

## ***I Erkenntnisse und Erfahrungen***

Bevor man sich an die Diskussion über mögliche Strategien zur Förderung der Transparenz und der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen wagt, ist es ratsam, zuerst die Begriffe, die in diesem Feld wichtig sind, klar voneinander zu unterscheiden. Die wichtigsten Begriffe sind:

- *Anerkennung*, meistens verstanden als eine rechtliche Gleichstellung von Abschlüssen, was auch tarifrechtliche Folgen (etwa das Recht auf eine bestimmte Gehaltsstufe) haben kann.
- *Bi-Diplomierung*, hier definiert als: die Ausstellung von sowohl niederländischen als auch deutschen Fachdiplomen nach der Prüfung von Auszubildenden die in den Niederlanden oder in Deutschland eine Ausbildung absolvieren (vgl. COLO 1998)

Bei einem vorangegangenen Expertentreffen zu diesem Thema am 6. Dezember 2006<sup>7</sup> wurde ausführlich auf diese und verwandte Begriffe eingegangen.

### ***A. Ausgangslage des vorigen Expertentreffens am 6. Dezember 2006 in Kleve***

Bei dem Expertentreffen am 6. Dezember 2006 im Rahmen des Projekts EuregioTransfer wurden eine Reihe von Strategien präsentiert, die zur Erhöhung des Werts eines Berufsabschlusses im Ausland beitragen können. Dabei geht es um den Wert, den das Zeugnis auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu weiteren Qualifizierungsprogrammen hat. Auf dem letzten Expertentreffen im Rahmen des Projekts EuregioTransfer wurden fünf Strategien unterschieden:

#### ***Strategie 1: Anerkennung***

Bei dieser Strategie wird meist der Versuch unternommen, durch die zuständigen Stellen die Anerkennung zu erhalten, dass ein im Ausland erworbenes Berufsabschlusszeugnis mit dem Zeugnis desselben Berufs auf demselben Niveau im eigenen Land gesetzlich gleichgestellt ist. Die Anerkennung von Zeugnissen ist zweifellos das stärkste Mittel, um die Akzeptanz zu erhöhen: Zeugnisse sind ab dem Zeitpunkt der Anerkennung vor dem Gesetz gleichwertig. Im Bereich der Hochschulen gibt es viele Beispiele von gegenseitiger Anerkennung von Abschlüssen zwischen Deutschland und den Niederlanden. Im Gegensatz zur Hochschulebene hat es in der Berufsbildung kein einziges Beispiel gegeben, bei dem ein niederländischer Berufsabschluss von der zuständigen bundesdeutschen Behörde anerkannt und mit einem deutschen Berufsabschluss gleichgestellt wurde. Das hängt wahrscheinlich teilweise damit zusammen, dass im Fall der anerkannten Ausbildungsberufe deutsches Bundesgesetz gilt. Dies besagt nicht, dass eine Anerkennung auch in Zukunft unmöglich ist. Inzwischen haben sich wichtige Veränderungen ergeben. So heißt es im novellierten Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 2005, dass die internationale Anerkennung beruflicher Abschlusszeugnisse im Zusammenhang mit der europäischen Mobilität von größter Bedeutung ist. Möglicherweise ist dadurch in der Wahrnehmung der betreffenden deutschen Stellen eine neue Ausgangssituation entstanden. Die Frage der Anerkennung wird aber immer auf Bundesebene und nicht auf Landesebene, geschweige denn auf regionaler Ebene entschieden. Neben der Anerkennung von Berufsabschlusszeugnissen kann es sich auch um die Anerkennung von Praktika oder anderen Formen des Lernens am Arbeitsplatz handeln. Diese Variante hat weniger weitreichende Folgen und wird im Grenzgebiet regelmäßig und mit Erfolg angewandt. Dabei geht es dann um die Anerkennung spezifischer beruflicher Praxiserfahrungen.

---

<sup>7</sup> Dieses Treffen fand im Rahmen des Projekts EuregioTransfer in Kleve statt. Es diskutierten Vertreter von IHKs und Handwerkskammern mit Vertretern der Arbeitsagenturen und der Wissenschaft. Der Text in Abschnitt A ist eine überarbeitete Version auf Grund der Kommentare der Teilnehmer.

### *Strategie 2: Bi-Diplomierung*

In der Vergangenheit hat es immer wieder Initiativen gegeben, die sich auf die Entwicklung von Ausbildungsgängen richteten, die den Anforderungen sowohl des deutschen als auch des niederländischen Gesetzgebers genügten. Der erfolgreiche Abschluss dieser Ausbildungen ist mit dem Recht auf die Verleihung beider Zeugnisse für den betreffenden Beruf verbunden. In der Vergangenheit war dieser Weg, jedoch sehr mühsam. In einer Untersuchung, die 1998 im Auftrag des COLO durchgeführt wurde,<sup>8</sup> wurden 14 Versuche zu Bi-Diplomierung ausgewertet. Zum Schluss wird empfohlen, diesen Weg in Zukunft nicht länger zu beschreiten, da der Aufwand in keinem Verhältnis zum Ertrag stehe. Jüngste Erfahrungen in den Pflegeausbildungen zeigen aber, dass dies unter bestimmten Bedingungen ein gangbarer Weg ist, der jedoch viel Entwicklungszeit erfordert und das Engagement der Marktparteien auf beiden Seiten der Grenze voraussetzt. Bi-Diplomierung führt vielfach dazu, dass die Ausbildung umfangreicher und dadurch zeitraubender und kostspieliger wird.

### *Strategie 3: Beschreibung von Ausbildungsinhalten und/oder Kompetenzen*

Bei dieser Strategie geht es darum, die Inhalte der Ausbildung so zu beschreiben, dass für die Betriebe deutlich wird, über welche Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildungsabsolvent verfügt. Beispiele hierfür sind der Europass sowie Initiativen zum internationalen Zeugnisvergleich, wie sie vom BIBB und von COLO betrieben werden. Eine andere beschreibende Methode ist die sog. „EVC-procedure“<sup>9</sup>, d.h. ein Verfahren zur Feststellung und Entwicklung von Kompetenzen. Bei diesem EVC-Verfahren wird eine Überprüfung der Kompetenzen vorgenommen, über die eine Person verfügt, und zwar unabhängig vom Kontext – d.h. formal, nicht formal oder informell –, in dem sie erworben worden sind.

### *Strategie 4: Akzeptanz auf Basis von Erfahrungen*

In vielen Fällen stellen Betriebe ausländische Arbeitskräfte ein, weil sie vorher bereits Erfahrungen mit diplomierten Fachkräften aus dem betreffenden Land sammeln konnten. Im Bereich Technik und im Baugewerbe geschieht dies häufig. Diese Strategie funktioniert jedoch nicht bei Zeugnissen oder Zertifikaten, die der Gesetzgeber bei Berufen verlangt, bei denen es um Sicherheit oder Gesundheit geht. In Deutschland gibt es deutlich mehr einschränkende Vorschriften auf diesem Gebiet als in den Niederlanden.

### *Strategie 5: Verbreiterung der Kompetenz*

Die ersten vier Strategien sind auf die Wiedererkennbarkeit und/oder Anerkennung bestehender Kompetenzen gerichtet. Diese letzte Strategie zielt nun darauf, bestehende Kompetenzen wertvoller zu machen, indem man ihnen neue hinzufügt. Dabei handelt es sich etwa um Kompetenzen auf dem Gebiet der Sprache und Kultur des Nachbarn oder um Kenntnisse des spezifischen betrieblichen Kontextes oder der geltenden Normen im anderen Land. Eine wichtige Schlüsselfertigkeit, die hier eine Rolle spielt, ist Mobilität und internationale Orientierung.

## ***B. Ergebnisse des Expertentreffens***

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Schlussfolgerungen des oben erwähnten Expertentreffens aufgelistet. Hierzu wurden nach der Veranstaltung weitere Experten befragt, um wichtige Stellungnahmen zu erörtern.

- *Die Probleme mit der Anerkennung stellen sich in der Regel bei der Anerkennung niederländischer Abschlüsse bei deutschen Behörden.* Offensichtlich tun die

<sup>8</sup> Lernen aus der Bi-Diplomierung. Eine Teiluntersuchung im Rahmen des CINOP/COLO-Projekts

„Niederländisch-deutsche grenzregionale Zusammenarbeit Berufsbildungswesen – Industrie“. COLO 1998.

<sup>9</sup> EVC steht für *Erkenning Verworven Competenties*, d.h. Anerkennung (irgendwo) erworbener Kompetenzen.

deutschen Behörden sich viel schwerer mit der Anerkennungsfrage als die niederländischen.

- *(An)erkennung auf individueller Grundlage ist sehr wohl möglich, steigert jedoch nicht immer den Wert und ist relativ zeitaufwendig.* Es wurden zwei Möglichkeiten zur individuellen (An)erkennung genannt:

- Die Handwerkskammer Düsseldorf berichtet von einer bevorzugten Methode: Die *kammerbezogene gutachterliche Stellungnahme*. Dieses Verfahren bedeutet, dass der Kandidat Unterlagen zu den – niederländischen – Berufsabschlüssen vorlegt. Die Kammer erstellt ein Gutachten, in dem der Vergleich mit dem entsprechenden deutschen Abschluss gemacht und dokumentiert wird. Dieses Verfahren hat eine sehr große Beschränkung: Es leiten sich daraus keine rechtlichen Ansprüche ab und ist also keine wirkliche Anerkennung im rechtlichen Sinne. Es gibt den potentiellen Arbeitgeber jedoch zuverlässige Auskünfte zu dieser Person.
- Eine andere Möglichkeit zur individuelle Anerkennung besteht in der Teilnahme an einer besonderen Kammerprüfung: der *Externenprüfung*. Dieses Verfahren wird von IHKs und Handwerkskammern regelmäßig vorgenommen. Es gelten aber Zulassungsvoraussetzungen. Die wichtigste ist, dass der Kandidat genügend Arbeitserfahrung, im Prinzip in relevanten deutschen Unternehmen, hat. Die Prüfung wird auf Deutsch abgenommen. Dabei gibt es in der Praxis bei ausländischen Kandidaten manchmal gravierende Probleme. Die Handwerkskammer Düsseldorf stellt fest, dass die Zulassung niederländischer Kandidaten zur Externenprüfung sehr kulant gehandhabt wird. Die Durchfallquote ist aber sehr hoch. Der entscheidende Faktor ist hier die Theorie.

Beide Varianten, die soeben genannt wurden, sind keine echte Anerkennung im rechtlichen Sinn, weil sie sich auf das individuelle Niveau beschränken.

- *Anerkennung von Berufsabschlüssen auf nationaler Ebene ist keine realistische Option für die Akteure in der Euregio.* Die Beschreibung der Strategie 1 unter A wurde von den Teilnehmern als realistisch eingeschätzt. Eine Anerkennung von Abschlüssen auf nationaler Ebene ist eine extrem schwierige Angelegenheit. Die wichtigste Vorbedingung ist ein bi-nationales Abkommen. Ein solches Abkommen gibt es zwischen Deutschland und Frankreich für die handwerklichen Berufe. Dabei muss für jeden Beruf ein detaillierter Vergleich angestellt werden. Das dauert pro Beruf ungefähr drei Jahre. Ein solches Abkommen gibt es zwischen den Niederlanden und Deutschland nicht. Daraus ist also die Schlussfolgerung zu ziehen, dass eine echte Anerkennung mit einer (tarif-) rechtlichen Grundlage für die nächsten Jahre für niederländische und deutsche Partner in den Grenzregionen keine ernsthafte Option sein kann. Man ist auf das Entgegenkommen der nationalen Behörden angewiesen.
- *Bi-Diplomierung: wahrscheinlich eine Sackgasse bei der dualen Erstausbildung.* Anders als bei den Berufen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens taucht bei den dualen Ausbildungsberufen im kaufmännischen und technischen Bereich die Anerkennungsfrage direkt wieder auf. In einem IHK-Bezirk (z.B. Aachen) hat man es geschafft, für einige Berufe im Metallbereich eine Bi-Diplomierungspraxis zu realisieren. Es hat die IHK und das Landelijk Orgaan SOM einen sehr großen Aufwand gekostet, und diese Praxis wurde nie über den eigenen Bezirk hinaus ausgedehnt, r wurde mehr oder weniger geduldet (über diese gelungene Ausnahme wird auch in der COLO-Untersuchung berichtet.). Aus Doetinchem wird berichtet, dass es gelungen ist, in mehreren Metallberufen zu einer Bi-Diplomierung zu gelangen - allerdings nur in einer Richtung. Die niederländischen Jugendlichen haben die deutsche Prüfung auf deutschen Boden gemacht. Diese wurde dann in den Niederlanden vom SOM anerkannt. Umgekehrt ist dies nicht gelungen.

- *Perspektiven in der Weiterbildung und Umschulung* Den deutschen Teilnehmern an dem ersten Expertentreffen ist klar, dass es in dem Bereich nach der Erstausbildung viel mehr Perspektiven gibt. Hier ist die sehr rigide Gesetzgebung, die die Anerkennung in der Erstausbildung fast unmöglich zu machen scheint, nicht vorhanden.
- *Die Strategie einer systematischen Beschreibung erscheint die erfolgversprechendste.* Das Verfahren sollte darauf gerichtet sein, den Output der Ausbildung konkret zu beschreiben. Dabei sind die kompetenzorientierten Beschreibungen, die direkt an die Arbeitsaufgaben in den Unternehmen anknüpfen, am geeignetsten. Für die Arbeitgeber, die einen geeigneten Arbeitnehmer suchen, sind im Endeffekt ja nicht die Qualifikationen, sondern die beruflichen Kompetenzen entscheidend.
- *EVC: ein neuer Ansatz in den Niederlanden.* Wie bekannt ist die Konzeption EVC (*Erkenning Verworven Competenties*) ein Ansatz, der in den Niederlanden besonders im Bereich der beruflichen Weiterbildung und Erwachsenenbildung entwickelt und in vielen Branchen zur Zufriedenheit der Unternehmen eingesetzt wird. Bei diesem Ansatz wird in einer einheitlichen Methodik nach festgelegten Standards festgestellt und belegt, über welche Kompetenzen eine Person verfügt. Aus niederländischer Sicht wäre diese Methodik sehr geeignet für grenzübergreifende Feststellung und Anerkennung. Tatsache ist aber, dass dieses Verfahren in der deutschen Berufsbildung (noch) keinen Eingang gefunden hat und – nach Einschätzung der deutschen Experten – auch in nächster Zukunft nicht mit Akzeptanz rechnen kann.
- *EQF.* Der Europäische Qualifikationsrahmen (European Qualification Framework) wird in den Niederlanden als Format für die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen akzeptiert. EQF ist klar als Grundmuster für den neuen nationalen Qualifikationsrahmen zu erkennen.<sup>10</sup> In Deutschland ist die Ausgangslage anders. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften stehen immer noch kritisch zu der Einteilung in 8 Niveaus. Gerade diese Einteilung in Niveaus würde einen binationalen Vergleich des Niveau eines Ausbildungsabschlusses in einem bestimmten Beruf wesentlich vereinfachen und zur Transparenz beitragen. Bei den niederländischen und deutschen Experten auf dem Treffen wurde man sich einig, dass es erstrebenswert sei, in den Euregios, wenn möglich, bei Beschreibungen von Qualifikationen und Kompetenzen vom EQF-Standard auszugehen.

---

<sup>10</sup> Sehe: [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl)