsinstrumentarium dabei, die vier Punkte des Qualitätsverständnisses des Handwerks in der IBZ, das in Teil A vorgestellt wird, umzusetzen:

- In der IBZ lässt sich das Handwerk von den Prinzipien des dualen Systems leiten.
- Das Handwerk steht in der IBZ für hochwertige Lösungen für den Qualifikationsbedarf des Partnerlandes. Der nationale wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesellschaftliche Kontext des Partners ist in der IBZ maßgeblich.
- IBZ-Aktivitäten werden strategisch und auf Augenhöhe mit dem Partner geplant.
- Aktivitäten anderer Akteure im Bereich der Berufsbildung im Partnerland werden gegebenenfalls berücksichtigt.

Das Qualitätsverständnisses des Handwerks in der IBZ wird im **Teil A** vorgestellt.



DAS LEISTUNGSPORTFOLIO DES HANDWERKS IN DER IBZ

In diesem Kapitel werden Ihnen die ausführlichen Beschreibungen zu den Leistungen im Leistungsportfolio des Handwerks vorgestellt im Projekt SCIVET entwickelte Planungs- und Qualitätssicherungsinstrumente für konkrete Unterstützungsleistungen, die das Handwerk im Rahmen von IBZ-Projekten erbringt. Dabei steht ihr Nutzen im Zentrum.

Was ist der komparative Vorteil der deutschen Handwerksorganisation in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ) und wie helfen die Leistungsbeschreibungen, ihn zu nutzen?

Handwerk: kompetenter Ansprechpartner aufgrund von Erfahrung

Aufgrund der Erfahrungen mit der dualen Berufsausbildung ist das deutsche Handwerk ein gefragter Ansprechpartner aufgrund von Erfahrung in der IBZ. Dank dieser Erfahrungen vereint die Handwerksorganisation fachliche, berufspraktische und methodisch-didaktische Expertise sowie das Know-how, wie die Interessen von Handwerksbetrieben in bildungspolitischen Fragen vertreten werden können.

Wie diese Kompetenzen in die Ausgestaltung der IBZ einfließen können, zeigen die länder- und gewerkeunabhängigen Beschreibungen der gängigsten Unterstützungsleistungen, die das Handwerk in der IBZ anbietet.

aus den Standards abgeleitet

Um aufzeigen zu können, wie sich das Handwerk in der IBZ von den Prinzipien des dualen Systems leiten lässt, sind die *Empfehlungen an eine qualitätsgerechte Erbringung der Leistung* aus den *Systemischen Qualitätsstandards des Handwerks* für ein duales System abgeleitet und durch Erfahrungen aus früheren IBZ-Projekten ergänzt. Dabei wird jedoch nicht vorausgesetzt, dass im Partnerland bereits ein duales System besteht oder komplett aufgebaut werden soll. Vielmehr liegt der Schwerpunkt darauf, welche zentralen Handlungsmaximen sich für die jeweilige Leistung aus den Ideen des dualen Systems ergeben, um zu hochwertigen Lösungen für den Qualifikationsbedarf des Partnerlandes zu kommen. Der nationale wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesellschaftliche Kontext des Partners ist in der IBZ maßgeblich. Umsetzungshinweise wurden entsprechend offen formuliert.



Die systemischen Qualitätsstandards für ein duales Berufsausbildungssystem werden in **Teil B** vorgestellt und erläutert.



Wie nutzen die Leistungsbeschreibungen den Mitarbeitern in der Handwerksorganisation?

Mitarbeiter in der Handwerksorganisation können mithilfe der Leistungsbeschreibungen im Portfolio:

- Handlungsmöglichkeiten in Gesprächen mit (potenziellen) Partnern, z. B. im Anschluss an die Analyse der Ausgangssituation und die Umsetzungsplanung mithilfe der entsprechenden Fragen aus dem Strategiebaukasten, darstellen und Zusammenhänge zwischen Leistungen aufzeigen
 - Leistungsbeschreibungen enthalten einen Namen sowie eine Kurzdarstellung der Ergebnisse, die von der ganzen Handwerksorganisation verwendet werden können
 - Leistungsbeschreibungen enthalten unter den Überschriften *Welche IBZ-Leistungen können sinnvoll auf diese Leistung vorbereiten?* und *Welche IBZ-Leistungen können sich an diese IBZ-Leistung anschließen und auf dem Ergebnis aufbauen?* Hinweise auf weitere Leistungen, die gemeinsam mit dem Partner vereinbart werden können und Potenzial für eine weitere Zusammenarbeit bieten
- Durch Verweis auf ein gemeinsames Qualitätsverständnis des Handwerks vom guten Ruf des deutschen Handwerks und des deutschen dualen Systems profitieren
 - Leistungsbeschreibungen enthalten unter der Überschrift *Leistung unterstützt das Erreichen des systemischen Qualitätsstandards* Ausführungen zum Zusammenhang der Leistung mit den systemischen Standards und unter *Empfehlungen an eine qualitätsgerechte Umsetzung* Informationen, wie sich die Grundgedanken dualer Berufsbildung in einer Leistung realisieren lassen
- Das Leistungsangebot der eigenen Organisation um die beschriebenen Leistungen erweitern und anhand der Umsetzungsempfehlungen die Leistungserbringung in einem Projekt planen
 - Leistungsbeschreibungen enthalten unter der Überschrift *Durchführung* Hinweise zu wichtigen Umsetzungsschritten, damit die Leistung in der beschriebenen Qualität erbracht werden kann. Dabei wird auf Dokumente und Formulare verwiesen, die bei der Umsetzung hilfreich sein können. Diese Dokumente und Formulare finden sich im passwortgeschützten Bereich auf scivet.de.
- Förderanträge schreiben
 - Die Informationen unter der Überschrift *Diese Leistung kann zu folgendem langfristigen Nutzen beitragen* können in Förderanträge einfließen
- Gemeinsam mit anderen Einrichtungen des Handwerks größere Partnerschaftsprojekte, in denen beispielsweise mehrere Leistungen zu verschiedenen Gewerken erbracht werden sollen, kohärent durchführen
 - Es gibt Anfragen, in denen eine so umfangreiche Unterstützung in Fragen der beruflichen Bildung gewünscht ist, dass eine Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaft oder Innung sie nicht allein bieten kann. Die SCIVET-Koordinierungsstelle hat in solchen Fällen die Möglichkeit, verschiedene Organisationen, die einzelne Leistungen (oder Bestandteile dieser Leistungen) erbringen können, zusammenzuführen. Auf diese Weise können sie gemeinsam einen Auftrag annehmen, den sie einzeln nicht hätten schultern können.

Handlungsmöglichkeiten aufzeigen

gemeinsames Qualitätsverständnis

Leistungen planen

Förderanträge schreiben

größere Projekte in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen durchführen



Der Strategiebaukasten wird ebenfalls in **Teil C** vorgestellt.



Wie hilft das Leistungsportfolio Akteuren außerhalb des Handwerks?



Die Kurzform finden Sie unter:
<https://scivet.de/leistungsportfolio/>

Die Leistungsbeschreibungen aus dem Leistungsportfolio sind in einer Kurzform (Bezeichnung, Kurzbeschreibung der Leistung) öffentlich zugänglich und dienen als Erstinformation über das Angebot des Handwerks.

Internationale Berufsbildungsprojekte entstehen nicht nur aus einem direkten Kontakt zwischen der deutschen Handwerksorganisation und Partnern aus dem Ausland, sondern werden häufig durch die deutsche Politik – z. B. das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundes- und Landespolitiker oder deutsche Auslandsvertretungen – vermittelt. Das Leistungsportfolio macht diese Akteure auf die Möglichkeiten des Handwerks aufmerksam und in gewissem Umfang sprechfähig.

Welche IBZ-Leistungen kann das Handwerk anbieten?

Beratung und Konzeption

- 1.1 Systemische Politikberatung
- 1.2 Gemeinsame Erarbeitung von Ausbildungsregelungen

- 1.3 Gemeinsame Erarbeitung von Fortbildungsregelungen
- 1.4 Beratung und Begleitung der Konzeption und des Aufbaus von Berufsbildungsstätten
- 1.5 Gemeinsamer Aufbau qualitätssichernder Strukturen
- 1.6 Gemeinsame Errichtung einer Prüfungsinfrastruktur
- 1.7 Gemeinsame Erstellung von Regelungen zur Durchführung von Prüfungsverfahren
- 1.8 Gemeinsame Erstellung von Prüfungsaufgaben
- 1.9 Beratung zum Aufbau von Prüferkompetenzen
- 1.10 Gemeinsame Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans

Qualifizierung

- 2.1 Qualifizierung von betrieblichen Ausbildern aus dem Partnerland
- 2.2 Qualifizierung von Lehrpersonal aus dem Partnerland
- 2.3 Qualifizierung und Begleitung des Führungspersonals von Berufsbildungsstätten
- 2.4 Entwicklung und Durchführung von Fortbildungslehrgängen
- 2.5 Qualifizierung von Fachkräften



ANHANG

1. Glossar
2. Abkürzungsverzeichnis
3. Linksammlung
4. Index
5. Beteiligte

GLOSSAR

In diesem Glossar finden Sie Definitionen der in diesem Handbuch verwendeten SCIVET-spezifischen Fachbegriffe. In den Qualitätsstandards für ein duales Berufsbildungssystem werden einige Begriffe geprägt, die so bezogen auf das deutsche System nicht verwendet werden.

Begriff	Definition
Ausbildungsregelung	Eine Ausbildungsregelung bildet die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung. Sie legt für einen Ausbildungsberuf die Berufsbezeichnung und ein definiertes sowie allgemein gültiges Berufsbild fest.
Berufliche Fortbildung	Berufliche Fortbildungsangebote im Anschluss an die duale Ausbildung eröffnen dem Einzelnen individuelle Karrierewege. Berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden erweitert und vertieft. Damit erhöhen sich die Chancen, beruflich aufzusteigen, den Arbeitsplatz zu sichern oder in die Selbstständigkeit einzusteigen.
Berufsbildungsakteure	Berufsbildungsakteure sind alle Organisationen, die im Berufsbildungssystem klar definierte Aufgaben und Interessen haben und deswegen in seine Steuerung eingebunden werden. Dazu gehören staatliche Institutionen (u. a. Wirtschafts-, Bildungs-, Arbeitsministerien), Unternehmensverbände (u. a. Arbeitgeberverbände, Kammern, Wirtschaftsfachverbände) und Arbeitnehmervertretungen sowie ggf. weitere Akteure (u. a. wissenschaftliche Forschungsinstitutionen).
Berufsbildungsforschung	Berufsbildungsforschung umfasst alle wissenschaftlichen Forschungstätigkeiten, deren Ziel es ist, die zentralen strukturellen, ökonomischen und technischen Herausforderungen für die berufliche Bildung zu identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung vorzuschlagen.
Berufliche Handlungsfähigkeit	Die berufliche Handlungsfähigkeit umfasst alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit benötigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Der Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ist das Ziel handlungsorientierter Pädagogik.
Betriebliche Ausbildungsbefähigung	Die betriebliche Ausbildungsbefähigung liegt vor, wenn ein Betrieb in der Lage ist, die in der Ausbildungsregelung für den jeweiligen Beruf vorgesehenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln.
Entwicklungsfeld	Die Entwicklungsfelder repräsentieren die zentralen Themenkomplexe zur Organisation eines dualen Berufsbildungssystems. Für jedes Entwicklungsfeld sind ein übergeordnetes Ziel und ein Ergebnis der Zielerreichung definiert, die sich an den systemischen Qualitätsstandards für ein duales Berufsbildungssystem orientieren.
Fortbildungsregelung	Eine Fortbildungsregelung bildet die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Fortbildung. Sie legt für einen Fortbildungsberuf die Berufsbezeichnung, die Zugangsvoraussetzungen zur Prüfung sowie den zeitlichen und inhaltlichen Umfang der Prüfung fest.
Internationale Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ)	Zur IBZ zählen Beratungen zu systemischen, konzeptionellen und operativen Aspekten der Berufsbildung sowie alle Produkte und Leistungen zum Zweck der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die von deutschen Anbietern im Ausland oder für ausländische Kunden im Inland erbracht werden.

Begriff	Definition
Leistungsbeschreibungen	Die Leistungsbeschreibungen stellen die 15 gängigsten Leistungen, die das Handwerk in der IBZ erbringt, dar. Sie können als Leitfaden zur Erbringung der jeweiligen Leistung verstanden werden, also als Planungs- und Qualitätssicherungsinstrument.
Leistungsportfolio	Das Leistungsportfolio bezeichnet die Gesamtheit der beschriebenen Leistungen des Handwerks in der IBZ.
Prüfungsregelung	Die Prüfungsmodalitäten einer Aus- und Fortbildung sind entweder in der Aus- und Fortbildungsregelung enthalten oder werden in einer separaten Prüfungsregelung erfasst.
Prüfungsverfahrensregelung	Prüfungsverfahrensregelungen gelten sowohl für Ausbildungs- als auch für Fortbildungsprüfungen. Sie regeln die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Prüfungsausschüsse, den Vorbereitungsprozess der Prüfung, die Prüfungsdurchführung sowie die Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses.
Schulische Berufsbildungseinrichtung	Die schulische Berufsbildungseinrichtung ist der Lernort, an dem den Lernenden allgemeine, berufsübergreifende Bildungselemente sowie die erforderlichen fachtheoretischen Kenntnisse für den jeweiligen Beruf vermittelt werden.
Steuerungsgremien der Berufsbildung	Steuerungsgremien der beruflichen Bildung sind beschlussfassende Ausschüsse, in denen die zentralen Berufsbildungsakteure regelmäßig zusammenkommen und über die Formulierung von Ausbildungsinhalten sowie die Regelung der Ausbildungsorganisation debattieren und entscheiden. Entsprechende Prozesse sowie die Rechte und Verantwortlichkeiten der Gremienmitglieder sind für alle verbindlich geregelt.
SCIVET-Strategiebaukasten	Der SCIVET-Strategiebaukasten ist ein thematisch gegliedertes Analyse- und Planungsinstrumentarium für eine ganzheitliche systemische Beratung ausländischer Partner zum Aufbau dualer Berufsbildungssysteme oder zur Verwirklichung von Ansätzen eines dualen Berufsbildungssystems durch Mitglieder der deutschen Handwerksorganisation im Rahmen der IBZ.
Mandatsträger	Mandatsträger sind die Personen, welche die Berufsbildungsakteure in den Steuerungsgremien der Berufsbildung vertreten und für sie sprechen. Dazu gehören neben Regierungsvertretern auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sowie ggf. Vertreter weiterer Berufsbildungsakteure.
Verantwortliche Institution	Eine verantwortliche Institution ist eine vom Staat anerkannte und auf einer gesetzlichen Grundlage operierende Institution, die die Qualität der dualen Ausbildung in den Betrieben absichert.
Verantwortliche Institution für Prüfungen	Eine verantwortliche Institution für Prüfungen ist eine vom Staat anerkannte und auf einer gesetzlichen Grundlage operierende Institution, die für die Organisation und Durchführung von Prüfungen verantwortlich ist. Sie kann identisch sein mit der verantwortlichen Institution für die Sicherung der Qualität der dualen Ausbildung in den Betrieben.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BiBB	Bundesinstitut für berufliche Bildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
GF	Geschäftsführer
GIZ	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training; Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation
DLR-PT	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt Projektträger: Eine Abteilung des DLR, die im Auftrag des BMBF die Förderung von Projekten organisiert und verwaltet
HGF	Hauptgeschäftsführer
HWK	Handwerkskammer
IBZ	Internationale Berufsbildungszusammenarbeit
IBZ-Projekte	Projekte, die im Rahmen der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit durchgeführt werden
iMOVE	international Marketing of Vocational Education; eine Plattform zur Förderung privater Bildungsanbieter im BiBB
KZE	Kurzzeitexperte
LZE	Langzeitexperte
PS	Präsident
sequa	sequa gGmbH ist eine weltweit tätige Entwicklungsorganisation, getragen von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (u. a. ZDH) und der GIZ
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Recherchequellen für länderspezifische Rahmenbedingungen

In dieser Übersicht finden Sie einige Quellen, die bei Recherche der Rahmenbedingungen von IBZ-Projekten hilfreich sein können.

SCIVET-Koordinierungsstelle

www.scivet.de	Handwerksrelevante Informationen und Neuigkeiten rund um die Internationale Berufsbildungszusammenarbeit.
Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation	
https://www.bibb.de/govet/de/2357.php	Das Länderportal enthält Informationen zur bilateralen Berufsbildungszusammenarbeit mit den verschiedenen Ländern, insbesondere zu politischen Partnerschaften. Darüber hinaus verweisen viele Links auf weitere Quellen zu politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten.
https://www.bibb.de/govet/de/2358.php	In der Projektdatenbank sind laufende und abgeschlossene Berufsbildungsprojekte aufgeführt.

Know-How zur Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Im Projekt IBEX, einem bereits abgeschlossenen Projekt der sequa, wurden E-Learning Module u. a. zu folgenden Themen angefertigt:

E-Learning-Module

https://www.youtube.com/watch?v=CSqvjM98Aik	Einführung in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit
https://www.youtube.com/watch?v=PUjWxhyegxY	Interkulturelle Kompetenz
https://www.youtube.com/watch?v=U7yPmjhLiy8	Ausschreibungspraxis der GIZ
https://www.youtube.com/watch?v=AUPpoMeWp4Y	Praktische Hinweise zur Geschäftsfeldentwicklung

Überblicksdarstellungen der dualen Berufsbildungssysteme in Deutschland und anderen Ländern

Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET)

https://www.bibb.de/govet/de/54878.php	Übersicht über die zahlreichen Downloads, die GOVET bereitstellt
https://www.bibb.de/govet/de/54885.php	Eine Sammlung von Systemdarstellungen durch ReferNet, CEDEFOP, OECD und UNESCO-UNEVOC
https://www.bibb.de/govet/de/54879.php	GOVET hat Standardpräsentationen erstellt und veröffentlicht, um das Funktionieren des dualen Systems in Deutschland im internationalen Rahmen vorstellen zu können. Es liegen diverse Übersetzungen vor.
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8455 www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8548	Die deutsche Referenzstelle des europäischen Netzwerks für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET), DEQA-VET, publizierte im Auftrag des BMBF die Broschüre „Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland“. Die in Englisch und Deutsch verfasste Veröffentlichung enthält einen Überblick über die Regelungen, Verfahren und Akteure, die die Ausbildungsqualität am Lernort Betrieb sichern und weiterentwickeln.

Apprenticeship-Toolbox

http://www.apprenticeship-toolbox.eu/	In der Toolbox finden Sie thematisch gegliederte Darstellungen der dualen Ausbildungssysteme in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Dänemark und Luxemburg
---	--

Geberkommittee für duale Berufsbildung

https://www.dcdualvet.org/unsere-referenz/	Das Geberkommittee für duale Berufsbildung stellt auf seiner Internetseite die dualen Berufsbildungssysteme in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein zur Verfügung und verweist dabei auch auf „benachbarte Systeme“ der Berufsbildung nämlich Weiterbildung, Arbeitsmarktinformation und arbeitsmarktliche Maßnahmen
---	--

Zentralverband des deutschen Handwerks

https://www.zdh.de/themen/bildung/ausbildung/informationen-zur-ausbildung-im-handwerk-in-12-sprachen/	Kurzinformationen zur Berufsausbildung im Handwerk für die Zielgruppe junger Europäer, die dank der Arbeitnehmerfreizügigkeit auch eine Berufsausbildung in Deutschland machen können.
---	--

Untersuchungen zu Vorteilen dualer Berufsbildungssysteme gegenüber nicht-dualen Systemen

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-de>

Organisation for Economic Cooperation and Development (2017): Berufsbildung auf einen Blick

http://www.cedefop.europa.eu/files/5532_en.pdf

European Centre for Development of Vocational Training (2013): Labour market outcomes of vocational education in Europe. Evidence from the European Union labour force survey. Research Paper no 32

Akteure der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit (GOVET)

<https://www.bibb.de/govet/de/2360.php>

Kurzdarstellungen nationaler und internationaler Akteure der IBZ finden Sie auf der Seite von GOVET

Auswärtiges Amt

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/akteure_internationale_berufsbildung.pdf

Akteure der internationalen Berufsbildung. Ein Wegweiser. Die Broschüre ist schon einige Jahre alt, allerdings ausführlicher als die Darstellung auf der Internetseite von GOVET.

Ausschreibungsplattformen

Wer in der Internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aktiv werden möchte und noch keine konkrete Projektidee oder -partner hat, kann auf verschiedenen Wegen Möglichkeiten finden oder von Partnern gefunden werden:

SCIVET-Koordinierungsstelle

www.scivet.de

Auf der Grundlage Ihrer verfügbaren Ressourcen kann die SCIVET-Koordinierungsstelle mit Kontaktanfragen auf Sie zukommen.

DLR für das BMBF

berufsbildunginternational@dlr.de

Wenn Sie keine Aufforderung zur Einreichung von Skizzen unter der *Richtlinie zur Förderung der Internationalisierung der Berufsbildung* verpassen möchten, lassen Sie sich auf den Verteiler des DLR aufnehmen – auch die SCIVET-Koordinierungsstelle informiert über handwerksrelevante Gesuche.

iMOVE	
https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/kooperationsboerse.htm	Die Kooperationsbörse von iMOVE bündelt und verlinkt Ausschreibungen, die für deutsche Bildungsanbieter interessant sind und versieht sie mit einer kurzen Beschreibung auf Deutsch.
Ausschreibungen deutscher Behörden	
www.service.bund.de	Ausschreibungen der öffentlichen Verwaltung in Deutschland werden auf bund.de veröffentlicht. Die Ausschreibungen im IBZ-Bereich laufen beispielsweise durch die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).
GIZ	
https://www.giz.de/de/mit_der_giz_arbeiten/ausschreibungen.html	Hintergrundinformationen zu Ausschreibungsverfahren der GIZ finden Sie auf der Seite der GIZ
Europäische Union	
https://ec.europa.eu/info/funding-tenders_en	Ein Überblick über die Informationen zu Ausschreibungen und Finanzierungsmöglichkeiten.
https://webgate.ec.europa.eu/europe-aid/online-services/index.m?ADSSChck=1507720783178&do=publi.welcome&orderbyad=Desc&searchtype=QS&orderby=upd&page=1&nbPubliList=50&userlanguage=en	In englischer und französischer Sprache werden auf der Ausschreibungsplattform Gesuche in vielen Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit veröffentlicht. Ein Thema ist auch Berufsbildung.
https://ec.europa.eu/europeaid/about-funding_en	Einführungen und Online-Kurse zu Verfahren und EU-Förderung finden Sie ebenfalls auf der Seite der EU
Vereinte Nationen	
https://www.devbusiness.com/	Development Business ist die Ausschreibungsplattform verschiedener internationaler Entwicklungsbanken sowie Agenturen der Vereinten Nationen
http://procurement-notice.undp.org/index.cfm	Die Ausschreibungsplattform des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen.

Qualität und Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in Europa

Internetseiten von EQAVET und DEQAVET

https://www.deqa-vet.de/	Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ist eine Anlauf- und Servicestelle für Fragen rund um das Thema Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung. Sie bündelt Informationen und Expertisen, stößt Initiativen und Projekte an und richtet Veranstaltungen zum Thema aus.
https://www.eqavet.eu/	Auf der EQAVET-Website werden auf europäischer Ebene erarbeitete Informationen und Dokumente sowie nützliche Links zum Thema Qualitätssicherung in europäischen Berufsbildungssystemen bereitgestellt.
EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen	
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1531325447125&uri=CELEX:32008H0506(01)	Die EMPFEHLUNG enthält unter anderem die Gemeinsamen Grundsätze für die Qualitätssicherung in der Hochschul- und Berufsbildung im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens (Anhang III)
EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1531326479094&uri=CELEX:32009H0708(01)	Enthält unter anderem eine Aufstellung von Referenzindikatoren für die Bewertung der Qualität der Berufsbildung, die Evaluierung und qualitative Verbesserung der Berufsbildungssysteme bzw. der Berufsbildungsanbieter
EMPFEHLUNG DES RATES vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung	
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32018H0502(01)	Die Empfehlung führt einige wichtige Kriterien für Lehr- und Arbeitsbedingungen in der Lehrlingsausbildung auf, die auch in den systemischen Qualitätsstandards für ein duales Berufsbildungssystem 1 bis 4 aufgeführt werden. Zur Fortbildung und zur Berufsbildungsforschung sind nur indirekt Aussagen enthalten.
Weitere Ergebnisse des EQAVET-Prozesses	
https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/For-VET-System/Building-blocks	Die „Bausteine“ zum Aufbau eines mit EQAVET kompatiblen Qualitätssicherungssystems sind als konkrete Schritte beschrieben.
https://www.deqa-vet.de/_media/PDF_allgemein/EQAVET_Indicators_Toolkit.pdf	Das EQAVET Indicators Toolkit bietet Erläuterungen der Referenzindikatoren und zeigt Zusammenhänge zwischen verschiedenen Indikatoren auf.

INDEX

A

Abschlüsse 28, 32, 44
Anerkennung, staatliche 36 f.
vergleichbare 47
Akteure 10 f., 14 f., 19 f., 26, 28 ff.,
34 ff., 43, 47, 51, 53, 60, 67, 70
Aktivitäten 15, 20
Beteiligung, aktive 48
projektrelevante 86
Analyseinstrumentarium 16, 64, 67
Anforderungen 15, 20, 25, 27, 34 f.,
38, 41, 46
Ansprechpartner 41, 68
zentraler 2
Arbeitgebervertreter 34
Auswahl 34
Arbeitnehmervertreter 34
Auswahl 34
Arbeitsmarkt 15, 50
Bedarfe 2, 34
Arbeitsmarktorientierung 15
Aufgaben
Betrieb 29, 40, 49
Lernorte 29, 36, 40
Aus- und Weiterbildung 14, 57
behindertengerechte 62
berufliche 14, 79
kompetenzbasierte 54
Ausbilder 29, 42, 90
Eignung 42
Ausbildung 37 ff.
betriebliche 28, 36 f.
duale 25, 28, 32, 36
Grundlagen, rechtliche 36, 58
Ausbildungs- und Fortbildungsregelungen 44
Prüfungsregelungen, separate 44
Ausbildungsbefähigung, betriebliche 72
Ausbildungsbetrieb 36, 38, 40, 42
Ausstattung 42
Ausbildungsdokumentation 38, 41 f.
Ausbildungsinhalte 35 f., 40 ff.
handlungsorientierte 40
praktische 41
fachtheoretische 42
Ausbildungspersonal 42, 46

Ausbildungsorganisation 27, 35
Ausbildungsplan, betrieblicher 42
Ausbildungsprozess 60
Ausbildungsregelung 72
Bestehensregelungen 44
Bewertungsschlüssel 44
Erstellung 17, 40
Ausbildungsstätten 42
Eignung 29, 42
Ausbildungssystem 52
duales 10, 21, 40, 48 f.
Ausbildungsvertrag 38, 49
Transparenz 38
Ausgangssituation 11
Analyse 16, 69
Auslandsvertretungen 70
Ausschreibungsplattformen 77

B

Bedarfsanalyse 11, 64, 66
Begleitung, sozialpartnerschaftliche 34
Benachteiligtenförderung 59
Beratung 21
ganzheitliche systemische 16, 64,
66
Instrumente 39
Berufsausbildung, duale 24, 52
Erfahrungen 68
Steuerungsgremien 27, 35, 73
Berufsbilder 15, 45
Entwicklung 31, 45
Modernisierung 31, 45
Berufsbildungsakteure 15, 25, 27 f.,
34 ff., 40, 43 ff., 57, 62, 65, 72
Dialog 32, 34 f., 41, 44 f.
Berufsbildungsbedürfnisse 17
Mechanismen zur Ermittlung 17
Berufsbildungsberichterstattung 45
nationale 45
regionale 45
Berufsbildungseinrichtung, schulische 62
Berufsbildungsforschung 24 f., 31,
45, 85, 72
Berufsbildungskooperationen 11
Berufsbildungspartnerschaft 17
Berufsbildungsstätten 42, 70

Modernisierung 21
Berufsbildungsstrukturen, duale 40
Berufsbildungssystem 2, 10, 18 ff.,
22, 26
Aufbau 11, 16, 21, 24 f., 52, 64,
67, 73
des Partners 18 ff.
duales 11, 16, 20 f., 24 f.
Durchlässigkeit 47
Voraussetzungen 48
Berufsbildungszentrum 17
Ausstattung 17
Berufsprinzip 37, 48 ff.
Betriebe 26, 34, 36 f., 39, 41 f., 48 ff.
Bewertungsschlüssel 44
BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 77

C

Chancengleichheit 59, 61 f.
Curricula, schulische 35, 40 f.

D

Deskriptoren 70

E

Entwicklungsfeld 16, 65 ff., 72
Entwicklungsstrategie 20, 64 f.
EQAVET 22, 77, 79
EQAVET-Qualitätssicherungszyklus 22
Expertise 20, 69

F

Fachkompetenz 55
Finanzierung 36 f., 65
Flexibilität 50
Forschungsergebnisse 45

Fortbildung, berufliche 72
Fortbildungsabschlüsse 46 f.
 Anerkennung, staatliche 47
 Erwerb 32
Fortbildungsangebote 32, 46 f., 72
 berufliche 46 f., 72
 Detailinformationen 47
Fortbildungsbezeichnung 47
Fortbildungsregelung 44, 46, 72
 einheitlich geltende 46
Fortbildungssystem 47
 Durchlässigkeit 47
 Transparenz 47
Frauenrechtskonvention 62

G

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) 14, 78
GIZ (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) 14, 78
Glossar 72 f.

H

Handlungsfähigkeit, berufliche 15, 25, 34 ff., 42, 46 f., 53, 55, 72
Handlungskompetenz, berufliche 30, 43 f., 53 ff.
Handlungslernen 57 f.
Handlungsorientierung 44, 54, 56 ff., 58
 Voraussetzungen 58
 Ziel 56
Handwerkskammer 17

I

IBZ (s. Internationale Berufsbildungszusammenarbeit)
IBZ-Aktivitäten 11, 15
IBZ-Leistungen 11, 19, 21, 69 f.
IBZ-Projekte 68, 74 f.
 Begriffsbestimmung 14

Nachfrager 15
Informationsaustausch 41
 zwischen Lernorten 41
Inputqualität 17
Internationale Berufsbildungsprojekte 70
Internationale Berufsbildungszusammenarbeit (IBZ) 11, 12 ff., 16 f., 21, 48 f., 62 ff., 72, 75, 77
Instrumente 11, 20, 59 f.

K

Kammer (s. Handwerkskammer)
Kompetenz, interkulturelle 75
Kompetenzen 16, 43 f., 46, 48 f. 55 f., 68
 arbeitsmarktrelevante 42
 berufspädagogische 29
 fachpraktische 44
Kompetenzfeststellungen 44
 objektive 44
 zuverlässige 44
Kontext 15, 17, 20, 22, 24, 67, 68
kontinuierlicher Verbesserungsprozess [GS1](KVP) 22
Konzeption 70
Kooperation 42, 54, 60
 Lernorte 40 f.
Kosten- und Nutzenanalyse 51
KVP (s. kontinuierlichen Verbesserungsprozess)

L

Lehrpersonal, qualifiziertes 42
Lehrplan 41
 Berufsbildungseinrichtung, schulische 41
Leistungsangebot 68
Leistungsbeschreibungen 11, 16, 20 f., 68 ff., 73
Leistungsportfolio 10 f., 16, 20, 21, 68 ff., 73
Leitungs- und Lehrpersonal 42

Eignung 42
Lernen, lebenslanges 17, 23, 79
Lernformen, handlungsorientierte 56
 Nutzung 56
Lernort 25 f., 29, 36, 40 f., 65, 73
 Betrieb 25, 29, 40, 65, 76
 Kooperation 40
 Schule 25, 29, 65
 schulische Berufsbildungseinrichtung 40
 überbetrieblicher 37, 39 f.
Lernprozesse, betriebliche 40

M

Mandatsträger 27, 34
 Auswahl 27, 34
Methodenkompetenz 54, 58

N

Netzwerke 84

O

Outputqualität 17

P

Partner 18 ff., 22, 24, 49, 62, 67 ff.
 ausländische 11, 16, 64
 internationale 64
Partnerland 11, 16, 58, 64 ff.
Partnerschaftsprojekte 14
Planung 22
Planungsinstrumentarium 16, 64, 67, 73
Politikberatung, systemische 18 f., 70
Praxisnähe 44
Prinzip der Ökonomie 51
Prinzipien des dualen Systems 11, 15, 20, 67 f.

Projekte 14, 17, 69, 71
Projektergebnisse 19
 Schlussfolgerungen 51
Projektleitung 18 ff.
Prozessqualität 17
Prüfungen 30, 42 f., 44, 52 f.
 Art 47
 Ausgestaltung 30, 43
 Anforderungen 28, 30, 32, 44, 46 f.
 Fachgespräch, situatives 44, 57
 Formen 44
 Institution, verantwortliche 42 f.
 Kundenauftrag 44, 57
 mündliche 44
 praktische 44, 53
 Regelung 44, 58, 73
 schriftliche 44, 53,
 Umfang, zeitlicher 32, 47
 wissensbasierte 53
 Zulassungsvoraussetzungen 43
Prüfungsaufgaben 30, 44, 53, 55, 57
Prüfungsgebühren 53
Prüfungsinstrumente 30, 44, 57
 Auswahl 44
Prüfungsmodalitäten 47, 73
 Eckwerte 47,
Prüfungsökonomie 53
Prüfungsverfahren 30, 43, 53, 55, 71
 Regelungen, rechtsverbindliche 43

Q

Qualifizierungsbedarf 45
 Ermittlung 45
Qualität 10 f., 13 ff., 20 ff., 24 f., 45,
 65
 inhaltliche 44
 Sicherung 10 f, 13 ff., 20, 22, 45,
 73
 Sicherungsstrategie 22
 Sicherungssysteme 22,
 Standards 10, 20 f., 24 ff., 64 f.,
 68, 71
 Verständnis 11, 14 f., 20
Qualitätssicherung 22,
Qualitätssicherungsinstrument 16, 68

Qualitätssicherungsstrategien 22
Qualitätssicherungszyklus 22
Qualitätsstandards, systemische 11,
 16, 19 ff., 23 ff.
 des Handwerks 68
Qualitätsverständnis 14 f., 22, 69
 des Handwerks 11, 14, 20, 67, 69,
 Notwendigkeit 15

R

Rahmen, rechtlicher 25 f., 28, 36, 44,
 65
Rechtsrahmen 36
Referenzindikatoren 79
Referenzstandards 16
Ressourcen 37, 39, 51, 77

S

SCIVET-Instrumente 10 f., 20 f., 63 ff.
 Anwendung 10 f.
SCIVET-Koordinierungsstelle 69, 75,
 77
SCIVET-Leistungsbeschreibungen 20
SCIVET-Projektergebnisse 16
SCIVET-Strategiebaukasten 10 f., 16,
 20 f., 64 ff., 73
 Ausgangssituation analysieren 11,
 16
Selbstkompetenz 55, 58
sequa gGmbH 74
Sozialkompetenz 55
Stakeholder 65 f.
Standards 16, 20, 22, 24 ff., 65, 68
Steuerung, sozialpartnerschaftliche
 34
Steuerungsgremien 27, 35, 73
 Berufsbildung 27, 35, 73
Strategiebaukasten (s. SCIVET-Strategiebaukasten)
System, duales 20, 48 f., 68
 Aufbau 20
Systemstandards 16

U

Umsetzungsplanung 20 f., 65 ff.
UN-Behindertenrechtskonvention
 61 f.
Unterstützungsleistungen 16, 37, 68
 des Handwerks 11, 15

BETEILIGTE

Das SCIVET-Handbuch ist ein Ergebnis des BMBF-geförderten Projekts SCIVET. Zu seiner Erstellung haben folgende Personen maßgeblich beigetragen:

Mitglieder der SCIVET-Gremien	
SCIVET-Ausschuss	
Fabian Bräutigam	HWK Südwestfalen
Manuela Glühmann	HWK Südthüringen
Christian Gohlisch	HWK für München und Oberbayern
Florian Schöll	HWK Frankfurt-Rhein-Main
Kai Utech	HWK Chemnitz
Dr. Justus Wilhelm	HWK des Saarlandes
Fach-AG Berufsbildungsangebote	
Christoph Dolle	HWK Südwestfalen
Jana Kummer	HWK Erfurt
Claus Munkwitz	HGF a. D. HWK Region Stuttgart
Günter Neumann	HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade
Stefanie von Nordheim	HWK Südthüringen
Erik Ruh	HWK Frankfurt-Rhein-Main
Fach-AG Prüfungen	
Daniela Burr	HWK Hamburg
Hans-Fred Herwehe	HWK Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald
Siegfried Kalkbrenner	HWK für Schwaben
Dr. Georg Schärl	HWK für München und Oberbayern
Dr. Hans-Peter Schmidt	HWK zu Leipzig
Anne Wiedemann	HWK Berlin



Fach-AG Qualitätssicherung

Frank Glücklich	HGF a. D. HWK Hamburg
Karl-Heinz Herfort	HWK Dresden
Christian Kaiser	HWK Niederbayern-Oberpfalz
Dr. Evelina Parvanova	HWK Koblenz
Katrin Rasch	FBH Köln
Andrea Schwertfirm	HWK für München und Oberbayern

Bei den Verbundpartnern gehören zum SCIVET-Projektteam:

ZDH

Sophia Grunert

André Weiß

Sven Zöller

ZWH

Christine Avenarius

Heike Hildesheim

Luise Maudanz



SCIVET

www.scivet.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Entwickelt von:



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS



ZWH