
Berufliche Bildung für Europa

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) und Leistungspunktesystem (ECVET)

- **Position der deutschen Wirtschaft**
- **Vorschlag für ein
Qualifikationsrahmen- und
Leistungspunkte-Modell**

März 2005

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) und Leistungspunktesystem (ECVET)



Position der deutschen Wirtschaft

Auf EU-Ebene werden im Rahmen des Bologna-Prozesses (Hochschulen) wie des Kopenhagen-Prozesses (Berufliche Bildung) de facto Grundsatzentscheidungen für die Bildungsordnung in Europa getroffen. Auch wenn diese Entscheidungen nur Empfehlungscharakter haben, strahlen sie dennoch auf mittlere Sicht erheblich auf die nationalen Bildungssysteme aus und haben prägenden Charakter. Daher besteht großer Handlungsbedarf.

Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft wollen diesen Prozess zur Schaffung eines europäischen Bildungsraumes auf europäischer und nationaler Ebene mitgestalten. Schließlich geht es darum, dem deutschen Berufsbildungssystem in Europa den richtigen Stellenwert zu verschaffen. Um dies zu erreichen, kommt es jetzt darauf an, die Aktion konzertiert und effizient zu gestalten.

1. Bewertung des Status Quo

Die deutsche Wirtschaft begrüßt die Fortschreibung des Kopenhagen-Prozesses durch die Ministerkonferenz in Maastricht und die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zum Europäischen Qualifikationsrahmen. Der Verknüpfung des Prozesses mit den Lissabon-Zielen kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Die Spitzenorganisationen der Wirtschaft werden die Entwicklung eines EQF konstruktiv und kritisch begleiten. Ihre Zustimmung hängt entscheidend von der Ausrichtung eines EQF am Bedarf der Wirtschaft und am Nutzen für die Unternehmen ab. Dies zu beurteilen wird erst möglich sein, wenn ein EQF konkrete Formen annimmt.

Die deutsche Wirtschaft setzt sich im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses insbesondere für folgende Ziele ein:

- Lesbarkeit der in den verschiedenen Bildungssystemen erworbenen Kompetenzen
- Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Formen des Erwerbs von Kompetenzen
- Förderung der grenzüberschreitenden (horizontalen) sowie der innersystemischen/intranationalen (vertikalen) Mobilität

Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft fordern, dass alle Maßnahmen im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses weiterhin auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und des gegenseitigen Vertrauens beruhen. Um den europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt voranzubringen, müssen wir auf eine Politik der kleinen Schritte setzen.

2. Grundsätze zu ECVET und EQF

Die Position des BMBF unterstützen wir in folgenden Eckpunkten:

- Betonung eines Zeitrahmens bis 2010 für die Entwicklung, Implementierung und Erprobung der Maßnahmen, wobei das Prinzip Sorgfalt vor Geschwindigkeit gewahrt werden muss
- EQF und ECVET müssen konsequent auf einander bezogen und verstanden werden
- enge Verzahnung von EQF und ECVET mit den europäischen Bildungsprogrammen und weiteren flankierenden Maßnahmen (Europass)
- Ausführlicher begleitender Konsultationsprozess mit allen Beteiligten.

Wirtschaft und Gewerkschaften sind sich in wesentlichen Punkten einig und treiben die inhaltliche Abstimmung gezielt voran.

2.1. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF)

Der europäische Qualifikationsrahmen soll vor allem der Vergleichbarkeit von europäischen Bildungsabschlüssen und beruflichen Qualifikationen dienen. Bei der Ausgestaltung eines solchen Qualifikationsrahmens ist es wichtig, nicht nur auf Berufsabschlüsse und Wissen abzustellen, sondern die Perspektive ebenso auf Kompetenzen und berufliche Handlungsfähigkeiten auszurichten und sich dabei an den Anforderungen der Unternehmen und der Arbeitswelt zu orientieren.

Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft vertreten dabei folgende Grundsätze:

- EQF handhabbar für die Unternehmen und als „Lesehilfe“ gestalten, nur dann kann es Unternehmen dienen, wenn diese Mitarbeiter aus anderen europäischen Ländern gewinnen und einstellen wollen
- EQF auf den Grundelementen der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, der Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der Systeme, der Anschlussfähigkeit und der Beschäftigungsfähigkeit (employability) aufbauen
- Verantwortlichkeit für die Einordnung einzelner Abschlüsse und Qualifikationen bei den Mitgliedstaaten belassen, und den Berufsbildungsakteuren eine besondere Rolle geben
- EQF soll so angelegt sein, dass sich die verschiedenen nationalen Systeme darin wiederfinden können. Die Mitgliedstaaten sollen die Chance, die der Aufbau eines EQF mit sich bringt, nutzen, nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Der Qualifikationsrahmen sollte alle Bereiche des Bildungssystems umfassen.
- Auswirkungen des EQF durch Regierung und Sozialpartner zeitnah und systematisch ausloten, um die Anpassungserfordernisse des deutschen Systems zu prüfen
- Schwerpunkt auf Kompetenzen und Qualifizierungsergebnisse legen (Outcome-Orientierung), aber auch eine Einordnung von formalen Abschlüssen ermöglichen
- Der für EQF notwendige modulare Zuschnitt von Bildungsgängen muss das Berufsprinzip wahren.
- Verfahren zur Aktualisierung, Evaluation und Qualitätssicherung von EQF von Anfang an etablieren
- Kompatibilität mit dem Bologna-Prozess sicherstellen

2.2. Leistungspunktesystem (ECVET)

Die Bewertung von Qualifikationen dient besonders dem Zweck, die Transparenz der Berufsqualifikationen europaweit zu erhöhen sowie die Durchlässigkeit in Europa wie auch innerhalb der nationalen Systeme zu verbessern. Das Leistungspunktesystem ist so zu gestalten, dass es die Anrechenbarkeit von im Ausland erworbenen Teilqualifikationen fördert und für Unternehmen das Qualifikationsprofil der Bewerber deutlich erkennbar wird.

Die Wirtschaft vertritt dabei folgende Grundsätze:

- gleichermaßen die horizontale wie die vertikale Durchlässigkeit fördern
- Kompatibilität mit ECTS gewährleisten
- Gleichwertigkeit – nicht Gleichartigkeit – von beruflicher und allgemeiner Bildung zu Grunde legen, d.h. dass für vergleichbare Leistungen auf vergleichbaren Levels entsprechende Punktzahlen vergeben werden
- Module als zentrale Bewertungseinheit wählen. Hierbei muss einem bottom up-Prinzip gefolgt werden
- Verfahren zur Aktualisierung, Evaluation und Qualitätssicherung von ECVET von Anfang an etablieren

3. Konzertierte Aktion

Wirtschaft und Gewerkschaften sowie die Unternehmen spielen bei der Durchsetzungsfähigkeit und späteren Umsetzung von EQF und ECVET eine Schlüsselrolle. Sie müssen konsequent in den Diskussions- und Entscheidungsprozess integriert werden. Wirtschaft und Gewerkschaften müssen ihrerseits entsprechend dem Deckungsgrad ihrer Interessen gemeinsame Handlungsoptionen ausloten.

Die Bundesregierung muss sich mit einer tragfähigen und nachhaltigen Position in die Beratungen auf europäischer Ebene einbringen. Es muss dabei sichergestellt sein, dass alle relevanten Akteure in den Prozess einbezogen werden. Die effiziente Mitwirkung der Bundesregierung in den europäischen Arbeitsgruppen und die Organisation des nationalen Konsultationsprozesses wird von den Spitzenorganisationen der Wirtschaft umfassend unterstützt.

Mit Leben können die neuen Instrumente EQF und ECVET nur gefüllt werden, wenn:

- Wirtschaft und Gewerkschaften obligatorisch bei der Ausgestaltung von EQF und ECVET eingebunden sind und mitentscheiden
- der Implementierung eine empirische Analyse und Erprobung vorausgeht
- die Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Bildung durch die Wirtschafts- und Sozialpartner erfolgt
- Kostenneutralität für Wirtschaft und Gewerkschaft sichergestellt wird, d.h. auch auf neue institutionelle Strukturen zu verzichten
- das Prinzip der Freiwilligkeit (keine gesetzliche Regelung oder Rechtswirksamkeit) gewahrt bleibt

- bewährte Nachweis- und Benotungssysteme beibehalten werden
- Leistungspunkte als Indikatoren für Kompetenzbeschreibungen gelten und die Bewertung somit aus learning outcomes und workload (qualitatives und quantitatives Maß) resultiert
- Leistungspunkte keine Rechtskraft zur Anerkennung haben. Es geht um Übertragbarkeit und Anrechnung (validation), nicht um Anerkennung (recognition)
- die Transparenz der Leistungspunkte sichergestellt wird
- das Berufsprinzip beibehalten wird; die Leistungspunktevergabe für zu definierende Abschnitte/Module erfolgt.

Vorschlag für ein Qualifikationsrahmen- und Leistungspunkte-Modell



Entwicklungsstand: März 2005

"Der Qualifikationsrahmen beschreibt nicht, wie, wann, wo und wie lange jemand gelernt hat, sondern das, was jemand kann!"

I. Vorbemerkungen

Mit der Erklärung von Maastricht vom Dezember 2004 wurden auf europäischer Ebene grundlegende Weichenstellungen für die Entwicklung von mehr Mobilität, Beschäftigung und Transparenz in Europa getroffen. Berufsbildungspolitik soll überall in Europa dazu dienen, beschäftigungswirksame Qualifizierung zu fördern und die permanente Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen. Ziel ist die Umsetzung der zwei Oberziele der neuen "Lissabon-Strategie" der Europäischen Kommission für mehr und nachhaltiges Wachstum sowie für die Schaffung von mehr und qualitativ besseren Arbeitsplätzen. Hierzu hat die Europäische Kommission die Entwicklung eines "Europäischen Qualifikationsrahmens" (EQF) als auch eines "europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung" (ECVET) initiiert. Die Mitgliedsstaaten sind angehalten, eigene, nationale Qualifikationsrahmen (NQF) und modulare Bildungsabschnitte zu definieren.

Die deutsche Wirtschaft will diese auf europäischer Ebene unumkehrbaren Entwicklungen mit seinen Konsequenzen für das nationale Bildungssystem aktiv mitgestalten. Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft legen im Folgenden einen Vorschlag für einen Qualifikationsrahmen vor. Er eignet sich als Modell sowohl für die Entwicklung eines europäischen als auch eines nationalen Qualifikationsrahmens. Der Vorschlag ist insbesondere auf die Verzahnung von Berufsbildungs- und Schul- bzw. Hochschulsystem (vertikale Mobilität), auf die Förderung der Transparenz von Kompetenzprofilen (horizontale Mobilität) in einem nationalen als auch europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraum abzielt. Für das Modell müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

1. Das Fundament der deutschen beruflichen Bildung ist das Berufsprinzip.
2. Modularisierung im dualen System erlaubt die Sequenzierung von Bildungs- und Qualifizierungsphasen im Berufsprinzip, nicht aber seinen "Ersatz"
3. Aus- und Weiterbildung zielt auf den Erwerb marktverwertbarer beruflicher Handlungskompetenz
4. Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung gewährleisten den Ordnungsrahmen für die Planung und Durchführung der Berufsbildung in Deutschland
5. Profilschärfung, Karriereorientierung, Marktrelevanz, Qualitätsorientierung und Beschäftigungsfähigkeit sind die Indikatoren für ein leistungsfähiges und zukunftsorientiertes Berufsbildungssystem

II. Begründungszusammenhang

Mit Hilfe des Qualifikationsrahmens können durch formelles und informelles Lernen aufgebaute *Kompetenzprofile* einer Person nach ihrem Anforderungsgrad bzw. Leistungspotenzial bewertet werden. Individuelle Handlungskompetenzen, definiert als prinzipielle Verhaltensmöglichkeiten einer Person, sind nicht universell, sondern beziehen sich immer auf bestimmte Handlungssituationen, die durch sie bewältigt werden können. Die Verhaltensmöglichkeit einer Person, berufliche Handlungssituationen zu beherrschen, drückt den Grad seiner *Expertise* aus, so dass Personen, die auf einem bestimmten Gebiet, das als Domäne bezeichnet wird, dauerhaft und nicht zufällig herausragende Leistungen erbringen, hier als *Experten* bezeichnet werden. Experten kommen durch überdurchschnittliche Denkleistungen oder fundierte Berufserfahrungen zu besseren Problemlösungen als Nicht-Experten.

Handlungskompetenzen sind die Grundvoraussetzung für die Lösung von Problemen in spezifischen Domänen. Als Domänen kommen hier solche gesellschaftlichen Felder in Betracht, in denen Erwerbstätigkeit möglich und berufliche Handlungskompetenzen für die entsprechende individuelle Erwerbsfähigkeit eine notwendige Voraussetzung ist, bspw. Berufe in Wirtschaft und Wissenschaft. Domänen können wiederum in Teilbereiche (Kompetenzfelder) ausdifferenziert werden.

Handlungskompetenzen sind analytisch (nicht im praktischen Handeln) in die Dimensionen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zu trennen. Domänenspezifisch drückt sich vor allem in der jeweiligen Fachkompetenz aus (z. B. Kfz-Systemtechnik, Metallbautechnik, Medizin, Jura). Berufliche Handlungskompetenz kann nie unabhängig von ihrer jeweiligen Zuordnung zu einer Domäne bewertet werden (ein Universitätsabsolvent kann bspw. ein hervorragendes wissenschaftliches Kompetenzprofil aufgebaut haben, ist aber nicht in der Lage, einen KMU-Betrieb zu leiten und umgekehrt).

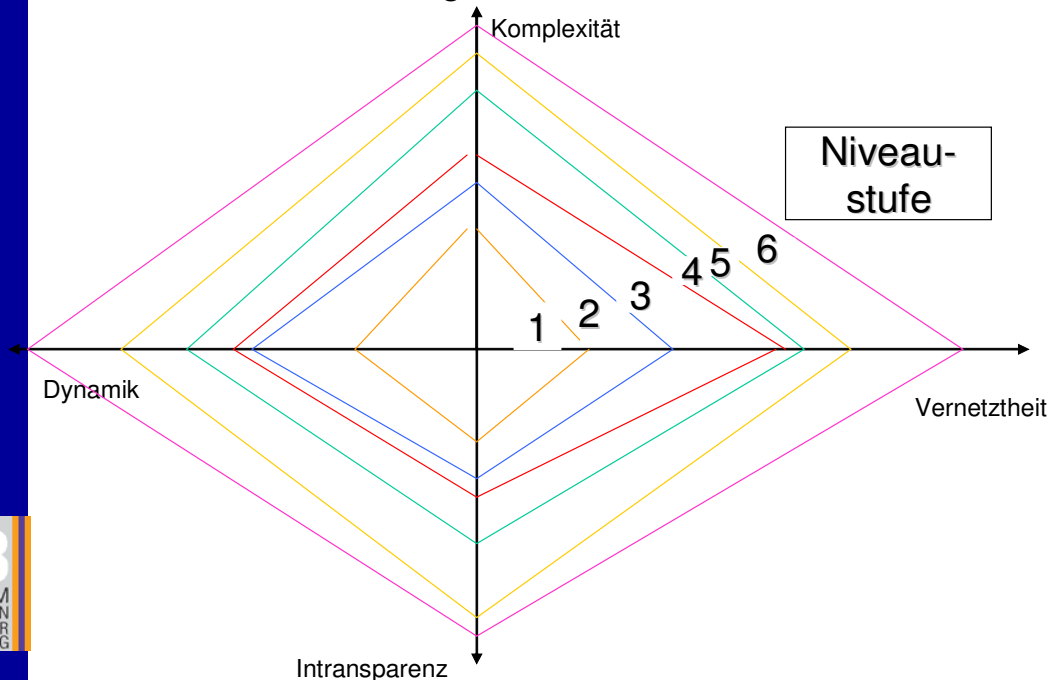
Experten verfügen über eine überdurchschnittliche Wissensorganisation, die über formales Lernen und Erfahrungslernen (Berufserfahrung) strukturiert wird und die Voraussetzung für Expertisengenerierung einer Person ist. Für den Aufbau von Expertise ist deshalb das informell erworbene Wissen von gleichem Wert wie das formell Erworbene, so dass die Validierung informell erworbener Kompetenzen eine Grundbedingung für die uneingeschränkte Funktionalität eines EQF/NQF ist. Domänenspezifische Expertise kann sowohl in Erwerbsarbeits- bzw. Berufsbildungs- wie auch in akademischen Studien- bzw. Forschungskontexten aufgebaut werden (von anderen Domänen, bspw. der Kunst oder dem Sport wird hier erkenntnisinteressenspezifisch abstrahiert). „Studieren und Forschen“ sowie „Aus- und Fortbilden“ werden dabei als eine spezifische Ausformung von „Handeln“ aufgefasst, die jeweils zu Expertise führen können bzw. Ausdruck von Expertise sind. EQF/NQF ist damit bildungssystem- bzw. institutionsübergreifend angelegt.

Die Bewertung des Anforderungsgrades bzw. des Leistungspotenzials von Handlungskompetenzen erfolgt dadurch, dass sie mit vier zentralen Kriterien zur Beschreibung komplexer Handlungssituationen, die durch sie bewältigt werden, in Beziehung gesetzt werden, die hier als Strukturierungskriterien einer Handlungssituation wie folgt bezeichnet werden:

- Komplexität: Damit ist die Anzahl der möglichen veränderlichen Variablen einer Handlungssituation bezeichnet.
- Intransparenz: Damit ist die Anzahl der Variablen einer Handlungssituation bezeichnet, die für den Handelnden nicht von vornherein ersichtlich sind.
- Vernetztheit: Damit ist die Anzahl der Variablen einer Handlungssituation und deren Verknüpfungen untereinander bezeichnet.
- Dynamik: Damit ist die Schnelligkeit bezeichnet, mit der sich die Handlungssituation verändert.

Je komplexer und intransparenter, je vernetzter und dynamischer Entscheidungssituationen sind, die durch das Handeln einer Person bewältigt werden können, desto höher ist das Leistungspotenzial bzw. die Handlungskompetenz dieser Person zu bewerten und den entsprechend höheren Stufen des EQF/NQF zuzuordnen.

Merkmale zur Beschreibung beruflicher Handlungssituationen und Zuordnung zu EQF/NQF-Niveaustufen



EQF/NQF bildet damit unterschiedliche *Anspruchsniveaus* von Handlungskompetenzen durch ihre Zuordnung zu unterschiedlichen Stufen ab. Damit entsteht ein System von Niveaustufen. *Niveaustufen* differenzieren sich im EQF/NQF systematisch nach Maßgabe des Kriteriums "Handlungskompetenzen in zunehmend anspruchsvoller werdenden Handlungssituationen" als eine aufsteigende Reihung von Verhaltensklassen und damit als ein taxonomisches Gefüge. EQF/NQF ist also *outcome-orientiert* und ordnet deshalb zunächst *Kompetenzprofile* und nicht „Bildungsabschlüsse“ einzelnen Niveaustufen zu. Dabei können *Berufsbildung und Hochschulbildung gleichwertige Kompetenzen und Expertise* vermitteln. Soweit *Abschlüsse* Kompetenzniveaus objektiv (gesellschaftlich/öffentlich-rechtlich anerkannt) kodifizieren, können sie ebenso den Stufen zugeordnet werden.

III. EQF/NQF-Niveaustufenarchitektur

Die vorstehenden Grundannahmen begründen einen EQF/NQF mit *sechs Niveaustufen* für die Berufsbildung und Hochschulbildung, auf denen Kompetenzprofile zugeordnet werden sollen, die domänenspezifisch sind.

Die Modellierung von *6 Niveaustufen* ergibt sich einerseits aus den oben ausgewiesenen Annahmen über die *Entstehung von Expertise*. Andererseits berücksichtigt dieses Modell die Systematik der Überlegungen der Hochschulen zu europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen (Bericht der Bologna Working Group on Qualifications Frameworks vom 4. Dezember 2004: "A framework for qualifications of the European higher education area").

Ausgangsbasis „allgemeinbildende Schule“

Kompetenzprofile, die bis zum Abschluss der allgemeinbildenden Schule aufgebaut wurden, werden keiner Niveaustufe für den beruflichen Kompetenzerwerb zugeordnet. Sie sind als Grundvoraussetzungen für die individuelle Entwicklung von beruflicher Expertise anzusehen, da sie i.d.R. keine Domänenbezüge aufweisen. Es werden hier auch keine ECVET-Leistungspunkte vergeben.

1. Stufe

Dieser Stufe werden solche Kompetenzprofile zugeordnet, die eine Ausführung von Teilhandlungen unter Aufsicht ermöglichen. Analog sind auf dieser Stufe lediglich Teilkompetenzen identifizierbar. Methoden- und Sozialkompetenzen sind domänenspezifisch noch nicht kontextualisiert, jedoch in der Breite beim Individuum angelegt, so dass sie den Einstieg in eine formelle Lernkarriere in unterschiedlichen Domänen ermöglichen können. Grundlegende spezifische Domänenkenntnisse sind damit zunächst noch nicht vorhanden. Je länger die Person in der Domäne agiert, desto mehr wird eine berufliche Handlungskompetenz herausgebildet, die erstes selbständige Agieren in höchst strukturierten Handlungssituationen erlaubt.

Handlungsfähigkeit drückt sich hier als bewusstes Rezipieren vorgegebener Handlungsabläufe aus, so dass Komplexität und Vernetztheit der Situation sehr gering ausgeprägt sind bzw. sehr geringe Intransparenz (oder sehr hohe Transparenz) und Stabilität die Situationsbedingungen kennzeichnen, unter denen die Person handlungsfähig ist.

Der Stufe 1 können z.B.: solche Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in einer Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahme (auch Einstiegsqualifizierung) sowie in maximal einjährigen Ausbildungsphasen aufgebaut werden.

2. Stufe

Dieser Stufe werden Kompetenzprofile zugeordnet, die eine Ausführung von komplexeren Handlungen unter Aufsicht sowie weniger komplexe Handlungen in selbsttätiger Ausführung ermöglichen. Fachkompetenzen können in ihren Grundlagen in einer Domäne bereitgestellt werden. Methoden- und Sozialkompetenzen werden domänenspezifisch kontextualisiert und damit bewertbar. Unter Anleitung können bereits Handlungssituationen bewältigt werden, die sich durch eine mittlere Komplexität und Vernetztheit sowie geringer Intransparenz und geringe Dynamik auszeichnen. Der Stufe 2 können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in einer Berufsausbildung aufgebaut wurden, jedoch noch keine Berufserfahrung aufweisen (z.B. Absolventen der Dualen Ausbildung).

3. Stufe

Dieser Stufe werden Kompetenzprofile zugeordnet, die eine selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen ermöglichen. Analog ist auf dieser Stufe berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die –noch nicht umfassend- aber in Teilbereichen einer Domäne bereits auf hohem Niveau vertieft ist. Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen können in bestimmten Teilbereichen einer Domäne auf hohem Niveau bereitgestellt werden. Kompetenzprofile dieser Stufe drücken einen ersten Expertisegrad aus.

Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen zeichnen sich hier in Teilen durch hohe Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik aus.

Dieser Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in einer Ausbildungs- und ersten Fortbildungsphase, einschließlich beruflicher Erfahrungspotenziale, aufgebaut wurden (z. B. Fachwirte HWK, KFZ-Servicetechniker, Fachberater (Handel), Absolventen eines „short cycle“-Studiums).

4. Stufe

Dieser Stufe werden solche Kompetenzprofile zugeordnet, die eine selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen auf hohem Niveau ermöglichen. Analog ist auf dieser Stufe berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die in allen Teilbereichen einer Domäne auf hohem Niveau durch die Person bereitgestellt werden kann. Damit zeichnet sich das Kompetenzprofil der Person durch eine umfassende, alle Teilbereiche einer Domäne erfassende Wissensorganisation aus, für die Verwendung an nichtforschungsorientiert ausgerichteten Arbeitsplätzen.

Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen sind umfassend durch hohe Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik bestimmt. Auf dieser Stufe ist deshalb ein hoher Expertisegrad erreicht.

Dieser Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in umfangreichen Aus- und Fortbildungsphasen, einschließlich mehrjähriger beruflicher Erfahrungspotenziale, aufgebaut wurden (z. B. Meister, auf Hochschulebene Bachelor-Absolventen / „first-cycle“-Studium).

5. Stufe

Dieser Stufe werden solche Kompetenzprofile zugeordnet, die eine selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen auf sehr hohem Niveau ermöglichen. Analog ist auf dieser Stufe berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die in allen Teilbereichen einer Domäne auf sehr hohem Niveau bereitgestellt werden kann. Damit zeichnet sich das Kompetenzprofil der Person durch eine umfassende, alle Teilbereiche einer Domäne erfassende Wissensorganisation aus, für die Verwendung an wissenschaftlich-ausgerichteten Arbeitsplätzen.

Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen zeichnen sich durch sehr hohe Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik aus. Auf dieser Stufe ist deshalb ein sehr hoher Expertisegrad erreicht.

Der Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in umfangreichen und ggf. unterschiedlichen aber zueinander kompatiblen Aus- und Fortbildungsphasen, einschließlich mehrjähriger domänenspezifischer Erfahrungen, aufgebaut wurden (z. B. „Meister Plus“ wie Betriebswirt HWK bzw. IHK oder auf Hochschulebene Master-Absolventen / „second-cycle“-Studium).

6. Stufe

Dieser Stufe werden solche Kompetenzprofile zugeordnet, die eine selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen auf höchstem Niveau ermöglichen. Analog ist auf dieser Stufe berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die in allen Teilbereichen einer Domäne auf höchstem Niveau bereitgestellt werden kann. Damit zeichnet sich das Kompetenzprofil der Person durch eine umfassende, alle Teilbereiche einer Domäne erfassende Wissensorganisation aus, für die Verwendung im Top-Management mit strategischer Verantwortung, in Hochschulen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen.

Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen zeichnen sich durch höchste Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik aus. Auf dieser Stufe ist deshalb der höchste Expertisegrad erreicht.

Der Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in umfangreichen akademischen Studiengängen und wissenschaftlichen Forschungsprojekten, einschließlich mehrjähriger domänenspezifischer Erfahrungen oder durch langjährige Berufstätigkeit verbunden mit kontinuierlicher Weiterbildung auf höchstem Niveau, aufgebaut wurden (z. B. durch Promotion,).



Qualifikationsrahmen (EQF/NQF)

Ni- veau- stufe	Kompetenz		Beruflicher Bildungsgang	Framework EU Higher Education Area
	qualitativ	quantitativ		
6	Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenz durch die vier Merkmale Komplexität, Intransparenz, Dynamik, Vernetztheit	300+	Höchste Fortbildungsebene	Third cycle qualification (Prof. u.a.)
5		300	Obere berufl. Fortbildungs- ebene (Betriebswirt HWK u. IHK u.a.)	Second cycle qualification (Master)
4		bis 240 180	Mittlere berufl. Fortbildungs- ebene (Meister, Handelsfachwirt u.a.)	First cycle qualification (Bachelor)
3		120	Untere berufl. Fortbildungs- ebene (Fachwirt HWK, Fachberater u.a.)	Short cycle qual. within the first cycle
2		bis 210 120	Berufsausbildung 2 bis 3,5 Jahre	Second cycle Basic VET Area
1		bis 60	Berufsausbildung bis 1 Jahre BAV/EQJ etc.	First cycle Basic VET Area
allgemeine Schulbildung			SEK I	
			Primarstufe	

50 %



Die Zuordnung von Handlungskompetenzen zu EQF/NQF-Niveaustufen über die vier Strukturierungskriterien von Handlungssituationen (Komplexität, Intransparenz, Vernetztheit, Dynamik) wird durch ein quantitatives Hilfskriterium, die ECVET-Leistungspunkte ergänzt. Diese Punkte spiegeln die durchschnittlichen Lernzeiten wider, die zur Erlangung der Kompetenz erforderlich sind. Sie dienen innerhalb definierter Domänen und Kompetenzfelder als „Verrechnungseinheiten“ gleichwertiger Kompetenzen.

IV. ECVET- Leistungspunkte: Eckpunkte für Bewertungsmodalitäten

Die Festlegung eines EQF/NQF hat weitreichende Konsequenzen für alle Bildungsteilsysteme, für Zugänge und Berechtigungen, für die Ordnungsarbeit, für Prüfungen, für Zeugniserläuterungen etc.

Daraus folgt direkt die notwendige Differenzierung der Bildungsgänge in Module, weil

1. aussagefähige und klar strukturierte Kompetenzbeschreibungen nur auf der konkreteren Ebene voneinander abgrenzbarer Handlungsfelder bzw. den Anforderungen betrieblicher Funktionsbereiche erfolgen können und
2. auf nationaler und europäischer Ebene nur in den seltensten Fällen komplette Berufsbildungsgänge gleichwertig und/oder anrechnungsfähig sein werden, sondern i.d.R. nur kleinere Einheiten daraus

Das Ziel soll dabei sein, dem einzelnen Lernenden eine konsequente, lernortunabhängige Entwicklung von Expertise zu ermöglichen und dabei nach Möglichkeit Doppellernen und zeitlichen Mehraufwand zu vermeiden.

Die jeweiligen Modul-Kompetenzen (units bzw. learning outcomes) lassen sich durch vier Parameter beschreiben:

- P1. Verbale Beschreibung der Handlungskompetenz nach den einheitlichen Merkmalen 'Komplexität/Intransparenz /Vernetztheit/Dynamik' (s.o.).
- P2. Nennung des Kompetenzfeldes, in dem Leistungspunkte akkumuliert werden können
- P3. Feststellung der Leistungspunkte unter Berücksichtigung von Lernzeiten ("workloads")
- P4. Zuordnung zu der entsprechenden Niveaustufe des nationalen/europäischen Qualifikationsrahmens.

Beispiel: Modul 'Privat- und Handelsrecht' aus Betriebswirt HWK

P1. Verbale Kompetenzbeschreibung	
nach den vier Merkmalen	(hier nicht ausgeführt)
P2. Kompetenzfeld	Rechtliche Expertise
P3. vergebene Leistungspunkte (ECVET):	5
P4. EQF/NQF-Niveaustufe:	5

In Analogie zur den ECTS-Punkten im Hochschulbereich werden für die Berechnung der Leistungspunkte folgende Modalitäten vorgeschlagen:

1 Jahr	= 45 Lernwochen	= 1.800 Zeitstunden	= 60 Punkte
30 Stunden			= 1 Punkt
1 Lernwoche	= 40 Stunden		= 1 1/3 Punkte
1 Tag	= 8 Stunden		= 4/15 Punkte

Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Alle Lernzeiten sind einzubeziehen: Präsenzphasen, E-Learning, Studienarbeiten, Selbstlernen, Prüfungszeiten etc.
- Es wird über ein Expertenmonitoring oder andere Verfahren die Norm-Lernzeit bemessen, die unter den üblichen Lernbedingungen durchschnittlich benötigt wird
- Ratsam erscheint die Festlegung einer Mindestlernzeit pro Modul (z.B. 4 Punkte = 3 Wochen), um nicht zu kleinteilige, unübersichtliche Module zu erhalten
- Arbeitsprozesse, die nach Lernzielen gestaltete sind (z.B. betriebliche Ausbildungszeiten) rechnen mit den vollen Punktwerten
- Arbeitsprozesse, die nicht nach Lernzielen gestaltete sind (z.B. Berufstätigkeit) rechnen mit der Hälfte der Leistungspunkte, soweit die Berufspraxis für Fortbildungsgänge vorausgesetzt wird (z.B. Meisterlehrgang)
- Leistungspunkte der Niveaustufen 1 und 2 werden für die Niveaustufen der Hochschule, der sog. "Higher Education Area" (Stufen 3 bis 6) zu 50 Prozent domänenspezifisch angerechnet.
- Die Anrechnung von Punkten erfolgt nach dem Prinzip der Freiwilligkeit – die jeweils aufnehmende Einrichtung entscheidet über die Anrechnung von Leistungspunkten gemäß nachgewiesener domänen-spezifischer Kompetenz

V. Fazit und Ausblick

Die Ausrichtung der Kompetenzbewertung an den *Strukturierungskriterien einer Handlungssituation* entkoppeln die Kompetenzprofile von den jeweiligen Lernorten bzw. Bildungskontexten.

Voraussetzung für das Funktionieren des vorgelegten EQF/NQF-Modells ist die Beantwortung einer Reihe von Fragen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung stehen, vor allem aber der Frage, mit welchen Instrumenten und wie genau die Kompetenz, Handlungssituationen zu bewältigen, gemessen werden kann. Wichtige Instrumente sind sicherlich in Prüfungsordnungen (insbesondere öffentlich-rechtliche Prüfungen), in Abschlüssen, Zertifikaten und Zeugnis Erläuterungen zu sehen. Damit ist das Problem z.B. der Validierung informell-erworbener Kompetenz jedoch noch nicht gelöst. Essentiell für die Akzeptanz und Anwendung der geplanten Instrumente ist, dass sie für die Unternehmen und Lernenden handhabbar sind und einen Mehrwert schaffen.


Bei der Entwicklung eines EQF/NQF sind Antworten auf u.a. folgende Fragen zu finden:

1. Was ist der konkrete Mehrwert eines EQF/NQF für die Nutzer?
2. Wie ist das rechtliche Verhältnis zwischen dem existierenden, an formalen Abschlüssen orientierten Berufssystem und einem System, das domänenspezifische Kompetenzen kategorisiert sowie Handlungskompetenzen mit Leistungspunkten belegt?
3. Durch welches Verfahren werden Kompetenzen mit Leistungspunkten belegt und Abschlüsse dem NQF zugeordnet und wer ist dazu autorisiert?
4. Sollen neben öffentlich-rechtlichen Prüfungen zum Nachweis von Qualifikationen rechtlich auch andere Verfahren anerkannt werden (z.B. privatrechtliche Zertifizierung, betriebliche Assessments)?
5. Soll für bestandene Prüfungen neben der traditionellen Leistungsnote auch eine relative Note vergeben werden?
6. Wie wird der Zugang zu Bildungsgängen, zu Prüfungen bzw. die Anrechnung von Leistungspunkten geregelt?
7. Wer grenzt Handlungsfelder bzw. Domänen und Teilgebiete verbindlich und sinnvoll voneinander ab, da nur innerhalb von Domänen Expertise erworben werden kann und ein Transfer von Leistungspunkten möglich ist?
8. Was sind die rechtlichen Konsequenzen der Etablierung eines EQF/NQF und die damit verbundene Einordnung von Abschlüssen (z.B. Zugang zu Prüfungen und Bildungssystemen...)?

Zur Diskussion und Beantwortung dieser Fragen muss die Expertise von Wirtschaft und Gewerkschaften wesentlich einbezogen werden. Ein grundlegendes Vertrauen in ein Leistungspunktesystem setzt zwingend ein handhabbares und transparentes Verfahren voraus, welches gleichzeitig in transparenter und einheitlicher Weise die Qualität sichert.

Die europäische Initiative, einen EQF zu verwirklichen, hat der nationalen Diskussion um die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung neue Impulse gegeben. Mit der Neustrukturierung und dem modularen Zuschnitt von Bildungsgängen sowie der Formulierung kodifizierbarer beruflicher Handlungskompetenzen wird dem deutschen Bildungssystem eine einmalige Chance eröffnet, nicht nur eine echte Gleichwertigkeit strukturell und "aus einem Guss" einzuführen, sondern offene, prinzipiell lernortunabhängige Bildungs- und Karrierechancen zu eröffnen. Der Qualifikationsrahmen beschreibt nicht, wie, wann, wo und wie lange jemand gelernt hat, sondern was jemand kann! Diese Prämisse erfüllt sowohl die Anforderungen der Lernenden als auch die von Wirtschaft und Politik: Qualifikationen sollen transparent, in andere Bildungsgänge übertragbar und beschäftigungsfördernd sein.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft präsentieren mit ihrem kompetenzorientierten Qualifikationsrahmen- und Leistungspunkte-Modell einen Vorschlag, von dem sie hoffen, dass er zum Erreichen dieser Ziele beiträgt und zu einer konstruktiven Diskussion jenseits jeglichen Strukturkonservatismus führt. Wir dürfen uns keinen Zeitverlust leisten, um dieses wichtige bildungspolitische Thema zugunsten eines qualitativ besseren, leistungsfähigeren und nachhaltigeren, weil durchlässigeren Bildungssystems in Deutschland und Europa voranzubringen.




KWB-Arbeitsgruppe „EQF / ECVET“


Arbeitsschritte EQF/NQF+ECVET

1. Festlegung eines nationalen Qualifikationsrahmens mit Kompatibilität zum EQF
2. Zerlegung der Bildungsgänge in Module
3. Beschreibung der Modul-Kompetenzen (units = learning outcomes) durch
 - Bewertung der Handlungskompetenz nach vier Standard-Merkmalen (Komplexität/Intransparenz/Vernetztheit/Dynamik)
 - Nennung der Domäne...
 - ...und des Kompetenzfeldes (des inhaltlichen Bereichs, in dem Leistungspunkte akkumuliert werden können)
 - Angabe der Leistungspunkte (Lernzeit = workload)
 - Angabe der Niveaustufe

Beispiel: Modul 'Privat- und Handelsrecht' aus Betriebswirt HWK
 Verbale Kompetenzbeschreibung = ...(hier nicht ausgeführt)
 Domäne = Betriebswirtschaft
 Kompetenzfeld = Rechtliche Expertise
 Leistungspunkte = 5
 Niveaustufe = 5 (gemäß Vorschlag EQF/NQF)

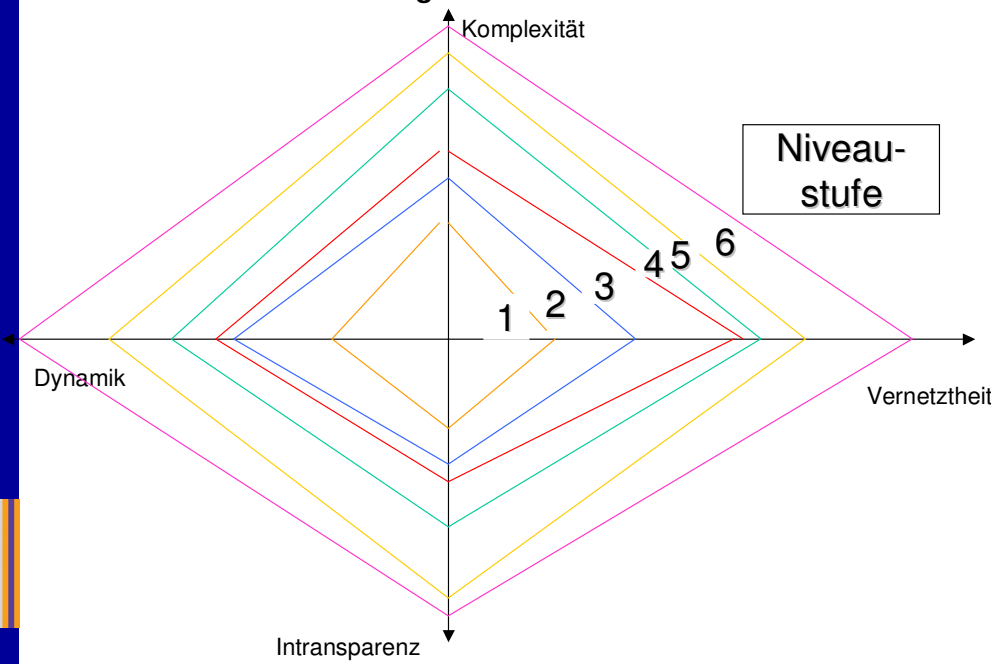
4. Aufbau und Implementation eines Qualitätssicherungssystems (interne wie externe Qualitätssicherung)






KWB-Arbeitsgruppe „EQF / ECVET“

Merkmale zur Beschreibung beruflicher Handlungssituationen und Zuordnung zu EQF/NQF-Niveaustufen







Kompetenzbeschreibung Stufe 1 + 2

2	<p>Ausführung von komplexeren Handlungen unter Aufsicht sowie weniger komplexe Handlungen in selbsttätiger Ausführung. Fachkompetenzen können in ihren Grundlagen in einer Domäne bereit gestellt werden. Methoden- und Sozialkompetenzen werden domänenspezifisch kontextualisiert und damit bewertbar.</p> <p>Unter Anleitung können bereits Handlungssituationen bewältigt werden, die sich durch eine <u>mittlere</u> Komplexität und Vernetztheit sowie <u>geringer</u> Intransparenz und Dynamik auszeichnen.</p> <p>Der Stufe 2 können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in einer <u>Berufsausbildung</u> aufgebaut wurden, jedoch noch keine Berufserfahrung aufweisen (z.B. Absolventen der Dualen Ausbildung).</p>
1	<p>Ausführung von Teilhandlungen unter Aufsicht. Analog sind auf dieser Stufe lediglich Teilkompetenzen identifizierbar. Methoden- und Sozialkompetenzen sind domänenspezifisch noch nicht kontextualisiert, jedoch in der Breite beim Individuum angelegt, so dass sie den Einstieg in eine formelle Lernkarriere in unterschiedlichen Domänen ermöglichen können. Grundlegende spezifische Domänenkenntnisse sind damit zunächst noch nicht vorhanden. Je länger die Person in der Domäne agiert, desto mehr wird eine berufliche Handlungskompetenz herausgebildet, die erstes selbständige Agieren in höchst strukturierten Handlungssituationen erlaubt.</p> <p>Handlungsfähigkeit drückt sich hier als bewusstes Rezipieren vorgegebener Handlungsabläufe aus, so dass Komplexität und Vernetztheit der Situation <u>sehr gering</u> ausgeprägt sind bzw. <u>sehr geringe</u> Intransparenz (oder sehr hohe Transparenz) und Stabilität die Situationsbedingungen kennzeichnen, unter denen die Person handlungsfähig ist.</p> <p>Der Stufe 1 können z.B.: solche Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in einer <u>Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahme</u> (auch Einstiegsqualifizierung) sowie in maximal <u>einjährigen Ausbildungsphasen</u> aufgebaut werden.</p>



Kompetenzbeschreibung Stufe 3 + 4

4	<p>Selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen auf hohem Niveau. Auf dieser Stufe ist berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die in <u>allen Teilbereichen einer Domäne auf hohem Niveau</u> durch die Person bereitgestellt werden kann. Damit zeichnet sich das Kompetenzprofil der Person durch eine umfassende, alle Teilbereiche einer Domäne erfassende Wissensorganisation aus, für die Verwendung an nicht-forschungs-orientiert ausgerichteten Arbeitsplätzen.</p> <p>Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen sind durch <u>hohe</u> Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik bestimmt. Auf dieser Stufe ist ein <u>hoher</u> <u>Expertisegrad</u> erreicht.</p> <p>Der Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in <u>umfangreichen Aus- und Fortbildungsphasen, einschließlich mehrjähriger beruflicher Erfahrungspotenziale</u>, aufgebaut wurden (z. B. Meister, Absolventen eines „first-cycle“-Studiums/Bachelor).</p>
3	<p>Selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen. Analog ist auf dieser Stufe berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die - noch nicht umfassend - aber in Teilbereichen einer Domäne bereits auf hohem Niveau vertieft ist. Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen können in bestimmten <u>Teilbereichen einer Domäne auf hohem Niveau</u> bereitgestellt werden. Kompetenzprofile dieser Stufe drücken einen <u>ersten Expertisegrad</u> aus.</p> <p>Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen zeichnen sich dort durch <u>hohe</u> Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik aus.</p> <p>Der Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, die in einer <u>Ausbildungs- und erste Fortbildungsphase, einschließlich beruflicher Erfahrungspotenziale</u>, aufgebaut wurden (z. B. Fachwirte (HWK), Servicetechniker, Fachberater im Handel, Absolventen eines „short cycle“-Studiums).</p>



Kompetenzbeschreibung Stufe 5 + 6

6	<p>Selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen auf höchstem Niveau. Auf dieser Stufe ist berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die in <u>allen Teilbereichen einer Domäne auf höchstem Niveau</u> bereitgestellt werden kann. Damit zeichnet sich das Kompetenzprofil der Person durch eine umfassende, alle Teilbereiche einer Domäne erfassende Wissensorganisation aus, für die Verwendung im Top-Management mit strategischer Verantwortung, in Hochschulen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen.</p> <p>Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen sind durch <u>höchste</u> Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik gekennzeichnet. Auf dieser Stufe ist <u>höchste Expertise</u> erreicht.</p> <p>Der Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, <u>die in umfangreichen akademischen Studiengängen und wissenschaftlichen Forschungsprojekten, einschließlich mehrjähriger domänenspezifischer Erfahrungen oder durch langjährige Berufstätigkeit verbunden mit kontinuierlicher Weiterbildung auf höchstem Niveau</u>, aufgebaut wurden (z.B. durch Promotion).</p>
5	<p>Selbsttätige Ausführung von Handlungen in komplexen Situationen auf sehr hohem Niveau. Auf dieser Stufe ist berufliche Handlungskompetenz identifizierbar, die in <u>allen Teilbereichen einer Domäne auf sehr hohem Niveau</u> bereitgestellt werden kann. Damit zeichnet sich das Kompetenzprofil der Person durch eine umfassende, alle Teilbereiche einer Domäne erfassende Wissensorganisation aus, für die Verwendung an wissenschaftlich ausgerichteten Arbeitsplätzen.</p> <p>Die selbsttätig bewältigbaren Handlungssituationen zeichnen sich durch <u>sehr hohe</u> Komplexität und Vernetztheit, Intransparenz und Dynamik aus. Auf dieser Stufe ist ein <u>sehr hoher Expertisegrad</u> erreicht.</p> <p>Der Stufe können bspw. Kompetenzprofile zugeordnet werden, <u>die in umfangreichen und ggf. unterschiedlichen aber zueinander kompatiblen Aus- und Fortbildungsphasen, einschließlich mehrjähriger domänenspezifischer Erfahrungen</u>, aufgebaut wurden (z. B. Meister Plus – wie Betriebswirt HWK bzw. IHK - oder Absolventen eines „second-cycle“-Studiums / Master).</p>



Qualifikationsrahmen (EQF/NQF)

Niveau-stufe	Kompetenz qualitativ quantitativ	Beruflicher Bildungsgang	Framework EU Higher Education Area
6	300+	Höchste Fortbildungsebene	Third cycle qualification (Prof. u.a.)
5	300	Obere berufl. Fortbildungsebene (Betriebswirt HWK u. IHK u.a.)	Second cycle qualification (Master)
4	bis 240 180	Mittlere berufl. Fortbildungsebene (Meister, Handelsfachwirt u.a.)	First cycle qualification (Bachelor)
3	120	Untere berufl. Fortbildungsebene (Fachwirt HWK, Fachberater u.a.)	Short cycle qual. within the first cycle
2	bis 210 120	Berufsausbildung 2 bis 3,5 Jahre	Second cycle Basic VET Area
1	bis 60	Berufsausbildung bis 1 Jahre BAV/EQJ etc.	First cycle Basic VET Area
allgemeine Schulbildung			SEK I
			Primarstufe

50 %





Bewertungsmodalitäten ECVET

- Umrechnungsmodus für Lernzeit (Rahmenvorgaben der KMK 10.10.2003):
 - 1 Jahr = 45 Lernwochen = 1.800 Zeitstunden = 60 Punkte
 - 30 Stunden = 1 Punkt
 - 1 Lernwoche = 40 Stunden = 1 1/3 Punkte
 - 1 Tag = 8 Stunden = 4/15 Punkte
- Mindestlernzeit pro Modul = 5 Punkte
- Alle Lernzeiten sind einbezogen: Präsenzphasen, E-Learning, Studienarbeiten, Selbstlernen etc. Es wird die Norm-Lernzeit bemessen, die unter den üblichen Lernbedingungen durchschnittlich benötigt wird
- Arbeitsprozesse, die nach Lernzielen gestaltete sind (z.B. betriebliche Ausbildungszeiten) rechnen mit den vollen Punktwerten
- Arbeitsprozesse, die nicht nach Lernzielen gestaltete sind (z.B. Berufstätigkeit) rechnen mit der Hälfte der Leistungspunkte, soweit die Berufspraxis für Fortbildungsgänge vorausgesetzt wird (z.B. Meisterlehrgang)
- Leistungspunkte der Niveaustufen 1 und 2 der Basic VET Area werden bei fachlicher Übereinstimmung für die Niveaustufen der Higher Education Area (Stufen 3 bis 6) zu 50 % angerechnet



Offene Fragen

- Welche rechtlichen Konsequenzen hat die Umstellung auf ein Berufsbildungssystem, welches Kompetenzen nach Niveaustufen und Domänen kategorisiert sowie mit Leistungspunkten belegt (z.B. Zugang zu Prüfungen und zu anderen Bildungsteilsystemen...)?
- Durch welches Verfahren werden Kompetenzen mit Leistungspunkten belegt und Abschlüsse dem EQF/NQF zugeordnet und wer ist dazu autorisiert?
- Sollen zum Nachweis von Kompetenzen neben öffentlich-rechtlichen Prüfungen auch andere Verfahren anerkannt werden (z.B. privatrechtliche Zertifizierung, betriebliche Assessments für Modulprüfungen)?
- Soll für bestandene Prüfungen neben der traditionellen Leistungsnote auch noch eine relative Note vergeben werden?
- Wie wird der Zugang zu Bildungsgängen, zu Prüfungen bzw. die Anrechnung von Leistungspunkten geregelt?
- Wer grenzt Domänen und Kompetenzfelder verbindlich und sinnvoll voneinander ab, da nur innerhalb von Domänen/Kompetenzfeldern Expertise erworben und ein Leistungspunkte-Transfer möglich ist.



Erste Umsetzungsschritte

