

**Forschungsinstitut für Berufsbildung
im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)**

Martin Diart

Potentiale des ECVET-Leistungspunktesystems für die grenzüberschreitende Verbundausbildung im Handwerk

Köln, 2009

Eine Expertise im Projekt „GVA/Handwerk“
LaWA – Lernen und Arbeiten im Ausland



Gefördert durch die Europäische Kommission, GD
Bildung und Kultur, im Rahmen des Programms
für lebenslanges Lernen



Das LEONARDO DA VINCI-Innovationstransfer-Projekt GVA/Handwerk wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Kurzzusammenfassung

Im Rahmen des Projektes „GVA/Handwerk“ – Arbeitstitel „LaWA - Learn and Work Abroad (Lernen und Arbeiten im Ausland)“ wurden längerfristige Auslandsaufenthalte von Auszubildenden aus Handwerksbetrieben organisiert und durchgeführt.

Für Handwerksbetriebe ergeben sich besondere Merkmale, die Einfluss auf die Entsendung von Auszubildenden haben. Diese Merkmale waren zu berücksichtigen beim Einsatz des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) im Projekt. Das Leistungspunktesystem beschäftigt sich vorrangig mit der Anerkennung von Lernerfolgen, die im Ausland bzw. in anderen Bildungs(sub)systemen erworben wurden.

Abgeleitet vom ECVET wurden verschiedene Instrumente und Verfahren entwickelt und erprobt, um die Organisation von Auslandsaufenthalten sowie die Dokumentation und Zertifizierung entsprechender Lernerfolge zu unterstützen.

Das vorliegende Papier gibt einen Einblick in die Hintergründe und stellt die Instrumente und Verfahren im Einzelnen vor.

Short summary

In the project LAWA - Learn and Work Abroad, long-term stays abroad of apprentices in the craft sector have been organized and implemented.

There are specific characteristics of craft enterprises which influence the sending of apprentices. These characteristics were to be taken into account while implementing the European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) in the project. The ECVET deals primarily with the recognition of learning outcomes which have been acquired in other educational (sub)systems and/or abroad.

Derived from ECVET, a variety of instruments and procedures has been developed and tested to support both organisation of stays abroad and documentation/certification of learning outcomes.

This paper gives an insight into the background and introduces the instruments and procedures in detail.

Inhalt

1. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Handwerk	- 5 -
1.1. Kurzbeschreibung der Grenzüberschreitenden Verbundausbildung	- 5 -
1.2. Zu berücksichtigende Merkmale des Handwerks	- 6 -
1.3. Zwischenfazit	- 9 -
2. Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)-	10 -
2.1. Ausgangslage	- 10 -
2.2. Kurzbeschreibung	- 11 -
2.3. ECVET-Punkte	- 13 -
2.4. Zur Erprobung des ECVET in Deutschland	- 15 -
2.4.1. DECVET	- 15 -
2.4.2. ECVET und BBiG	- 16 -
2.5. Zwischenfazit	- 17 -
3. Erprobung des ECVET im Rahmen des Projektes	- 18 -
3.1. Instrumente und Verfahren	- 18 -
3.1.1. Checkliste	- 19 -
3.1.2. Ausbildungsplan und Lehrvereinbarung	- 23 -
3.1.3. Logbook	- 24 -
3.1.3.1. Struktur	- 25 -
3.1.3.2. Umsetzung	- 27 -
3.1.4. LaWA-Zertifikat	- 27 -
3.1.4.1. Struktur	- 28 -
3.1.4.2. Umsetzung	- 29 -
3.1.4.3. Zertifikat und europass Mobilität: Abgrenzung	- 30 -
3.1.5. Berufsbildervergleich	- 31 -
3.2. Projekterfahrungen im ECVET-Kontext	- 32 -
4. Fazit	- 34 -
Literaturverzeichnis	- 35 -
Anhang – Begriffsdefinitionen der Europäischen Kommission	- 38 -

Abbildungen

Abbildung 1: Verteilung der Handwerksunternehmen (Anlage A + B1) nach Beschäftigtengrößenklassen 2004	- 8 -
Abbildung 2: ECVET und berufliche Mobilität	- 12 -
Abbildung 3: Anwendung von ECVET in formalen Lernkontexten	- 12 -
Abbildung 4: Vergabe von Leistungspunkten an Qualifikationen und Einheiten	- 14 -
Abbildung 5: Instrumente und Verfahren im Projekt LaWA im ECVET-Kontext	- 18 -
Abbildung 6: Struktur des Logbooks	- 27 -

Tabellen

Tabelle 1: Merkmale von Handwerksbetrieben	- 7 -
Tabelle 2: Themenfelder der Checkliste	- 22 -
Tabelle 3: Gliederung Ausbildungsplan	- 23 -
Tabelle 4: Kategorien und Leitfragen des Logbooks	- 26 -
Tabelle 5: Unterschiede zwischen deutschen und französischen Berufsbildern	- 32 -

1. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Handwerk

Der Begriff der Grenzüberschreitenden Verbundausbildung ist in der berufspädagogischen Diskussion noch relativ jung und daher zu präzisieren. Ausgehend von nationalen Verbundmodellen zur Durchführung von Ausbildungen wird die Grenzüberschreitende Verbundausbildung (GVA) beschrieben (Abschnitt 1.1). Anschließend werden die Charakteristika des Handwerks skizziert, um – insbesondere organisatorische – Besonderheiten von GVA im Handwerk zu ermitteln (Abschnitt 1.2).

1.1. Kurzbeschreibung der Grenzüberschreitenden Verbundausbildung

Kooperieren mehrere Lernorte bei der Ausbildung von Lehrlingen, spricht man von einem Ausbildungsverbund. Ein Ausbildungsverbund kann wie folgt definiert werden:

„Der Ausbildungsverbund ist ein Zusammenschluss mehrerer Lernorte, die gemeinsam und in Kooperation mit der Berufsschule einen oder mehrere Lehrlinge ausbilden. Für die Gestaltung von Ausbildungsverbänden haben sich verschiedene Organisationsformen herausgebildet. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt [...] beim Stammbetrieb, der den Ausbildungsvertrag mit den Auszubildenden abschließt und ihn bei der zuständigen Kammer zur Eintragung einreicht. Mit den Partnerbetrieben werden ergänzend Unterverträge bzw. Abmachungen getroffen.“¹

Die Realisation eines Ausbildungsverbundes kann in vier klassische Organisationsformen typisiert werden:

- **„Auftragsausbildung“:** Der einstellende Betrieb (Stammbetrieb) vergibt Teile der Ausbildung gegen Bezahlung oder auch unentgeltlich als Auftrag an andere Betriebe, Bildungsträger oder sonstige ausbildende Stellen. Diese Ausbildungsform ist besonders geeignet für Betriebe, die über freie Ausbildungskapazitäten (z. B. in einem Bildungszentrum) verfügen und über die Annahme von Ausbildungsaufträgen die Wirtschaftlichkeit dieses Bereichs verbessern wollen;
- **Ausbildungs-Konsortium:** Mehrere oder auch jeder der an einem Verbund als Partner beteiligten Betriebe, Bildungsträger bzw. ausbildenden Stellen stellt Auszubildende ein und übernimmt auch für die Auszubildenden der Verbundpartner einzelne Ausbildungsabschnitte;
- **Leitbetrieb mit Partner-Betrieben:** Nur der Leitbetrieb schließt Ausbildungsverträge ab, durchgeführt wird die Ausbildung im Leitbetrieb (Stammbetrieb) und bei den Partnerbetrieben. Diese Verbundform ist besonders geeignet für Betriebe, die bisher noch nicht ausgebildet haben und die Kompetenz eines ausbildungserfahrenen Betriebs nutzen wollen;
- **Ausbildungsverein:** Die Ausbildungsverträge werden entweder mit den einzelnen Betrieben, die den Verein bilden, oder auch mit dem Verein selbst abgeschlossen. Eine – insbesondere in den neuen Bundesländern verbreitete – Variante des Ausbildungsvereins sind die – meist auf Initiative der Industrie- und Handelskammern gegründeten – Ausbildungsringe. An ihnen sind bis zu mehrere hundert Betriebe bzw. ausbildende Stellen beteiligt. Aus den Mitgliedsbeiträgen

¹ Drinkhut et al. 2003, S. 28.

*werden die Personal- und Sachkosten für die Geschäftsstelle des Vereins bezahlt.*²

Nationale Ausbildungsverbände werden i.d.R. aufgrund quantitativer *und* qualitativer Zielsetzungen (Erhöhung des Ausbildungsangebots; Erhöhung der Ausbildungsqualität; Realisierung kostengünstigerer Ausbildung) betrieben. Demgegenüber dürften bei internationalen – grenzüberschreitenden – Ausbildungsverbänden qualitative Ziele im Vordergrund stehen. Die Vertiefung oder Erweiterung spezieller Kenntnisse und Fertigkeiten über die Inhalte der Ausbildungsordnung hinaus sind hier zu nennen. Infrage kommen Bereiche wie Sprachkenntnisse, Kenntnisse über länderspezifische Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren sowie mehr oder minder berufsbezogene Kenntnisse fremder Rechtssysteme und Kulturen.³

In einem Themenheft zur *Grenzüberschreitenden Verbundausbildung* (GVA) wird folgendes im Rahmen des LEONARDO DA VINCI Programms geprägtes Begriffsverständnis für Grenzüberschreitende Verbundausbildung vorgestellt:

Unter Grenzüberschreitender Verbundausbildung wird „*eine langfristig angelegte Kooperation eines deutschen Trägers der beruflichen Bildung mit einer oder mehreren Bildungseinrichtungen aus anderen [...] Ländern*“⁴ verstanden. Die Kooperation muss dabei „*den gesamten Ausbildungsgang umfassen und Mobilitätsphasen im Ausland von in der Regel mindestens vier Monaten in der Erstausbildung einschließen*“⁵.

Zur Präzisierung im Hinblick auf den vorliegenden Projektkontext sei zu FAHLES Definition ausdrücklich hinzugefügt, dass Bildungseinrichtungen auch *Betriebe* umfassen, welche Auszubildende entsenden oder aber aufnehmen.

Im Hinblick auf die o.g. vier klassischen Organisationsformen von Verbundausbildung kommen für die solchermaßen präzierte *Grenzüberschreitende* Verbundausbildung grundsätzlich alle Organisationsformen in Frage. Im Rahmen des vorliegenden Projektes zeigte sich jedoch, dass die Form der Auftragsausbildung – typischerweise in der Variante der unentgeltlichen Beauftragung – vorherrschte. Darüberhinaus fanden sich weitere, weniger formal geprägte Organisationsformen insbesondere bei Ausbildungsverbänden, die sich noch in einer Entstehungs- bzw. Erprobungsphase befanden und/oder aufgrund terminlicher Vorgaben (Sommerferien der Auszubildenden, anstehende Aufträge der Gastbetriebe etc.) sehr kurzfristig entstanden. Hierbei spielten die Besonderheiten von Handwerksbetrieben eine bedeutende Rolle. Diese Besonderheiten werden im folgenden Abschnitt erläutert.

1.2. Zu berücksichtigende Merkmale des Handwerks

Obwohl es keinen expliziten Merkmalskatalog zur Identifikation von ‚Handwerks‘-Betrieben gibt, zeichnen sich Betriebe, welche sich als Handwerksbetriebe verstehen, durch qualitative und quantitative Merkmale aus (siehe Tabelle 1). Dabei können nur eines oder auch mehrere bis alle Merkmale auf einen Handwerksbetrieb zutreffen. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Merkmale:⁶

² Schlottau 2004, S. 6f. Eigene Hervorhebungen.

³ Jablonka 2004, S. 15.

⁴ Fahle et al. 2004, S. 4. Eigene Hervorhebungen.

⁵ Fahle et al. 2004, S. 4. Eigene Hervorhebungen.

⁶ Vgl. Kröll 1989, S. 112.

Qualitative Merkmale	Quantitative Merkmale
<ul style="list-style-type: none"> • häufig Haftung des Eigentümers mit seinem Kapital • Unternehmen stellt für den Eigentümer die einzige Existenzgrundlage dar • Eigentümer und Betriebsleiter sind häufig ein und dieselbe Person bzw. ein und derselbe Personenkreis • Einsatz von Personen hat meist größere Bedeutung als der Einsatz von Kapital, d.h. es handelt sich zumeist um personalintensive Betriebe • individuelle Einzel- oder Serienfertigungen herrschen – im Gegensatz zu Industriebetrieben – vor • Handwerksbetriebe haben häufig eine von Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Eigeninitiative geprägte Unternehmensphilosophie • Handwerksbetriebe besitzen im Gegensatz zu Industriebetrieben häufig eine geringe Organisationstiefe 	<ul style="list-style-type: none"> • Die meisten Handwerksbetriebe – knapp 98% - haben unter 50 Beschäftigte. • Der durchschnittliche Handwerksbetrieb beschäftigt 8 Mitarbeiter.

Tabelle 1: Merkmale von Handwerksbetrieben⁷

Anhand der *qualitativen* Merkmale kann zunächst die These formuliert werden, dass Handwerksbetriebe aufgrund der Einbindung der Betriebsleiter in das operative Tätigkeitsspektrum (geringe Organisationstiefe, relativ geringe Beschäftigtenzahl) tendenziell wenige freie Ressourcen für die Organisation von Mobilitätsmaßnahmen bzw. Grenzüberschreitender Verbundausbildung haben.

Diese These wird gestützt durch die oben genannten *quantitativen* Merkmale und weitergehende Untersuchungen zur Organisation der Ausbildung in Handwerksunternehmen. Die meisten Handwerksunternehmen sind Kleinst-/ Klein oder mittlere Unternehmen (siehe Abbildung 1).⁸

⁷ Eigene Darstellung in Anlehnung an Kröll 1989, S. 112f, Müller 2005, S. 80, ZDH o.J., S. 49.

⁸ Kleinst-/ Klein- und mittlere Unternehmen werden im Folgenden mit KMU abgekürzt. KMU, d.h. Unternehmen mit maximal 249 Beschäftigten, dominieren die Unternehmenslandschaft im Handwerk. Insbesondere sind hier Kleinst- und Kleinunternehmen am häufigsten anzutreffen: So wiesen im Jahr 2002 im Gesamthandwerk nur 2,87% der Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte auf – 97,13% der Unternehmen beschäftigen maximal 49 Mitarbeiter. Maximal 0,004% der Unternehmen sind Großunternehmen. Vgl. Müller 2005, S. 80. Im Jahr 2002 beschäftigte ein Betrieb im Vollhandwerk durchschnittlich 8 Mitarbeiter. Vgl. ZDH o.J., S. 49.

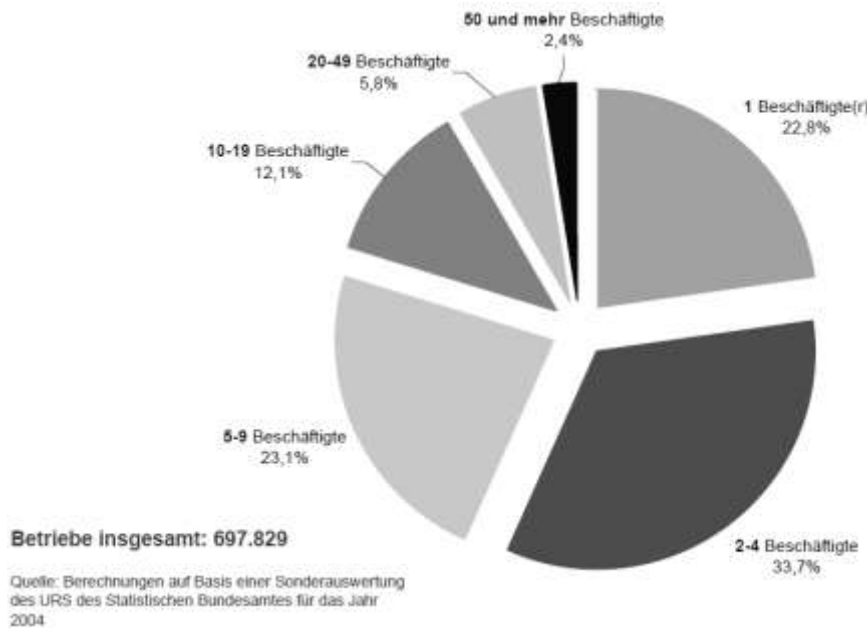


Abbildung 1: Verteilung der Handwerksunternehmen (Anlage A + B1) nach Beschäftigtengrößenklassen 2004⁹

In diesen Unternehmen wird HAHNE zufolge die Organisation der Ausbildung typischerweise nicht strategisch geplant, sondern entlang tagesaktuell anstehender Arbeitsaktivitäten vollzogen.¹⁰ Gleichzeitig stellen dem ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH) zufolge bereits bürokratische Hürden im Kontext von allgemeinen Auslandsaktivitäten – ohne die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland, welche mit weiteren bürokratischen Aktivitäten einherginge – enorme Probleme für Handwerksbetriebe dar.¹¹ In diesem Kontext ist auch die Suche nach geeigneten Geschäftspartnern im Ausland problematisch für Handwerksbetriebe.¹²

In Anbetracht der Organisationsformen von (nationalen) Ausbildungsverbänden (Abschnitt 1.1) ist davon auszugehen, dass Handwerksbetriebe einerseits typischerweise Unterstützung bei der Suche nach Verbundpartnern benötigen. Andererseits dürften enge Verbände (Ausbildungs-Konsortium, Leitbetrieb mit Partner-Betrieben, Ausbildungsverein) aufgrund des hohen organisationalen Aufwands für Handwerksbetriebe tendenziell unattraktiv sein. Die Erfahrungen im Projekt stützen diese Erwartungen: Alle neu gegründeten Ausbildungsverbände wurden als (unentgeltliche) ‚Auftragsausbildung‘ organisiert und kamen mit Unterstützung der im Projekt involvierten Handwerkskammer zustande.

Bei der Organisation von GVA-Maßnahmen durch Handwerksbetriebe geht die starke Einbindung von Auszubildenden in das operative Tagesgeschäft dieser Unternehmen gleichzeitig mit Vor- und Nachteilen einher. Laut Ergebnissen einer BIBB-Befragung¹³ fürchten Unternehmen, die Auszubildende ins Ausland *entsenden* möchten, vorrangig

⁹ Vgl. ZDH 2004.

¹⁰ So stellt Hahne dar, dass im Handwerk ein funktionales (statt intentionales, d.h. bewusst geplantes) Ausbildungsverständnis vorherrscht, dass also Lern- und Vermittlungsprozesse eher als beiläufiger Effekt auftragsorientierter Ausbildung entstehen (Vgl. Hahne 2000, S. 34). Gerade die Arbeitsorganisation von traditionellen Handwerksbetrieben – mit ihren häufig improvisierten Arbeitsabläufen – werde nach Brüggemann und Riehle als „funktionierendes Chaos“ beschrieben (Brüggemann, Riehle 1995, S. 61ff, zitiert nach Hahne 2000, S. 34). Der Lehrling werde meist dort eingesetzt, „wo es brennt“ (ebenda).

¹¹ Vgl. ZDH 2000, S. 6.

¹² Vgl. ZDH 2000, S. 6.

¹³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2002. Es wurden N=720 Betriebe befragt.

die während des Auslandsaufenthalts fehlende Arbeitskraft. Dagegen stellt die Betreuung von *aufgenommenen* ausländischen Auszubildenden gerade für Handwerksbetriebe ein geringeres Problem als für Industrieunternehmen dar.¹⁴ Dies rührt vermutlich daher, dass für Auszubildende in der Industrie häufig eine separate Betreuung organisiert wird und das Fehlen einer solchen Betreuung zu Störungen des Betriebsablaufs führen könnte. Im Handwerk wird diese Problematik als weitaus weniger drängend empfunden, da Auszubildende typischerweise in ‚reale‘ Geschäftsprozesse aktuell anliegender Aufträge eingebunden werden.

Dennoch darf der hier skizzierte relative Vorteil von Handwerks- gegenüber Industriebetrieben nicht überschätzt werden. Nach den Schwierigkeiten beim Austausch befragt, nennen die meisten Industrie- und Handwerksunternehmen (63%, Mehrfachnennungen möglich) den „Betreuungsaufwand“ als größte Schwierigkeit. Neben „Sprachproblemen“ und „Kosten“ (58% und 54%) rangieren auch „Organisation“ (51%) und „Bürokratie“ (51%) unter den ‚Top-5-Schwierigkeiten‘.¹⁵ Alle Probleme – dies sei an dieser Stelle hervorgehoben – wurden von Betrieben mit Austausch Erfahrung als weniger drängend empfunden als von Betrieben ohne Austausch Erfahrung. Abschließend lassen sich drei der fünf bedeutendsten Schwierigkeiten dem Themenkomplex ‚Organisieren von Auslandsaufhalten‘ zuordnen.

Es besteht demnach berechtigter Anlass zu der Vermutung, dass das Organisieren von Auslandsaufhalten als Teil der Ausbildung *alleine* durch Handwerksbetriebe tendenziell *selten* anzutreffen ist. Tatsächlich – dies zeigen die Erfahrungen im vorliegenden Projekt – liegt die Initiative und Verantwortung in der Regel *nicht* bzw. *nicht alleine* bei einzelnen Handwerksbetrieben oder engen Zusammenschlüssen mehrerer Handwerksbetriebe. *Handwerkskammern* als Bildungsdienstleister spielen – bisher – grundsätzlich den entscheidenden Part bei der Anbahnung und Organisation grenzüberschreitender Mobilitätsmaßnahmen.

Der (potentiellen) Rolle von Handwerkskammern bei der Organisation und Unterstützung von Mobilitätsmaßnahmen im Kontext Grenzüberschreitender Verbundausbildung sollte daher besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dies wird gestützt durch die Aussagen befragter Betriebe, die als wichtige Motivationen für die Verstärkung künftiger GVA-Maßnahmen „Beratung durch Kammern“ (67% der befragten Betriebe ohne Austausch Erfahrung/ 57% der befragten Betriebe mit Austausch Erfahrung), „organisatorische Unterstützung“ (63%/54%), und „Beratung durch Verbände“ (63%/59%) nannten.¹⁶ Diese Aspekte wurden von befragten Betrieben mit Austausch Erfahrungen als weniger bedeutsam empfunden als von solchen Betrieben, die noch keinerlei Erfahrung mit Austausch sammeln konnten.

1.3. Zwischenfazit

Im Hinblick auf die bisherigen Ausführungen zur Grenzüberschreitenden Verbundausbildung im Handwerk ist festzuhalten, dass im Kontext des vorliegenden Projektes und der involvierten Betriebe im In- und Ausland¹⁷ die in Untersuchungen zum Thema genannten Problemlagen bestätigt wurden. Darüber hinaus zeigte sich, dass die skizzier-

¹⁴ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2002, S. 3.

¹⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2002, S. 3.

¹⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 2002, S. 3.

¹⁷ Informationen zur Projektpartnerschaft unter www.lawa-quality.eu.

ten Besonderheiten des Handwerks¹⁸ auch in den angetroffenen GVA-Netzwerken von Bedeutung und demnach im weiteren Projektverlauf zu beachten waren.

Den skizzierten speziellen Herausforderungen bei der Durchführung von GVA-Maßnahmen im Handwerk sollte Rechnung getragen werden, indem auch bei der Erprobung des ECVET besondere, angepasste Organisationsformen geprüft und ggf. implementiert, d.h. einzelne Instrumente des ECVET nicht der betrieblichen Praxis unreflektiert ‚übergestülpt‘ werden.

2. Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

2.1. Ausgangslage

In der europäischen Bildungslandschaft existieren verschiedene übergreifende Entwicklungstendenzen, die sowohl die Berufsbildung als auch die Hochschulbildung seit mehreren Jahren beschäftigen und – teilweise tiefgreifende – strukturelle Veränderungen nach sich ziehen. Diese Tendenzen können unter den Schlagworten „Bologna-Prozess“ und „Kopenhagen-Prozess“ subsumiert werden:¹⁹

Der Bologna-Prozess wurde 1999 durch die europäischen Bildungsminister initiiert und zielt auf die Errichtung eines europäischen Hochschulraums ab. Dies schlug sich insbesondere in der Entwicklung und Umsetzung der gestuften Studienabschlusszyklen – der Bachelor- und Masterabschlüsse – und des Kreditpunktesystems für die Hochschulbildung (ECTS) nieder.

Im Rahmen des parallel verlaufenden Kopenhagen-Prozesses, angestoßen durch die europäischen Bildungsminister und die EU-Kommission im Jahre 2002, wurde einerseits die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) grundgelegt. Andererseits wurde der Startschuss für die Entwicklung und Umsetzung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training; ECVET) gegeben.²⁰ In den folgenden Jahren wurde das ECVET auf der Grundlage von Studien²¹, einer Vielzahl von Pilotprojekten²² sowie öffentlicher Konsultationen²³ stetig weiterentwickelt. Den Mitgliedsstaaten wurde von der EU-Kommission empfohlen, das ECVET bis 2012 einzuführen – die Einführung ist jedoch freiwillig.²⁴ Bestrebungen für die nötige nationale Konkretisierung des europäischen Leistungspunktesystems existieren in Deutschland seit Herbst 2007²⁵ und führten bereits zu ersten Aussagen (siehe Abschnitt 2.4).

¹⁸ Gerade die starke Einbindung von Auszubildenden in Betriebsabläufe war insbesondere in deutschen, niederländischen und norwegischen Handwerksbetrieben vorzufinden und wurde nicht zuletzt von den Auszubildenden selbst als sehr positiv empfunden. Befürchtungen von Seiten entsendender und empfangender Betriebe nahmen – wie auch in der oben skizzierten Befragung – ab, nachdem diese Betriebe Austausch durchgeführt hatten.

¹⁹ Vgl. Wilbers 2007, S. 284.

²⁰ Kommission der europäischen Gemeinschaften 2004, S. 4.

²¹ Vgl. Gelibert, Maniak 2007, Fietz et al. 2008a.

²² Vgl. bspw. die Ergebnisse der Leonardo-da-Vinci Projekt- und Produktdatenbank www.adam-europe.eu, s.v. „ECVET“.

²³ Vgl. http://ec.europa.eu/education/ecvt/results_en.html, Zugriff 30.06.2008.

²⁴ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 7.

²⁵ Vgl. www.decvet.net, Zugriff 27.06.2008.

Ein bedeutender Hintergrund für die Entwicklung des ECVET war die vergleichsweise geringe berufliche Mobilität von Jugendlichen, welche eine Ausbildung im Berufsbildungssystem durchlaufen. Beispielsweise absolvierten in Deutschland von 6 Millionen Auszubildenden im Jahr 2008 lediglich 1,5 bis 2 Prozent – also höchstens 32.000 Azubis – einen Auslandsaufenthalt während ihrer Ausbildung.²⁶ Obwohl die Zahl im Vergleich zu den Vorjahren bereits stark angestiegen ist (2000: 3.200 Azubis, 2007: 7.400 Azubis)²⁷, fällt sie im Vergleich zu den Auslandsaufenthalten von Studierenden äußerst gering aus: Hier ist davon auszugehen, dass etwa 37% aller deutschen Erstabsolventen über studienbezogene Auslandserfahrungen, d.h. Auslandssemester, -praktika, im Ausland absolvierte Sprachkurse etc., verfügen.²⁸ Da das ECTS-System bereits seit den 1990er Jahren genutzt und ihm ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Inanspruchnahme von Auslandssemestern von Studierenden zugesprochen wird, wurde beabsichtigt, ein vergleichbares System auch für den berufsbildenden Sektor zu entwickeln, um in ähnlichem Maße berufliche Mobilität zu fördern – das ECVET.

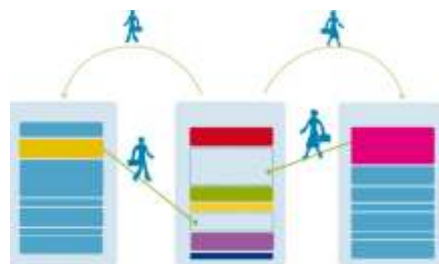
2.2. Kurzbeschreibung

Die wichtigsten Eigenschaften des ECVET werden im Folgenden auf der Grundlage der aktuellen Empfehlung der Europäischen Kommission (April 2008) skizziert.²⁹

Das ECVET soll die Anerkennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen erleichtern, welche von Auszubildenden im Rahmen von Auslandsaufenthalten erworben wurden. Hierdurch soll ihre berufliche Mobilität – über System- und Ländergrenzen hinaus – erhöht werden.

Im Rahmen von ECVET werden Qualifikationen über Einheiten von Lernergebnissen („units of learning outcomes“, im Folgenden kurz: Einheit) beschrieben. Jeder Einheit wird nach europaweit einheitlichen Regeln eine gewisse Anzahl an ECVET Punkten zugeschrieben. Als Richtmaß dient hier die Konvention, dass Lernergebnisse, die in einem Jahr in einer Vollzeit-Berufsausbildung erworben wurden, mit 60 Punkten bewertet werden.

Durch das ECVET sollen individuelle Lernpfade beruflich mobiler Lernender ermöglicht bzw. gefördert werden, indem diese Teile ihrer angestrebten Qualifikation, die sie im Ausland erlernt haben, auf ihre Qualifikation anrechnen lassen können (siehe plakatative Darstellung in Abbildung 2).



²⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008.

²⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008.

²⁸ Vgl. , Isserstedt, Link 2008, S. 49.

²⁹ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008;
http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/index_en.html, Zugriff 27.06.2008.

Abbildung 2: ECVET und berufliche Mobilität³⁰

In die konkrete Umsetzung von ECVET sind neben dem Lernenden typischerweise zwei Berufsbildungseinrichtungen involviert: Die entsendende Einrichtung, in welcher der Auszubildende seine Qualifikation erlernt und die Gasteinrichtung, welche einzelne Einheiten dieser Qualifikation vermittelt, die später auf die übergreifende Qualifikation ‚daheim‘ angerechnet werden. Ausgehend davon, dass eine Partnerschaft zwischen den beiden skizzierten Einrichtungen besteht, sieht der typische chronologische Verlauf einer solchermaßen skizzierten Mobilitätsmaßnahme im ECVET-Kontext wie folgt aus:³¹

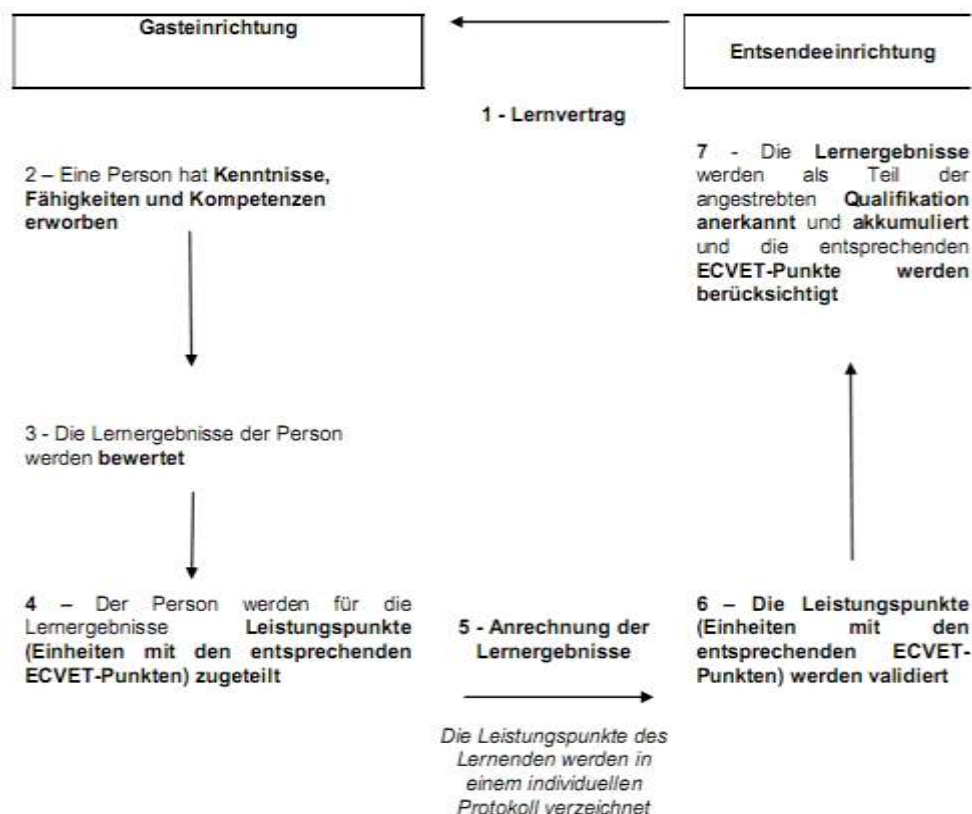


Abbildung 3: Anwendung von ECVET in formalen Lernkontexten³²

Wie die Grafik andeutet, wird zunächst zwischen der Entsendeeinrichtung, der Gasteinrichtung sowie dem Lernenden ein *Lernvertrag* geschlossen, welcher die Bedingungen der Mobilitätsphase, wie bspw. Dauer, erwartete Lernergebnisse sowie entsprechende zu erwartende ECVET-Punkte, enthält (Schritt 1).³³

Daran schließt sich die Mobilitätsphase des Lernenden an (Schritte 2-4). Die Lernergebnisse werden zum Ende des Aufenthalts – anhand zuvor zwischen Entsende- und Gasteinrichtungen vereinbarter Verfahren – bewertet. An die Bewertung schließt sich die

³⁰ http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/index_en.html, Zugriff 27.06.2008.

³¹ Im aktuellen Vorschlag der EU-Kommission wurde ebenfalls ein Verlauf für solche Mobilitätsmaßnahmen skizziert, bei denen der Lernende in nicht formalen und informellen Lernumgebungen Lernergebnisse erwirbt. Aufgrund der Ausrichtung des vorliegenden Projektes auf die Etablierung Grenzüberschreitender Verbundausbildung in der Dualen Berufsausbildung wird dieser Aspekt jedoch an dieser Stelle nicht vertieft.

³² Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 14. Weitere Erläuterungen von Fachtermini zu den einzelnen Schritten, die im Rahmen einer ECVET-Mobilitätsmaßnahme zu gehen sind, können dem Anhang entnommen werden.

³³ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 24.

Vergabe von Leistungspunkten an. Lernergebnisse und Leistungspunkte werden in einem *individuellen Protokoll* festgehalten.

Anhand der Informationen, die im individuellen Protokoll festgehalten werden, können nach der Rückkehr des Lernenden seine Lernergebnisse anerkannt werden (Schritte 5-7). Hierzu bestätigt („validiert“) die Entsendeeinrichtung zunächst die Leistungspunkte als geeigneten Nachweis über die tatsächlich vom Lernenden erreichten Lernergebnisse. Anschließend erkennt sie die Lernergebnisse – entsprechend den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Heimatland – an. Hierbei werden die erzielten Lernergebnisse in Einheiten (units of learning outcomes) zusammengefasst. Diese Einheiten stellen nach dem Verständnis der EU-Kommission Teile von Qualifikationen, wie etwa einer dualen Berufsausbildung, dar. So könnte beispielsweise für einen Zimmerer nach seinem Auslandsaufenthalt die Berufsbildposition (=Einheit) „Herstellen von Baukörpern aus Steinen“ durch entsprechende Lernergebnisse, die er in der Gasteinrichtung erworben hat, abgedeckt werden und dementsprechend zu einer Anerkennung führen.

2.3. ECVET-Punkte

Wenngleich ECVET-Punkte das nach außen hin markanteste Merkmal des ECVET sein mögen, so stellen sie dennoch lediglich eine *Zusatzinformation* dar, d.h. „unabhängig von den erzielten Lernergebnissen, auf die sie sich beziehen, haben sie keinen Wert“³⁴. Entscheidend für den inhaltlichen, qualitativen Anrechnungsprozess sind in erster Linie ‚lediglich‘ die erzielten Lernergebnisse und ihre Beschreibung und Zusammenfassung im Rahmen von Einheiten.

ECVET-Punkte können als eine europäische Währung für die Anrechnung von im Ausland erworbenen Lernergebnissen bezeichnet werden. Sie unterlegen die qualitativen Angaben von Lernergebnisbeschreibungen mit Informationen zu ihrer relativen quantitativen Bedeutung. Mit anderen Worten: ECVET-Punkte stellen dar, welches *Gewicht* eine Einheit (z.B. Berufsbildposition „Herstellen von Putz und Stuck“) für eine Qualifikation (z.B. Duale Berufsausbildung zum Zimmerer) hat.

Der Ausgangspunkt der ECVET-Punkte-Berechnung ist stets die ‚übergeordnete‘ Qualifikation, beispielsweise ein Ausbildungsberuf im dualen System. Um das Gewicht der einzelnen Einheiten einer Qualifikation zu ermitteln, schlägt die EU-Kommission folgende Kriterien bzw. eine Kombination dieser Kriterien vor:

- „relative Bedeutung der die Einheit bildenden Lernergebnisse für die Erwerbsbeteiligung, für den Erwerb weiterer Qualifikationen oder für die soziale Integration;
- Komplexität, Umfang und Volumen der Lernergebnisse in der Einheit;
- Aufwand, der notwendig ist, um die für die Einheit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben.“³⁵

Nach Ansicht des Autors entsprechen die beiden ersten Kriterien zwar dem Gedanken einer konsequenten Outcome-Orientierung, sind jedoch gleichzeitig bzw. gerade deswegen nur schwer zu operationalisieren und dementsprechend auf ein quantitatives Maß zu reduzieren. Das dritte Kriterium stellt – in Analogie zu einem ähnlichen Verfah-

³⁴ Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 25.

³⁵ Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 25.

ren³⁶ – auf den Input ab, der typischerweise aufgewendet werden muss, um gegebene Lernergebnisse zu erwerben und ist demnach leichter zu operationalisieren; es widerspricht jedoch gleichzeitig der im ECVET angestrebten Outcome-Orientierung.

Es gilt die EU-Konvention, dass Lernergebnisse, die im Rahmen einer Vollzeit-Berufsausbildung im Laufe eines Jahres erworben wurden, mit 60 ECVET-Punkten versehen werden.³⁷ Ausgehend von dieser Maßgabe sind von den zuständigen Stellen³⁸ – idealerweise bereits bei der Gestaltung einer Qualifikation – zunächst die ECVET-Punkte für eine übergeordnete Qualifikation zu berechnen. Für eine dreijährige Berufsausbildung wären dies beispielsweise 180 ECVET-Punkte. Hiervon ausgehend, sind diese Punkte ausnahmslos aufzuteilen auf die einzelnen Einheiten, die die Bestandteile der übergeordneten Qualifikation darstellen. Die folgende Grafik illustriert diese Vorgehensweise:

Die zuständige Stelle stellt Leistungspunkte aus für:



Abbildung 4: Vergabe von Leistungspunkten an Qualifikationen und Einheiten³⁹

Da eine Einheit grundsätzlich in unterschiedlichen Qualifikationen vorkommen kann, jedoch mit unterschiedlichen Gewichtungen, können die ECVET-Punkte einer Einheit von Qualifikation zu Qualifikation unterschiedlich sein. Darüberhinaus ist zu beachten, dass die entsprechenden ECVET-Punkte unabhängig von der *tatsächlichen* Zeit, die für den Erwerb einer Einheit benötigt wurde, vergeben werden. Dies gilt in der Vorstellung der EU-Kommission auch dann, wenn die Lernergebnisse in Situationen außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden.⁴⁰ Könnte beispielsweise ein Auszubildender⁴¹ im Metallbau nach einem achtwöchigen Auslandspraktikum in einem Test nachweisen, dass er alle Lernergebnisse der Einheit (=Berufsbildposition) „Hers-

³⁶ Angesprochen wird an dieser Stelle das ECTS System: European Credit Transfer and Accumulation System (Europäisches System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen). Das ECTS-System findet im Hochschulsektor Anwendung, hier wird der gesamte Arbeitsaufwand (workload), den Studierende für den Besuch von Vorlesungen und Seminaren, Selbststudium, Projektarbeiten, Prüfungsvorbereitungen etc. einbringen, herangezogen, um die erworbenen Lernergebnisse zu quantifizieren und ihre Anrechenbarkeit zu erleichtern. Vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2004, Kommission der europäischen Gemeinschaften 2007.

³⁷ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 25. Auch für den Hochschulsektor gilt im ECTS-System die Maßgabe von 60 ECTS-Leistungspunkten für den Arbeitsaufwand eines Jahres formalen Vollzeitlernens. Vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2004, S. 1.

³⁸ Die Vergabe von ECVET-Punkten „obliegt der zuständigen Einrichtung, die für die Gestaltung und Verwaltung der Qualifikation verantwortlich ist oder speziell mit dieser Aufgabe betraut wurde.“ (Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 25).

³⁹ Kommission der europäischen Gemeinschaften 2006.

⁴⁰ Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 26.

⁴¹ Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird zur Bezeichnung von Personen das grammatische Maskulinum verwendet, selbstverständlich sind hierbei Frauen und Männer gleichermaßen adressiert.

tellen von Metall- oder Stahlbaukonstruktionen“ beherrscht, wäre ihm nach der ECVET-Maßgabe die Anrechnung der laut Ausbildungsrahmenplan üblicherweise 18wöchigen Einheit sicher.

2.4. Zur Erprobung des ECVET in Deutschland

Die EU-Kommission empfiehlt die Umsetzung des ECVET durch die Europäische Bildungspolitik.⁴² Dementsprechend ist es den EU-Mitgliedsländern – analog zur Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und gemäß dem Harmonisierungsverbot – freigestellt, das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) einzuführen. Deutschland zählt zu den Mitgliedsstaaten, die eine Einführung des ECVET im nationalen Kontext durchführen.

2.4.1. DECVET

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt die nationale Erprobung des Leistungspunktesystems für die Berufliche Bildung in Deutschland. So wurde im Auftrag des BMBF im Herbst 2007 die Pilotinitiative „Leistungspunkte in der beruflichen Bildung (DECVET)“ gestartet. Im Fokus dieser Initiative steht die systematische Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen bzw. Kompetenzen von einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems in einen anderen. Hierbei werden vier Schnittstellen fokussiert:⁴³

- I. Schnittstelle zwischen Berufsvorbereitung und dualer Berufsbildung
- II. Schnittstelle gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld
- III. Schnittstelle zwischen dualer und vollschulischer Berufsbildung
- IV. Schnittstelle zwischen dualer Berufsbildung und beruflicher Fortbildung

An den Schnittstellen sollen mögliche Anrechnungspotenziale rund um das duale System identifiziert und erprobt und dadurch einen Beitrag zur Erhöhung der horizontalen sowie vertikalen Durchlässigkeit geleistet werden.

Mit abschließenden Ergebnissen der Teilprojekte der DECVET-Initiative kann voraussichtlich Mitte 2010 gerechnet werden. Im Hinblick auf die Schnittstelle II sehen FIETZ ET AL. – auf der Grundlage erster Ergebnisse des DECVET-Projektes EDGE⁴⁴ – die übergreifende Herausforderung, Einheiten zu beschreiben als Grundlage für Anrechnungsprozesse. Hierbei stehen folgende Spannungsfelder im Vordergrund:⁴⁵

- *Abbildung beruflicher Handlungsfähigkeit versus Übertragbarkeit*
Je komplexer und umfangreicher die Unit, desto geringer ist ihre Übertragbarkeit. Je kleinteiliger, ‚tayloristischer‘ die Unit, desto geringer ist die Abbildung beruflicher Handlungsfähigkeit.
- *Abstrakt und offen versus konkret und geschlossen*
ECVET benötigt möglichst konkrete/geschlossene Beschreibungen von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen (kurz: KFK). Aktuelle Ordnungsarbeit –

⁴² Vgl. Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 7.

⁴³ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2008.

⁴⁴ Vgl. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

⁴⁵ Vgl. Fietz et al. 2008b, S. 12f.

Stichwort gestaltungsoffene Ausbildungsordnungen – fordert möglichst abstrakte/offene Beschreibung von KFK.

- *Fachsystematik versus Prozessorientierung*
Je stärker die konventionelle Fachsystematik bei der Unit-Entwicklung berücksichtigt wird, desto eher sind gemeinsame Units – orientiert an übergreifenden Handlungstypen und Themengebieten - zu identifizieren. Je stärker die Handlungs-/(Geschäfts-)Prozessorientierung berücksichtigt wird, desto schwieriger sind aufgrund der Betriebsspezifika der Prozesse gemeinsame Units zu identifizieren.
- *Begrenzte Deckungsgleichheit von Units*
Insbesondere Lernergebnisse, die vom dritten Lehrjahr an vermittelt werden, haben aufgrund der Schwerpunkte der Ausbildungen (Einsatzgebiete, Maschinen, Arbeitsverfahren, Produkte etc.) geringe Aussagekraft für die Benennung verbindlicher Kernelemente von Units.

Die Autoren kommen zum Schluss, dass eine zentrale Herausforderung für die deutsche Berufsbildung in der Beschreibung von Einheiten liegt, die⁴⁶

- a) den Anforderungen einer mittleren Dimensionierung gerecht wird,
- b) geltende Vorgaben wie Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne und Prüfungsordnungen berücksichtigt,
- c) an bewährte Formen von deren Umsetzung in der Praxis anknüpft und
- d) konsequent der Logik outcome-orientierter Beschreibung folgt.

2.4.2. ECVET und BBiG

Bei der ECVET-Erprobung sind die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)⁴⁷ – als formalrechtliche Grundlage für die Organisation und Durchführung der Berufsbildung in Deutschland – zu beachten. Das BBiG erlaubt die Durchführung von Verbundausbildungen.⁴⁸ Die Durchführung von Teilen der Ausbildung im Ausland wird gestattet,

- sofern dies dem Ausbildungsziel dient und die Auslandsabschnitte maximal ein Viertel der Ausbildungsdauer lt. Ausbildungsordnung betragen⁴⁹ und
- sofern bei Auslandsabschnitten von mehr als vier Wochen Dauer ein Plan erstellt wird, welcher mit der zuständigen Stelle abzustimmen ist.⁵⁰

Unbeschadet der Regelungen zur *Durchführung* von Auslandsabschnitten stellt sich jedoch die Frage der *Anerkennung* der im Ausland erworbenen Lernergebnisse im Sinne eines Erlassens von Teilen der Abschlussprüfung. Hierzu nimmt das BBiG wie folgt Stellung:

- Grundsätzlich können auch Personen zur Abschlussprüfung *zugelassen* werden, die nachweisen können, dass sie die für die Zulassung zur Prüfung notwendige Handlungsfähigkeit (ohne eine entsprechende bzw. komplette Ausbil-

⁴⁶ Vgl. Fietz et al. 2008b, S. 13.

⁴⁷ BBiG vom 23.03.2005.

⁴⁸ Vgl. BBiG §10, Abs. 5.

⁴⁹ Vgl. BBiG §2, Abs. 3.

⁵⁰ Vgl. BBiG §76, Abs. 3.

derung) erworben haben. „Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen“.⁵¹

- Durch Regelungen der EU (Anerkennungsrichtlinie) oder der zuständigen Ministerien können ausländische Prüfungsabschlüsse die heimische Abschlussprüfung *ersetzen*, falls die zu prüfenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind.⁵²

Diese Bestimmungen geben keine direkte bzw. explizite Hilfestellung zur Anerkennung von Lernleistungen, *die während der Ausbildung im Ausland erworben wurden und „nur“ einem Teil des Inhalts der Abschlussprüfung entsprechen*. Der Blick in die aktuelle Prüfungspraxis bestätigt diesen Eindruck: Ein Erlassen von ausgewählten Inhalten, die bereits im Ausland erlernt und abgeprüft wurden, ist derzeit nicht umzusetzen. Eine qualitative Befragung in diesem Kontext weist darauf hin, dass eine hierfür notwendige, „hochgradig feingliedrige Prüfungs- und Zertifizierungspraxis“ mit vielen Einzelprüfungen zunächst einmal zu verorten und schlussendlich auch für die Prüfer zu bewältigen sein muss⁵³. Hiermit werden Anforderungen angesprochen, die in der deutschen Berufsbildung und somit im Projektkontext aktuell noch nicht erfüllt werden können.

2.5. Zwischenfazit

Während im Hochschulsektor - vermutlich begünstigt durch das dort bereits etablierte Leistungspunktesystem – vergleichsweise viele Studenten Teile ihres Studiums im Ausland absolvieren, verzeichnet die Berufsbildung sehr niedrige Zahlen von Auslandsaufenthalten. Das ECVET soll die Durchführung von Auslandsaufenthalten im Bereich der Berufsbildung fördern. Hierzu schlägt es konkrete Verfahrensschritte zur Durchführung von Auslandsabschnitten und zur späteren Anerkennung entsprechender Lernergebnisse vor. Neben den Leistungspunkten steht insbesondere die einheitliche Beschreibung von Lernergebnissen im Vordergrund der ECVET-Empfehlung. Untersuchungen in Deutschland geben darüberhinaus weitere Hinweise. Unter anderem sind demgemäß geltende formalrechtliche Vorgaben zu beachten. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) lässt ausreichenden Spielraum für längerfristige Auslandsabschnitte während der beruflichen Erstausbildung. Zur Anerkennung von Lernergebnissen, die im Ausland erworben wurden, trifft es jedoch keine verbindlichen Aussagen.

Das Erlassen von Teilen der Abschlussprüfung wurde unter anderem aufgrund dieser Ausgangslage im vorliegenden Projekt nicht fokussiert. Vielmehr wurde der Nutzen von ECVET bei der Anbahnung und Gründung von Grenzüberschreitenden Ausbildungsverbänden und der Durchführung/Erleichterung von längerfristigen Auslandsaufenthalten von Auszubildenden untersucht.

Vorrangiges Ziel des vorliegenden Projektes war es daher, in enger Kooperation mit Handwerksbetrieben das ECVET *unterstützend* in die Vorbereitung/Organisation, Durchführung und Nachbereitung konkreter GVA-Maßnahmen einzubringen. Es war nicht beabsichtigt, die in Abschnitt 2.2 genannten Teilschritte einer wie auch immer gearteten Austauschpraxis ‚überzustülpen‘ im Sinne einer zwangsweisen Erprobung.

Vielmehr wurden akute betriebliche Bedarfe und Informationsdefizite, die sich im Verlauf einzelner GVA-Maßnahmen zeigten, aufgegriffen und durch Informationen und

⁵¹ BBiG §45, Abs. 2.

⁵² Vgl. BBiG §31; §50, Abs. 2.

⁵³ Vgl. Reglin, Schöpf 2007, S. 79.

Teilschritte des ECVET unterfüttert. Die unmittelbare Unterstützung der im Projekt entstehenden internationalen Ausbildungsverbände und GVA-Maßnahmen stand demnach im Fokus der vorgenommenen Arbeiten. Gleichzeitig war und ist natürlich auch die mittelbare Unterstützung *zukünftiger* GVA-Verbände und -Maßnahmen beabsichtigt. Diesem Transfergedanken versucht das vorliegende Papier durch die systematische Dokumentation der vorgenommenen Arbeiten nachzukommen.

3. Erprobung des ECVET im Rahmen des Projektes

3.1. Instrumente und Verfahren

Die im vorliegenden Projekt entwickelten Produkte greifen ausgewählte Schritte im Ablauf eines Auslandsaufenthaltes, wie ihn das ECVET vorgeschlägt, auf. Die folgende Grafik verdeutlicht plakativ, an welchen einzelnen Schritten gezielt angesetzt wurde:

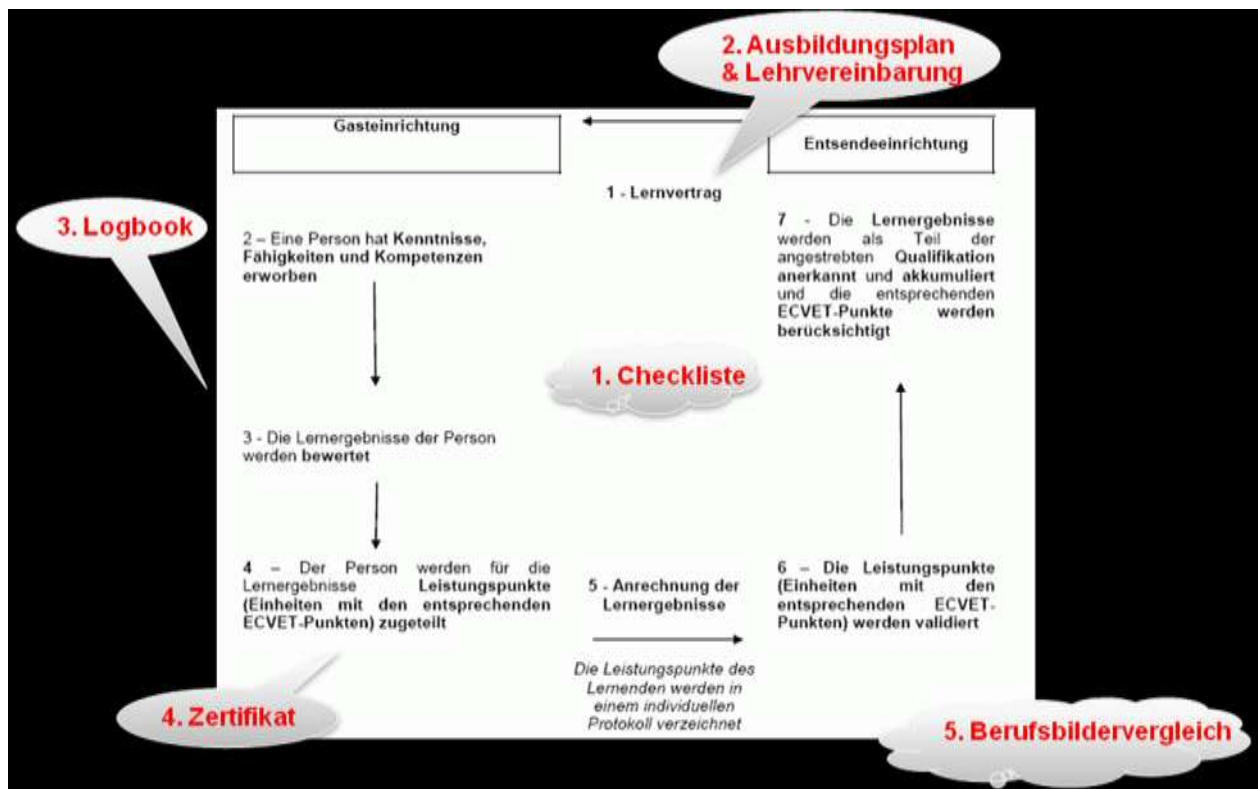


Abbildung 5: Instrumente und Verfahren im Projekt LaWA im ECVET-Kontext⁵⁴

Folgende Instrumente und Verfahren wurden entwickelt und erprobt⁵⁵:

1. Checkliste

Ausgehend von dem oben dargestellten idealtypischen Verlauf von Auslands-

⁵⁴ Eigene Darstellung in Anlehnung an Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 14.

⁵⁵ Die Erprobung von ECVET im Rahmen Grenzüberschreitender Verbundausbildung im Handwerk erfolgt bewusst schwerpunktmäßig aus deutscher Perspektive. Dies bedeutet einerseits, dass von einer deutschen Entsendeeinrichtung und einer ausländischen Gasteinrichtung auszugehen ist. Andererseits sind nationale Gegebenheiten (bspw. personelle Situation im Handwerk, ordnungspolitische Regelungen, Einbettung der Ausbildung in das duale System der Berufsausbildung) zu berücksichtigen.

aufenthalten, enthält die Checkliste konkrete, praxisorientierte Hilfestellungen für (Handwerks-)Betriebe.

2. Ausbildungsplan und Lehrvereinbarung

Entsendende und Gastbetriebe sowie Schulen müssen Vereinbarungen zu den Lernergebnissen treffen, die vom Auszubildenden im Rahmen des Auslandsaufenthaltes absolviert werden sollen. Der Ausbildungsplan und die Lehrvereinbarung stellen Dokumentvorlagen für diese Absprachen dar.

3. Logbook

Stellvertretend für eignungsdiagnostische Verfahren, wie sie vom ECVET angesprochen werden, wurde mit dem Logbook ein Instrument entwickelt, das der möglichst validen Dokumentation von Lernergebnissen dient. Gleichzeitig unterstützt es die Kommunikation zwischen Auszubildenden und Betrieben während Auslandsaufenthalten.

4. Zertifikat

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Lernergebnisse im Sinne eines Erlassens einzelner Inhalte der Abschlussprüfung ist in Deutschland derzeit rechtlich nicht möglich. Gleichzeitig bekunden sowohl Auszubildende als auch Betriebe besonderes Interesse an der Validierung und Zertifizierung von Lernergebnissen, die über die typischen ‚Ausbildungs-Lernergebnisse‘ hinaus gehen. Dieses Anliegen wurde bei der Entwicklung des Zertifikats aufgegriffen.

5. Berufsbildervergleich

Mithilfe einer spezifischen Methodik zur Curriculumanalyse wurden inhaltliche Unterschiede zwischen exemplarischen deutschen und französischen Berufsbildern ermittelt. Diese Unterschiede stellen Argumente für die Auslandsentsendung von Auszubildenden dar, weil sie fachliche Mehrwerte ausweisen, die von den Auszubildenden im Gastbetrieb erlernt werden könnten.

Die Erprobung erfolgte im und für den Projektkontext, das heißt mit Bezug auf die Durchführung

- von Mobilitätsmaßnahmen
- zwischen Verbänden in- und ausländischer Handwerksbetriebe
- für in der beruflichen Erstausbildung befindliche Jugendliche,
- die in formalen Lernkontexten Lernergebnisse erwerben.

3.1.1. Checkliste

Die Unterstützung der Anbahnung von Ausbildungsverbänden und der hierauf aufbauenden Vereinbarung sowie Durchführung konkreter Auslandsabschnitte spielte eine entscheidende Rolle im Projekt. In erster Linie wurden konkrete Fragestellungen von den Betrieben persönlich an die zuständige Kontaktstelle Ausland in der Handwerkskammer Münster herangetragen. Aus wiederkehrenden, typischen Fragestellungen wurde die Checkliste zur Durchführung von LaWA entwickelt. Sie geht in chronologischer Reihenfolge (vor, während, nach dem Aufenthalt) auf häufig gestellte Fragen ein. Neben allgemeinen organisatorischen Fragen wie bspw. der Beantragung von Fördermitteln werden Hilfestellungen zu weiteren Fragen gegeben, die bspw. das Lernen der Auszubildenden im Ausland betreffen. Dabei werden die Perspektiven der folgenden involvierten Institutionen bzw. Personen berücksichtigt: der Auszubildenden, der entsendenden Betriebe, der aufnehmenden Betriebe sowie des Berufskollegs.

Die folgende Matrix gibt eine Übersicht über die behandelten Themenfelder. Die Checkliste dient auch aktuell als Planungsgrundlage von Auslandsaufenthalten und wird stetig erweitert. Die vollständige Checkliste kann unter www.lawa-quality.eu/produkte.html abgerufen werden.

Zu erledigen...	Vor dem Auslandsaufenthalt	Während des Auslandsaufenthaltes	Im Anschluss an den Auslandsaufenthalt
<p>durch den Auszubildenden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungsunterlagen erstellen • Fördermittel für Auslandsaufenthalt beantragen • Versicherungsschutz • Vermittlung des Lernstoffes mit dem Berufskolleg abstimmen • Zugang zum elektronischen Logbook einrichten lassen • Sprachliche Vorbereitung • Europass Mobilität 	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Unterrichtung des entsendenden Betriebs über ausgeführte Tätigkeiten (Tätigkeitsnachweis) • Eintragungen ins Logbook vornehmen • Teilnahme an den vereinbarten Lerneinheiten des Berufskollegs 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterlagen zur Abrechnung der Fördermittel einreichen, je nach Vorgabe des Förderprogramms • Bericht über Auslandsaufenthalt auf Webseite www.letsgo-azubi.de
<p>durch den entsendenden Betrieb</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mit Gastbetrieb und Auszubildendem Vertrag über Ausbildungsabschnitt im Ausland abschließen • Ausbildungsplan erstellen und der zuständigen Stelle vorlegen • Freistellung vom Berufsschulunterricht beantragen • Europass Mobilität für den Auszubildenden beantragen • Fördermittel für Auslandsaufenthalt beantragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt halten zum Auszubildenden und zum Gastbetrieb, z.B. mithilfe des Logbooks 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterlagen zur Abrechnung der Fördermittel einreichen (falls zutreffend) entsprechend der Vorgabe des Förderprogramms • abschließende Auswertung des Aufenthaltes vornehmen
<p>durch den aufnehmenden Betrieb</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mit entsendendem Betrieb und Auszubildendem Vertrag über Ausbildungsabschnitt im Ausland abschließen • Ausbildungsplan auf der Grundlage der Ausbildungsordnung mit entsendendem Betrieb abstimmen • Unterkunft organisieren in Abstimmung mit 	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht über Lernentwicklung an den entsendenden Betrieb in vereinbarten Abständen • Kommentierung des Auslandsaufenthaltes im Logbook 	<ul style="list-style-type: none"> • Europass Mobilität ausfüllen • Kommentierung der Lernergebnisse im Logbook • Zertifikat ausstellen • abschließende Auswertung des Aufenthaltes vornehmen

Zu erledigen...	Vor dem Auslandsaufenthalt	Während des Auslandsaufenthaltes	Im Anschluss an den Auslandsaufenthalt
	entsendendem Betrieb • Internetzugang für den Auszubildenden bereit stellen		
durch das Berufskolleg	• mit dem Auszubildenden anhand Lehrvereinbarung Art und Inhalt der Unterweisung abstimmen	• Unterweisung des Auszubildenden entsprechend der in der Lehrvereinbarung getroffenen Regelungen	• abschließende Auswertung der Unterweisung vornehmen anhand der Lehrvereinbarung

Tabelle 2: Themenfelder der Checkliste

Die Checkliste betrifft grundsätzlich alle Schritte des in Abbildung 5 dargestellten Prozesses. Es wird bereits an den skizzierten Themenfeldern deutlich, dass sie *operative* Fragestellungen der Organisation/Durchführung behandelt und keine (Anerkennungs)methoden vorgibt. Dies trägt den Anfragen der Betriebe im Projekt Rechnung, welche sich mit operativen Problemen (wie bspw. Absprachen über ausfallenden Berufskollegunterricht) konfrontiert sahen und für die strategische Fragen (wie etwa die juristisch einwandfreie Anerkennung von Lernergebnissen) im Hintergrund standen. Mit anderen Worten: Die (erstmalige) Ermöglichung von längerfristigen Auslandsaufenthalten hatte Vorrang vor der Optimierung von Anerkennungsfragen.

3.1.2. Ausbildungsplan und Lehrvereinbarung

Dem Ausbildungsplan kommt insbesondere aus deutscher Perspektive eine entscheidende Rolle bei der Organisation von Grenzüberschreitender Verbundausbildung (im Handwerk) zu, da das Berufsbildungsgesetz eine entsprechende Regelung bei jeder Verbundausbildung vorschreibt.⁵⁶ Hierzu stimmt der entsendende Ausbildungsbetrieb – auf der Grundlage der Ausbildungsordnung – einen entsprechenden Ausbildungsplan mit dem aufnehmenden Betrieb ab. Der Plan ist nach BBiG der zuständigen Stelle, z. B. der Handwerkskammer, vorzulegen und wurde im Projekt von den drei involvierten Parteien (entsendender Betrieb, aufnehmender Betrieb, Handwerkskammer) kooperativ erstellt.

Der Ausbildungsplan enthält Informationen zu den Modalitäten des Auslandsaufenthalts, d.h.

- die Bezeichnung des entsendenden und des empfangenden Betriebs sowie des Auszubildenden, welcher den Auslandsaufenthalt durchführt
- Beginn und Ende des Aufenthalts.

Im Mittelpunkt des Ausbildungsplans steht die Liste der Tätigkeiten, die im Rahmen des Auslandsaufenthaltes im Gastbetrieb durch den Auszubildenden absolviert bzw. erlernt werden sollen. Hierbei sind eindeutige Bezüge zur entsprechenden Ausbildungsordnung (Berufsbildposition, Ausbildungsrahmenlehrplan) herzustellen (vgl. Tabelle 3).

Tätigkeit lt. Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur	Ziffer AO	lt.	Dauer in Wochen

Tabelle 3: Gliederung Ausbildungsplan

Neben der tabellarischen Auflistung bietet der Ausbildungsplan Platz für sonstige Vereinbarungen, die den Auslandsaufenthalt betreffen, jedoch keinen Bezug zur Ausbildungsordnung haben. Dies wäre bspw. der Fall, wenn Tätigkeiten geplant sind, die über die Inhalte der Ausbildungsordnung hinaus gehen. Der Ausbildungsplan kann unter www.lawa-quality.eu/produkte.html abgerufen werden.

Die Lehrvereinbarung ergänzt den Ausbildungsplan, der sich ausschließlich auf den betrieblichen Teil einer dualen Berufsausbildung konzentriert. Sie enthält Absprachen

⁵⁶ Vgl. BBiG §76 Abs. 3.

- zur Unterstützung des Lernens des Auszubildenden während seines Auslandsaufenthaltes und
- zu den Unterrichtsinhalten, die vom Auszubildenden aufgrund seines Auslandsaufenthaltes verpasst werden und

bezieht sich ausschließlich auf die Inhalte, die durch die Berufsschule vermittelt werden. Es werden Aspekte zur Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes und der Begleitung des Auszubildenden durch den/die Lehrer behandelt wie zum Beispiel:

Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes

- Information des Lehrers über den anstehenden Auslandsaufenthalt
- Organisation eines Internetarbeitsplatzes im Gastbetrieb
- Zusammenstellen von relevanten Lehrinhalten durch den Lehrer, Absprache von Lernzielen für die Dauer des Aufenthaltes zwischen Lehrer und Auszubildendem, Festlegen der Kommunikationsmittel und -zeiten
- Bestimmen von Mitschülern der Fachklassen, die als ‚Paten‘ Unterlagen zusammenstellen, die während des Auslandsaufenthaltes im Unterricht behandelt werden

Begleitung und Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes

- Checkliste zur Erfüllung der zuvor vereinbarten Pflichten von Auszubildendem und Lehrer(n)
- Checkliste zur Nachbesprechung der Erfahrungen während des Auslandsaufenthaltes

Die Lehrvereinbarung wird zwischen Auszubildendem und zuständigen Fachlehrern abgeschlossen.

3.1.3. Logbook

Aufgrund fehlender personeller Ressourcen und hohem sonstigen bürokratischen Aufwands ‚rund um den Austausch‘ ist die Fähigkeit von Handwerksbetrieben, Lernergebnisse mithilfe aufwändiger Verfahren zu bewerten, gering - eine Erprobung entsprechender eignungsdiagnostischer Verfahren im Projekt wurde daher nicht realisiert. Stellvertretend hierfür sollte eine methodische Alternative (bspw. im Sinne eines „Reisetagebuchs“) entwickelt werden, die bei verringertem Aufwand zumindest einen möglichst validen Einblick über die im Ausland erworbenen Lernergebnisse erlaubt.

Neben diesen methodischen Überlegungen spielten die Bedürfnisse der Projektteilnehmer eine bedeutende Rolle.

Zwei zentrale Anliegen der entsendeten Auszubildenden im Projekt war die (einfache) Kommunikation mit ihren Heimatbetrieben und die Möglichkeit, ihrem Freundes- und Bekanntenkreis oder aber aktuellen sowie potentiellen künftigen Arbeitgebern einen Einblick in ihre Erfahrungen rund um ihren Auslandsaufenthalt geben zu können.

Insbesondere die Kommunikation zwischen entsendetem Auszubildenden und Heimatbetrieb wurde auch von den im Projekt vertretenen Heimatbetrieben angesprochen: Neben dem aktuellen Stand bei den geplanten Lernergebnissen (vgl. Ausbildungsplan) wollten die Kollegen daheim etwa auch erfahren, welche Methoden, Verfahren, Technologien etc. im Gastbetrieb zum Einsatz kommen und wie der Auszubildende seinen Auslandsaufenthalts vor Ort organisiert.

Die genannten Aspekte wurden im Projekt durch das Logbook aufgegriffen. Die Namensgebung lehnt sich an das Logbuch an, welches früher in der Seefahrt zur tagebuchähnlichen Protokollierung von Ereignissen und Vorgängen auf Seereisen benutzt wurde.

Das Logbook wurde im Projekt als Weblog⁵⁷ entwickelt und dient zur Online-Dokumentation der Erwartungen und Erfahrungen von Auszubildenden sowie als Kommunikationsinstrument. Es wurde in intensiver Absprache mit Betriebsvertretern, Auszubildenden und dem internationalen Projektkonsortium entwickelt und in den Beiratssitzungen sowie weiteren öffentlichen Präsentation zur Diskussion gestellt.

3.1.3.1. Struktur

Das Logbook besteht aus sechs Bereichen:

- **Benutzerprofil**

Hier kann der Auszubildende Informationen zu seiner Person und seiner Ausbildung sowie die Rahmendaten seines Auslandsaufenthalts festhalten. An dieser Stelle kann auch ein Foto hinterlegt werden.

- **Erfahrungsbericht**

In einem offenen Feld können vom Auszubildenden seine Erlebnisse im Rahmen des Auslandsaufenthalts eingetragen werden. Wie für Weblogs üblich, werden sie automatisch chronologisch in der Reihenfolge ihres Eintrags geordnet. Dementsprechend sind Entwicklungen über den Zeitraum des Auslandsaufenthaltes hinweg für Dritte einfacher nachzuvollziehen.

Um den Auszubildenden eine Hilfestellung dazu zu geben, auf welche Aspekte sie in ihrem Erfahrungsbericht eingehen können, wurden Leitfragen entwickelt, an denen sie sich orientieren können. Die Leitfragen werden unten näher erläutert.

Eine aus Sicht der Gast- und Heimatbetriebe äußerst nützliche Möglichkeit ist die Kommentarfunktion zum Erfahrungsbericht: Alle Äußerungen des Auszubildenden können von Personen, die eine Zugangs- und Kommentierberechtigung besitzen, kommentiert werden. Die Zugänglichkeit durch Betriebsvertreter hat eine Korrekturfunktion, da diese gerade bei fachlichen Aspekten Rückfragen stellen und Kritik äußern können.

- **Leitfragen**

In Anlehnung an Kategorisierungen der interkulturellen Eignungsdiagnostik⁵⁸ und intensiver Absprache mit den involvierten Projektpartnern, Betrieben und Auszubildenden wurden vier Bereiche entwickelt, die Leitfragen zu zentralen Aspekten von Auslandsaufenthalten enthalten. Unter den Kategorien „Fachlicher“, „Sprachlicher“, „Interkultureller“ und „Persönlicher Mehrwert“ finden sich insgesamt 17 Leitfragen, wie die folgende Übersicht skizziert (vgl. Tabelle 4).

⁵⁷ Der ‚Weblog‘ (kurz: ‚Blog‘) entspricht einer Wortkreuzung aus ‚World Wide **Web**‘ und ‚**Log**‘ für Logbuch und kann als eine bei Jugendlichen äußerst populäre Form des (i.d.R. öffentlichen) Journal- bzw. Tagebuchführens bezeichnet werden.

⁵⁸ Vgl. Deller 2003.

Fachlicher Mehrwert	Sprachlicher Mehrwert	Interkultureller Mehrwert	Persönlicher Mehrwert
<ul style="list-style-type: none"> • Wo hast Du die größten Unterschiede zwischen Deinem Gastbetrieb und Deinem Heimatbetrieb festgestellt (Arbeitsorganisation, Maschinen, Techniken usw.) ? • Was hast Du für Deinen Beruf Neues gelernt? ... 	<ul style="list-style-type: none"> • In welcher/n Sprache/n hast Du Dich mit wem (Ausbilder, Kollegen, andere Azubis, Gastfamilie) hauptsächlich verständigigt? • Wie hat es mit der Verständigung geklappt? ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Was wird in Deinem Gastland ganz anders als in Deutschland gemacht? • Was würdest Du als „typisch“ für Dein Gastland bezeichnen? ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Was hat Dir an Deinem Auslandsaufenthalt am meisten gefallen? Was hat Dir Sorgen bereitet? • Inwiefern hat Dich persönlich Dein Auslandsaufenthalt weiter gebracht? ...

Tabelle 4: Kategorien und Leitfragen des Logbooks

• **Weblinks**

In diesem Bereich finden sich Verlinkungen zu Internetseiten, die von Interesse für entsendete Auszubildende oder Besucher ihres Logbooks sein könnten. Bisher wurden die Seiten von Europass, Facebook und zum Learn and Work Abroad-Projekt eingefügt. Die Liste kann von dem Auszubildenden ergänzt werden.

• **Medien**

Gerade die multimedialen Spielräume, die das Logbook durch seine Weblog-Umsetzung ermöglicht, sollen einen Anreiz für Jugendliche darstellen, sich mit ihm zu befassen. Im Bereich ‚Medien‘ können die entsendeten Auszubildenden Fotos, Videos, Audiodateien, Präsentationen etc. hinterlegen, um sie den Besuchern ihres Logbooks zugänglich zu machen. Insbesondere im gewerblich-technischen Bereich liegt es nahe, von Baustellen, Maschinen oder Werkstücken Fotos zu machen anstatt sie wortreich zu umschreiben. Grundsätzlich aber kann so – unabhängig von Branchen – mit einfachen Mitteln (z.B. Handys mit Fotofunktion) ein Einblick in die Landschaft, die Belegschaft im Betrieb, die eigene Unterkunft etc. gegeben werden.

• **Kommentierfunktion**

Dieser Bereich entspricht im Grunde einer Funktion, die quer über den Erfahrungsbericht sowohl entsendenden als auch Gastbetrieben die Möglichkeit gibt, die Einträge des Auszubildenden zu kommentieren. Insofern enthält das Logbook einen Validierungsaspekt, da beide Betriebe als Korrektiv eingreifen können, wenn nicht wahrheitsgemäße oder unangebrachte Erfahrungen vom Auszubildenden im Erfahrungsbericht festgehalten werden.

Ein ausgefülltes Logbook kann grundsätzlich Informationen enthalten, die ein entsendeter Auszubildender nicht mit allen teilen möchte. Daher kann es nur auf eine Einladung hin eingesehen und kommentiert werden, die der Auszubildende versendet. Im Projekt wurden automatisch Einladungen an die Ausbilder und Betriebsinhaber in den entsendenden und den Gastbetrieben vergeben, da diese Personenkreise konstitutiv für die Nutzung des Logbooks waren. Weitere Zugangsberechtigungen wurden bei Bedarf durch die Auszubildenden vergeben. Die folgende Abbildung gibt einen Einblick in die Struktur des Logbooks:

Abbildung 6: Struktur des Logbooks

3.1.3.2. Umsetzung

Jugendliche sind häufig bei mindestens einer Internetplattform angemeldet, welche die Möglichkeit gibt, einen Weblog zu erstellen. Alle Plattformen bieten i.d.R. die Möglichkeit, chronologisch geordnete Beiträge und Multimedia-Dateien einem limitierten Nutzerkreis online zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen (Kommentarfunktion).

Um entsprechende plattformspezifische Kenntnisse der Jugendlichen aufzugreifen, wurde eine Anleitung zur Erstellung eines Logbooks entwickelt. Die Anleitung zeigt auf, wie in 10 Schritten ein entsprechendes Logbook erstellt werden kann. Sie kann abgerufen werden unter www.lawa-quality.eu/produkte.html.

3.1.4. LaWA-Zertifikat

Diskussionen über den Nutzen und die Nachhaltigkeit mehrmonatiger Auslandsentsendungen im Projekt brachten deutlich zwei Aspekte hervor:

- Aus Sicht der involvierten Betriebe sind insbesondere die ‚Mehrwerte‘ einer Auslandsentsendung entscheidend, d.h. die Lernergebnisse, die über den Umfang der heimischen Ausbildung hinaus gehen. Dabei spielen die fachlichen Lernergebnisse (Methoden, Verfahren, Technologien etc.) eine gewichtige Rolle. Als mindestens gleich bedeutend werden jedoch die Lernergebnisse im persönlichen, interkulturellen und sprachlichen Bereich erachtet. Beispiele hierfür sind etwa die Selbstorganisation der Auszubildenden in fremden Umgebungen und die Kooperation mit Menschen fremder Kulturen in einer Fremdsprache. Gerade der Erwerb solcher Lernergebnisse und die hiermit verbundene Reifung von Auszubildenden bewegte viele Betriebe dazu, einen oder mehrere Auszubildende – oft zunächst testweise – ins Ausland zu entsenden.

- Von den Auszubildenden wurde deutlich der Wunsch geäußert, einen Nachweis ihrer Lernergebnisse, die sie im Ausland erworben haben, zu erhalten. Das Logbook kommt zwar dem Gedanken der Formulierung und Fixierung der entsprechenden Lernergebnisse entgegen, hat jedoch keinen Zeugnischarakter in dem Sinne, dass es von den beteiligten Partnern signiert und bspw. für die eigenen Bewerbungsunterlagen genutzt werden könnte.

Das LaWA-Zertifikat sollte beiden Anliegen gerecht werden, indem es Lernergebnisse des Auszubildenden dokumentiert, welche im Rahmen von LaWA-Auslandsaufenthalten erworben wurden. Es wird zum Ende des Auslandsaufenthaltes gemeinsam vom Gastbetrieb und dem Auszubildenden ausgefüllt und signiert.

3.1.4.1. Struktur

Neben allgemeinen beruflichen Angaben zur Person und zum konkreten Auslandsaufenthalt, enthält das LaWA-Zertifikat Bereiche, in die Informationen zu erworbenen Lernergebnissen eingetragen werden können. Hierzu gibt es folgende Kategorien von Lernergebnissen:

1. Beabsichtigte Lernergebnisse des Auszubildenden, die zwischen aufnehmendem und entsendendem Betrieb vereinbart wurden,
2. über die Vereinbarung hinausgehende fachliche und sprachliche Lernergebnisse des Auszubildenden, und
3. für den Auszubildenden wichtige persönliche Lernergebnisse.

Zu allen genannten Kategorien können offen Lernergebnisse eingetragen werden. Dabei sollte jedoch anderen Lesern – i.d.R. Personalverantwortliche aus Betrieben, bei denen sich die Auszubildenden später bewerben könnten – eine einfache Einschätzung der Niveaus der erworbenen Lernergebnisse ermöglicht werden. Hierzu wurde Rückgriff auf etablierte Rahmenwerke genommen:

- Die *beabsichtigten* und *über die Vereinbarung hinausgehenden fachlichen Lernergebnisse* werden mithilfe einer ausgewählten Kategorie des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) bzw. des Entwurfs zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eingeordnet. Aus Vereinfachungsgründen wurde lediglich die EQR-Kategorie ‚Kompetenz‘ berücksichtigt und erläuternd DQR-Zuordnungen deutscher Abschlüsse hinzugefügt.⁵⁹

Der EQR dient zur Einstufung von Lernergebnissen bzw. Qualifikationen (d.h. Abschlüssen) aus dem allgemein bildenden, berufsbildenden und hochschulischen Bereich in acht verschiedene Niveaus. Er fördert auf diesem Wege die Herstellung von länderübergreifender Transparenz im Hinblick auf nationale Abschlüsse, deren Niveau im Ausland unbekannt ist. Der Deutsche Qualifikationsrahmen konkretisiert die eher allgemeinen Angaben des EQR im Hinblick auf das deutsche Bildungssystem und erlaubt die eindeutige Zuordnung von

⁵⁹ Die Kategorie „Kompetenz“ bezieht sich auf die Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit und wurde im vorliegenden Kontext den anderen beiden Kategorien (Kenntnisse und Fertigkeiten) vorgezogen, welche den Grad der Autonomie beruflichen Handelns nicht berücksichtigen (Zum Verhältnis und zur ‚Deutung‘ der Lernergebnis-Kategorien Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz siehe auch Markowitsch, Luomi-Messerer 2007/2008). Hiermit wurde auch den Äußerungen der im Projekt involvierten Betriebe entsprochen, welche im Kontext von LaWA-Auslandsaufenthalten Wert auf (den Zuwachs von) Selbständigkeit und Übernahme von Verantwortung legen. Die Zuordnungen von deutschen Abschlüssen in den DQR entspricht der Position der deutschen Wirtschaft vom März 2008 (vgl. BDA et al. 2008). Sie ist keineswegs abschließend, da die DQR-Konzeption derzeit (Stand September 2009) noch erprobt wird und noch keine endgültigen Zuordnungen getroffen wurden. Die im Projekt involvierten Betriebe sprachen sich jedoch deutlich für eine – wenn auch unter Vorbehalt gültige - Nennung beispielhafter Zuordnungen aus.

Qualifikationen zum übergreifenden, europaweit gültigen EQR. Der Entwurf des DQR befindet sich noch in der Diskussion und wird derzeit erprobt.

- die *sprachlichen* Lernergebnisse werden in den Gemeinsamen Referenzrahmen für Sprachen eingeordnet. Dieser Rahmen besteht aus sechs verschiedenen Niveaus, in die Sprachkenntnisse eingestuft werden können. Der Gemeinsame Referenzrahmen für Sprachen (GER)⁶⁰ wurde im Jahr 2001 vorgelegt und bietet mit leicht verständlichen Lernergebnis-Beschreibungen die Möglichkeit, Fremdsprachenkenntnisse im Hinblick auf Verstehen, Sprechen und Schreiben einzuordnen.

3.1.4.2. Umsetzung

Trotz des Rückgriffs auf komplexe Rahmenwerke, welche für viele Personalverantwortliche in typischen Handwerksbetrieben unbekannt sind, wurde der Versuch unternommen, ein möglichst anwenderfreundliches Instrument zu entwickeln. Hierzu wurden möglichst übersichtliche Tabellen, Erläuterungen zu den einzelnen Niveaus und Beispiele zu allen Tabellen entwickelt.

Beispielhaft sei hier die erste Tabelle im LaWA-Zertifikat erwähnt, die sich auf vereinbarte Lernergebnisse bezieht. Ihre Struktur lehnt sich an der des Ausbildungsplans an. Dieser wird zwischen entsendendem und aufnehmendem Betrieb vor dem Antritt des Auslandsaufenthaltes vereinbart. Die ersten drei Spalten in der Tabelle sind identisch mit dem Ausbildungsplan, lediglich die weitergehenden Spalten zur Einordnung der Niveaus der Lernergebnisse (nach dem Aufenthalt) sind dem Verantwortlichen im Gastbetrieb daher neu. Die folgende Tabelle wurde beispielhaft ausgefüllt.

Vereinbarte Lernergebnisse			Niveau der Lernergebnisse (bitte zutreffendes Niveau ankreuzen)					
Tätigkeit lt. Verordnung über die Berufsausbildung zum ... Zimmerer	Ziffer lt. AO	Dauer in Wochen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
Herstellen von Holzkonstruktionen (Dachkonstruktionen, Gauben)	§ 38 Nr. 7	3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einbauen von Dämmstoffen für den Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz	§ 38 Nr. 8	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstellen von Unterkonstruktionen und Bekleidungen (Außenwandbekleidungen, Hinterlüftung, Winddichtigkeit, Regendichtigkeit)	§ 38 Nr. 9	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herstellen, Einbauen und Befestigen von Bauteilen (z.B. Einbau von Fenstern, Befestigungs- und Montagehilfsmitteln)	§ 38 Nr. 10	2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedienen und Warten von Holzbearbeitungsmaschinen und Werkzeugen	§§ 38 Nr. 11	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Um die Tabelle nicht zu überfrachten, finden sich die Erläuterungen zu den einzelnen Niveaus auf einem gesonderten Blatt im Anhang. Der Entwurf des LaWA-Zertifikats kann abgerufen werden unter www.lawa-quality.eu/produkte.html.

⁶⁰ Vgl. Goethe-Institut 2008.

3.1.4.3. Zertifikat und europass Mobilität: Abgrenzung

Zum Nachweis von Lernaufenthalten im europäischen Ausland und der mittelbaren Förderung von Transparenz von hiermit verbundenen Lernergebnissen existiert bereits der europass Mobilität.⁶¹ Der europass Mobilität kann zur Dokumentation einer Vielzahl von Lernerfahrungen, die im Ausland gemacht wurden, benutzt werden. Er wird von der entsendenden Einrichtung in Kooperation mit der aufnehmenden Einrichtung ausgefüllt, beim Nationalen Europass Center (NEC) eingereicht und von diesem nach Prüfung schließlich vergeben.

Der europass Mobilität ist ein etabliertes Instrument, das sich in der Vergangenheit bewähren konnte. Das im vorliegenden Projekt entwickelte Zertifikat soll nicht als Konkurrenz, sondern als potentielle, spezialisierte Ergänzung zum europass Mobilität verstanden werden. Das Zertifikat geht schwerpunktmäßig auf ausgewählte Anforderungen im Bereich Berufsbildung ein, die von den Projektteilnehmern (insb. Auszubildende und Betriebe) betont wurden:

- Das Zertifikat betont verstärkt die Bedeutung **persönlicher und interkultureller Kompetenzen**
Kompetenzen bzw. Kompetenzzuwächse in diesen Bereichen bilden, wie bereits mehrfach erwähnt, eine entscheidende Motivation für Handwerksbetriebe im Projekt, Auslandsentsendungen von Auszubildenden vorzunehmen.
- Das Zertifikat ermöglicht eine **Niveauunterscheidung** fachlicher und überfachlicher Lernergebnisse.
Durch die Niveauunterscheidung – orientiert an etablierten Rahmenwerken – kommt das Zertifikat der internationalen bzw. bildungssystemübergreifenden ‚Lesbarkeit‘ von Lernergebnissen entgegen.
- Im Gegensatz zum europass Mobilität wird das Zertifikat **nicht** von einer zuständigen Stelle **geprüft und ausgestellt**.
Dies geht auf der einen Seite mit einer mangelnden Kontrolle und einer unsicheren Qualität der zertifizierten Inhalte einher. Andererseits bedeutet es insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe mit geringen administrativen Kapazitäten (vgl. Abschnitt 1.2) den Wegfall einer bürokratischen Hürde, welcher von Betrieben im Projekt begrüßt wurde.
- Im Zusammenspiel mit dem Logbook (vgl. Abschnitt 3.1.3) soll das Zertifikat einen **umfassenden, möglichst ganzheitlichen Einblick** in die Auslandsentsendung von Auszubildenden ermöglichen.
Hierzu berücksichtigt es verstärkt die Perspektive des Auszubildenden. Durch die Dokumentation seiner Erfahrungen im Logbook durchläuft er einen Selbstreflexionsprozess, durch den er wertvolle Hinweise in die Besprechung des Zertifikats mit dem Gastbetrieb einbringen kann. Desweiteren hat der Auszubildende die Möglichkeit, ‚persönliche Lernergebnisse‘ selbst – in Absprache mit dem Gastbetrieb – im Logbook einzutragen.

⁶¹ Vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa am Bundesinstitut für Berufsbildung o.J..

3.1.5. Berufsbildervergleich

Für Betriebe sprechen fachliche und überfachliche Mehrwerte dafür, ihre Auszubildenden mittelfristig ins Ausland zu entsenden (vgl. auch Abschnitt 3.1.4).

Zur Identifikation von *fachlichen* Mehrwerten wurde eine Methode auf der Basis von Curriculumanalysen entwickelt und exemplarisch erprobt. Im Rahmen der Erprobung wurde ein Vergleich ausgesuchter französischer und deutscher Ausbildungsberufsbilder aus dem Zimmerer- und Metallbauergewerk – anhand ihrer Curricula – vorgenommen.⁶² Die Entwicklung und exemplarische Erprobung einer Vergleichsmethodik stand hierbei im Vordergrund. Daher wurden nur ausgewählte Ausbildungsabschlüsse aus zwei europäischen Ländern untersucht. Denkbare wären beispielsweise Untersuchungen zu weiteren europäischen Abschlüssen gleichen Niveaus, oder aber zu weiteren Abschlüssen nachgelagerter Bildungsstufen (für Deutschland bspw. Meisterfortbildungsprüfung). Diese Untersuchungen wurden aus forschungsökonomischen Gründen nicht durchgeführt, könnten jedoch in ähnlichem Kontext durchaus zu nützlichen Ergebnissen führen. Fachliche Unterschiede zwischen den deutschen und französischen Berufsbildern wurden identifiziert.

Die Ergebnisse geben berechtigten Anlass zu der Vermutung, dass Jugendliche durch einen deutsch-französischen Ausbildungsverbund fachliche Aspekte in verschiedenen Handlungsbereichen erweitern oder vertiefen können, welche sie in ihrer Ausbildung ‚daheim‘ typischerweise nicht oder nicht im gleichen Umfang lernen. Dies zeigt die folgende Tabelle: Mehrwerte ergeben sich sowohl für deutsche Berufsbilder gegenüber französischen Berufsbildern und damit für französische Auszubildende, die einen Auslandsaufenthalt in Deutschland absolvieren. Ebenso ergeben sich Mehrwerte für französische Berufsbilder gegenüber deutschen Berufsbildern und somit für deutsche Auszubildende, die einen Auslandsaufenthalt in Frankreich absolvieren.

	Branchenspezifische (primäre) Handlungsbe- reiche ...i.S.v. technologisch-verfahrensbezogenen Handlungsbereichen	Unterstützende (sekundäre) Handlungsbe- reiche ...i.S.v. Handlungsbereichen zur Förderung des Erfolgs der primären Handlungsbereiche
	<i>Handlungsbereiche</i>	<i>Handlungsbereiche</i>
Mehrwerte deutscher Berufsbilder gegenüber französischen Berufsbildern in den Hand- lungsberei- chen...	---	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht (bei 4 von 4 Vergleichen) • Umweltschutz (4 von 4) • Betriebliche, technische und kundeorien- tierte Kommunikation (2 von 4)
Mehrwerte französischer Berufsbilder gegenüber deutschen Berufsbildern in den Hand- lungsberei- chen...	<ul style="list-style-type: none"> • Gewerkspezifische Arbeitsverfahren und Hilfstechnologien (2 von 4) • Werkstoffe (2 von 4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Technische Kommunikation (3 von 4)

Tabelle 5: Unterschiede zwischen deutschen und französischen Berufsbildern

Die methodische Vorgehensweise und die Ergebnisse des Berufsbildervergleichs werden detailliert im FBH-Papier „Vergleich von Berufsbildern“⁶³ skizziert. Zusammenfassend lässt sich im Hinblick auf die verglichenen Berufsbilder – Metallbauer (Fachrichtung Konstruktionstechnik) und Zimmerer – sagen, dass selbst bei diesen sehr ähnlichen Berufsbildern fachliche Unterschiede existieren. Mit anderen Worten: Selbst wenn die Auszubildenden keine *überfachlichen* Kompetenzzuwächse durch Auslandsentsendungen hätten, würde sich ihre Entsendung dennoch bereits aus rein fachlicher Sicht lohnen, da sie bspw. neue gewerkspezifische Arbeitsverfahren und Hilfstechnologien, neue Werkstoffe etc. kennen lernen könnten.

3.2. Projekterfahrungen im ECVET-Kontext

Das Thema Grenzüberschreitende Verbundausbildung stellte für die Handwerksbetriebe im Projekt zum Projektstart ‚Neuland‘ dar.

Wenige Betriebe hatten vor dem Projekt bereits Erfahrung mit kurzfristigen Auslandsaufenthalten ihrer Auszubildenden sammeln können. Diese Aufenthalte waren zudem in der Regel auf maximal drei Wochen begrenzt und unterschieden sich daher bereits quantitativ stark von den etwa viermonatigen LaWA-Auslandsaufenthalten, die im Rahmen des Projektes organisiert und durchgeführt wurden. Dennoch bestanden hier einzelne Kontakte zu Austauschbetrieben im Ausland.

Die Vielzahl der Betriebe dagegen wies keine Austauscherfahrungen oder Kontakte zu Austauschbetrieben im Ausland auf.

Um Auslandsaufenthalte von Auszubildenden zu ermöglichen, stand demnach die Etablierung bzw. Förderung von Betriebsnetzwerken an vorderster Stelle. Es zeigte sich, dass die im Projekt involvierten Handwerksbetriebe bzw. die jeweils zuständigen

⁶³ Vgl. Diart 2009.

Personen – auch Auszubildenden – Hauptaugenmerk auf administrative ‚Muss-Regelungen‘ von Auslandsaufenthalten richteten. So waren beispielsweise zwingend Aspekte der An- und Abreise, Vertragsgestaltung und Vergütung, (Sozial-)Versicherung, Unterkunft und Betreuung zu klären.

Die Handwerkskammer Münster (Kontaktstelle Ausland) erfüllte als Projektkoordinator eine entscheidende Rolle bei der Erfüllung des Beratungsbedarfes der Projektteilnehmer hinsichtlich Netzwerkbildung und administrativer Aktivitäten. Gleichzeitig warb sie durch intensive Öffentlichkeitsarbeit und direkte Gespräche mit Auszubildenden und Betrieben für Grenzüberschreitende Verbundausbildung (GVA), um auf diesem Wege weitere Auslandsaufenthalte von Auszubildenden zu ermöglichen. Das beschriebene Leistungsspektrum der Handwerkskammer als Bildungsdienstleister deckt sich größtenteils mit den Aktivitäten, die JABLONKA im Hinblick auf die Organisation von GVA-Verbänden sieht.⁶⁴

Im Hinblick auf die Implementierung von ECVET kann gesagt werden, dass neben der skizzierten *Ermöglichung* von Auslandsaufenthalten insbesondere die *outcome-orientierte Beschreibung* beabsichtigter bzw. realisierter Lernerfolge durch Auslandsaufenthalte durch Auszubildende und Betriebe nachgefragt wurde. Dies war jedoch verbunden mit einem deutlichen Votum der Betriebe gegen umfangreiche Dokumente oder Prozesse, die aufgrund der Personalstruktur (siehe Abschnitt 1.2) schwierig zu bearbeiten sind. Die Frage der *Anrechnung* von Lernergebnissen – als originäres ECVET-Thema – spielte eine untergeordnete Rolle.

Im Projekt wurden daher in Anlehnung an die Schritte einer ECVET-Mobilitätsmaßnahme (siehe Abbildung 3 und Abbildung 5) zur Ermöglichung von Auslandsaufenthalten die Checkliste (siehe Abschnitt 3.1.1), der Ausbildungsplan und die Lehrvereinbarung entworfen (siehe Abschnitt 3.1.2). Alle drei Instrumente wurden von den Beteiligten sehr positiv entgegen genommen und als sehr hilfreich beschrieben.

Bei der outcome-orientierten Beschreibung von Lernerfolgen bestand aufgrund der genannten Restriktionen keine Möglichkeit, umfangreiche eignungsdiagnostische Verfahren einzusetzen. Stattdessen wurde mit dem Logbook (siehe Abschnitt 3.1.3) auf die Kooperation der Auszubildenden gesetzt, deren Interessenlage durch die Online-Programmierung des Logbooks berücksichtigt wurde.

Im Grunde genommen angelehnt an die ECVET Vorgaben, jedoch darüber hinausgehend, wurde das LaWA-Zertifikat (siehe Abschnitt 3.1.4) entwickelt. Einerseits dient es, im Zusammenwirken mit dem Logbook, der outcome-orientierten Beschreibung und schließlich der Zertifizierung von Lernerfolgen. Andererseits geht es deutlich über den ECVET Kontext hinaus, da es sich nicht nur auf Lernergebnisse konzentriert, die auf die heimische Ausbildung angerechnet werden können (dies ist der Ansatzpunkt bei ECVET). Vielmehr wurde hier der Interessenlage der Betriebe gefolgt, indem insbesondere auch *Mehrwerte*, d.h. über die Ausbildungsinhalte hinaus gehende Lernergebnisse, berücksichtigt wurden. Diese Mehrwerte können nicht auf Ausbildungsinhalte angerechnet werden, da sie in der Ausbildung nicht vorkommen. Eine Anrechnung wäre gegebenenfalls auf aufbauende Fortbildungen möglich, etwa auf die Meisterfortbildung. Einzelne Mehrwerte könnten jedoch möglicherweise in keiner gängigen deutschen Aus- und Fortbildung enthalten sein und sollten dementsprechend in einem neuen formalen Abschluss zertifiziert werden. Die angesprochene Anrechnung bzw. der Entwurf einer neuen Qualifikation wurden im vorliegenden Projekt nicht vorgenommen. Sie werden jedoch einen wesentlichen Teil des Folgeprojektes ausmachen.

⁶⁴ Vgl. Jablonka 2004, S. 19f.

Die Handhabung des Zertifikats zeigte, dass trotz weitestgehender Standardisierung, ausführlicher Hilfestellungen und Beispiele Probleme beim Ausfüllen des Zertifikats auf Seiten des Gastbetriebs bestanden. Sowohl die detaillierte Formulierung von Lernergebnissen als auch das Zuordnen von Lernergebnissen zu einzelnen Niveaus entsprechender Rahmenwerke bereiteten erhebliche Probleme für Gastbetriebe. Die laufende Optimierung des Zertifikats, welches weiterhin von Betrieben erprobt wird, sollte dies berücksichtigen. Des Weiteren sollten Rahmenwerke wie der EQR/DQR und der GER (siehe Abschnitt 3.1.4.1) Erläuterungen für Nutzer in der Praxis enthalten und/oder ihre Verständlichkeit für die betriebliche Praxis überprüft werden.

4. Fazit

Im vorliegenden Projekt wurden erstmalig systematisch längerfristige Auslandsaufenthalte von Auszubildenden im Handwerk organisiert und durchgeführt. Zur Anerkennung von Lernerfolgen durch Auslandsaufenthalte während der Ausbildung zählt das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) Vorschläge auf. Diese wurden im Projektkontext aufgegriffen, um die Initiierung, die Organisation und die Anerkennung von Auslandsaufenthalten zu fördern.

Hierzu wurden verschiedene Instrumente und Verfahren entwickelt und erprobt. Eine Checkliste, die Hilfestellungen rund um die Organisation von Auslandsaufenthalten gibt, traf beispielsweise auf ein positives Echo. Hervorzuheben ist auch die breite Akzeptanz des ‚Logbooks‘, welches gleichzeitig einen Ansatz zur Erhebung und Fixierung von Lernergebnissen und ein Kommunikationsinstrument zwischen Betrieben und Auszubildendem darstellt. Die interaktive Form und Plattformunabhängigkeit des Logbooks erleichterten den intensiven Einsatz im Rahmen verschiedenster Auslandsaufenthalte.

Im Hinblick auf die Anerkennung von Lernergebnissen bleibt festzuhalten, dass das ECVET keine ausreichende Hilfestellung gibt, wenn ‚Mehrwerte‘ zu einer Ausbildung im Ausland erworben werden. Gleichzeitig stellen diese Mehrwerte ein Hauptargument für Handwerksbetriebe dar, ihre Auszubildenden für längere Zeit ins Ausland zu entsenden. Um dem Wunsch nach Zertifizierung dieser Mehrwerte nachzukommen, wurde das LaWA-Zertifikat entworfen. Seine Erprobung zeigte, dass solche und ähnliche Instrumente möglichst einfach und übersichtlich konzipiert werden sollten, um eine Akzeptanz in der betrieblichen Praxis zu ermöglichen.

Die Zertifizierung von (typischen) Mehrwerten von Auslandsaufenthalten und die weitere Erprobung praxistauglicher ECVET-Instrumente werden Themen eines Folgeprojektes sein, welches auf den bisherigen Befunden und Ergebnissen aufbaut.

Literaturverzeichnis

BDA; BDI; BGA; DBV; DIHK; HDE; ZDH (2008): Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR). Position der deutschen Wirtschaft. Online verfügbar unter <http://kwb-berufsbildung.de/Positionen.25.0.html?&0=>, zuletzt geprüft am 06.10.2008.

Brüggemann, B.; Riehle, R. (1995): Umweltschutz durch Handwerk. Frankfurt, New York.

Bundesagentur für Arbeit (2008): Azubis auf Wanderschaft. Berufsausbildung im Ausland. (abi, 07/2008). Online verfügbar unter http://www.abi.de/ausbildung/ausland/berufsausbildungen_im_ausland03698.htm, zuletzt geprüft am 20.03.2009.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2002): Grenzüberschreitender Austausch von Auszubildenden und jungen Fachkräften. Bonn (Referenz-Betriebs-System, 21).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (01.04.2005): Berufsbildungsgesetz. BBiG, vom 23.03.2005, S. 2–23.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): DECVET - Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. Online verfügbar unter http://www.decvet.net/de/Projektpartner/site__185/, zuletzt geprüft am 23.03.2009.

Deller, J. (2003): Interkulturelle Eignungsdiagnostik. In: Thomas, A. (Hg.): Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen, S. 283–316.

Diart, M. (2009): Vergleich von Berufsbildern. Zur Entwicklung und exemplarischen Erprobung einer curriculumbasierten Methode zum Vergleich von Berufsbildern aus unterschiedlichen europäischen Bildungssystemen. Online verfügbar unter <http://www.lawa-quality.eu/produkte.html>, zuletzt geprüft am 01.07.2009.

Drinkhut, V.; Acker, C.; Schlottau, W. (2003): Gestaltung von Ausbildungsverbänden. Bonn (STARegio - Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen, 2).

Europäischer Rat; Europäisches Parlament (30.09.2005): Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen.

Fahle, K.; Nijsten, M.; Brunner, S. (2004): Vorwort. In: NA beim BIBB (Hg.): Gemeinsam ausbilden in Europa. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen des EU-Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI. Bonn (impuls, 13), S. 3–4.

Fietz, G.; Le Mouillour, I.; Reglin, T. (2008a): ECVET - Einführung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung. Schlussbericht. Bielefeld.

Fietz, G.; Reglin, T.; Schöpf, N. (2008b): Doppelter Nutzen durch ECVET. Grenzüberschreitende Mobilität und Durchlässigkeit in der deutschen Berufsbildung steigern. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 10–13.

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb): EDGE – Entwicklung von Modellen der Anrechnung von Lernergebnissen zwischen Ausbildungsberufen im Dualen System auf der Grundlage von ECVET. Online verfügbar unter <http://www.f-bb.de/projekte/internationalisierung-der-berufsbildung/internationalisierung-der-berufsbildung/proinfo/edge-anrechnung-von-lernergebnissen-zwischen-dualen-ausbildungsberufen-auf-der-grundlage-von-ecv.html>, zuletzt geprüft am 23.03.2009.

Gelibert, D.; Maniak, R. (2007): ECVET Connexion. Abschlussbericht. Sèvres Cedex; Paris.

Goethe-Institut (2008): Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, lehren, beurteilen. Online verfügbar unter <http://www.goethe.de/z/50/commeuro/i3.htm>, zuletzt geprüft am 06.10.2008.

Hahne, K. (2000): Darf das auftragsorientierte Lernen im Handwerk durch berufspädagogische Maßnahmen geformt werden. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 32–36.

Hochschulrektorenkonferenz (2004): European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS). Das Europäische System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS). Kernpunkte. Online verfügbar unter http://www.hrk.de/de/download/dateien/Key_Features_deutsch.pdf, zuletzt geprüft am 20.03.2009.

Isserstedt, W.; Link, J. (2008): Internationalisierung des Studiums - Ausländische Studierende in Deutschland - Deutsche Studierende im Ausland. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Online verfügbar unter http://www.sozialerhebung.de/pdfs/Soz18_Internat_Internet_180308.pdf, zuletzt geprüft am 20.02.2009.

Jablonka, P. (2004): Grenzüberschreitende Verbundausbildung: Gestaltung und Organisation von Verbänden. In: NA beim BIBB (Hg.): Gemeinsam ausbilden in Europa. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen des EU-Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI. Bonn (impuls, 13), S. 13–23.

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2006): Das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) Ein europäisches System für die Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Lernleistungen im Bereich der Berufsbildung. SEK(2006) 1431. Brüssel.

Kommission der europäischen Gemeinschaften (2008): Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET). SEK(2008)442; SEK(2008)443. Brüssel.

Kommission der europäischen Gemeinschaften, Generaldirektion Bildung und Kultur (2004): Communiqué von Maastricht. zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Maastricht.

Kommission der europäischen Gemeinschaften, Generaldirektion Bildung und Kultur (2007): ECTS-Grundsätze. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/ectskey_de.pdf, zuletzt geprüft am 20.03.2009.

Kröll, M. (1989): Handwerk und Handwerkspädagogik in ihrer wirtschafts- und bildungspolitischen Bedeutung. In: Twardy, M. (Hg.): Wissenschaft und Praxis Kommunikation. Der Modellversuch "Pädagogische Beratung im Handwerk - Förderung von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern. Paderborn, S. 101–173.

Markowitsch, J.; Luomi-Messerer, K. (2007/2008): Entstehung und Interpretation der Deskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, H. 42/43, S. 39–67.

Müller, K. (2005): Beschäftigung im Handwerk. Duderstadt (Göttinger handwerkswirtschaftliche Studien, 72).

Nationale Agentur Bildung für Europa am Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.): Der europass Mobilität. Online verfügbar unter <http://www.europass-info.de/de/europass-mobilitaet.asp>, zuletzt geprüft am 17.08.2009.

Reglin, T.; Schöpf, N. (2007): ECVET im Automotive-Sektor. Untersuchung zu den Erfordernissen der Erprobung eines Credit-Systems für die Berufsbildung in der deutschen Automobilindustrie. Nürnberg.

Schlottau, W. (2004): Anstösse und Optionen aus nationaler Erfahrung für die Grenzüberschreitende Verbundausbildung. In: NA beim BIBB (Hg.): Gemeinsam ausbilden in Europa. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen des EU-Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI. Bonn (impuls, 13), S. 5–12.

Wilbers, K. (2007): Die Qualität von Universitäten und beruflichen Schulen. In: Wirtschaft und Erziehung, H. 9, S. 283–295.

ZDH (o.J.): Determinanten des Strukturwandels im deutschen Handwerk. Antworten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks – ZDH – auf einen Fragenkatalog des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung – RWI –. Berlin.

ZDH (2000): Auslandsaktivitäten von Handwerksbetrieben. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 1. Quartal 2000. Online verfügbar unter <http://zdh.de/wirtschaft-und-umwelt/konjunktur-umfragen/sonderumfragen/auslandsaktivitaeten-von-handwerksbetrieben.html>, zuletzt geprüft am 14.08.2008.

ZDH (2004): Verteilung der Handwerksunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen 2004. Anlagen A + B1. Online verfügbar unter http://www.zdh.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/user_upload/daten-fak-ten/strukturdaten/grafik_13.pdf&t=1237629582&hash=1de42aa85144f593070c90c5a247c733, zuletzt geprüft am 20.03.2009.

Anhang – Begriffsdefinitionen der Europäischen Kommission

Im Kontext des Vorschlags zur Einrichtung des ECVET verwendet die Europäische Kommission folgende Begriffsdefinitionen.⁶⁵

- a) „**Qualifikation**“: das formale Ergebnis eines Beurteilungs- oder Validierungsprozesses, nachdem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen;
- b) „**Lernergebnisse**“: Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen definiert;
- c) „**Einheit von Lernergebnissen**“ (Einheit): Teil einer Qualifikation, bestehend aus einem Satz kohärenter Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die bewertet und validiert werden können;
- d) „**Leistungspunkte**“ (Credit): Lernergebnisse einer Person, die bewertet wurden und im Hinblick auf eine Qualifikation akkumuliert oder in andere Lernprogramme oder Qualifikationen übertragen werden können;
- e) „**zuständige Einrichtung**“: Einrichtung, die nach den Vorschriften und Gepflogenheiten der teilnehmenden Staaten für die Gestaltung und Verleihung von Qualifikationen, für die Anerkennung von Einheiten oder für andere mit dem ECVET zusammenhängende Funktionen zuständig ist, etwa die Zuteilung von ECVET-Punkten für Qualifikationen und Einheiten oder die Bewertung, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen;
- f) „**Bewertung der Lernergebnisse**“: Methoden und Verfahren, die angewandt werden, um festzustellen, ob ein Lernender bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen tatsächlich erworben hat;
- g) „**Validierung der Lernergebnisse**“: Vorgang der Bestätigung, dass bestimmte bewertete Lernergebnisse, die ein Lernender erzielt hat, spezifischen für eine Einheit oder eine Qualifikation erforderlichen Ergebnissen entsprechen;
- h) „**Anerkennung der Lernergebnisse**“: Vorgang der offiziellen Bescheinigung von Lernergebnissen durch Zuteilung von Einheiten oder Qualifikationen;
- i) „**ECVET-Punkte**“: numerische Darstellung des Gesamtgewichts von Lernergebnissen in einer Qualifikation und des relativen Gewichts von Einheiten in Bezug auf die Qualifikation.

⁶⁵ Kommission der europäischen Gemeinschaften 2008, S. 21. Eigene Hervorhebungen.