

## **Position der deutschen Wirtschaft zur Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Kultusministerkonferenz haben sich darauf verständigt, gemeinsam mit den relevanten Akteuren aller Bildungsbereiche einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen zu entwickeln.

Ausgangspunkt der Entwicklung bildet die am 24. April 2008 angenommene Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates, einen Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen einzurichten. Er soll die Mobilität der Beschäftigten auf dem europäischen Arbeitsmarkt fördern, indem die verschiedenen europäischen Bildungssysteme transparenter werden. Seine acht Stufen geben darüber Auskunft, welchem Niveau die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz eines bestimmten Qualifikationsprofils entsprechen. Damit ermöglicht es der Europäische Qualifikationsrahmen, einzelne Qualifikationen anhand der Zuordnung zu den acht Niveaus zu vergleichen.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen soll einerseits die Brücke zum Europäischen Qualifikationsrahmen werden. Er setzt das deutsche Bildungssystem mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen in Bezug.

Andererseits geht es darum, mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen das deutsche Bildungssystem transparenter zu gestalten. Gleichwertigkeiten von Qualifikationen sollen besser abgebildet und sichtbar werden. Ziel ist es, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen – insbesondere der beruflichen und hochschulischen Bildung – zu fördern.

Die deutsche Wirtschaft unterstützt grundsätzlich die Ziele des Deutschen Qualifikationsrahmens. Bei seiner Gestaltung und Umsetzung ist es wichtig, dass er sich am Bedarf der Unternehmen ausrichtet sowie einen Mehrwert für alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten schafft.

Der im Februar 2009 vorgelegte Diskussionsentwurf eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen bildet aus Sicht der deutschen Wirtschaft eine gute Grundlage, um diese Ziele erreichen zu können. Im weiteren Verfahren sind insbesondere die folgenden Aspekte ausschlaggebend:

- Die acht Niveaus sind geeignet, die Vielseitigkeit des deutschen Bildungssystems abzubilden.
- Die Handlungskompetenz ist entscheidendes Beschreibungsmerkmal für die Einordnung von Qualifikationen, wodurch ein sinnvoller Bezug zum Beschäftigungssystem gewährleistet ist.

- Die Handlungskompetenz wird in vier Kategorien beschrieben: Fachkompetenz – unterteilt in die Kategorien Wissen und Fertigkeiten – sowie Personalkompetenz – unterteilt in Sozialkompetenz und Selbstkompetenz.
- Die Beschreibungen der Niveaus nach Lernergebnissen (sog. Outcome-Orientierung) ermöglicht es, die Gleichwertigkeiten zwischen Qualifikationen sichtbar zu machen, die in verschiedenen Lernkontexten und an verschiedenen Lernorten erworben werden.
- Die im Glossar des Deutschen Qualifikationsrahmens enthaltenen Definitionen sind praxis- und realitätsnah formuliert.

Damit der Deutsche Qualifikationsrahmen von der Wirtschaft akzeptiert wird, müssen darüber hinaus bei der Umsetzung folgende Grundsätze gelten und beachtet werden:

## **1. Gleiches Zuordnungsprinzip für alle Qualifikationen**

Qualifikationen müssen dem Deutschen Qualifikationsrahmen nach einheitlichen Prinzipien und Methoden zugeordnet werden. Das schließt eine einzelfallbezogene Betrachtung von Qualifikationen auf der einen und eine pauschale Setzung von Qualifikationstypen auf der anderen Seite aus. Das Ziel, mehr Transparenz insbesondere auch innerhalb des Bildungssystems herzustellen, kann nur erreicht werden, wenn alle Qualifikationen nach gemeinsamen Kriterien zugeordnet werden.

## **2. Den Deutschen Qualifikationsrahmen im bestehenden System umsetzen**

Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss in der Praxis auf Basis bestehender Strukturen, Verfahren und Zuständigkeiten umgesetzt werden. Das umfasst die Inhalte von Qualifikationen und die Qualitätssicherung gleichermaßen. Es bedarf keiner neuen und übergeordneten Bürokratien. Für die berufliche Bildung bedeutet das:

Die Inhalte der Qualifikationen in der beruflichen Aus- und Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung folgen weiterhin und direkt den Anforderungen des Beschäftigungssystems. Sie werden überregional zwischen den Wirtschafts- und Sozialpartnern vereinbart bzw. – wegen besonderer wirtschaftlicher Bedingungen – unmittelbar in einer Region geregelt. Damit müssen die zuständigen Akteure in Zukunft gemeinsam Verantwortung übernehmen, die Qualifikationen den Niveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens sachgerecht zuzuordnen.

Im Bereich der beruflichen und hochschulischen Bildung haben sich vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten und der föderalen Prägung der Bundesrepublik Deutschland verschiedene Qualitätssicherungsstrukturen entwickelt. Sie sind jeweils etabliert und müssen wegen der angestrebten Outcome-Orientierung weiterentwickelt werden. Auf den jeweiligen Strukturen und Prinzipien muss aufgebaut werden. Eine Vereinheitlichung von Qualitätssicherungssystemen ist nicht erforderlich und wird abgelehnt. Vielmehr ist es die Aufgabe der jeweils Verantwortlichen eines Bildungsbereichs, dafür Sorge zu tragen, dass die Qualitätssicherung transparent ist und den aktuellen Anforderungen und Herausforderungen gerecht wird.

### **3. Dem Deutschen Qualifikationsrahmen werden Qualifikationen ganzheitlich zugeordnet**

Herzstück des Deutschen Qualifikationsrahmens ist die Beschreibung der Handlungskompetenz. Das bedeutet: Dem Deutschen Qualifikationsrahmen können Qualifikationen nur ganzheitlich zugeordnet werden. Denn das „Ganze“ ist mehr, als die Summe seiner Teile!

Werden Qualifikationen zugeordnet, richtet sich das Verhältnis von Fach- und personaler Kompetenz nach den konkreten Anforderungen und den Tätigkeitsprofilen des Beschäftigungssystems. Es muss in den Ordnungsmitteln dargestellt werden. Es bedarf keiner Gewichtung der einzelnen Kompetenzkategorien. Bei der Zuordnung ist vielmehr zu berücksichtigen, dass Qualifikationen unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen, die zwischen den Fach- und den personalen Kompetenzen variieren können.

Personale Kompetenzen, wie Sozialkompetenz und Selbstkompetenz, entfalten sich in konkreten Lern- und Tätigkeitsfeldern und werden als integrale Qualifikationsbestandteile festgestellt. Die umfassenden domänenbezogenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die Qualifikationen auszeichnen, stehen im engen Verbund mit den personalen Kompetenzen. Eine getrennte Betrachtungsweise ist praxisfern und ohne Mehrwert für die Lernenden, Arbeitnehmer und Unternehmen. Unter Domänen sind in diesem Zusammenhang bestimmte Gebiete zu verstehen, in denen Kompetenzen dauerhaft und nicht zufällig gezeigt werden, z. B. Berufe, Berufsgruppen oder Fächer.

### **4. Den Deutschen Qualifikationsrahmen im Konsens umsetzen**

Das Vorhaben, einen Deutschen Qualifikationsrahmen einzuführen, bedarf der übergreifenden Zustimmung. Deshalb ist nach der Erprobung des Entwurfs des Deutschen Qualifikationsrahmens und nach seiner Abstimmung im Arbeitskreis DQR wie auch in der Bund-Länder-Koordinierungsgruppe eine umfassende Konsultation der entscheidenden bildungspolitischen Akteure erforderlich. Eine Abstimmung des Deutschen Qualifikationsrahmens innerhalb der einzelnen Organisationen ist unerlässlich. Die dabei kommunizierten Hinweise sollten für eine Optimierung des Vorschlags des Deutschen Qualifikationsrahmens geprüft und für die endgültige Abfassung nutzbar gemacht werden.

Für die Wirtschaft ist dabei klar: Nur wenn Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Lehrende und Lernende als die potenziellen Anwender den Deutschen Qualifikationsrahmen für gut befinden und ihm zustimmen, kann er einen Mehrwert erzeugen. Außerdem befördert das seine Akzeptanz und das Vertrauen der unterschiedlichen Bildungsbereiche zueinander. Kontraproduktiv wäre demgegenüber, den Deutschen Qualifikationsrahmen – ohne kritische und ergebnisoffene Konsultation – der Praxis „überzustülpen“. Auch deshalb muss über den Deutschen Qualifikationsrahmen nach seiner Erprobung und vor seiner Einführung Konsens bei den mitwirkenden bildungspolitischen Akteuren hergestellt werden.

## **5. Einvernehmliche Steuerung der Prozesse rund um den Deutschen Qualifikationsrahmen**

Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss ein freiwilliges Instrument sein. Eine rechtliche Verankerung ist so weit wie möglich zu vermeiden.

Ist er einmal eingeführt, muss aber sichergestellt sein, dass alle maßgeblichen bildungspolitischen Akteure gemeinsam die Prozesse rund um den Deutschen Qualifikationsrahmen steuern. Dafür kommt bspw. eine enge Zusammenarbeit von BMBF, BMWi, WMK, KMK, HRK, KWB und DGB in Betracht. Gemeinsam müssen die Leitlinien beschlossen werden, auf deren Basis der Deutsche Qualifikationsrahmen organisiert und administriert wird. Dazu gehören die folgenden Aufgaben:

- Zuordnung von Qualifikationen
- Qualitätssicherung
- Schlichtung
- Wissenschaftliche Beratung
- Verbindung zum Europäischen Qualifikationsrahmen.

Eine operativ tätige Geschäftsstelle sollte die gemeinsame Arbeit nach Maßgabe von Leitlinien unterstützen. Dazu gehört bspw. die Öffentlichkeitsarbeit, das Dokumentieren von Prozessen, Monitoring- und Koordinierungsarbeiten. Wichtig ist zudem, dass auch die Anwendungsphase des DQR begleitend evaluiert wird mit dem Ziel, notwendige Anpassungen des DQR und des Umsetzungsprozesses vornehmen zu können.

## **6. Verhältnis zu verbindlichen Anerkennungsinstrumenten herausstellen**

Damit der Deutsche Qualifikationsrahmen in der Wirtschaft akzeptiert werden kann, muss seine Nützlichkeit im Vergleich zu rechtsverbindlichen Regelungen über die Anerkennung von Berufsqualifikationen klar herausgestellt werden. Denn künftig werden mehrere Systeme parallel nebeneinander stehen. Um die Anwender nicht zu verwirren, muss ihr Verhältnis zueinander eindeutig geklärt und verständlich kommuniziert werden. Der DQR läuft sonst Gefahr, in der Praxis nicht die erforderliche Akzeptanz zu finden.

Die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen fördert die Mobilität von Selbständigen und abhängig Beschäftigten im europäischen Binnenmarkt, indem sie Instrumente für den Zugang zu reglementierten Berufen regelt. Dabei sind die allgemeinen Regelungen der Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen – anders als der EQR / DQR – inputorientiert. Darüber hinaus plant die Bundesregierung ein Anerkennungsgesetz, das einen verbindlichen Anspruch auf ein Verfahren zur Feststellung und Bewertung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen regeln soll. Gegenüber diesen rechtsverbindlichen Anerkennungsmechanismen sind EQR und DQR freiwillige Transparenzinstrumente, mit denen Qualifikationen auf der Grundlage von Lernergebnissen transparent und vergleichbar gemacht werden sollen.