

## **Positionierung der IHK-Organisation zu Umsetzungsfragen eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)**

---

Im Oktober 2006 haben sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Kultusministerkonferenz darauf verständigt, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen zu entwickeln.

Ausgangspunkt der Entwicklung bildet die am 24. April 2008 unterzeichnete Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates, einen Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen einzurichten. Er soll die Mobilität der Beschäftigten auf dem europäischen Arbeitsmarkt fördern, indem die verschiedenen europäischen Bildungssysteme transparenter werden. Seine acht Niveaustufen geben darüber Auskunft, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ein bestimmtes Qualifikationsprofil enthält.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen soll die Brücke zum Europäischen Qualifikationsrahmen werden. Über ihn wird das deutsche Bildungssystem an den Europäischen Qualifikationsrahmen gekoppelt.

Ziel des Deutschen Qualifikationsrahmens ist es außerdem, das deutsche Bildungssystem transparenter zu machen und damit eine bessere Durchlässigkeit zwischen schulischer, beruflicher und Hochschulbildung zu fördern.

Die IHK-Organisation unterstützt grundsätzlich die Ziele des Deutschen Qualifikationsrahmens unter dem Vorbehalt, dass er sich am Bedarf der Unternehmen ausrichtet sowie einen Mehrwert für alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten schafft. In diesem Sinne gestaltet sie den Prozess aktiv mit.

Der im Februar 2009 vorgelegte Diskussionsentwurf eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen ist aus Sicht der IHK-Organisation eine gute Grundlage für die Erprobungsphase, die im Mai 2009 begonnen hat.

Folgende Aspekte des Diskussionsentwurfs des Deutschen Qualifikationsrahmens sind dabei hervorzuheben: Die acht Niveaustufen sind geeignet, die Vielseitigkeit des deutschen Bildungssystems abzubilden. Zentrales Beschreibungsmerkmal für einzuordnende Qualifikationen ist die Handlungskompetenz. Dadurch wird ein sinnvoller Bezug zum Beschäftigungssystem gewährleistet. Die Beschreibungen der Niveaus nach Lernergebnissen (sog. Outcome-Orientierung) ermöglicht es, Gleichwertigkeiten zwischen hochschulischer- und beruflicher Bildung sichtbar zu machen. Gleichzeitig sind die Qualifikationsmerkmale kurz und handhabbar beschrieben. Damit sind wesentliche Forderungen der „Positionierung der IHK-Organisation zum Deutschen Qualifikationsrahmen“ aus dem Jahr 2007 erfüllt.

Für die weitere Unterstützung des Deutschen Qualifikationsrahmens seitens der IHK-Organisation und aufbauend auf der „Positionierung der IHK-Organisation zum Deutschen Qualifikationsrahmen“ aus dem Jahre 2007 müssen bei der Umsetzung folgende Grundsätze gelten und beachtet werden:

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

Die schulischen, beruflichen und hochschulischen Qualifikationen müssen dem Deutschen Qualifikationsrahmen nach einheitlichen Grundsätzen und Methoden zugeordnet werden. Eine binnendifferenzierte Zuordnung von Qualifikationen der beruflichen Bildung einerseits und die pauschale Setzung von beispielsweise Studienprogrammen auf der anderen Seite kann nicht akzeptiert und muss deshalb vermieden werden. Ein übergreifender Qualifikationsrahmen kann nur funktionieren, wenn alle Qualifikationen nach einheitlichen Standards und Kriterien verortet werden.

## **2. Den Deutschen Qualifikationsrahmen auf Basis bewährter Strukturen umsetzen**

Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss in der Praxis auf Basis bestehender Strukturen, Verfahren und Zuständigkeiten umgesetzt werden. Es bedarf keiner neuen und übergeordneten Bürokratien. Auf sie muss und kann verzichtet werden. Für die berufliche Bildung bedeutet das:

Die Inhalte der Qualifikationen folgen den Anforderungen des Beschäftigungssystems und werden zwischen den Wirtschafts- und Sozialpartnern vereinbart. Damit übernehmen sie zugleich und gemeinsam Verantwortung, die Qualifikationen den einzelnen Niveaustufen des Deutschen Qualifikationsrahmens zuzuweisen, bevor der Verordnungsgeber formal tätig wird. Für Qualifikationen der beruflichen Bildung, die sich regional aus besonderen wirtschaftlichen Bedingungen entwickeln, sind die zu-

ständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz verantwortlich. Das schließt ihre Verantwortung für den Deutschen Qualifikationsrahmen ein.

Auf bereits vorhandenen Erfahrungen und bewährten Strukturen muss also aufgebaut werden. Ein bildungsbereichsübergreifendes Gremium kann im Falle von Zuordnungsdifferenzen als Beratungs- und Schlichtungsstelle fungieren.

### **3. Das Verhältnis von Fach- und personaler Kompetenz richtet sich nach den Anforderungen des Beschäftigungssystems**

Fach- und personale Kompetenzen dürfen wegen der DQR-Systematik nicht automatisch gleich gewichtet werden. Ihr Verhältnis zueinander richtet sich nach den konkreten Anforderungen sowie Tätigkeitsprofilen der Arbeitswelt und muss in den Ordnungsmitteln dargestellt werden. Im Einzelnen kann das konkret bedeuten: Ein ganzheitliches Qualifikationsprofil legt den Schwerpunkt auf die Fachlichkeit, ein anderes dagegen auf die personalen Kompetenzen. Damit die jeweiligen Bedürfnisse deutlich werden, müssen die Ordnungsmittel outcome-orientiert formuliert sein. Diese Kriterien gelten für berufliche, schulische und hochschulische Qualifikationen gleichermaßen.

Viele neuere Aus- und Fortbildungsordnungen folgen dem Prinzip der Lernergebnis- und Handlungsorientierung bereits strukturell. Darauf sollte künftig aufgebaut werden.

### **4. Personale Kompetenzen als integralen Bestandteil von Qualifikationen verstehen und feststellen**

Personale Kompetenzen wie Sozial- und Selbstkompetenzen entfalten sich in konkreten Lern- und Tätigkeitsfeldern. Sie sind unverzichtbarer Bestandteil der Handlungskompetenz. Denn die konkreten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die Qualifikationen ganzheitlich auszeichnen, stehen im engen Verbund mit umfassenden personalen Kompetenzen. Eine getrennte Betrachtungsweise ist praxisfern und ohne Mehrwert für die Lernenden, Arbeitnehmer und Unternehmen. Personale Kompetenzen – als Bestandteil von Qualifikationen – müssen deshalb integriert verstanden und festgestellt werden.

## **5. Qualitätssicherung: Das Rad nicht neu erfinden, sondern erprobte Instrumente nutzen**

Für den Erfolg des Deutschen Qualifikationsrahmens ist eine ausgewogene Sicherung der Qualität besonders wichtig. Schule, berufliche Bildung und Hochschule haben – auch vor dem Hintergrund der föderalen Prägung der Bundesrepublik Deutschland – unterschiedliche Qualitätssicherungsstrukturen entwickelt. Sie sind jeweils etabliert und müssen wegen der angestrebten Outcome-Orientierung weiterentwickelt werden. Auf diesen Prinzipien und Strukturen muss aufgebaut werden. Eine „übergeordnete“ europäische oder nationale Qualitätssicherung wird ebenso abgelehnt wie die Vereinheitlichung von Qualitätssicherungssystemen. Vielmehr ist es die Aufgabe eines jeden Bildungsbereichs, dafür Sorge zu tragen, dass die Qualitätssicherung den aktuellen Anforderungen und Herausforderungen gerecht wird. Um das gegenseitige Vertrauen in die Qualität anderer Bildungsbereiche zu erhöhen, muss die Transparenz verbessert werden.

## **6. Es bedarf keiner sektoralen Rahmen – der Deutsche Qualifikationsrahmen kann alle Qualifikationen abbilden**

Der Entwurf des Deutschen Qualifikationsrahmens ermöglicht es, Qualifikationen aus allen Sektoren bzw. Branchen zu umfassen. Er ist geeignet, jede Form der Bildung in bestimmten Bereichen (Domänen) angemessen abzubilden. Das gilt für die Erstausbildung bis hin zu beruflichen Weiterentwicklungen im Rahmen des lebenslangen Lernens.

Rein sektorale bzw. branchenbezogene Ansätze dagegen, die auf einzelne wichtige Wirtschaftsfunktionen abstellen, stehen horizontalen Beschäftigungskategorien gegenüber und sind deshalb abzulehnen. Neben der Gefahr, dass eine Vielzahl sektoraler Rahmen die Intransparenz des Bildungssystems deutlich erhöht, entstünden zum Deutschen Qualifikationsrahmen Parallelstrukturen, die verwirren und für Unternehmen bürokratische Mehrbelastungen bedeuten können. Eine saubere und vergleichbare Zuordnung beruflicher Handlungskompetenzen wäre so kaum möglich.

## **7. Den Deutschen Qualifikationsrahmen nur im Konsens anwenden**

In Deutschland haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Kultusministerkonferenz entschieden, einen Deutschen Qualifikationsrahmen zu er-

arbeiten, um mit ihm den freiwilligen Europäischen Qualifikationsrahmen umzusetzen. Dieses Vorhaben bedarf einer übergreifenden Zustimmung. Deshalb ist nach der Erprobung des Entwurfs des Deutschen Qualifikationsrahmens zunächst eine umfassende Konsultation aller bildungspolitischen Akteure erforderlich. Nur wenn Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Lernende als die potenziellen Anwender den Deutschen Qualifikationsrahmen für gut befinden und ihm zustimmen, kann er einen bildungspolitischen Mehrwert generieren. Außerdem befördert das seine Akzeptanz und das Vertrauen der unterschiedlichen Bildungsbereiche zueinander. Kontraproduktiv wäre demgegenüber, den Deutschen Qualifikationsrahmen – ohne kritische und ergebnisoffene Konsultation – der Praxis „überzustülpen“. Deshalb muss über den Deutschen Qualifikationsrahmen nach seiner Erprobung und vor seiner Einführung Konsens bei allen bildungspolitischen Akteuren hergestellt werden. Im Übrigen muss im Geschäftsverkehr das Prinzip der freiwilligen Anwendung des Deutschen Qualifikationsrahmens gelten.

Die IHK-Organisation ist über den DIHK e. V. im Bund-Länder Arbeitskreises Deutscher Qualifikationsrahmen und in der Hauptausschuss Arbeitsgemeinschaft Deutscher Qualifikationsrahmen des Bundesinstituts für Berufsbildung vertreten. Darüber hinaus nimmt der DIHK e. V. die Interessen der Wirtschaft für EUROCHAMBRES in der beratenden Gruppe der EU-Kommission zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF Advisory Group) wahr. Die IHK-Organisation setzt sich überall konsequent dafür ein, dass die beschriebenen Grundsätze beachtet werden. Verantwortlich für die Organisation der beruflichen Bildung in Deutschland in den Bereichen Industrie und Handel ist sie wie bisher bereit, Verantwortung professionell wahrzunehmen und als kompetenter Ansprechpartner für Wirtschaft wie auch Politik zur Verfügung zu stehen.

Berlin, den 31. Juli 2009, DIHK e. V.