

## Studie

**„Identifizierung von Problemfeldern bei der Anerkennung  
von Berufsqualifikationen und  
Vergleich der Systeme der beruflichen Erstausbildung  
in Deutschland und Dänemark“**

**vor dem Hintergrund der Verbesserung der Mobilität von  
Fachkräften und Auszubildenden  
auf dem Arbeitsmarkt.“**

### **Impressum**

Bearbeitung und Redaktion: A. Willi Petersen, Peter Clausen, Alexander Maschmann

Druck: biat - Universität Flensburg

Anschrift und Vertrieb:

biat Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik - Universität Flensburg, Auf dem Campus 1, 24943 Flensburg  
<http://www.biat.uni-flensburg.de>

## **Leistungsbeschreibung und Untersuchungsgegenstand:**

Identifikation von Problemfeldern und Verfahren bei der deutsch-dänischen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen.

- Berufe und Berufsqualifikationen, bei denen es grundsätzliche Probleme mit der Anerkennung der Ausbildung und des Berufsabschlusses gibt, sind zu ermitteln. Die Probleme sind darzustellen und ggf. zu klassifizieren.
- Von besonderem Interesse sind die geforderten Qualifikationen, Zertifikate und Ausbildungen, die über den Berufsabschluss hinaus Voraussetzung für die Autorisationen (Berechtigungen) und Ausübung einer Berufstätigkeit sind. Hierbei sind die grundsätzlichen Probleme in den Vorgehensweisen wie bei der Autorisierung, sowie aber auch exemplarische und individuelle Problemlagen darzustellen.
- Weitere wesentliche Verfahrens- und Anerkennungsprobleme, die durch nationale Bestimmungen oder national wirkende Institutionen auftreten, sollen darüber hinaus erkannt werden.

Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark.

- Erarbeitet werden soll eine Gegenüberstellung der Rahmenbedingungen und Bestimmungsfaktoren beider Berufsbildungssysteme, die eine Aussage über ihre grundsätzliche Vergleichbarkeit und die Gleichwertigkeit der Ausbildungen und der beruflichen Abschlüsse ermöglicht.
- Ebenfalls betrachtet werden soll die Verwendbarkeit der Berufsausbildungsergebnisse (Abschlüsse, Zertifikate u. ä.) bezüglich des Niveaus der beruflichen Handlungskompetenz, der Beschäftigungsfähigkeit und der Anerkennung für Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen des „lebenslangen Lernens“.

Ergebnisse: Bewertung der Ergebnisse Erkenntnisse mit gleichzeitiger Entwicklung von Empfehlungen zur Verbesserung der Anerkennung von Berufsqualifikationen und der beruflichen Mobilität insbesondere in der deutsch-dänischen Grenzregion.

Studie: Identifizierung von Problemfeldern bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen und Vergleich der Systeme der beruflichen Erstausbildung in Deutschland und Dänemark vor dem Hintergrund der Verbesserung der Mobilität von Fachkräften und Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt

Auftragsvergabe 21. April 2010

Auftraggeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn

Durchführung: biat - Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik  
Universität Flensburg,  
Leitung  
Prof. Dr. A. Willi Petersen

Mitarbeiter: Peter Clausen  
EUC Syd - Erhvervs Uddannelses Center Syd, Sønderborg  
Danmark  
Alexander Maschmann  
biat - Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik  
Universität Flensburg

Laufzeit: Mai 2010 - Oktober 2010

## Inhaltsverzeichnis

<b>Executive Summary.....</b>	<b>9</b>
<b>1 Problemstellung und Zielsetzung .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Aufgabenstellungen und Untersuchungsgegenstand .....</b>	<b>12</b>
2.1 Aufgabe: Identifikation und Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen.....	12
2.2 Aufgabe: Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark als Beitrag zur Ausbildungsbewertung und Anerkennung von Berufsqualifikationen.....	13
<b>3 Identifikation und Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen.....</b>	<b>14</b>
3.1 Verfahren und Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke.....	15
3.1.1 Anforderungen und Verfahren bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke.....	16
3.1.2 Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke .....	18
3.1.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke.....	23
3.2 Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe.....	24
3.2.1 Anforderungen und Verfahren bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe .....	25
3.2.2 Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe .....	36
3.2.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe .....	46
<b>4 Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark.....</b>	<b>53</b>
4.1 Zielsetzung, Ansatz und Methode zum Vergleich und der Bewertung der Berufsausbildung .....	53
4.2 Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Deutschland und Dänemark im internationalen Vergleich.....	56

4.3	Synoptischer Vergleich zur Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark .....	61
4.4	Exemplarischer „Output-Vergleich“ für fünf Ausbildungsberufe in Deutschland und Dänemark .....	66
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen .....</b>	<b>77</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>85</b>
	<b>Glossar .....</b>	<b>91</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>92</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Grenzpendlerzahlen Deutschland und Dänemark (Hansen 2010, S. 9) .....	10
Abb. 2: Verlauf der Arbeitslosenquote in den Regionen Schleswig und Sønderjylland .....	10
Abb. 3: Dänische Berufe und Berufsbezeichnungen am Beispiel einer Kfz-Berufsgruppe (DS 2009, S. 28).....	17
Abb. 4: Fälle deutscher „Ausbildungsbewertungen“ (Vurderinger af uddannelser) ab 2001 der „Danish Agency for International Education“ (Pedersen 2010a) .....	19
Abb. 5: Beispiel der dänischen Bewertung einer IHK-Ausbildung mit dem Ergebnis: Vergleichbar (2005) .....	21
Abb. 6: Deutsche Berufe und Berufsbenennungen am Beispiel einer Kfz-Berufsgruppe (BA 2010, S. 38) .....	26
Abb. 7: Der „Kraftfahrzeugtechniker“ in der „Regulated professions database“ der Europäischen Kommission .....	28
Abb. 8: Reglementierung und Vorschriften: „Qualifizierung für Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltsystemen“.....	34
Abb. 9: Anerkennungsquoten ausländischer Berufsausbildung / Studium in Deutschland (BAMF 2009, S. 8) .....	37
Abb. 10: Der „Gabelstaplerfahrer“ als „reglementierter Beruf“ in Dänemark .....	38
Abb. 11: Der „Gerüstbauer“ als „reglementierter Beruf“ in Dänemark.....	40
Abb. 12: „Gerüstbauarbeiten“ als „reglementierte Erwerbstätigkeiten“ in Dänemark .....	41
Abb. 13: Anerkennung deutscher Ausbildung zum „pädagogischen Personal“ in Kindertageseinrichtungen .....	43
Abb. 14: Anerkennung dänischer Ausbildung zum „pädagogischen Personal“ in Kindertageseinrichtungen .....	44
Abb. 15: Gestufte dänische Ausbildung zum "Social- og sundhedshjælper" und "Social- og sundhedsassistent" .....	45
Abb. 16: Qualifizierungsbedarf für Arbeiten im spannungsfreien Zustand an HV-Fahrzeugen (DGUV 2010, S. 40).....	48
Abb. 17: Beispiel „europass Zeugniserläuterung“ (de) zum deutschen Ausbildungsberuf „Maurer/in“ .....	49
Abb. 18: Beispiel „europass Zeugniserläuterung“ (de) zum dänischen Ausbildungsberuf „Maurer/in“ .....	50
Abb. 19: Beispiel „europass Zeugniserläuterung“ (en) zum deutschen Ausbildungsberuf „Gerüstbauer/in“ .....	51
Abb. 20: Quality Assurance Framework (Petersen 2009, in Anlehnung an Europäische Kommission 2008, S. 15).....	54

---

Abb. 21: Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Deutschland 2007/08 (DE) (EURYDICE 2010, S. 29).....	56
Abb. 22: Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Dänemark 2008/09 (DK) (EURYDICE 2010, S. 20).....	57
Abb. 23: Beispiele zum Skill- und Education Level der Erwerbs- und Ausbildungsberufe (Petersen 2010) .....	58
Abb. 24: Prinzip und Funktionsweise des EQF als Meta-Qualifikationsrahmen (vgl. Fahle, Hanf; BiBB 2005) .....	60
Abb. 25: Den danske kvalifikationsramme for livslang læring (ebenda, Undervisningsministeriet 2009/10).....	61
Abb. 26: International models and makrosystems of vocational education and training (VET) (vgl. Pütz 2003, S. 7) .....	62
Abb. 27: Beispiel „Alternierende Ausbildung“ mit „Grundbildungs-, Betriebs- und Schulperioden“ in Dänemark .....	63
Abb. 28: Verordnung (Ausschnitt) zur Ausbildung der „Elektroniker“ in Deutschland (BMWT 2008, S. 1423) .....	67
Abb. 29: Verordnung (Ausschnitte) zur Ausbildung der „Elektriker“ in Dänemark .....	68
Abb. 30: Eines der größten Probleme der Region: Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen.....	77
Abb. 31: Qualification and Education Level nach „Richtlinie (2005/36/EG)“, EQF und ISCED .....	83

### Executive Summary

Anlass für die Studie waren Probleme bei der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen und Berufsabschlüssen, die vor allem auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt auch die Mobilität der Arbeitskräfte in der Grenzregion beeinträchtigten. Die Untersuchung dieser Probleme zeigt, dass es einer deutlichen Differenzierung zwischen der Bewertung von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke und der formalen „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe bedarf. Bezogen auf diese Differenzierung zeigen die Ergebnisse der Studie, dass es im Prinzip keine Probleme bei der Bewertung von Berufsausbildungen und Qualifikationen für betriebliche Zwecke gibt und zumindest die betriebliche „Anerkennungspraxis“ eigentlich bereits als ein Beleg für eine hohe Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der Ausbildung in Deutschland und Dänemark gewertet werden kann. Dagegen zeigen die Ergebnisse größere Problembereiche bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe auf, die bei Unklarheiten in den Vorschriften und dem Regelungsdickicht zum Reglement von „beruflichen“ Tätigkeiten beginnen und in den Verfahren bei einem Labyrinth und einer Vielfalt von zuständigen „Stellen“ noch nicht enden. Dementsprechend ist hier das klare Untersuchungsergebnis zur Vergleichbarkeit und der „Gleichwertigkeit“ der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark auch nur sehr bedingt ein Beitrag speziell dieser Probleme. Die gegebenen Empfehlungen zielen insofern im Schwerpunkt daher fast ausschließlich auf Verbesserungen zu den Vorschriften und die „Anerkennungspraxis“ bei den reglementierten Berufen und Tätigkeiten.

## 1 Problemstellung und Zielsetzung

Der vorgegebene Titel dieser Studie klingt ein wenig lang und kompliziert und bringt nur sehr umständlich deren eigentliche Intentionen und Zielsetzungen zum Ausdruck. Denn im Kern sind diese fast identisch mit den im Dezember 2009 herausgegebenen Eckpunkten der Bundesregierung, die kurz die „Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“ zum Ziel und Inhalt haben (vgl. Die Bundesregierung 2009). Diese Eckpunkte beziehen sich inhaltlich allerdings auf eine generelle Verbesserung der Anerkennung der Verfahren allein in Deutschland, wobei es gemäß Ansatz und Ziel dieser Studie vor allem darum geht, ganz konkret und bilateral für Deutschland und Dänemark einen Beitrag zur Verbesserung der Anerkennung von Berufsqualifikationen zu leisten.

Der Hintergrund für die deutsch-dänische Zielsetzung wie für die deutsche Initiative zum so genannten Eckpunktepapier ist hier im Problemzusammenhang dennoch prinzipiell vergleichbar. Denn mit Blick auch auf den gesamten europäischen Arbeitsmarkt gibt es nach wie vor vielfältige Probleme bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Und dies, obwohl es für Europa bereits seit 2005 eine neue und sehr umfassende europäische Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen gibt (vgl. EG 2005). So werden Probleme bei der Anerkennung auch wieder verstärkt im allgemeinen Zusammenhang der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen diskutiert und sie erhalten aktuell ihre besondere Bedeutung noch durch den zunehmenden Fachkräftebedarf. Dabei zeigt sich, dass die Anerkennungsprobleme oft die Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte in Europa beeinträchtigen und sich zudem meist negativ auf den nationalen wie regionalen Arbeitsmärkten auswirken. Für die Studie sind entsprechend konkrete Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen zwischen Deutschland und Dänemark der Ausgangspunkt, wobei sich diese vor allem in der unmittelbaren Grenzregion

Schleswig - Sønderjylland deutlich zeigen und sich auch auf dem regionalen Arbeitsmarkt stärker auswirken.

	2009	2008	2007
<b>Grenzpendlerzahl brutto (mit Drittstaatsangehörigen und Verwaltungsfehlern):</b>	<b>21.439</b>	<b>30.239</b>	<b>19.218</b>
<b>Grenzpendlerzahl netto (Wohnsitz Deutschland) ca.</b>	<b>12.863</b>	<b>18.143</b>	<b>11.530</b>
<b>Grenzpendlerzahl netto (Wohnsitz Dänemark) ca.</b>	<b>1.000</b>	<b>1.200</b>	<b>1.200</b>
<b><u>Summe ca.</u></b>	<b>13.863</b>	<b>19.343</b>	<b>12.730</b>

Abb. 1: Grenzpendlerzahlen Deutschland und Dänemark (Hansen 2010, S. 9)

Zum deutsch-dänischen Arbeitsmarkt, auf dem z.B. insgesamt fast 20.000 Arbeitskräfte im Jahr 2008 „gependelt“ sind (siehe Abb. 1), besteht daher besonders in der Grenzregion ein hohes Interesse daran, sehr konkret zu Verbesserungen und Erleichterungen bei der Anerkennung zu kommen. Zeigt sich an den beachtlichen Grenzpendlerzahlen der letzten Jahre zugleich deren Abhängigkeit von der jeweiligen wirtschaftlichen Entwicklung, so kommt im Weiteren deutlich daran zum Ausdruck, dass insbesondere die Beschäftigung von Fachkräften aus Deutschland in Dänemark mit einem gut 10- bis 12-fachen Wert bisher immer klar und eindeutig überwiegt. Rein quantitativ hat daher Dänemark immer eine weitaus größere Anzahl von möglichen Anfragen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen zu bewältigen, was vermutlich auf die Probleme dabei ebenso zutrifft.

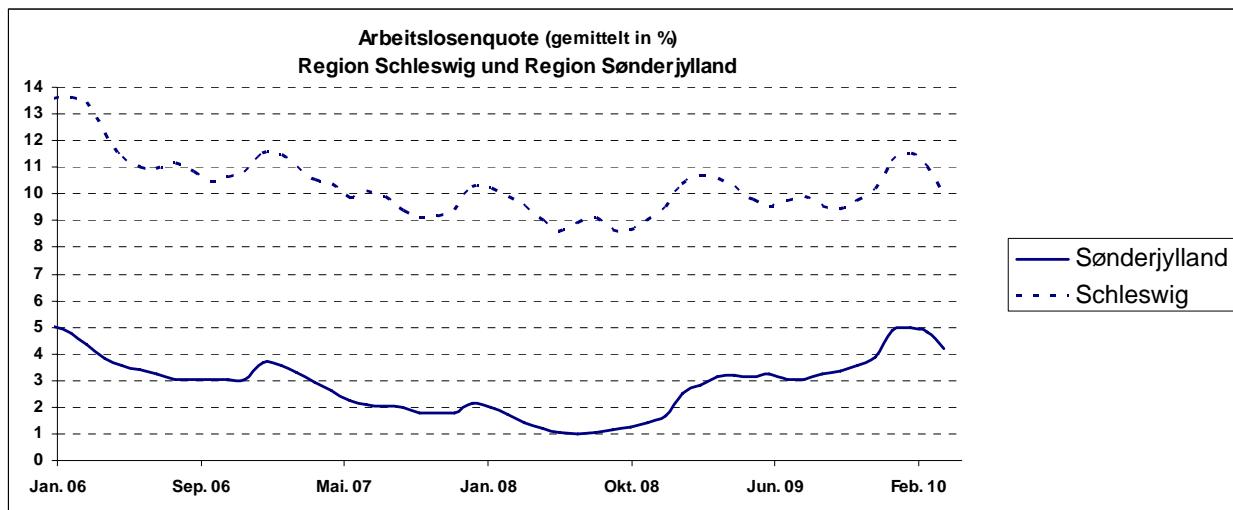


Abb. 2: Verlauf der Arbeitslosenquote in den Regionen Schleswig und Sønderjylland<sup>1</sup>

Das ungleiche Verhältnis der deutsch-dänischen Pendlerzahlen erklärt sich grundsätzlich und besonders für den Arbeitsmarkt in der Grenzregion Schleswig - Sønderjylland direkt dadurch, dass die Arbeitslosenquote speziell im Norden von Schleswig-Holstein seit Jahren einen immer

<sup>1</sup> Eigene Berechnung und Zusammenstellung der Quell-Daten aus: Bundesagentur für Arbeit, Statistik, [www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html) (2010-06-23); Danmarks Statistikbank, [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk) (2010-06-23)

gut doppelt so hohen Wert hat wie die in der dänischen Südregion Sønderjylland (siehe Abb. 2). Das heißt, dass sich in dieser Region bereits bevor die letzte Finanz- und Wirtschaftskrise ihre Wirkung auf den Arbeitsmärkten in Deutschland und Dänemark entfalten konnte die „nationale Staatsgrenze“ stets sehr sichtbar als Barriere durch eine sprunghafte Änderung der Arbeitsmarkt- wie Arbeitslosenzahlen und damit generell der wirtschaftlichen Dynamik manifestiert hat.

Insofern erklärt sich im Zusammenhang auch dieser Entwicklungen und regionalen Wirtschaftslage, dass die eher zunehmenden Anerkennungsprobleme vor allem in der Grenzregion Schleswig - Sønderjylland die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes in den vergangenen Jahren keinesfalls befördert und gestärkt hat. Dies zeigt auch entsprechend die von Dänemark in 2008 selbst durchgeführte „Untersuchung zur grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität für die Region Syddanmark“ (vgl. Clausen 2008), die im Ergebnis insbesondere darauf verweist, dass speziell zu den Verfahren und auf der Ebene der gegenseitigen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Ausbildungsabschlüssen dringender politischer Handlungsbedarf besteht.

Mit breiter regionaler Unterstützung und unter Beteiligung von beiderseitigen Regierungsvertretern wurde vor diesem Hintergrund ein dementsprechender deutsch-dänischer Workshop mit dem Thema „Systems of VET in Comparison“ vorbereitet und gemeinsam am 16. September 2009 in Padborg durchgeführt. Im Rahmen dieses Workshops standen zur Begründung des Handlungsbedarfs neben dem Systemvergleich zur Berufsbildung nochmals verschiedene Anerkennungsprobleme im Mittelpunkt. Hierbei wurde zu einigen Kernproblemen von Teilnehmern beispielsweise wiederholt berichtet, dass aufgrund des in Dänemark bestehenden Fachkräftebedarfs insbesondere auch deutsche Arbeitskräfte einschließlich Handwerksunternehmen zwar gute Beschäftigungs- und Auftragsmöglichkeiten auf dem dänischen Arbeitsmarkt haben, jedoch die überwiegend auf den Individualfall ausgerichtete Anerkennungspraxis die tatsächliche Aufnahme der Arbeit im jeweils anderen Land oft erschweren und teils stark verzögern. So soll selbst in gut nachgefragten Berufs- und Arbeitsbereichen die Bearbeitungszeit in Anerkennungsverfahren von über acht Monaten keine Seltenheit sein, auch weil z.B. in Dänemark die Zuständigkeiten oft unklar und Anforderungen vielfach intransparent sind. Die Barrieren und Hemmnisse sind demnach vielfältig und hauptsächlich nationalstaatlich begründet und liegen bezüglich des nicht optimal funktionierenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts vor allem in den Problemfeldern und Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen.

Zum Abschluss des deutsch-dänischen Workshops wurde als Ergebnis und neues Ziel daher eine gemeinsame Erklärung der Regierungen beider Staaten vereinbart, nach der die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen zwischen Deutschland und Dänemark nachhaltig verbessert werden soll. Ausgangsbasis und Grundlage für diese politische Erklärung und Initiative soll zum einen auf nationaler Ebene sein, dass es für die Anerkennungen ein grundsätzliches Vertrauen in die Qualität der Berufsausbildung auf deutscher wie auf dänischer Seite gibt. Zum anderen wird als eine weitere solide Basis der Erklärung noch eine neue gemeinsame Studie und wissenschaftliche Untersuchung für erforderlich gehalten. Diese soll einerseits wiederum Aussagen über die grundsätzliche Vergleichbarkeit der beiden Berufsbildungssysteme und die Gleichwertigkeit der beruflichen Abschlüsse und Qualifikationen in Deutschland und Dänemark liefern. Andererseits soll die Studie darüber hinaus zu den Problemfeldern auch die Verfahren und Anforderungen bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen identifizieren und mögliche Empfehlungen zu deren Verbesserung und Transparenz entwickeln.

## 2 Aufgabenstellungen und Untersuchungsgegenstand

Nach dem Ziel der Studie geht es im Kern um die Verbesserung der Verfahren und Grundlagen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark. Als Herausforderung und Aufgabe sind diesbezüglich vorab die entsprechenden Verfahren und Probleme hinsichtlich einer soliden Basis von Empfehlungen zu identifizieren und zu untersuchen, um daraufhin verbesserte und möglichst transparente und einfache Bewertungs- und Anerkennungsverfahren zu erhalten. Insofern muss es insgesamt um die Klärung und Schaffung besserer Voraussetzungen auch zur Anwendung der Vorgaben und Richtlinien gehen, so dass die Arbeitskräfte durch eine möglichst umfassende und schnelle Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen die jeweils angestrebten Berufstätigkeiten auch wirklich ausüben können. Denn im Ergebnis werden erst dadurch entsprechende Hemmnisse auf den Arbeitsmärkten abgebaut und die Mobilität der Fachkräfte zur grenzüberschreitenden flexiblen Berufsausübung erhöht.

In der Studie stehen im Einzelnen zwei konkrete Aufgabenstellungen im Mittelpunkt der Untersuchung.<sup>2</sup> Die erste Aufgabe hat die „Identifikation von Verfahren und Problemen bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen“ zum Untersuchungsgegenstand. Als Ergebnis werden Erkenntnisse zu den einzelnen Verfahren und Problemen mit gleichzeitiger Entwicklung von zentralen Empfehlungen zur Verbesserung der Anerkennung von Berufsqualifikationen erwartet. Im Rahmen der zweiten Aufgabe soll als Ergebnis quasi bereits ein Beitrag zur Verbesserung dieser Anerkennungen geleistet werden, indem auf der Basis eines „Vergleichs der Berufsbildungssysteme in Deutschland und Dänemark“ Aussagen über die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Ausbildungs- und Berufsabschlüsse zu generieren sind.

### 2.1 Aufgabe: Identifikation und Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen

Im Rahmen der ersten Aufgabe der Studie soll zunächst eine „Identifikation und Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen“ vorgenommen werden. Hierzu sind vor allem die Verfahren und Fälle, bei denen es grundsätzliche wie spezifische Probleme bei der Anerkennung der Berufsqualifikationen gibt, zu ermitteln. Die jeweiligen Probleme der Anerkennung sind möglichst nach Inhalt und Umfang darzustellen und ggf. systematisch zu klassifizieren. Von besonderem Interesse sind dabei die zur Anerkennung oft neben den Ausbildungen ergänzend geforderten Qualifikationen, die über den Berufsabschluss hinaus Voraussetzung z.B. für die Autorisierung (Berechtigung zur Ausübung) der Berufstätigkeit sind. Im Einzelnen sind hierzu die grundsätzlichen Verfahren und Vorgehensweisen der Anerkennung und Autorisierung, wie aber auch exemplarische und individuelle Problemlagen darzustellen. Weitere wesentliche Anerkennungsprobleme, die evtl. durch nationale Bestimmungen oder national wirkende Institutionen auftreten, sollen darüber hinaus erkannt werden.

<sup>2</sup> Siehe die „Angebotsaufforderung und Leistungsbeschreibung“ zur Vergabe der Studie vom 10.02.2010.

Erforderlich für die Aufgabe ist im Einzelnen die Erhebung und Ermittlung der Anerkennungsprobleme bei den verschiedenen an den Verfahren der Bewertung und Anerkennung von beruflichen Qualifikationen mitwirkenden Betrieben und Institutionen und somit bei denen, die für die grenzüberschreitende Berufsausübung Qualifikationen vorgeben und diese zur Berufsbildung zugleich prüfen, bewerten und anerkennen. Zentrales Ziel dabei ist die Identifizierung von beruflichen Anerkennungsproblemen und Mobilitätshindernissen aus möglichst „erster Hand“. Dazu gehört ebenso die Aufdeckung und Klärung der Grundlagen zu den je verschiedenen Bewertungs- und Anerkennungsverfahren mit Erfassung der zentralen für die Autorisierung zuständigen Institutionen in beiden Ländern wie z.B. die Behörden und Kammern oder Berufsgenossenschaften (DE) oder z.B. die Danish Safety Technology Authority (Sikkerhedsstyrelsen) oder Danish Working Environment Authority (Arbejdsstilsynet) (DK).

Auf der Basis der Probleme und Erkenntnisse sind Empfehlungen zur Verbesserung der Bewertungen und Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark zu geben. Die Empfehlungen mit möglichen Lösungs-Entwicklungen, die bereits im Zusammenhang der nachfolgenden Aufgabe stehen, sollen auch als eine gemeinsame Grundlage für die politischen Vereinbarungen zum beiderseitigen Abbau von Hemmnissen sowie der Erleichterung der oft langwierigen und komplizierten Anerkennungsverfahren von Berufsqualifikationen dienen.

## **2.2 Aufgabe: Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark als Beitrag zur Ausbildungsbewertung und Anerkennung von Berufsqualifikationen**

In der Studie hat die zweite Aufgabe den „Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark“ zum Gegenstand, um dadurch eine verbesserte Grundlage für die Bewertung der Gleichwertigkeit der Ausbildungen und der Anerkennung von Berufsabschlüssen zu liefern. Im Einzelnen soll für den Vergleich eine Gegenüberstellung der Rahmenbedingungen und Bestimmungsfaktoren beider Berufsbildungssysteme, die eine Aussage und Bewertung über die grundsätzliche Vergleichbarkeit der Ausbildungsergebnisse (Abschlüsse, Zertifikate u. ä.) ermöglicht, erarbeitet werden. Dabei soll ebenfalls bezüglich der berufsfachlichen Inhalte und des Niveaus der Berufsqualifikationen deren Gleichwertigkeit hinsichtlich der Beschäftigung mit Blick auf eine vereinfachte berufliche Anerkennung betrachtet werden.

Die Aufgabe erfordert somit die Erarbeitung einer Gegenüberstellung und Synopse zum Berufsbildungssystem in Deutschland und Dänemark auf der Grundlage der wesentlichen Bestimmungsfaktoren. Exemplarisch soll dies entsprechend ebenso für einige ausgewählte und insbesondere den regionalen Arbeitsmarkt relevante Ausbildungsberufe erfolgen. Darüber hinaus geht es zugleich um die Einordnung der Ausbildungsergebnisse und Berufsqualifikationen nach den für die Anerkennung bedeutsamen europäischen und internationalen Qualifikationsniveaus und damit zu deren grenzüberschreitenden Verwendbarkeit. Im Ergebnis sollen somit Bewertungen zur grundsätzlichen Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der Ausbildungen und Berufsabschlüsse in Deutschland und Dänemark inhaltlich neu begründet werden, so dass zugleich eine verbesserte Basis für die Anerkennung von Berufsqualifikationen zur Verfügung steht.

### 3 Identifikation und Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen

Aussagen zu der einfachen Frage nach den Verfahren und Problemen bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen offenbaren meist schnell, dass weithin Unklarheiten und teils erhebliche Missverständnisse darüber bestehen, wann und warum eine Anerkennung überhaupt erforderlich ist und auf was sich diese genau bezieht. Das heißt, vielfach bleibt auch der Kontext ausgeblendet oder unberücksichtigt, weshalb eigentlich eine Anerkennung von Berufsqualifikationen sinnvoll und hilfreich oder vorgegeben und zwingend durchzuführen ist. Oft bleibt auch undurchsichtig, welcher Zusammenhang hierbei z.B. zu einer Aus- und Weiterbildung besteht. Und da dies selbst in offiziellen Veröffentlichungen und Einrichtungen oft unklar ist bzw. entsprechende Differenzierungen zum - zugegeben - komplexen und schwierigen Feld der „Anerkennungen“ eher selten deutlich werden, bleiben auch vielfältige Initiativen und „Lösungen“ zu den Anerkennungsproblemen oft unbefriedigend und unzureichend. Wurde daher im Vorfeld dieser Studie z.B. in Padborg auch der deutsch-dänische Workshop mit dem Thema „Systems of VET in Comparison“ durchgeführt, so bedarf es hierzu noch der genaueren Klärung (siehe weiter unten), für welche der Probleme und bei welchen „Anerkennungen“ von Berufsqualifikationen ein solcher Systemvergleich zur Berufsbildung und den Ausbildungsberufen eigentlich hilfreich und ein wirklicher Lösungsbeitrag für die Probleme auf dem Arbeitsmarkt sein kann.<sup>3</sup>

Analytisch lassen sich zunächst viele der Unklarheiten allein auf die vieldeutige und nicht immer zutreffende An- und Verwendung des Begriffs „Anerkennung“ zurückführen. So reicht die Begriffsverwendung von der vielfach einfachen umgangssprachlichen Nutzung und Bedeutung über die Vermischung von „Anerkennung“ und Bewertung bis hin zu der „richtigen“ Anerkennung, mit der ein eher formaler Vorgang gemeint ist und wo das Ergebnis auch einen rechtsverbindlichen Charakter hat. So ist auch nicht immer ganz klar, ob es sich um eine Bewertung oder Anerkennung handelt und ob sich diese dann auf den „Besitz“ von Qualifikationen oder eines Ausbildungsabschlusses oder beides bezieht. Von daher sollten bei der „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen immer ziel- und zweckbezogene Unterscheidungen vorgenommen werden, die sich auf einer ersten Ebene für Deutschland und Dänemark gleichermaßen wie folgt darstellen lässt:

- A. Fälle und Fragen zu einer auch länderübergreifenden Bewertung und „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen als Voraussetzung für den Zugang und die Berufsausübung in Betrieben und Unternehmen bzw. generell auf dem Arbeitsmarkt.
- B. Fälle und Fragen zu einer auch länderübergreifenden Bewertung und „Anerkennung“ von (Berufs-)Qualifikationen als Voraussetzung für den Zugang zu bestimmten weiterführenden Bildungs-, Studien- oder Weiterbildungsprogrammen bzw. generell Bildungseinrichtungen.

<sup>3</sup> Dies trifft in ähnlicher Weise hier auch auf die vorliegende „Liste der gleichwertigen Berufsbildungsabschlüsse. Deutschland - Österreich“ (BMBF u.a. 2008) oder die „Gemeinsame Erklärung ... auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung und deutschen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung ...“ (BMBF 2004) zu, weil zur Verwendung entsprechender Listen und Aussagen hier ebenso kein direkter Problem- und Lösungszusammenhang zum Komplex der „Anerkennung“ erkenn- und herstellbar ist.

Im Ergebnis führt eine solche ziel- und zweckbezogene Unterscheidung in der Regel auch zu klaren Unterschieden bei den Fragen nach der Zuständigkeit, den Regeln und Verfahren, den Rechts- und Verwaltungsvorschriften und damit letztlich ebenso hinsichtlich der Systeme und Möglichkeiten der Nachweise und deren Bewertung und Anerkennung von Berufsqualifikationen bzw. Qualifikationen. Nicht ausgeschlossen dabei ist, dass es z.B. hinsichtlich der Zuständigkeit oder der Möglichkeiten zum Nachweis der Berufsqualifikationen auch Identitäten oder Überschneidungen gibt und es sogar vorkommen kann, dass der einmal erbrachte Nachweis und die Bewertung einer Qualifikation und Ausbildung zugleich in unterschiedlichen Fällen und Verfahren zur Akzeptanz und „Anerkennung“ der Berufsqualifikation führen kann.

Zur entsprechenden Identifikation und Untersuchung ist somit deutlich von der hier vorgenommenen Unterscheidung auszugehen, so dass sich gemäß dem Ziel der Studie die Untersuchungen auch ziel- und zweckbezogen eindeutig „nur“ auf die Fälle und Fragen beziehen, die entsprechend (A) die Probleme der „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen mit Blick auf den Zugang und die Berufsausübung in den Betrieben bzw. auf dem Arbeitsmarkt zum Gegenstand haben. Da die An- und Verwendung des Begriffs „Anerkennung“ aber auch hier nicht immer eindeutig ist und oft noch Unklarheiten und Missverständnisse hervorbringt, ist auf einer zweiten Ebene eine weitere ziel- und zweckbezogene Unterscheidung und Differenzierung notwendig. Denn für die Ausübung von Berufstätigkeiten in den Betrieben werden in Deutschland wie in Dänemark Bewertungen und „Anerkennungen“ von Berufsqualifikationen im Prinzip immer aus zwei deutlich zu unterscheidenden Motiven und Zwecken vorgegeben und gefordert. Und zwar in der Regel dann,

- A1. wenn „einfach“ zur normalen betrieblichen Einstellung und Berufsausübung vom privaten oder öffentlichen Arbeitgeber als Voraussetzung bestimmte Berufsqualifikationen gefordert sind,
- A2. wenn der Berufszugang und die Berufsausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften eines Landes an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist und der Beruf bzw. deren Ausübung somit als offiziell reglementiert gilt.

Die nachfolgende Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen im generellen Sinne von (A) hat somit im Einzelnen die grundlegenden Unterschiede der Fälle zu Berufsausübung von A1 und A2 berücksichtigen. Sie werden entsprechend separat untersucht und dargestellt, so dass auch die unterschiedlichen Verfahren und Probleme nach Inhalt und Umfang deutlich werden. Insgesamt bleiben dabei zugleich alle die Fälle und Probleme unberücksichtigt, die sich laut (B) auf die Bewertung und „Anerkennung“ von Qualifikationen als Voraussetzung für den Zugang zu bestimmten Bildungsprogrammen beziehen und entsprechend dem Ziel der Studie ja ohnehin vollständig ausgenommen sind.

### **3.1 Verfahren und Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**

Für die Untersuchung der Praxis kann beispielsweise konkret von den fast 20.000 Arbeitskräften, die im Jahr 2008 insgesamt auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt „gependelt“ sind, ausgegangen werden (siehe Abb. 1). Insofern gab es in 2008 im Prinzip ebenso fast 20.000 betriebliche Fälle, in denen ein privater oder öffentlicher Arbeitgeber z.B. vor der Einstellung der ausländischen Arbeitskraft den Nachweis über den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen einfor-

derte und zu bewerten hatte. Auszunehmen sind hier nur jene Fälle, in denen ein Betrieb wirklich keinerlei Qualifikationsnachweis zur Arbeitsausübung verlangt und fordert - dies ist für In- und Ausländer in Deutschland wie in Dänemark grundsätzlich möglich - und solch ein Nachweis auch im erweiterten Arbeitszusammenhang für keine andere Stelle und Seite wie z.B. der Pflichtsozialkassen erforderlich ist. Somit bleibt und stellt sich natürlich für fast alle Grenzpendler die Frage nach den Inhalten und dem Umfang der möglichen Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“<sup>4</sup> von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke.

### **3.1.1 Anforderungen und Verfahren bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**

Ganz allgemein und überwiegend ist davon auszugehen, dass Betriebe bei der Einstellung einer Arbeitskraft aus den verschiedensten Gründen einen Nachweis über bestimmte berufliche Qualifikationen nach Inhalt und Niveau fordern. Gründe für diese Forderung und den Nachweis könnte z.B. die grundsätzliche Qualitätssicherung der eigenen betrieblichen Arbeit und Dienstleistung oder deren Angabe und Meldung bei der Arbeitslosen-, Kranken- oder Berufs- und Rentenversicherung oder auch eine dementsprechende Einstufung und Gehaltsfestsetzung sein.

Der Betrieb und Arbeitgeber, der die jeweils geforderten Berufsqualifikationen für seine betrieblichen Zwecke natürlich selbst bestimmt und festlegt, verlangt nun in der Regel von der Arbeitskraft nicht nur entsprechende Qualifikations- und/oder Ausbildungsnachweise, sondern er ist faktisch und praktisch auch selbst und allein für deren Bewertung und somit letztlich für die betriebliche Akzeptanz und „Anerkennung“ der Nachweise zuständig. Dies ist den Arbeitgebern in Deutschland wie in Dänemark überwiegend bekannt und bewusst, so dass im üblichen Verfahren auch nur die eigene betriebliche Bewertung der jeweils vorgelegten Ausbildungs- und Befähigungsnachweise die Entscheidungsgrundlage dafür ist, ob nach entsprechendem Abgleich die Arbeitskraft die geforderten Berufsqualifikationen besitzt und damit z.B. die Voraussetzungen zur Einstellung und der erwarteten Arbeitsqualität erfüllt. Unmittelbar einsichtig hierbei ist, dass natürlich die Arbeitskräfte ebenfalls ein hohes Interesse an einer „richtigen“ und umfassenden Bewertung und Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen haben, da es ja um die Einstellung überhaupt und z.B. das gerechte Gehalt geht. Insofern kommt bei den Bewertungen und „Anerkennungen“ für betriebliche Zwecke auch der direkten Qualität und Aussagekraft der jeweils vorgelegten Qualifikations-, Ausbildungs- und Befähigungsnachweise (Zeugnisse, Zertifikate usw.) eine grundsätzlich hohe Bedeutung zu.

Sind solche betrieblichen Bewertungen und „Anerkennungen“ von Berufsqualifikationen nun auf der Basis inländischer Nachweise schon nicht immer einfach, so ist es eine besondere Herausforderung und evtl. auch ein Problem, wenn wie bei den fast 20.000 deutsch-dänischen Grenzpendlern es ja um die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte mit meist ausländischen Qualifikations- und Ausbildungsnachweisen geht. So müssen die Betriebe in Deutschland wie in Dänemark ihre vergleichenden Qualifikationsbewertungen in der Regel im-

<sup>4</sup> Hier ist mit „Anerkennung“ nochmals deutlich nur die für „betriebliche Zwecke“ gemeint und somit zunächst auch nur die hierbei auftretenden Probleme. Ob und wie sich der Charakter dieser Anerkennungen „formal-betrieblich“ ändern könnte, kommt u.a. in einem Interview mit Dr. Knut Diekmann, Weiterbildungsexperte des DIHK, zum Ausdruck: „Noch ist allerdings nicht abzusehen, ob Unternehmen formelle Anerkennungen benötigen, wenn sie Anstellungen vornehmen wollen. Es ist zu vermuten, dass Anerkennungen eine Rolle spielen könnten, soweit es um Fachkräfte geht. Auf dem globalisierten Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte werden solche Verfahren kaum benötigt. Als wichtige Felder verbleiben der Anerkennung die sicherheitsrelevanten Berufe und der öffentliche Dienst“ (BAMF 2009, S. 7).

mer auf der Basis der jeweiligen ausländischen Nachweise vornehmen, was für die Betriebe auch oft schwierig und manchmal gar nicht zu leisten ist. Welche Herausforderung dabei letztlich bei allen Grenzpendlern mit den Bewertungen und „Anerkennungen“ für die Betriebe wie Arbeitskräfte verbunden ist, soll hier im Detail am Beispiel einer der 18.143 Arbeitskräfte aus Deutschland in 2008, die in einen Betrieb in Dänemark z.B. in einem Kfz-Beruf vorübergehend arbeiten möchte, nachfolgend kurz veranschaulicht werden.

Der Arbeitsmarkt und die betriebliche Arbeit in Dänemark sind natürlich durch die dänischen Berufe und Berufs- und Arbeitsbezeichnungen landestypisch gekennzeichnet. Welche betrieblichen Berufe und Erwerbstätigkeiten dies zunächst real sein können und auch auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden, ist den Stellenanzeigen oder Arbeitsmarktstatistiken und vor allem der aktuellen dänischen Klassifikation der Berufe, der so genannten „DISCO-08“<sup>5</sup>, zu entnehmen. Nachfolgend werden hierzu einige Berufsbeispiele an einer der insgesamt 559 dänischen Berufsgruppen der „Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer“ mit den entsprechenden dänischen „Kfz-Berufen“ deutlich (siehe Abb. 3).

### 723 - Mekanikerarbejde

- 7231 - Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer
- 723110 - Mekanikerarbejde, person- og varevogne
  - Automontør
  - Autotekniker
  - Bilmekaniker
  - Biltekniker
  - Personvognsmekaniker
- 723120 - Mekanikerarbejde, lastvogne
  - Automekaniker - lastvogne
  - Lastbilmekaniker
  - Lastvognsmekaniker
  - Mekaniker - lastvogne
- 723190 - Mekanikerarbejde, andre områder
  - Knallertmekaniker
  - Knallertmontør
  - Motorcyklemekaniker
- 723200 - Flymekanikerarbejde
- 723300 - Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner
- 723400 - Mekanikerarbejde, cykler og tilsvarende køretøjer

Abb. 3: Dänische Berufe und Berufsbezeichnungen am Beispiel einer Kfz-Berufsgruppe (DS 2009, S. 28)

Ein Betrieb in Dänemark könnte somit konkret z.B. eine Stelle mit dem betrieblichen Kfz-Berufs- und Qualifikationsprofil „Lastbilmekaniker“ anbieten, für die im Rahmen einer Bewerbung von einer Arbeitskraft aus Deutschland nun ein Nachweis über eine der betrieblichen Stelle entsprechenden Berufsqualifikation gefordert ist. Als Nachweis könnte die Arbeitskraft dem dänischen Betrieb z.B. den deutschen Gesellenbrief „Automobilmechaniker“ oder, wenn die Arbeitskraft nach 2003 ausgebildet wurde, den zum „Kraftfahrzeug-Mechatroniker“ vorlegen. Auf dieser Basis muss der dänische Betrieb daher bewerten, ob die konkret zum dänischen Beruf „Lastbilmekaniker“ geforderten Berufsqualifikationen weitgehend nach Inhalt und Niveau mit denen vergleichbar sind, die in der Regel als Qualifizierungsergebnis in der deutschen Ausbildung zum „Kraftfahrzeug-Mechatroniker“ erreicht werden. Die besondere Herausforderung für den dänischen Betrieb besteht somit prinzipiell immer in der berufsfachlichen Bewertung, ob die

<sup>5</sup> Diese Berufsklassifikation ist nach Ansatz und Struktur eine spezielle dänische Version der entsprechenden neuen „International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)“ (vgl. DS 2009; <http://www.dst.dk>; ILO 2008).

zu einem dänischen Erwerbsberuf geforderte Berufsqualifikation mit der in einem deutschen Ausbildungsberuf erreichten Qualifikation nach Inhalt und Niveau vergleichbar und somit ggf. betrieblich „anzuerkennen“ ist. Umgekehrt gilt diese Herausforderung natürlich in gleicher Weise für einen deutschen Betrieb. An dieser Stelle ist wegen der oben bereits angesprochenen Missverständnisse nochmals explizit darauf zu verweisen, dass es sich hier weder betrieblich noch insgesamt um einen „einfachen“ Ver- und Abgleich oder gar eine „Anerkennung“ deutsch-dänischer oder dänisch-deutscher Ausbildungen oder Ausbildungsberufe handelt.

Im Detail zeigt das Beispiel vor allem, dass von den Betrieben für ihre „professionellen“ Bewertungen und betrieblichen „Anerkennungen“ von ausländischen Berufsqualifikationen generell sehr profunde Einblicke und Kenntnisse zu den Berufsbildungsstrukturen und zur Qualität der je ausländischen Qualifikations-, Ausbildungs- und Befähigungsnachweise (Zeugnisse, Zertifikate usw.) abverlangt werden. Für die betrieblichen Verfahren können daher unterstützend und hilfreich insbesondere auch solche Nachweise sein, die z.B. inhaltlich und sprachlich einen international oder zumindest europäisch anerkannten Aufbau und Charakter haben und so z.B. zum deutschen Gesellenbrief die entsprechenden Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau international beschreiben. Ansätze zu solcher Art von Nachweisen sind z.B. mit der „europass Zeugniserläuterung“<sup>6</sup>, dem „europass Certificate Supplement oder Diploma Supplement“ im Zusammenhang mit den Bildungsklassifikationen wie der „International Standard Classification of Education“ (ISCED-97) oder dem „European Qualifications Framework“ (EQF) bereits vorhanden und könnten in Teilbereichen der realen Umsetzung auch schon in der Praxis genutzt werden. Allerdings stehen diese Umsetzung und deren praktische Verbreitung gerade für die Berufsbildung noch erst am Anfang, so dass in Deutschland wie in Dänemark die Betriebe dies bisher kaum nutzen bzw. viele Arbeitskräfte dies zu ihrer Ausbildung noch nicht vorweisen können. Was jedoch neben diesen und den eher theoretischen Kenntnissen von den Betrieben zur Bewertung der jeweiligen ausländischen Qualifikations- und Ausbildungsnachweise vor allem aber auch genutzt wird, dass sind die wohl vielfältig gemachten beruflichen Arbeitserfahrungen mit den ausländischen Arbeitskräften, die ganz praktische und reale Aussagen zu den jeweils vorhandenen Berufsqualifikationen und Ausbildungen begründen. Im Hinblick auf die Grenzpendler in der unmittelbaren deutsch-dänischen Grenzregion liegen nun naturgemäß solche betrieblich-beruflichen Arbeitserfahrungen etwas umfassender und teils direkter vor, so dass sich hier in den Betrieben auch quasi empirisch und wechselseitig ein wie zunächst auch immer gefestigtes Vertrauen in die Qualität der Berufsqualifikationen der „deutsch oder dänischen“ Arbeitskräfte herausgebildet hat.

### **3.1.2 Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**

Zur Frage nach dem Inhalt und Umfang der Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke ist wiederum beispielsweise für das Jahr 2008 von den fast 20.000 Grenzpendlern auszugehen (siehe Abb. 1). Das heißt, in Deutschland und

<sup>6</sup> Solche Dokumente werden entwickelt, um zusätzliche Informationen über einzelne Zeugnisse zu liefern. Sie besitzen aber selbst keinen Rechtsstatus. Die Erläuterungen beziehen sich auf die Entschließungen 93/C 49/01 des Rates vom 3. Dezember 1992 zur Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikationen und 96/C 224/04 vom 15. Juli 1996 zur Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und Befähigungsnachweise, sowie auf die Empfehlung 2001/613/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Juli 2001 über die Mobilität von Studierenden, in der Ausbildung stehenden Personen, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern in der Gemeinschaft.

Dänemark gab es in etwa in diesem Umfang betriebliche Fälle, in denen ein privater oder öffentlicher Arbeitgeber die jeweiligen ausländischen Berufsqualifikationen der Arbeitskräfte auf der Basis von Nachweisen zu bewerten hatte und letztlich betrieblich „anerkannte oder nicht anerkannte“. Allein die Anzahl und der Umfang der möglichen Problemfälle ist damit potentiell aber ebenso sehr hoch, da wie beschrieben, im Prinzip ja auch jeder einzelne dieser beruflich vielfältigen Bewertungsvorgänge eigentlich eine besondere betriebliche dänisch-deutsche Personal-, Bildungs- und Bewertungskompetenz voraussetzt. Insofern überrascht nun das Ergebnis auf der Basis der Untersuchung zu den Problemfällen, dass es allein bezogen auf all diese betrieblichen Verfahren und Vorgänge der Qualifikationsbewertung im Prinzip zu keinerlei wirklich grundlegenden Problemen gekommen ist. Dies gilt wohlgemerkt zunächst wirklich nur für die beschriebenen betrieblichen Verfahren und „Anerkennungen“, zu denen es - wie nachfolgend gezeigt - zwar auch noch einige wenige „Ausnahme- oder Problemfälle“ gibt, die aber mit externer Unterstützung trotzdem insgesamt positiv gelöst werden konnten. Das schlichte und überraschend positive Ergebnis ist somit:

**In Deutschland und Dänemark gibt es bei den Grenzpendlern nach Inhalt und Umfang keinerlei wirklich grundlegende Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke.**

Entsprechend den Herausforderungen und Aussagen der Betriebe bedeutet das insgesamt positive Ergebnis nun nicht, dass die eigentlich komplexen Vorgänge und betrieblichen Verfahren der „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen immer ganz einfach waren und sind. Vielmehr verfügt inzwischen wohl ein Großteil der Betriebe in Deutschland wie in Dänemark über solch ausreichende Kenntnisse und mehrjährige Erfahrungen mit den dänischen oder deutschen Arbeitskräften, so dass die Bewertung und Akzeptanz der je im anderen Land erworbenen und gezeigten Berufsqualifikationen insgesamt sehr positiv ist. Von daher kann heute bereits überwiegend von einem grundsätzlich schon bestehenden Vertrauen in die jeweilige Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowohl auf deutscher wie auf dänischer Seite gesprochen werden. Dies Ergebnis muss hier zumindest direkt für die Mehrzahl der Betriebe entsprechend gelten. Unbekannt sind bei den fast 20.000 Grenzpendlern allerdings solche möglichen Ausnahme- oder Problemfälle, die z.B. in 2008 gerade auch durch den enormen Fachkräftemangel möglicherweise bei der betrieblichen Bewertung und „Anerkennung“ nicht thematisiert oder pragmatisch nach dem Prinzip gelöst wurden: „Wo kein Kläger - da kein Richter“.

<b>Herkunftsland</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Deutschland	9	13	12	14	25	14	49	97	57
Alle Länder	78	155	225	224	190	192	459	516	254

Abb. 4: Fälle deutscher „Ausbildungsbewertungen“ (Vurderinger af uddannelser) ab 2001 der „Danish Agency for International Education“ (Pedersen 2010a)

Nach dem Ergebnis der Untersuchung gab es so auch einzig in Dänemark ab 2001 nur einige wenige statistisch aufgenommene „Ausnahme- oder Problemfälle“ (siehe Abb. 4), bei denen es um die Unterstützung in Form einer externen Bewertung und „Anerkennung“ der in Deutschland erworbenen Berufsqualifikationen bzw. einer deutschen Berufsausbildung ging. Dies heißt aber, dass z.B. die 97 Fälle im Jahr 2008 explizit noch keine wirklichen „Problemfälle“ sind, sondern zunächst nur, dass bei 97 von insgesamt 18.143 Grenzpendlern aus Deutschland die betriebliche Bewertung allein nicht ausreichte und somit dänische Betriebe oder auch deutsche Arbeitskräfte selbst noch eine externe und möglichst offizielle Bewertung oder Anerkennung der Qualifikationen wollten oder brauchten.

Und für solche nicht nur betrieblichen Bewertungen oder Anerkennungen der Qualifikationen ist in Dänemark zentral und unterstützend die „Danish Agency for International Education“ zuständig (Styrelsen for International Uddannelse; [www.iu.dk](http://www.iu.dk)), die als eine relativ eigenständige Institution und Behörde zum „Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling“ (Ministerium für Wissenschaft, Technologie und Innovation) gehört. So zählt zu den Aufgaben dieser Agentur oder Behörde insbesondere eine umfassende Information und Beratung zur „Recognition of foreign qualifications“<sup>7</sup>, wobei dazu ergänzend und zentral für ganz Dänemark auch die konkrete Bewertung ausländischer Qualifikationen und Ausbildungen gehört. Durch den Status und die Befugnis dieser Agentur und Behörde haben diese Bewertungen, die auch auf der Basis einer entsprechenden dänischen „Gesetzesgrundlage“<sup>8</sup> vorgenommenen werden, einen insgesamt offiziellen und sogar rechtsverbindlichen Charakter. Im Übrigen haben in Dänemark auch alle Ausländer nach Antrag sogar ein Anrecht auf die entsprechende Durchführung einer solchen Qualifikations- und Ausbildungsbewertung.

Bei den Bewertungen durch die Agentur haben diese somit aber nicht nur eine unterstützende Funktion für z.B. einige schwierige betriebliche Fälle, sondern sie werden auch dann und möglicherweise überwiegend nachgefragt, wenn schlicht über den Betrieb hinaus eine offizielle und rechtsverbindliche Qualifikations- und Ausbildungsbewertung gefordert ist. Dies ist, hier ausgenommen alle relevanten Fälle für die Aufnahme in weiterführende Bildungsgänge, zum einen immer dann der Fall, wenn es um die Einstellung in öffentliche Betriebe oder Einrichtungen geht und speziell die öffentlichen Arbeitgeber als Einstellungsvoraussetzung und zur Lohneingruppierung zwingend eine entsprechend offizielle Bewertung durch die Agentur fordern.<sup>9</sup> Zum anderen gilt im Zusammenhang zur Arbeitsaufnahme in Dänemark vergleichbares bei einigen Aufnahmeeentscheidungen in die dänische Arbeitslosenversicherungs-Kasse, da hier teils ebenfalls eine entsprechend offizielle und rechtsverbindliche Ausbildungsbewertung durch die Agentur gefordert sein kann. Darauf hinaus gibt es des Weiteren noch ebenso schlichte Fälle, bei denen von der Agentur z.B. ausländische Arbeitskräfte auch direkt mit dem Ziel angesprochen werden: „Look for a job: An assessment makes your qualifications easier to understand for an employer“ (ebenda). Insofern sind die von der „Danish Agency for International Education“ auf Anfrage vorgenommenen Ausbildungsbewertungen im Einzelnen auch überwiegend eher einfache Ausnahme-Fälle, die sich zudem wie z.B. in 2009 meistens auf relativ übliche Berufe wie z.B. Tischler, Koch, Fluggerätmechaniker, Industriekauffrau, Straßenbauer, Arzthelferin, Kraftfahrzeug-Mechatroniker usw. beziehen (vgl. Pedersen 2010a). Und da außerdem die Bearbeitungsdauer solcher Bewertungen laut Agentur in den letzten beiden Jahren im Durchschnitt nur bei 27 Tagen lag (vgl. Pedersen 2010b, S. 1f), kann bei den ohnehin schon wenigen „Ausnahme- und Problemfällen“ in Dänemark selbst unter dem Zeitaspekt nun auch insgesamt von keinerlei wirklichen Problemen bei der Bewertung von Berufsqualifikationen bzw. Ausbildungen für betriebliche Zwecke gesprochen werden.

Zu diesen offiziell erstellten Bewertungen, die von der Agentur ja nach einem vorgegebenen Bewertungsverfahren<sup>8</sup> durchgeführt werden, ist nochmals zu betonen und transparent zu machen, dass es sich hierbei eigentlich nicht wirklich um die „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen

<sup>7</sup> vgl. <http://en.iu.dk/recognition> (28.08.2010)

<sup>8</sup> Die Bewertungen basieren seit 2007 neu auf dem „Assessment of Foreign Qualifications etc. Act - Consolidation Act no. 371 of 13 April 2007“.

<sup>9</sup> Die „Danish Agency for International Education“ stellt hierfür sogar ein separates Antragsformular zur Verfügung: „Ansøgning om vurdering af udenlandske uddannelsesqualifikationer ved lønindplacering i den offentlige sektor“ (Antrag auf Bewertung von ausländischen Ausbildungsqualifikationen zur Lohneingruppierung im öffentlichen Sektor).

handelt. So beinhaltet der so genannte „Assessment Report“, der für vergleichbare Fälle zugleich in einer Datenbank aufgenommen wird, lediglich „a brief statement, saying what your foreign qualification corresponds to in Denmark: Which educational level and, if possible, which field of education“ (ebenda). Das folgende Beispiel aus der dänischen Agentur-Datenbank zeigt einen solchen Kurzreport, in dem die Qualifikations- und Ausbildungsbewertung exemplarisch für den deutschen IHK-Ausbildungsberuf „Energieelektroniker“ zu dem konkreten Ergebnis kommt: „Vergleichbar mit einer Ausbildung in Dänemark im Bereich Strom und Prozess“ (siehe Abb. 5). Da das Bewertungsergebnis z.B. identisch ist mit dem für den IHK-Ausbildungsberuf „Kommunikationselektroniker“, zeigt das Beispiel zugleich ebenso, dass es sich bei diesen Bewertungen prinzipiell eher um einen groben „feld- oder bereichsbezogenen“ Ab- und Vergleich der Ausbildungen nach Inhalt und Niveau handelt und keinesfalls um die Feststellung der Vergleichbarkeit der einzelnen deutsch-dänischen Ausbildungsberufe.

#### Vurdering 4

Uddannelse	<b>Prüfungszeugnis: Energieelektroniker</b>
Uddannelsestitel:	Industrie- und Handelskammer Hannover-Hildesheim
Uddannelsessted:	
Uddannelsessted - tidligere navn:	
By:	Hildesheim
Land:	Tyskland
Afslutningsår:	1995
Varighed (i år):	3
(Type):	Fuldtid
<hr/>	
<b>Vurderet som svarende til:</b> en dansk erhvervsuddannelse inden for strøm og proces	
<b>Kommentar:</b> Optagelsesgrundlaget er 10 års forudgående skolegang	
<b>Vurderingsår:</b> 2005	

Abb. 5: Beispiel der dänischen Bewertung einer IHK-Ausbildung mit dem Ergebnis: Vergleichbar (2005)<sup>10</sup>

Zu den Ausbildungsbewertungen der Agentur ist zum einen noch inhaltlich bedeutsam, dass z.B. ein dänischer Betrieb mit dem Ergebnis einer solchen Bewertung nur die Information über eine berufliche Qualifikation im Ab- und Vergleich mit einer dänischen Ausbildung erhält, und somit generell noch nicht, ob die vom Betrieb für die Berufsausübung je geforderte Berufsqualifikation mit der durch die Ausbildung auch tatsächlich abgedeckt wird. Im Sinne einer vergleichenden Ausbildungsbewertung für betriebliche Zwecke kann diese aber die Basis und Legitimation für die Betriebe zur entsprechenden betrieblichen „Anerkennung“ der Berufsqualifikation sein. Zum anderen wird hier von der Agentur selbst zum Verfahren wohl auch immer ganz bewusst von der Bewertung (Assessment) und nicht von der „Anerkennung“ (Recognition) einer Qualifikation bzw. Ausbildung (Qualification) gesprochen. Denn die dänische Agentur bietet zwar einerseits umfassende Informationen und Beratungen zu allen Anerkennungsfragen an, sie grenzt aber andererseits dennoch ihre Aufgaben zur Qualifikations- und Ausbildungsbewertung klar von denen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen ab, die als formale Anerkennung ja

<sup>10</sup> <http://ciriusonline.ciriusintra.dk/vdb/cvuu/result.asp> mit Land: "Tyskland" und bei Fritekst: "Elektroniker" (17.06.2010)

zur Ausübung der so genannten reglementierten Berufe erforderlich sind (siehe weiter unten). So heißt es entsprechend für alle Fälle der reglementierten Berufe, „you should not ask us for an assessment ... you need authorisation by the responsible authority“ (<http://en.iu.dk/recognition>, 20.09.2010).

Zusammengefasst ergibt sich somit insgesamt zunächst für Dänemark auch vor dem Hintergrund der z.B. 12.863 deutschen Arbeitskräfte bzw. Grenzpendler und 57 „Ausnahme- oder Problemfälle“ in 2009 (siehe Abb. 1 und Abb. 4) im Prinzip keinerlei Problem und negatives Ergebnis bei den betrieblichen wie offiziellen Qualifikations- und Ausbildungsbewertungen (Vurderinger af uddannelser) für die rein betrieblichen Zwecke. Dies gilt für Deutschland im Ergebnis vergleichbar auch im Hinblick auf die z.B. 1.000 dänischen Arbeitskräfte bzw. Grenzpendler in 2009 (siehe Abb. 1), wobei hier allerdings keinerlei weitere spezielle „Ausnahme- oder Problemfälle“ bekannt sind, wo z.B. deutsche Betriebe Unterstützung bei der Bewertung der Qualifikationen und Ausbildungen der dänischen Arbeitskräfte brauchten. Aber dies ist erst einmal allein deshalb so, weil es in Deutschland nicht wie in Dänemark eine zentrale Agentur mit entsprechenden Daten und Statistiken dazu gibt. Insofern ist zunächst zum einen zu vermuten, dass es in vergleichender Relation der deutsch-dänischen Zahlen in Deutschland wahrscheinlich auch nur sehr wenige „Ausnahme- oder Problemfälle“ gibt. Und sollte es zum anderen aber konkret um wirkliche „Ausnahme- oder Problemfälle“ gehen, da z.B. Betriebe zur Bewertung der dänischen Nachweise als Basis für ihre betriebliche „Anerkennung“ der Berufsqualifikationen keine ausreichenden Kompetenzen haben, so ist es in Deutschland gerade wegen der eher unklaren dezentralen Zuständigkeiten deutlich schwieriger möglichst schnell und umfassende Informationen und Beratungen zu den Bewertungs- und Anerkennungsfragen zu erhalten. Für alle ausländischen Arbeitskräfte, die ihre Qualifikation in Deutschland zunächst z.B. nur zwecks Schaffung von Transparenz oder einer Bewerbung bewerten oder anerkennen lassen wollen, gilt dies hier natürlich entsprechend. Hinzu kommt, dass z.B. im Unterschied zu Dänemark ausländische Arbeitskräfte in Deutschland zumindest bis heute auch noch keinen Rechtsanspruch auf eine solch offizielle Bewertung oder „Anerkennung“ haben. Dennoch gibt es in Deutschland natürlich wie ebenso in Dänemark für die „Information und Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen“<sup>11</sup> einige speziell zuständige Stellen auf Bundes- wie Länderebene.

Als durchaus gezielt unterstützende Institutionen für die Betriebe wie Arbeitskräfte wirken so insbesondere neben der „Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen“ der KMK<sup>12</sup> und der „Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit“<sup>13</sup> auf Bundesebene diverse weitere „Servicestellen zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“ z.B. der Behörden oder Kammern auf Landesebene. Diese Stellen, die in ihrer Information und Beratung leider nicht immer die notwendige Unterscheidung zur Bewertung oder „Anerkennung“ ziel- und zweckbezogen vornehmen (siehe oben die Differenzierung zwischen A und B), fungieren zugleich oft im Sinne von „Gutachterstellen“, so dass diese auf Anfrage und Antrag z.B. auch Ausbildungsbewertungen vornehmen und Bescheinigungen zur Wertigkeit der ausländischen Qualifikationen und Ausbildungen ausstellen. Meist erfolgt dies zudem in direkter Verbindung mit einer z.B. vergleichenden deutsch-dänischen oder internationalen Einstufung der Berufsqualifikationen. Solche „Ausbildungs- oder Qualifikations-Bescheinigungen“ für z.B. betriebliche

<sup>11</sup> vgl. <http://www.anabin.de> (12.07.2010); Im Übrigen ist anabin das Akronym für "Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise".

<sup>12</sup> vgl. <http://www.kmk.org/zab> (12.07.2010)

<sup>13</sup> vgl. <http://www.ba-auslandsvermittlung.de> (12.07.2010)

Zwecke sind - dies wird meist selbst von der jeweiligen „Gutachterstelle“ nochmals betont - formal keine offiziellen Bewertungen oder Anerkennungen von Berufsqualifikationen, so dass sich aus diesen auch keinerlei Rechtsansprüche ableiten lassen. Denn für Deutschland gilt die Feststellung, dass es für „betrieblich-beruflich“ oder „persönlich“ gewünschte „Qualifikations-Anerkennungen“ im Prinzip keinerlei zentrale bundeslandübergreifende Behörde und damit auch offizielle und rechtsverbindliche Anerkennung gibt. Insofern dürfen im Übrigen solche Bewertungen und „Anerkennungen“ auch wiederum insgesamt nicht mit den „formalen“ Anerkennungen von Berufsqualifikationen verwechselt werden, die zur Berufsausübung in den so genannten reglementierten Berufen erforderlich sind (siehe weiter unten).

Ist damit für die deutschen Betriebe wie dänischen Arbeitskräfte auch in Deutschland grundsätzlich die Möglichkeit der behördlichen Unterstützung bei der Bewertung von Qualifikationen und Ausbildungen für betriebliche Zwecke gegeben, so sind wie bereits festgestellt hingegen keine speziellen „Ausnahme- oder Problemfälle“ bekannt, wo es einer solch offiziellen Unterstützung wirklich bedurfte oder wo das Problem evtl. gar nicht gelöst werden konnte. Im Prinzip ist daher das folgende positive Beispiel auf alle Fälle der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke übertragbar:

Ob z.B. ein Tømrer (Zimmermann) aus Dänemark in Deutschland oder ein Tischler oder Zimmerer aus Deutschland in Dänemark als Grenzpendler arbeiten möchte, die Betriebe in Deutschland und Dänemark erkennen die je ausländischen Berufsqualifikationen bzw. Ausbildungen nach Inhalt und Niveau in der Regel ohne Probleme voll an.

Auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt sind nach diesem Ergebnis mögliche Mobilitäts-hemmisse der Grenzpendler auch keinesfalls auf irgendwelche Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke zurückführbar.

### **3.1.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**

Da es im Prinzip kaum Probleme bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von in Deutschland oder Dänemark erworbenen Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke gibt, weil weder die Betriebe selbst noch die sie unterstützenden Agenturen oder Institutionen grundlegende Qualifikationsdifferenzen bei der Bewertung der meist durch eine Ausbildung nachgewiesenen Berufsqualifikationen feststellen, können und sollen Empfehlungen nur in der Richtung einer Verbesserung der ohnehin schon sehr positiven Sachlage gegeben werden.

Setzt man daher entsprechend dort an, wo die Agenturen oder Institutionen ihre unterstützenden Aufgaben für die Betriebe meist durch eine vergleichende Bewertung der ausländischen Ausbildung wahrnehmen, so kann das Hauptziel ebenso nur darin bestehen, die Möglichkeiten und Kompetenzen der Betriebe in Deutschland und Dänemark zur Bewertung der durch Ausbildung im je anderen Land nachgewiesenen Berufsqualifikationen deutlich zu verbessern. Dies kann zum einen durch mehr Aufklärungsarbeit vor Ort erfolgen, indem die Betriebe zunächst selbst besser über die Strukturen und Unterschiede auf den Arbeitsmärkten und in der betrieblichen Arbeit in Dänemark und Deutschland mit ihren je landes- und branchentypischen Berufen und Berufs- und Arbeitsbezeichnungen informiert werden. Hierzu gehören dann ebenso verbesserte Informationen, wie und in welchen Formen im jeweils anderen Land die Berufsausbildung strukturiert und organisiert ist und durch welche Ausbildungs- und Berufsabschlüsse auf die jeweiligen betrieblichen Berufsanforderungen in Dänemark und Deutschland Bezug genommen

wird. Ziel wäre somit eine noch bessere Aufklärung und Kenntnis der Betriebe über das Beschäftigungs- wie das Berufsbildungssystem des jeweils anderen Landes, um letztlich die betriebliche Bewertungskompetenz zu den in Deutschland oder Dänemark je durch Ausbildung erworbenen Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke zu erhöhen.

Zum anderen geht hier die Empfehlung in die Richtung der zur Studie bereits vorgesehenen zweiten Untersuchungsaufgabe, die den „Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark“ zum Gegenstand hat und wo im Ergebnis Bewertungen zur grundsätzlichen Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der Berufsabschlüsse in Deutschland und Dänemark inhaltlich neu begründet werden sollen. Denn mit diesem auch in der Breite zu veröffentlichten Ergebnis kann und soll zugleich eine neue und verbesserte Basis für die betrieblichen und sonstigen institutionellen Bewertungen und Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden. Das Ziel wäre hier auch, durch die Verfügbarkeit der eher generalisierenden und systematisch erarbeiteten vergleichenden Ergebnisse zur Berufsausbildung z.B. die Betriebe von oft schwierigen Einzelfallbewertungen zu entlasten bzw. deren Begründung durch Ergebnis- und Bewertungstransfer zu erleichtern.

Eine abschließende übergreifende Empfehlung nimmt die bereits angesprochenen Ansätze zu mehr internationaler Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und Befähigungsnachweise auf. So sollte gerade in den regionalen Grenzgebieten die Ausstellung der Nachweise z.B. in der Art der „europass Zeugniserläuterung“ bzw. dem „europass Certificate Supplement oder Diploma Supplement“ auch in Referenz zu ISCED-97 oder dem EQF heute für alle Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zur Pflicht erhoben werden. Diese Verpflichtung könnte und sollte noch als Anspruch auf früher bereits ausgestellte Ausbildungs- und Befähigungsnachweise ausgedehnt werden, weil generell ein „Internationales Zeugnis“, auch wenn es keinen formalen Rechtsstatus hat, die Dokumentation bzw. den Nachweis und damit auch die Bewertung der Berufsqualifikationen in den Betrieben doch erheblich erleichtert. Denn die Wahrscheinlichkeit, dass international jemand z.B. den deutschen Gesellenbrief und dessen Qualifikationsniveau nicht kennt und zudem die deutsche Sprache nicht beherrscht, ist heute sicher eher gegeben, als das jemand eine auf Englisch abgefasste „europass Zeugniserläuterung“ nicht versteht. Insofern sollte die Umsetzung und praktische Verbreitung „Internationaler Zeugnisse“ gerade auch für die Berufsbildung deutlich verbessert werden, so dass die Arbeitskräfte ihre Ausbildung und Qualifikation internationaler nachweisen und die Betriebe in Deutschland wie in Dänemark damit den eigentlichen Ver- und Abgleich zwischen den betrieblichen Qualifikationsanforderungen und den ausländischen Berufsqualifikationen und Ausbildungen leichter und korrekter vornehmen können.

### **3.2 Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe**

Für die Untersuchung der Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe wird beispielsweise wiederum von den fast 20.000 Arbeitskräften, die im Jahr 2008 insgesamt auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt „gependelt“ sind, ausgegangen (siehe Abb. 1). Wurden dazu fast 20.000-fach eher unproblematische Nachweise und „Anerkennungen“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke konstatiert, so ist hier nun weitergehend zu untersuchen, wo und wie oft die Grenzpendler in einem der reglementierten Berufe gearbeitet haben und welche Verfahren und Probleme es dazu bei der geforderten Anerkennung gibt.

kennung der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Umfang jeweils gegeben hat. Hierzu ist eine wesentliche Grundlage die umfassende europäische Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (vgl. EG 2005), nach der auch heute in Deutschland und Dänemark für viele der insgesamt reglementierten Berufe verfahren wird. So gilt entsprechend der Richtlinie ein Beruf auch insbesondere dann als reglementiert,

**wenn der Berufzugang und die Berufsausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten an den Nachweis und Besitz einer bestimmten Qualifikation gebunden sind.**

Dies heißt rechtlich gesehen u. a., dass ein bestimmter Beruf z.B. in Deutschland reglementiert sein kann und in Dänemark aber nicht, da es immer ausschließlich nach dem Recht des Landes geht, in dem der Beruf konkret ausgeübt wird. Bereits hierdurch ist zumindest ein möglicher Grund für Fragen und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen gegeben.

### **3.2.1 Anforderungen und Verfahren bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe**

Bevor die Frage nach den Anforderungen und Verfahren bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe eigentlich zu stellen und zu untersuchen ist, bedarf es vorab der genaueren Klärung und Hinführung, was in den Richtlinien und Verfahren allein mit dem Begriff „reglementierter Beruf“ inhaltlich gemeint und alles abgedeckt sein kann bzw. wer und was überhaupt ein reglementierter Beruf ist.

Zunächst ist die Frage, „wer und was überhaupt ein reglementierter Beruf ist“, schon deshalb nicht trivial, weil es allein durch eine nicht eindeutige Verwendung und Benutzung des Begriffs „Beruf“ wie aber auch durch die Unsicherheit wann und wo welches berufliche Reglement gilt bereits zu vielfältigen Missverständnissen kommen kann. So wird allgemein wie auch in der Fachöffentlichkeit vielfach nicht klar zwischen den Berufen als Erwerbsberufen und Ausbildungsberufen bzw. Berufs-, Bildungs-, Studien- oder Ausbildungsabschlüssen unterschieden und differenziert. Jedoch ist in der Sache unstrittig, dass im hier gegebenen Kontext der „Beruf“ immer auf ein Bündel von auszuführenden Tätigkeiten bezogen und ebenso der reglementierte Beruf als ein Erwerbsberuf bzw. als einzelne Erwerbstätigkeit gemeint ist. Auch wird der Beruf in den Betrieben als Begriff ja in der Regel meist im Sinne der wirklich ausgeübten Berufstätigkeit bzw. der konkreten Beschäftigung und Arbeit benutzt.<sup>14</sup> Dies schließt nicht aus, dass viele Berufe als Erwerbsberufe identisch oder ähnlich wie Ausbildungsberufe oder formale Berufsabschlüsse benannt sind, wobei dies oft genauso nicht oder inhaltlich nur sehr abgewandelt zutrifft.

Die zu konkretisierende Frage, welche der Berufe nun in einem Land reglementiert sind, hat daher „beruflich“ zunächst noch rein gar nichts mit irgendwelchen Ausbildungsberufen oder formalen Berufsabschlüssen zu tun. Vielmehr ist die Frage jetzt klar auf die Gesamtheit der möglichen Erwerbsberufe bzw. die „beruflich“ real ausgeübten Erwerbstätigkeiten in der Arbeitswelt zu beziehen. Hilfreich sind hierzu als Grundlage und Ausgangspunkt vor allem die nationalen wie internationalen Klassifikationen und Erhebungen zur Berufsarbeite, da diese bezogen auf die Arbeitsmärkte und Betriebe aller Art im Ergebnis die „Erwerbsberufe“ bzw. „Occupations“ in einer Systematik nach Inhalt und Niveau strukturiert und teils standardisiert angeben. Für z.B.

<sup>14</sup> Dies wird u.a. ebenso daran deutlich, dass selbst Personen bei der Frage nach dem Beruf zumeist die Bezeichnung der aktuell ausgeübten Berufstätigkeit angeben und nicht den davon vielfach abweichenden „gelernten“ Ausbildungsberuf.

Dänemark wurde bereits oben im Zusammenhang der Berufe in den Betrieben auf die aktuelle dänische Klassifikation der Berufe, die so genannten „DISCO-08“ verwiesen. Danach ist zunächst zum dänischen Arbeitsmarkt von insgesamt 559 dänischen Berufsgruppen (siehe als eine Beispielgruppe Abb. 3) mit einer gut 10-fachen Anzahl von betrieblich im Einzelnen ausgeübten Erwerbsberufen bzw. Erwerbstätigkeiten oder „Arbejde“ (nach grober Schätzung somit zwischen 5 bis 10.000 „Berufen“) auszugehen (vgl. DS 2009; <http://www.dst.dk>). Ebenso liegen für Deutschland auf der Grundlage der neuen „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010) aktuelle Angaben zu den „arbeitsmarktrelevanten Berufen“ vor, die allein berufsfachlich zu 1.291 (Cluster-)Berufsgruppen auf 527 Seiten rund **25.000 Berufsbenennungen** bzw. Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen ausweisen (vgl. StBA 2010). Dementsprechend werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt bzw. in den Betrieben aller Art derzeit mindestens gut 25.000 verschiedene „Erwerbsberufe“ oder berufliche Erwerbstätigkeiten konkret ausgeübt oder potentiell angeboten. Hierzu werden exemplarisch einige Berufsbenennungen bzw. betriebliche Berufs- und Arbeitsbezeichnungen am Beispiel einer der dänischen Kfz-Berufsgruppe vergleichbaren Gruppe der „Berufe der Kraftfahrzeugtechnik“ deutlich (siehe Abb. 6). Zudem zeigt sich beispielhaft, dass und wie jeder einzelne Beruf berufsfachlich und nach Qualifikationsniveau<sup>15</sup> eindeutig einer Position in der Berufssystematik der KldB 2010 zugeordnet werden kann.

2	Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	1-Steller
25	Maschinen- & Fahrzeugtechnikberufe	2-Steller
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- & Schiffbautechnik	3-Steller
2521	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	4-Steller
25212	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten <i>Karosserie- und Fahrzeugbauer, Automobilmechaniker, Kraftfahrzeugmechatroniker ...</i>	5-Steller <i>zugeordnete Berufsbenennungen (Beispiele)</i>
25213	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – komplexe Spezialistentätigkeiten <i>Techniker – Karosserie- und Fahrzeugbautechnik, Kraftfahrzeug-Servicetechniker/in ...</i>	5-Steller <i>zugeordnete Berufsbenennungen (Beispiele)</i>
25214	Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik – hoch komplexe Tätigkeiten <i>Ingenieur – Kraftfahrzeugtechnik, KfZ-Sachverständiger ...</i>	5-Steller <i>zugeordnete Berufsbenennungen (Beispiele)</i>

Abb. 6: Deutsche Berufe und Berufsbenennungen am Beispiel einer Kfz-Berufsgruppe<sup>16</sup> (BA 2010, S. 38)

Auch anhand der Klassifikationen der Berufe kommt nun für Deutschland und Dänemark gleichermaßen beispielhaft zum Ausdruck, um welche Berufe es insgesamt auf den Arbeitsmärkten und in den Betrieben aller Art eigentlich geht. So sind diese „Berufe“ und Berufs- und Arbeitstätigkeiten im Grunde auch teils genau jene, die z.B. von den deutsch-dänischen Grenzpendlern in

<sup>15</sup> „Um die unterschiedlichen Komplexitätsgrade eines Berufes sachgerecht abbilden zu können, werden (hier generell) vier Anforderungsniveaus unterschieden. Diese sind eng an den formalen, beruflichen Bildungsabschlüssen ausgerichtet, da in Deutschland das Anforderungsniveau für viele Berufe bzw. Arbeitsplätze stark zertifikatsorientiert ist“ (BA 2010, S. 7).

<sup>16</sup> Die weiteren unmittelbar vergleichbaren deutsch-dänischen Kfz-Berufsgruppen der beruflichen „Obergruppe“ sind:

2521 Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	-	7231 Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer
2522 Berufe in der Land- & Baumaschinentechnik	-	7233 Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner
2523 Berufe in der Luft- & Raumfahrttechnik	-	7232 Flymekanikerarbejde
2524 Berufe in der Schiffbautechnik		
2525 Berufe in der Zweiradtechnik	-	7234 Mekanikerarbejde, cykler og tilsvarende køretøjer

den Betrieben ausgeübt oder in Stellenanzeigen für diese beispielsweise potentiell angeboten werden können. Bezogen auf z.B. Deutschland und die aktuell gut 25.000 verschiedenen „Berufe“ bzw. Berufs- und Erwerbstätigkeiten bedarf es somit nur der konkreten Klärung und Offenlegung, wie viele und welche dieser Berufe nun in Deutschland eigentlich insgesamt reglementiert sind. Auf dieser Basis wäre dann auch für die dänischen Grenzpendler schnell klar, ob und in welchen dieser reglementierten Berufe sie ihre Arbeit ausführen. Denn auch nur für diesen Teil der so genannten reglementierten „Berufe“ müssen die Grenzpendler ja entsprechend den Rechts- und Verwaltungsvorschriften die zur Berufsausübung geforderten Berufsqualifikationen im Rahmen eines Verfahrens formal nachweisen. Da sich die Vorschriften bzw. das Reglement im Übrigen ja auf einen Beruf und dessen Ausübung in einem Land beziehen, gelten diese im Prinzip auch unabhängig sowohl für den „Inländer als auch Ausländer“. Allerdings bedarf es wie hier für alle Grenzpendler doch immer auch der besonderen Klärung, ob die je beabsichtigte Berufsausübung reglementiert ist oder nicht, welche Rechts- oder Verwaltungsvorschriften dazu wo gelten und wie die zur Berufsausübung geforderten Berufsqualifikationen nachzuweisen und von wem anzuerkennen sind.

Zur Klärung und Offenlegung, ob und wie ein „Beruf“ bzw. eine Erwerbstätigkeit in Deutschland und/oder Dänemark reglementiert ist oder nicht, sind im Prinzip viele Beispiele schnell gefunden und fast jedem bekannt. Denn immer dann, wenn es wie z.B. beim Arzt, Elektriker, Polizisten, Juristen, Schweißer oder auch bei der Kanal-, Brücken- oder Gerüstbauerin in der Arbeit immer zugleich um den Schutz und die Sicherheit von Personen, Sachen oder auch der Umwelt geht, ist auch unmittelbar einsichtig, dass deren Berufsausübung an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden sein sollte. Das heißt, bei bestimmten Berufs- und Erwerbstätigkeiten gibt es meist ein übergeordnetes nationales wie letztlich oft europäisches und gar weltweites Gesellschaftsinteresse daran, dass die jeweilige Berufsausübung nur von entsprechend gut qualifizierten Personen erfolgt und dass dies durch Vorschriften mit qualifikationsbezogenen Vorgaben entsprechend geregelt ist. Mit diesen Motiven und Begründungen zum Schutz von „Leib und Leben“ ist so auch konkret europäisch mit der Richtlinie 2005/36/EG die Ausübung von bestimmten Berufen qualifikationsbezogen geregelt, so dass gemäß der europäischen Richtlinie und Definition bei diesen Berufen auch von den „reglementierten Berufen“ zu sprechen ist. Da es bis dato nun aber z.B. keine einheitlichen europäischen Vorstellungen und Standards zum Gesundheits-, Verbraucher- und Arbeitsschutz und damit den Qualifikationsvorgaben gibt, sind dementsprechend die reglementierten „Berufe“ nach Inhalt und Anzahl in den Ländern teils sehr verschieden und insgesamt eher länderspezifisch bestimmt und festgelegt.

Die Klärung der Frage, ob daher ein Beruf zu den so genannten „reglementierten Berufen“ gehört oder nicht, ist so z.B. von den Grenzpendlern - meist in Verbindung mit dem Betrieb - immer nur für und in dem Land vorzunehmen, in dem der Beruf real ausgeübt werden soll und wo dieser durch die Rechts- und Verwaltungsvorschriften je landesspezifisch reglementiert ist. Da diese Klärung für jede Arbeitskraft und erst recht für Ausländer eine besondere Herausforderung ist, ergibt sich als hilfreiche Unterstützung gerade auch im Zusammenhang der Vorgaben der europäischen Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen, dass heute zumindest jedes EU-Land seine „Liste der reglementierten Berufe“ eigens zusammengestellt und diese in der Regel inzwischen sowohl national wie auch europäisch veröffentlicht hat. Dies erfolgt heute zumeist im Internet mit entsprechenden Informationen und Hinweisen, so dass bereits insbesondere auf der von der Europäischen Kommission veröffentlichten „Webseite mit den

Verzeichnissen der reglementierten Berufe in den EU-Mitgliedstaaten, im EWR und der Schweiz<sup>17</sup> allgemein zu entnehmen ist:

„Die aktuellen Verzeichnisse der Berufe, die in den EU-Mitgliedstaaten, in Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz auf der Grundlage der Richtlinie 2005/36/EG reglementiert sind, finden Sie in der Datenbank 'Liste der reglementierten Berufe'. Sie enthält alle nützlichen Informationen über jeden reglementierten Beruf (Kontaktstellen, zuständige Behörden, Statistiken usw.).“

Aufgrund der hiernach gemeinsam gebildeten europäischen Internet-Datenbank - der „Regulated professions database“ - können die Verzeichnisse aller in Europa reglementierten Berufe somit z.B. nach den Ländern wie Deutschland oder Dänemark dargestellt oder auch sogar nach jedem einzelnen reglementierten Beruf durchsucht werden. Ausgenommen sind hier bisher nur jene Berufe, die noch in den bestehenden europäischen Einzelrichtlinien wie z.B. zum Transport- und Verkehrssektor bzw. dem Luft- und Seeverkehr (Berufe wie Piloten, Lotsen usw.) oder dem Versicherungs- und Vertriebswesen (wie z.B. beruflicher Handel mit Giftstoffen usw.) geregelt sind. Ansonsten ist grundsätzlich bei der europäischen Datenbank der reglementierten Berufe zu beachten, da auch die einzelnen Berufe mit ihren Daten natürlich immer nur von den Ländern selbst kommen können, dass es auf der Webseite den entsprechend klaren Hinweis gibt: „Jedes Land ist für den Inhalt und die Aktualität der Informationen über reglementierte Berufe einschließlich der zuständigen Behörden und der Statistiken, die es auf dieser Seite veröffentlicht, selbst verantwortlich“ (ebenda <sup>17</sup>).

Abb. 7: Der „Kraftfahrzeugtechniker“ in der „Regulated professions database“ der Europäischen Kommission<sup>18</sup>

Der Nutzen und die Bedeutung aber, den faktisch und praktisch die Datenbank der Europäischen Kommission bei der Frage nach den reglementierten Berufen und zu den Verfahren bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen im Einzelnen haben kann, zeigt sich nachfolgend beispielhaft leider insgesamt als eher beschränkt. Denn möchte eine Arbeitskraft aus Dänemark beispielsweise mittels der Datenbank hier klären, ob der auszuübende deutsche Erwerbsberuf

<sup>17</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home) (24.07.2010)

<sup>18</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=7771](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=7771) (20.08.2010)

„Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ (siehe den Beruf in Abb. 6) zu den „reglementierten Berufen“ gehört oder nicht, so ergibt sich datenbankbasiert per Abfrage und Suche das noch zu interpretierende Ergebnis, dass der in der Bezeichnung leicht abweichende Beruf „Kraftfahrzeugtechniker“ in Deutschland ein „reglementierter Beruf“ ist (siehe Abb. 7). Fast nebenbei erfährt man zum Ergebnis noch, dass dieser Beruf z.B. in Frankreich und Österreich ebenso reglementiert ist, wogegen es z.B. in Dänemark, Italien oder Finnland keinerlei Reglement für die Ausübung des entsprechenden Berufs gibt. Kommt damit das je landesspezifische der reglementierten Berufe auch nochmals zum Ausdruck, so stellt man im Kontext der notwendigen Übersetzungen allerdings ebenso fest, dass es allein sprach- und kulturbedingt immer eine große begriffliche Vielfalt und Breite in der Bezeichnung zum entsprechenden Beruf gibt und sich somit in der Regel bereits die Suche wie Interpretation der berufsbezogenen Ergebnisse schon deshalb als oft schwierig erweist.<sup>19</sup> Sind wie bei der Suche zum Beruf „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ die Ergebnisse zudem begrifflich nicht eindeutig und kommt noch hinzu, dass dieser Beruf in der Datenbank-Liste außerdem in zwei Varianten auftaucht, ist z.B. nicht nur eine Arbeitskraft aus Dänemark bereits überfordert. Denn ist im Grundsatz hilfreich, dass zum Berufs-Ergebnis z.B. auch Informationen zur „National legislation“ oder dem „Qualification level“ gegeben werden (siehe Abb. 7), so ist hier dennoch nicht erkennbar, ob überhaupt und bei welchem der beiden deutschen reglementierten „Kraftfahrzeugtechniker“ Berufe<sup>20</sup> es sich eigentlich um den „richtigen“ handelt. Die Herausforderung hinsichtlich einer auf die Richtlinie 2005/36/EG bezogenen und vorgegebenen Anerkennung nach dem „Allgemeinen System“ würde aber je nach Situation eigentlich darin bestehen, einen Ab- bzw. Vergleich zwischen den in Deutschland zum reglementierten „Kraftfahrzeugtechniker“ geforderten Berufsqualifikationen mit denen von der Arbeitskraft aus Dänemark z.B. in der Berufspraxis als „Biltekniker“ und in einer vierjährigen Kfz-Ausbildung zum „Mechaniker“ erworbenen Qualifikationen nach Inhalt und Niveau vorzunehmen.

Mit und neben diesem Beispiel wird bei der Klärung zu nur einigen weiteren „reglementierten Berufen“ anhand der EU-Datenbank leider relativ schnell klar, dass die von den Ländern über die EU bisher veröffentlichten Berufslisten mit Daten und Angaben insgesamt doch sehr unvollständig sind. So findet sich in den umfassenden Leitfäden und Benutzerhinweisen zur Richtlinie 2005/36/EG zwar auch genau der Hinweis, dass es sich bei diesen Berufslisten um „nicht erschöpfende“ Verzeichnisse handelt, doch wird zu den daraus zwangsläufig entstehenden Problemen im Prinzip keinerlei Lösung oder Hilfestellung angeboten. Ein Grenzpendler beispielsweise kann sich so auch keineswegs darauf verlassen, dass ein Beruf, der nach Suche und laut EU-Datenbank zunächst nicht reglementiert ist, nicht später bei der Ausübung in Deutschland oder Dänemark doch plötzlich ganz oder teilweise als ein „reglementierter Beruf“ gilt. Von daher ist erhebliche Skepsis gegenüber den von jedem Land über die EU Webseite veröffentlichten „reglementierten Berufe“ angebracht, was sich generell bereits an einigen wenigen Vergleichszahlen der Länder zeigt. Ist z.B. für Deutschland nach der aktuellen „arbeitsmarktrelevanten Berufsliste“ von den rund **25.000 Berufen und Erwerbstätigkeiten** auszugehen (vgl. StBA 2010), so soll

<sup>19</sup> Zu den generellen Bezeichnungs- wie Sprach- und Übersetzungsproblemen aufgrund der europäischen wie internationalen Vielfalt der „Berufsbegriffe“ heißt es auf der Webseite daher entsprechend explizit: „Die einzige richtige Berufsbezeichnung ist die in der Sprache des Landes in dem dieser Beruf reglementiert ist. Jede Übersetzung von Berufsbezeichnungen auf dieser website ist lediglich erläuternd“ ([http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm)).

<sup>20</sup> In der Datenbank ist eigentlich heute aktuell der/die „Kraftfahrzeugtechniker - Meister/in“ gemeint, wobei dieser Beruf noch auf den entsprechenden deutschen Webseiten bis heute mit der alten Berufsbezeichnung als „Kraftfahrzeugmechaniker - Meister/in“ geführt wird (vgl. <http://www.anabin.de/default.htm>; 22.09.2010) Im Übrigen ist hier nicht nur von allein deutscher Bedeutung, dass der „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ nur für den Teil I bei einer Prüfung mit Teil I bis IV zum/zur „Kraftfahrzeugtechniker - Meister/in“ Anerkennung findet.

es laut der von der Europäischen Kommission in der Datenbank veröffentlichten deutschen Liste „nur“ insgesamt **152 reglementierte Berufe** in Deutschland geben<sup>21</sup>. Diese öffentliche Liste und Anzahl in der EU-Datenbank, für die Deutschland ja auch selbst verantwortlich ist, ist keinesfalls aktuell und eindeutig unvollständig und wie noch gezeigt und generell in den Leitfäden verbreitet wirklich „nicht erschöpfend“. Auch im Vergleich einiger Länderlisten mit z.B. 296 reglementierten Berufen in der Tschechischen Republik (CZ) oder 176 reglementierten Berufen in Island (IS) (vgl. ebenda) ist nicht nur für Deutschland von einer eher sehr begrenzten Berufe- und Daten-Aktualität in der EU-Datenbank auszugehen, so dass hier wie insgesamt auch insbesondere eine deutsch-dänische Nutzung der EU-Datenbank keineswegs zu empfehlen ist.

Wenn also die von der EU für die Länder veröffentlichten „nicht erschöpfenden“ Listen unzureichend sind, bleibt nur zu hoffen, dass die Länder selbst ihre Pflicht Ernst nehmen und die aktuellen Daten zu den reglementierten Berufen ihres Landes zur Verfügung zu stellen. So werden heute in aller Regel auch von den Ländern selbst nochmals entsprechend eigene länder- und branchenspezifische Berufslisten veröffentlicht, und dies wiederum meist im Internet mit zusätzlichen Informationen zur Anerkennung der Berufsqualifikationen. Nimmt man als Beispiel zunächst Dänemark, so gibt es wie bereits oben gezeigt, ja hier die „Danish Agency for International Education“, die als zentrale und relativ eigenständige Behörde u.a. auch die Aufgabe der Information und Beratung zur „Recognition of foreign qualifications“ hat (vgl. <http://en.ieu.dk/recognition>; 20.09.2010). Da die Agentur speziell mit Blick auf die reglementierten Berufe allerdings hierzu nur die Aufgabe der wirklich „ersten“ Information wahrnimmt, heißt es wie ebenso schon gezeigt entsprechend: „you should not ask us for an assessment ... you need authorisation by the responsible authority“ (ebenda). Insofern wird von der zentralen Agentur hinsichtlich der reglementierten Berufe auch nur eine „List of regulated professions“ als Information und Beratung angegeben. Diese Liste zeigt aktuell **117 „Occupations / Professions“**, mit deren Hilfe z.B. der interessierte Ausländer, Migrant und Grenzpendler nun über weitere „Web-Links“ Hinweise auf die für jeden der „Berufe“ zuständigen „Competent (i.e. responsible) authority“ erhält. Die zentrale „Danish Agency“ hat damit aber keinerlei Zuständigkeit für die Anerkennung von Berufsqualifikationen, da diese an die Vielzahl der „beruflich“ verantwortlichen „Authority“ verteilt ist. Im Einzelnen sind dies die nachfolgend genannten „Agenturen“ und Behörden, die auch entsprechend selbst die konkret reglementierten Berufe und Tätigkeiten erst benennen und mit dem je festgelegten Reglement und Verfahren zur „Anerkennung“ erläutern:

- Agency for Spatial and Environmental Planning
- Danish Agency for International Education
- Danish Commerce and Companies Agency
- Danish Emergency Management Agency
- Danish Energy Authority
- Danish Environmental Protection Agency
- Danish Financial Supervisory Authority
- Danish Maritime Authority
- Danish Medicines Agency
- Danish Pilotage Authority
- Danish Plant Directorate
- Danish Safety Technology Authority

<sup>21</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.listCountry](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.listCountry) (20.08.2010)

- Danish Supervisory Board of Psychological Practice
- Danish Veterinary and Food Administration
- Danish Working Environment Authority
- Ministry for Refugee, Immigration and Integration Affairs
- Ministry of Justice, Civil and Police Department
- National Agency for Enterprise and Construction
- National Board of Health
- National Commission of the Danish Police
- National Survey and Cadastre
- Road Safety and Transport Agency.

Allein an der Breite und Vielfalt der hier für die reglementierten Berufe zuständigen „Agenturen“, Behörden und Institutionen zeigt sich zum einen selbst noch mal das zugleich breite Spektrum der möglichen reglementierten Berufe und Tätigkeiten. Wie bereits durch die „List of regulated professions“ werden allerdings durch diese „Agenturen“ auch mit dem Spektrum Berufe abgedeckt, die in ihrem Reglement nicht nur auf der europäischen „Richtlinie 2005/36/EG“ basieren bzw. mit dieser im Zusammenhang stehen. Zum anderen wird anhand der breiten Vielfalt der institutionellen Zuständigkeiten aber ebenso schnell einsichtig, dass sich diese Vielfalt natürlich und vor allem auch in der jeweiligen Art der „berufsbezogenen“ Rechts- und Verwaltungsvorschriften wie letztendlich in den konkreten Verfahren zur Feststellung und Anerkennung der Berufsqualifikationen zeigt. So gibt es zwar auch und gerade die gemeinsame europäische „Richtlinie 2005/36/EG“ mit eher einheitlichen Festlegungen hierzu, doch liegt es wohl teils in der Sache bzw. der „Berufe“ selbst und damit auch an der unterschiedlichen Vielfalt der zuständigen „Agenturen“ und Behörden, wenn sich z.B. in der Anwendung der EU-Richtlinie und bei den Verfahren der Qualifikations-Anerkennung praktisch ebenso vielfältige und teils große Unterschiede zeigen. Insofern ist es eigentlich auch keine Überraschung, wenn, wie noch im Detail zu zeigen ist, es allein von daher bei einigen reglementierten Berufen kaum und bei anderen Berufen eben deutlich mehr Probleme bei der Umsetzung der Vorschriften und der Anerkennung der Berufsqualifikationen gibt. Wie gesagt liegt dies eher in der Sache selbst und gilt somit im Prinzip fast unabhängig vom jeweiligen Land, so dass hier auch über Deutschland und Dänemark hinaus bereits für alle Länder zu vermuten ist, dass in der berufs- und arbeitsbezogenen Vielfalt der Zuständigkeiten für die reglementierten „Berufe“ und der Unterschiede der beruflichen Reglements und Verfahren möglicherweise eine der Hauptursachen für die ja international bekannten Probleme bei der Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen liegt.

Für Deutschland gibt es wie für Dänemark natürlich ebenso eine entsprechende Vielfalt der für die reglementierten Berufe je zuständigen Institutionen und Behörden, die sich jedoch durch die föderale Struktur Deutschlands auf Bundes- wie Länderebene noch deutlich vielfältiger darstellt. So gibt es zunächst wiederum die eher zentralen Stellen der „Information und Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen“ bzw. zur „Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise“ (anabin), wo auch fast versteckt eine „Liste der reglementierten Berufe“ mit Informationen und weiteren „Internet-Links“ auf die speziell „Zuständigen Stellen in Deutschland“ zu aktuell **128 „Berufen“** zu finden und angegeben ist.<sup>22</sup> Da sich diese „Zuständigen Stellen“ besonders auf der Länderebene oft 16-fach wiederholen oder es danach z.B. allein für einen

<sup>22</sup> vgl. <http://www.anabin.de/default.htm> (22.07.2010)

reglementierten Beruf bundesweit insgesamt 55 Handwerkskammern als zuständige Stellen gibt, ist hierzu nachfolgend nur eine kleine Auswahl im Überblick zu benennen:

- Handwerkskammern,
- Industrie- und Handelskammern,
- Wirtschaftsprüferkammer,
- Architektenkammern,
- Landwirtschaftskammern,
- Steuerberaterkammern,
- Bundesärztekammer,
- Landesärztekammern,
- Landesprüfungsämter z.B. für Heilberufe und Gesundheit und Soziales,
- Ministerien des Bundes und der Länder aller Art,
- Kultusministerien,
- Regierungspräsidien,
- Aufsichts- und Dienstleistungsdirektionen,
- Gesundheitsämter,
- Landratsämter, Bezirksregierungen,
- Gewerbeaufsichtsämter,
- Berufsverbände,
- Berufsgenossenschaften,
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) usw.

Auch aufgrund dieser Vielfalt der je zuständigen „Stellen“ ist wiederum erneut naheliegend, dass sich wohl zum breiten Spektrum der reglementierten Berufe letztendlich auch eine Vielfalt bei den entsprechenden Vorschriften wie in den unterschiedlichen Verfahren zur Feststellung und Anerkennung von Berufsqualifikationen zeigt. Gibt es insofern im Ansatz der Verfahren und vielfältigen Zuständigkeiten zwischen Deutschland und Dänemark auch kaum Unterschiede, so trifft dies allerdings ebenso für die je national angegebene „List of regulated professions“ zu. Denn diese „Berufslisten“, die auch z.B. als Grundlage und Orientierung für die Grenzpendler dienen, stimmen beruflich für beide Länder weder nach Inhalt und Anzahl mit den Länderverzeichnissen in der europäischen „Regulated professions database“ überein, noch sind die Listen auf einem aktuellen Stand oder geben die reglementierten „Berufe“ in ihrem wirklichen Umfang vollständig an. Eine nicht unproblematische Rolle spielt dabei die bereits entsprechend thematisierte nicht eindeutige Verwendung und Benutzung des Begriffs „Beruf“, zu dem es z.B. in Dänemark - hier in der englischen Übersetzung - sehr verschieden heißt: „Profession“, „Occupation“ oder auch „Some jobs require authorisation“ oder „Regulated field of work by law in Denmark“<sup>23</sup>. Das heißt, die Verwendung und Benutzung des Begriffs „Beruf“ in den Listen erfolgt in Dänemark wie in Deutschland zunächst nicht nur eng bezogen auf einen bestimmten Beruf, sondern auch oft im Sinne eines Oberbegriffs für berufliche Tätigkeiten oder eines Berufsbereichs bzw. gar eines Berufsfeldes oder Arbeitsfeldes, deren konkrete „berufliche“ Klärung letztlich immer erst bei den zuständigen „Agenturen, Stellen oder Behörden“ anhand der entsprechenden Vorschriften erfolgt. Hinzu kommt, dass sich Berufe und Berufsbezeichnungen oft wandeln oder es schlicht die sprach- und kulturbedingten unterschiedlichen Berufsbezeichnungen sind, die ein „Verstehen“ dieser „List of regulated professions“ vielfach erschweren. Insofern handelt es sich

<sup>23</sup> vgl. <https://www.workindenmark.dk> (13.09.2010)

hier immer nur um beruflich grobe „Orientierungslisten“, die mehr oder weniger vollständig oder unvollständig die „reglementierten Berufe“ angeben und bei denen im Prinzip eigentlich generell unklar bleibt, wie und welche „Berufe“ nun genau in Dänemark oder Deutschland als reglementierte Berufe gelten.

Bezogen auf die Praxis der z.B. fast 20.000 deutsch-dänischen Grenzpendler im Jahr 2008 (siehe Abb. 1) bedeutet dies faktisch, dass es auf Basis der vorhandenen „Berufslisten“ auch in den Verfahren und bei der Klärung, ob die je beabsichtigte Ausübung des „Berufs“ bzw. der Erwerbstätigkeit in Deutschland und/oder Dänemark reglementiert ist oder nicht, generell eine Unsicherheit bzw. große Verunsicherung mit im Prinzip teils schwierigen Anfragen im Dickicht der verschiedenen „Agenturen“ und Behörden gibt. Für die Praxis ergeben sich auf der Grundlage der „Berufslisten“ wie insbesondere der Erfahrungen so meist nur Hinweise auf die inzwischen über die Grenzen hinweg „gut“ bekannten und bereits genannten „reglementierten Berufe“ wie z.B. Ärzte, Elektriker, Polizisten, Juristen, Schweißer, Sanitärintallateure oder auch Kanal-, Brücken- oder Gerüstbauer. Zu diesen eher „richtigen“ Berufen gibt es bei den je zuständigen „Agenturen“, Behörden und Institutionen dann auch weiterführende Informationen und Beratungen zum Reglement und den Verfahren der beruflichen Autorisierung bzw. der Anerkennung von Berufsqualifikationen. Aber selbst bei diesen klaren und schon eher klassisch „reglementierten Berufen“ kommt man oft angesichts der ja überwiegend landesspezifischen Berufe bzw. der unterschiedlichen deutschen, dänischen und auch englischen Berufsbezeichnungen ohne kompetente Beratung nicht aus.<sup>24</sup> So könnten z.B. zum „Elektriker“ allein anhand der beruflich wie sprachlich unterschiedlichen Berufsbegriffe wie Industrieelektriker (DE), Elinstallatør (DK) und Electrical Contractor (EN) Klärungen zum Umfang der hier je reglementierten Berufstätigkeiten z.B. im Sinne der entsprechenden deutschen „Elektrofachkraft“<sup>25</sup> gefordert sein. Denn sind beispielsweise viele Einzeltätigkeiten im Elektrobereich heute in einem deutlich geringerem Umfang auch noch in ganz anderen „Branchenberufen“ spezifisch und einzeln im Sinne der deutschen „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ reglementiert, so sind zu deren Ausübung - von wem und in welchem Beruf auch immer - natürlich auch nur die nach den Vorschriften der „BGV A3“ bzw. der Berufsgenossenschaftlichen Grundsätze „BGG 944“ bestimmten beruflichen Einzelqualifikationen nachzuweisen.

Wurde damit am Beispiel „Elektriker“ und der „Elektrofachkraft“ zugleich deutlich, dass es bei den „reglementierten Berufen“ nicht zwangsläufig immer um „Berufe“, sondern ebenso um reglementierte berufliche Einzeltätigkeiten gehen kann, so gibt es dies bei vielen anderen Berufen bzw. Berufstätigkeiten vergleichbar, allerdings nicht immer so bekannt und offensichtlich. So zeigt sich dies beispielsweise ebenfalls zu den oben schon genannten Kfz-Berufen wie z.B. dem „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ oder dem „Kraftfahrzeug-Mechatroniker“, zu dessen normalen Service-Arbeiten z.B. auch die berufliche Ausübung von Tätigkeiten an „Airbag- und

<sup>24</sup> So werden hier generell im Kontext aller arbeitsmarktrelevanten Fragen, Situationen und Fälle u.a. dänische, deutsche und vor allem auch englische Sprachkenntnisse vorausgesetzt, ohne die auch alle meist gutgemeinten Informationen und Hilfestellungen auf der europäischen Ebene nicht verstanden werden können.

<sup>25</sup> Die geforderten Qualifikationen von Elektrofachkräften sind in der Unfallverhütungsvorschrift BGV A3 "Elektrische Anlagen und Betriebsmittel" wie folgt geregelt: „Elektrofachkraft ist, wer aufgrund seiner fachlichen Ausbildung, Kenntnisse und Erfahrungen sowie Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen, die ihm übertragenen Arbeiten beurteilen und mögliche Gefahren erkennen kann.“ Und in der Durchführungsanweisung ist hierzu festlegt: „Die fachliche Qualifikation als Elektrofachkraft wird im Regelfall durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung, zum Beispiel als Elektroingenieur, Elektrotechniker, Elektromeister, Elektrogeselle, Elektrofacharbeiter, nachgewiesen.“ Wird daher durch die Ausbildung in einem Elektroberuf der Nachweis zu den geforderten Berufsqualifikationen in der Regel immer „automatisch“ erbracht, so ist dies z.B. bei den Ausbildungsberufen wie „Mechatroniker“, „Fachinformatiker“ oder aktuell dem neuen 2-jährigen Ausbildungsberuf „Industrieelektriker“ erst noch speziell auch teils rechtlich zu klären.

Gurtstraffer-Systemen“ gehört. Speziell diese (Berufs-)Tätigkeiten, so muss man wissen, sind nun eigens reglementiert, da diese Systeme wegen einer „Treibsatz-Nutzung“ unter das Sprengstoffgesetz fallen (vgl. VMBG 2005, BGI 550, S. 84) und die Arbeit damit aus Gründen der Personen- und Arbeitssicherheit daher besondere Berufsqualifikationen erfordert. Und die Vorschriften und das Reglement schreiben dazu vor, dass die geforderten Einzelqualifikationen nochmals durch eine eigene spezielle Schulung nachzuweisen sind, und dies auch ganz separat und völlig unabhängig davon, ob die Schulungsinhalte und geforderten Qualifikationen bereits Gegenstand einer je vorhandenen und entsprechenden Kfz-Berufsausbildung sind. Und gilt dies generell für alle Arbeitskräfte, so wäre für eine Arbeitskraft aus Dänemark mit einer entsprechenden „System-Qualifizierung“ im Rahmen einer dänischen Kfz-Berufsausbildung von Bedeutung, ob und wie diese im Sinne der europäischen Richtlinie 2005/36/EG Anerkennung findet. Desgleichen würde zu der aktuellen Reglementierung der „Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltsystemen“ (Elektro-Auto; siehe Abb. 8) vom Juni 2010 gelten. Denn auch hier werden nach einer relativ komplizierten „Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs für Arbeiten im spannungsfreien Zustand ... für Arbeiten unter Spannung ... für Servicearbeiten an HV-eigensicheren Serienfahrzeugen“ auf verschiedenen Stufen teils recht umfangreiche Qualifizierungen zusätzlich zu einer z.B. vorhandenen Kfz- oder Elektro-Berufsausbildung vergleichbar gefordert (vgl. DGUV 2010).



Abb. 8: Reglementierung und Vorschriften: „Qualifizierung für Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltsystemen“

Im Übrigen zeigt sich an diesen Beispielen auch, dass wenn es gerade um reglementierte berufliche Einzeltätigkeiten und nicht um reglementierte „Berufe“ geht, dass es die verschiedenen „Agenturen“ und Behörden wie aber auch z.B. die Berufsgenossenschaften, Verbände oder Kammern selbst sind und eigentlich auch nur sein können, die sich für ihren speziellen Arbeits-

und Berufsbereich bestens und aktuell mit den je konkret reglementierten Berufen und beruflichen Tätigkeiten einschließlich dem entsprechenden „Reglement“ und der „Autorsierung“ auskennen bzw. auskennen sollten.<sup>26</sup> Sie sind es deshalb als Branchenexperten und berufliche Insider in der Regel auch, die nicht nur weit über die zur Übersicht der veröffentlichten Listen der „reglementierten Berufe“ hinaus eine berufs- und tätigkeitsbezogene Auskunft geben können, sondern im Detail nun ebenso zu den konkreten Verfahren, Anforderungen und Nachweismöglichkeiten der formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen.

Gilt für Deutschland und Dänemark wie bereits angedeutet gleichermaßen, dass sich zum einen wahrscheinlich in diesen Verfahren eine der Vielfalt der Berufe und behördlichen Zuständigkeiten entsprechende große Mannigfaltigkeit zeigt, so gibt es dazu dennoch als gemeinsame Basis die europäische Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen, die auch gemäß Vorgabe in den Ländern seit dem 20. Oktober 2007 anzuwenden ist (vgl. EG 2005). Zum anderen ist nach den Erfahrungen inzwischen weithin bekannt, dass auf der Grundlage der 121 Seiten umfassenden Richtlinie die Verfahren der Anerkennung mittels vielfältiger Bestimmungen und Vorschriften relativ detailliert und kompliziert und daher wenig nutzerfreundlich geregelt sind. Dies begründet sich auch damit, dass die europäische Richtlinie in Abhängigkeit von den „reglementierten Berufen“ bzw. verschiedenen Berufsgruppen unterschiedliche „Anerkennungssysteme“ definiert und schließlich für die Anwendung festlegt. So werden hier stark vereinfacht in der „Richtlinie 2005/36/EG“ mit Blick auf die Berufsfachlichkeit drei Berufsgruppen und „Systeme“ unterschieden:

Für eine erste Berufsgruppe gibt es so ein „allgemeines Verfahren“ und „System der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen auf Basis der Ausbildungs- bzw. Befähigungsnachweise“. Für eine zweite Gruppe von Berufen gibt es daneben das Verfahren, welches auf dem „System der automatischen Anerkennung aufgrund der Berufserfahrung“ basiert. Und für die dritte Berufsgruppe, die so genannten "Sektoralen Berufe" (Ärzte, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Hebammen, Apotheker, Zahnärzte, Tierärzte und Architekten), ist das Verfahren ein System, nach dem diese Berufe „unter die automatische Anerkennung auf der Grundlage harmonisierter Mindestanforderungen an die Ausbildung fallen“. Sind damit „Systemunterschiede“ zur Anerkennung hier deutlich erkennbar, so lassen sich diese dennoch vereinfacht nochmals wie folgt zusammenfassen:

**Die zu einer Berufsausübung je geforderten Berufsqualifikationen können auf der Basis einer beruflich nach Inhalt und Niveau vergleichbaren oder europäisch harmonisierten Ausbildung und/oder entsprechender Berufserfahrungen nachgewiesen und/oder automatisch anerkannt werden.**

Nach dem Verfahren<sup>27</sup> und zum Ergebnis der Anerkennung ist grundsätzlich eine positive oder negative Entscheidung möglich, wobei z.B. in Fällen unzureichender Ausbildung auch gemäß der Richtlinie entsprechende Ausgleichsmaßnahme wie Eignungstest, Berufserfahrung und/oder Anpassungslehrgang noch Berücksichtigung finden sollen. Zudem gilt insbesondere bei negati-

<sup>26</sup> Wollte man den Anspruch auf eine vollständige und aktuelle Liste aller reglementierten Berufen und beruflichen Tätigkeiten aufrecht erhalten, so bedarf es hierzu im Ansatz einer eigenständigen Berufs- und Arbeitsmarktforschung, da im Prinzip für sämtliche Branchen und Berufe bzw. einzelnen Berufstätigkeiten ja die entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften z.B. der Ministerien, Agenturen, Berufsverbände, Berufsgenossenschaften, Kammern usw. übergreifend zu erkunden und zu durchsuchen und auszuwerten wären.

<sup>27</sup> Zum Verfahren selbst können neben den Nachweisen der Berufsqualifikationen in Form von z.B. Ausbildungs- und Befähigungsnachweisen und gegebenenfalls den Bescheinigungen der Berufserfahrung vom z.B. Grenzpendler noch Unterlagen wie beispielsweise Ausweispapier, Auszug aus dem Strafregister usw. verlangt werden.

ven Entscheidungen, dass diese ordnungsgemäß begründet werden müssen und innerstaatliche Rechtsbehelfe - wie auch bei Nichtergehen einer Entscheidung innerhalb der vorgeschriebenen Frist von spätestens drei Monaten nach Eingang der vollständigen Unterlagen - eingelegt werden können (vgl. EG 2005). Ist mit einer positiven Entscheidung die formale Anerkennung der geforderten Berufsqualifikationen verbunden, so erhält man zugleich eine rechtsverbindliche offizielle Autorisierung bzw. Genehmigung zur Ausübung des reglementierten „Berufs“ bzw. der reglementierten beruflichen Arbeiten und Einzeltätigkeiten.

### **3.2.2 Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe**

Bezogen auf den Arbeitsmarkt und die Praxis der z.B. fast 20.000 deutsch-dänischen Grenzpendler im Jahr 2008 (siehe Abb. 1) stellt bereits die Beantwortung der „einfachen“ Frage, ob die beabsichtigte Ausübung des „Berufs“ bzw. der beruflichen Arbeit reglementiert ist oder nicht im Prinzip schon ein zentrales Grundproblem dar. Wird daher eine Arbeit ohne ausreichende Vorabklärung dieser Frage aufgenommen und ausgeübt, so bleibt eine Verunsicherung nicht aus und wird vor allem dann für den Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber zu einem handfesten Problem, wenn es z.B. zu einem Arbeitsunfall oder einer Kundengefährdung aufgrund mangelnder Qualifizierung im Rahmen einer „plötzlich doch“ reglementierten Tätigkeit kommt. Auch in diesem Zusammenhang ist somit die Problematik von Bedeutung, dass es weder in der europäischen „Regulated professions database“ noch von den Ländern selbst wirklich vollständige und aktuelle Länderlisten der reglementierten „Berufe“ und Tätigkeiten gibt und sich hierzu z.B. die Grenzpendler mit einer hohen Intransparenz und Vielfalt von je zuständigen „Agenturen“ und Behörden konfrontiert sehen. Insofern gibt es eben auch durch die Vielfalt in der Zuständigkeit weder in Deutschland noch in Dänemark eine übergreifende und vollständige Erhebung, Statistik oder gar Auswertung zum Inhalt und Umfang der Anerkennungen von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe. Da dies natürlich ebenso für die z.B. fast 20.000 deutsch-dänischen Grenzpendler im Jahr 2008 gilt, ist nun ebenso wenig wirklich bekannt, in wie vielen und in welchen der reglementierten „Berufen“ und Tätigkeiten die Grenzpendler ihren Beruf ausgeübt haben und wie oft somit eine formale Anerkennung von Berufsqualifikationen erforderlich war.

Wenn es bereits kaum übergreifende Erhebungen und Statistiken mit vollständigen Listen und Daten zu den Anerkennungsverfahren gibt, so ist klar, dass dies im Wesentlichen ebenso für den Inhalt und Umfang der Probleme und schwierigen Fälle zutrifft. Zunächst im Grundsatz und Ansatz wiederum lobenswert sind hier einzig diejenigen statistischen Daten, die eigentlich zu jedem reglementierten Beruf in der europäischen „Regulated professions database“ ergänzend von allen Ländern eingegeben und vorhanden sein sollten. Denn die auf europäischer Ebene teils veröffentlichten Länder-Daten geben tatsächlich auch u.a. Auskunft darüber, wie oft bei einem reglementierten Beruf für jedes Land die Entscheidung in den Anerkennungsverfahren z.B. im Rahmen des „General system of recognition“ positiv oder negativ war. Hierzu liegt allerdings die Theorie und Praxis ebenso weit auseinander wie bei der Vollständigkeit der Listen der reglementierten Berufe selbst, so dass sich auch die vorhandenen statistischen Länder-Daten von Land zu Land in ihrer Qualität und Aktualität stark unterscheiden und in der Regel insgesamt keine wirklich zuverlässige Grundlage für belastbare Aussagen sind. Zudem geben solche statistischen Länder-Daten gerade auch zu den Anerkennungsverfahren mit negativen Entscheidungen oder hinsichtlich der Anerkennungsquote natürlich keine Hinweise und Details zu den Ursachen und

Begründungen. Dies zeigt sich, wenn überhaupt vorhanden, ebenso in vergleichbaren Veröffentlichungen der Länder, wo es - wie beispielsweise zu einem auf wenige Länder beschränkten Untersuchungs- und Befragungsergebnis in Deutschland - lediglich zu pauschalen länderbezogenen Angaben zu einer Anerkennungsquote kommt (siehe Abb. 9). Wird dabei im Untersuchungsansatz und damit in den Ergebnissen zudem keine notwendige Differenzierung zum jeweiligen Ziel und Zweck der Anerkennungen vorgenommen (siehe die Unterscheidungen in Fällen A. und B. sowie A1. und A2., Seite 14), so haben solche Ergebnisse im Problemzusammenhang generell nur einen sehr eingeschränkten Aussagewert.

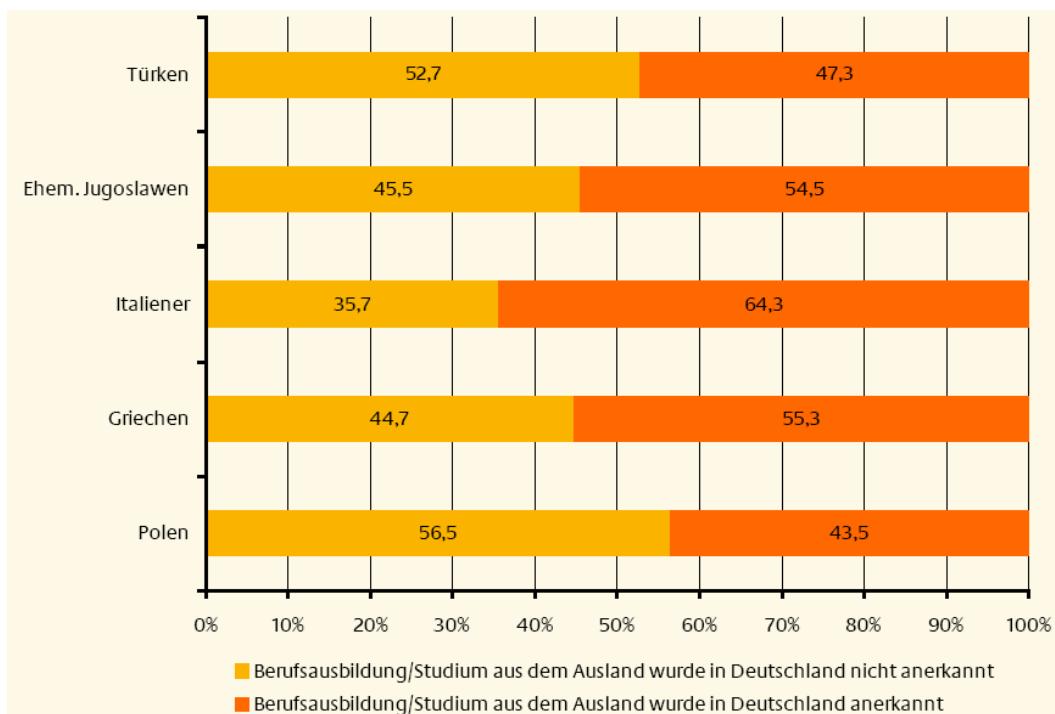


Abb. 9: Anerkennungsquoten ausländischer Berufsausbildung / Studium in Deutschland<sup>28</sup> (BAMF 2009, S. 8)

Da für Deutschland und Dänemark nun weder zu den Anerkennungsverfahren noch zu den Problemfällen vollständige Zahlen und Daten bekannt sind, wären hierzu im Prinzip übergreifende Erhebungen und Befragungen entweder bei allen zuständigen deutschen und dänischen „Agenturen“, Behörden und Institutionen erforderlich oder es müssten im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe umfassende direkte Befragungen der deutsch-dänischen Grenzpendler durchgeführt werden. Wie eingangs durch die Anlage und den Ansatz dieser Studie festgelegt, kommt hier methodisch daher auch eine Mischung aus Auswertung „unvollständiger“ Zahlen und Daten, ergänzenden Befragungen von entsprechenden Institutionen und exemplarischer Auswertung von einzelnen Problemfällen der Grenzpendler zur Anwendung. Außerdem erfolgt eine weitgehende Einschränkung auf Berufe und Tätigkeiten, die in ihrem Reglement auf der europäischen „Richtlinie 2005/36/EG“ basieren und für die nach Kapitel I überwiegend die „Allgemeine Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen“ gilt und die in der Regel nach Artikel 11 auf einem der Qualifikationsniveaus a, b, oder c<sup>29</sup> liegen. Davon ausge-

<sup>28</sup> Anzahl der Befragten: 1059 (gewichtet, nur Zugewanderte mit abgeschlossener ausländischer Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen ausländischen Studium); Quelle: RAM 2006/2007 - Working Paper 11;

<sup>29</sup> Die europäische „Richtlinie 2005/36/EG“ unterscheidet und differenziert in Artikel 11 insgesamt die fünf Qualifikationsniveaus a, b, c, d oder e, wobei die Niveaus a, b, c etwa der beruflichen Aus- und Weiterbildung zuzurechnen sind und es z.B. zu b u.a. heißt: „b) Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird, ...“ (EG 2005, Art. 11).

hend werden nachfolgend vorwiegend einige exemplarische Problemfälle der deutsch-dänischen Grenzpendler bei der formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen skizziert, die im Wesentlichen die grundsätzlichen wie auch teils systematischen und spezifischen Probleme in den Anerkennungsverfahren bei „reglementierten Berufen“ kennzeichnen.

The screenshot shows the European Commission's 'Reglementierte Berufe Datenbank' (Regulated Professions Database) for Denmark. The main page header includes the European flag, the text 'Europäische Kommission', 'Reglementierte Berufe Datenbank', and a yellow star graphic. The navigation bar shows 'Europäische Kommission > Binnenmarkt > Berufsqualifikationen > Reglementierte Berufe Datenbank'. On the left, a sidebar menu is open for 'Reglementierte Berufe länderweise', listing items like 'Index nach Bezeichnung', 'Index nach Land', 'Liste nach Land', 'Suchen', 'Richtlinie', 'Statistiken zur Niederlassung', and 'Statistiken für Dienstleistungen'. The main content area shows the profile for 'Gaffeltruckfører (certifikat kategori B) (DK)'. It includes tabs for 'Allgemein', 'Niederlassung', 'Dienstleistungserbringung', and 'Zuständige Behörde'. The 'Allgemein' tab is selected, displaying the profession name 'Gabelstaplerfahrer', its identification 'Berufsbezeichnung : Gabelstaplerfahrer', and its legal basis: 'Anerkennung unter der Richtlinie 2005/36/EG'. It also lists the national legislation 'Nationale Gesetzgebung : Section 1 of Executive Order No 136 of 28 March 1978 on Fork Lift Truck Driver Certificate, as amended by Executive Order No 168 of 7 May 1980 and Executive Order No 96 of 11 March 1982', the training level 'Ausbildungsniveau : SEC - Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird, Art. 11 b', and a useful link 'Nützliche Link : <http://le.iu.dk/DetailEN.aspx?idErhverv=22>'.

Abb. 10: Der „Gabelstaplerfahrer“ als „reglementierter Beruf“ in Dänemark<sup>30</sup>

Ein Problemfeld ist dadurch gekennzeichnet, dass in Deutschland und Dänemark Berufstätigkeiten unterschiedlich reglementiert sind und für diese Berufsqualifikationen und Ausbildungen gefordert sind, die in den Ländern „natürlich“ entsprechend unterschiedlich erfüllt werden. So ist in Dänemark z.B. nach den Arbeitssicherheitsvorschriften die Berufsausübung als Gabelstaplerfahrer bzw. das Führen von Flurförderzeugen zunächst grundsätzlich reglementiert und Bedarf der Autorisierung durch die Arbeitsschutzbehörde (vgl. <http://www.at.dk>; The Danish Working Environment Authority bzw. Arbejdstilsynet 2010, S. 4; siehe Abb. 10). Dies gilt im Prinzip in Deutschland vergleichbar, da auch hier nach der Unfallverhütungsvorschrift und der Berufsgenossenschaft die Berufsausübung als Gabelstaplerfahrer bzw. die Führung von Flurförderzeugen entsprechend reglementiert ist (vgl. <http://www.bgetem.de> bzw. DGUV V D27 Flurförderzeuge §5, BGV D27 §7 (alt VBG 36)). Werden hier insofern die geforderten Berufsqualifikationen z.B. durch eine deutsche Ausbildung zum Gabelstaplerfahrer nach BGG 925 bzw. in Form des deutschen Gabelstaplerscheins erfüllt, so sollte eigentlich auch deren Anerkennung mit Autorisierung der Berufsausübung als Gabelstaplerfahrer in Dänemark kein Problem sein. Dass dem in vielen Fällen nun nicht so ist und die deutschen Berufsqualifikationen nicht immer ohne weiteres entsprechend voll anerkannt werden, hat seine Ursachen vor allem darin, dass im Unterschied zu Deutschland in Dänemark die Berufs- bzw. Tätigkeitsbereiche der Gabelstaplerfahrer bzw. Flurförderzeugführer in drei je verschiedenen „reglementierten Berufe“ differenziert werden. Entspre-

<sup>30</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=7771](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=7771) (20.08.2010)

chend gibt es drei unterscheidbare Vorschriften und berufliche Qualifikationsanforderungen, die sich in Dänemark auf die folgenden drei „Berufe“ beziehen<sup>30</sup>:

- Fører af gaffelstabler bzw. Gaffelstablercertifikat (certifikat kategori A) (Qualification level : ATT - Attestation of competence , Art. 11 a)
  - = Gabelstaplerfahrer
  - = Fork lift truck operator bzw. Fork Stacker (certificate category A)
- Gaffeltruckfører bzw. Gaffeltruckfører (certifikat kategori B) (Qualification level : SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b)
  - = Gabelstaplerfahrer; Flurförderzeugführer
  - = Fork Lifter/Stacker (certificate category A)
- Arbejde som gaffeltruckfører samt fører af gaffelstabler på offshoreanlæg (Qualification level : SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b)
  - = Gabelstaplerfahrer.

Die Angaben zu diesen drei „reglementierten Berufen“ entstammen einschließlich der dort vorgenommenen deutschen und englischen Übersetzungen der „Berufsbezeichnungen“ den oben angegebenen unterschiedlichen Quellen wie auch den dänischen Informationen und Daten in der europäischen „Regulated professions database“. Dabei gibt es insbesondere neben den Vorschriften und Informationen der dänischen „Arbejdstilsynet“ zudem noch von der dänischen Transportbranche ([www.tur.dk](http://www.tur.dk)) hierzu weitere „Berufs-Informationen“. Allein die unterschiedlich verwendeten wie übersetzten Berufsbezeichnungen sowie auch die im Prinzip z.B. identisch benutzte deutsche Berufsbezeichnung „Gabelstaplerfahrer“ deuten hier bereits genug auf vorprogrammierte und mögliche Missverständnisse hinsichtlich der entsprechenden Anerkennungen hin. Dennoch werden hier durch die Vorschriften ganz eindeutig für den „Gabelstaplerfahrer“ in Dänemark zum einen Berufsqualifikationen auf dem „Qualification level“ eines „Befähigungsnachweises“ der Stufe a) und zum anderen auf dem Niveau einer abgeschlossenen Berufsausbildung der Stufe b) nach Art. 11 der Richtlinie 2005/36/EG vorgegeben und gefordert. Eine formale Anerkennung z.B. der mit dem deutschen Gabelstaplerschein nachgewiesenen Berufsqualifikationen, die ja auch keiner vollwertigen Berufsausbildung entspricht, erfolgt insofern in Dänemark auch in der Regel nur für die Autorisierung der Berufsausübung als Gabelstaplerfahrer auf dem untersten „Qualification level“ (certifikat kategori A). Für eine Berufsausübung als „Gabelstaplerfahrer“ entsprechend der beiden anderen „reglementierten Gabelstapler-Berufe“ können, so heißt es, die geforderten Berufsqualifikationen ggf. in Dänemark über eine teils umfangreiche ergänzende Ausbildung nach dänischen Vorschriften erworben und dann bei der dänischen „Arbejdstilsynet“ (Arbeitsschutzbehörde) nachgewiesen und anerkannt werden.

Ein weiteres Problemfeld mit exemplarischen Anerkennungsproblemen bei den deutsch-dänischen Grenzpendlern ist immer dann gegeben, wenn es um die formale Anerkennung geforderter Berufsqualifikationen geht, die z.B. „nur“ eine Teil-Qualifikation“ einer Berufsausbildung sind und für die ein separater Befähigungsnachweis daher meist fehlt. Beispielsweise trifft dies auf Fälle der formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen zur Berufsausübung im Arbeitsfeld „Gerüstbau“ zu, wobei zunächst wiederum davon auszugehen ist, dass diese Berufsausübung aus Gründen der Arbeitssicherheit und zum Personen- und Gesundheitsschutz in Dänemark wie in Deutschland teils umfangreich und sehr detailliert reglementiert ist. Und dazu gehört, dass im Hinblick auf die Ausübung bestimmter beruflicher Arbeiten und Tätigkeiten im Arbeitsfeld „Gerüstbau“ auch unterschiedliche Berufsqualifikationen gefordert werden. So wird z.B. in Deutschland deutlich zwischen den „Anforderungen an die Qualifikation der Befähigten Person im Gerüstbau“ für die Aufsichts- und Prüfungsarbeiten und den „Anforderungen an fach-

lich geeignete Beschäftigte im Gerüstbau“ für die konkreten Auf-, Ab- und Umbauarbeiten unterschieden (vgl. BG BAU 2008, BGI 5101 D219, S. 53 f). Und speziell für die „fachlich geeigneten Beschäftigten“ wird hier beispielsweise eine „abgeschlossene Berufsausbildung im Gerüstbauer-Handwerk“ oder eine „abgeschlossene Berufsausbildung im Bauhandwerk mit den erforderlichen Kenntnissen im Gerüstbau-Handwerk“ gefordert (vgl. ebenda). Von daher können und dürfen in Deutschland neben dem ausgebildeten Gerüstbauer z.B. auch Maurer, Zimmerer oder Dachdecker, zu deren Ausbildung entsprechende Kenntnisse gehören, als „fachlich geeignete Beschäftigte“ Gerüstbauarbeiten ausführen.

In Dänemark ist die Berufsausbildung im Arbeitsfeld „Gerüstbau“ nun etwas anders reglementiert, wobei im Prinzip zunächst ebenso gilt, dass für den „Stilladsopstiller“ bzw. die Ausführung der Gerüstbauarbeiten vergleichbar eine „abgeschlossene Berufsausbildung als Gerüstbauer“ bzw. der entsprechende „Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau“ gemäß Art. 11 b der Richtlinie 2005/36/EG gefordert ist (siehe Abb. 11). Kann daher eine Arbeitskraft aus Deutschland eine „abgeschlossene Berufsausbildung als Gerüstbauer“ nachweisen, so ist deren Anerkennung als Berufsqualifikation nach Inhalt und Niveau für die Autorisierung der Berufsausbildung als Gerüstbauer in Dänemark in der Regel kein Problem. Voraussetzung für die Anerkennung ist aber ganz klar eine „vollwertige“ Ausbildung bzw. Berufsqualifikation als deutscher Gerüstbauer, so dass es auch im Unterschied zu Deutschland nun demgegenüber z.B. bei einer deutschen Ausbildung als Maurer zu keiner Anerkennung und Autorisierung der Berufsausbildung im „Gerüstbau“ kommt. Insofern darf der Maurer, zu dessen Ausbildung ja integriert entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen zum Gerüstbau gehören, zwar in Deutschland als „fachlich geeigneter Beschäftigter“ Gerüstbauarbeiten ausführen, doch in Dänemark wegen anderer Vorschriften und fehlender Anerkennung eben nicht.

The screenshot shows the European Commission's 'Reglementierte Berufe Datenbank' (Regulated Professions Database) for Denmark. The main page header is 'Arbejde med opstilling af stilladser på offshoreanlæg (DK)'. The left sidebar shows navigation links for the database, including 'Reglementierte Berufe länderweise' (Regulated professions by country), 'Berufe (Oberbegriff)' (Professions (General term)), and 'Richtlinie' (Directive). The main content area is divided into sections: 'Beruf' (Profession) with 'Berufsbezeichnung : Gerüstbauer'; 'Identifizierung' (Identification) with 'Berufsbezeichnung : Arbeit med opstilling af stilladser på offshoreanlæg', 'Übersetzung : Work with scaffold erection on offshore installations (EN)', 'Staat : Dänemark', and 'Region : Alle Regionen'; and 'Daten' (Data) with 'Anerkennung unter der Richtlinie 2005/36/EG : Bekendtgørelse nr. 88 af 8. februar 2002 om anvendelse af tekniske hjælpemidler på havanlæg, bilag 1, pkt. 4.3.6, jf. § 5, stk. 1', 'Nationale Gesetzgebung : Bekendtgørelse nr. 88 af 8. februar 2002 om anvendelse af tekniske hjælpemidler på havanlæg, bilag 1, pkt. 4.3.6, jf. § 5, stk. 1', 'Ausbildungsniveau : SEC - Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird, Art. 11 b', and 'Nützliche Link : <http://leiu.dk/DetailEN.aspx?aidErhverv=156>'.

Abb. 11: Der „Gerüstbauer“ als „reglementierter Beruf“ in Dänemark<sup>31</sup>

Hier liegt nun in der Sicht z.B. eines Maurers und der deutschen Ausbildung einerseits ein typisches Anerkennungsproblem zu ja nachweisbar vorhandenen Qualifikationen im „Gerüstbau“

<sup>31</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=16021](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=16021) (20.08.2010)

vor. Andererseits ist jedoch in der Sicht Dänemarks genauso nachvollziehbar, dass diese „Gerüstbau-Qualifikationen“ einer deutschen „Maurer-Qualifikation“ nach Inhalt und Umfang als Teil-Qualifikationen nicht entsprechend der beruflich geforderten „Voll-Qualifikation“ eines „Gerüstbauers“ (Stilladsopsteller) in Dänemark anerkannt werden können. Wenn überhaupt, wäre hier eine entsprechende „Teil-Anerkennung“ denkbar und angemessen, was aber die Vorschriften zum „reglementierten Beruf“ des „Gerüstbauers“ in Dänemark so nicht vorsehen. Allerdings verweisen genau hierzu die Recherchen auf weitere Vorschriften zu reglementierten „Gerüstbauarbeiten“ in Dänemark, nach denen im Ergebnis eine solche „Teil-Anerkennung“ prinzipiell auch ermöglicht werden könnte. Denn mit diesen Vorschriften werden „Gerüstbau-Qualifikationen“ nach Inhalt und Niveau entsprechend Art. 11 der Richtlinie 2005/36/EG nicht mehr zu einem Berufsabschluss der Stufe b), sondern nur auf der Stufe a) als „Befähigungsnachweis“ vorgegeben (siehe Abb. 12). Damit sind aber eigentlich nun genau die Voraussetzungen existent, um z.B. die vorhandenen „Gerüstbau-Qualifikationen“ als Teil-Qualifikationen einer deutschen „Maurer-Qualifikation“ in einem Anerkennungsverfahren entsprechend dem hier geforderten „Befähigungsnachweis“ anzuerkennen. Neben dem guten Willen und der Absicht gehört jedoch im Weiteren wahrscheinlich noch vorab dazu, dass z.B. die „Gerüstbau-Qualifikationen“ eines Maurers in klarer Form in einem separaten „Befähigungsnachweis“ (zusätzlich zum Gesellenbrief) beschrieben und evtl. amtlich bestätigt werden.

The screenshot shows the European Commission's Regulated Professions Database (Reglementierte Berufe Datenbank) interface. The main title is 'Stilladsuddanelse (ved opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af stilladser højere end 3 meter) (DK)'. The page includes a navigation bar with links to 'Startseite', 'Berufe (Oberbegriff)', 'Reglementierte Berufe länderweise', 'Index nach Bezeichnung', 'Index nach Land', 'Liste nach Land', 'Suchen', 'Richtlinie', 'Statistiken zur Niederlassung', and 'Statistiken für Dienstleistungen'. Below the title, there are tabs for 'Allgemein', 'Niederlassung' (with 'Entscheidungen' and 'Statistiken'), 'Dienstleistungserbringung' (with 'Schriftliche Erklärungen' and 'Statistiken'), and 'Zuständige Behörde'. The 'Beruf' section shows 'Berufsbezeichnung : Gerüstbauer'. The 'Identifizierung' section shows 'Berufsbezeichnung : Stilladsuddanelse (ved opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af stilladser højere end 3 meter)', 'Übersetzung : Scaffold Erector - Training (EN)', 'Staat : Dänemark', and 'Region : Alle Regionen'. The 'Daten' section shows 'Anerkennung unter der Richtlinie 2005/36/EG :', 'Nationale Gesetzgebung :', 'Ausbildungsniveau : ATT - Befähigungsnachweis , Art. 11 a', and 'Nützliche Link : <http://le.iu.dk/DetailEN.aspx?aIdErhverv=60>'.

Abb. 12: „Gerüstbauarbeiten“ als „reglementierte Erwerbstätigkeiten“ in Dänemark<sup>32</sup>

Im Weiteren ist ein Problemfeld dadurch gekennzeichnet, dass für vergleichbare Berufstätigkeiten in Deutschland und Dänemark die geforderten Berufsqualifikationen und Ausbildungen in ihrem Niveau unterschiedlich reglementiert sind und so z.B. in Fällen mit zu niedrigem Qualifikationsniveau keine formale Anerkennung erfolgt. Dies ist vor allem oft in Bereichen der Gesundheits-, Pflege- und Erzieherberufen der Fall, wobei hier überwiegend in Dänemark die Ausbildung formal meist auf einem höheren Qualifikationsniveau erfolgt und in den Vorschriften zur Berufsausübung auch entsprechend gefordert ist. So haben z.B. die Erzieher und Pädagogen in

<sup>32</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=3424](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=3424) (20.08.2010)

dänischen Tageseinrichtungen für Kinder in der Regel alle eine 3½-jährige Hochschul-Ausbildung mit Bachelor-Abschluss, die nach Art. 11 der Richtlinie 2005/36/EG dem Inhalt und Niveau der Stufe d entspricht. In Deutschland hat das entsprechende „pädagogische Personal“ demgegenüber überwiegend eine Ausbildung zum „staatlich anerkannten bzw. geprüften Erzieher“, die nach Inhalt und Niveau entsprechend der Richtlinie dem Qualifikationsniveau der Stufe c zugeordnet wird<sup>33</sup> und somit formal nur eine Stufe unter der dänischen Bachelor-Ausbildung. Insofern sollte es beispielsweise bei der Bewerbung einer in Deutschland ausgebildeten Erzieherin an einer dänischen Tageseinrichtung für Kinder nun trotz dieser Qualifikationsdifferenz vom Niveau d zu c zu einer Anerkennung kommen, da dies nach den „Anerkennungsbedingungen“ laut Art. 13 der Richtlinie 2005/36/EG immer dann entsprechend vorgegeben ist, wenn „das Berufsqualifikationsniveau des Inhabers zumindest unmittelbar unter dem Niveau nach Artikel 11 liegt, das der Aufnahmemitgliedstaat fordert“. In der Praxis erfolgt dies leider so meist nicht, weil es u.a. Unstimmigkeiten hinsichtlich der Qualifikationszuordnung und Qualifikationsdifferenz gibt, so dass es hier überwiegend zu keiner der geforderten dänischen Bachelor-Ausbildung adäquaten Anerkennung der deutschen „Erzieher-Ausbildung“ kommt. Weil die Arbeitskräfte aber dennoch benötigt werden, erfolgt allerdings in solchen Fällen zugleich oft die Anerkennung der deutschen Ausbildung zum „staatlich anerkannten Erzieher“ auf der Ebene und mit der Autorisierung der Ausübung des dänischen Berufs „Pædagogiske Assistent“ (Pädagogischer Assistent). Wird beispielsweise dies nun als eine „Problemlösung“ akzeptiert, so ist zwangsläufig damit jedoch auch eine weniger qualifizierte Berufstätigkeit wie entsprechend niedrigere Gehaltseinstufung verbunden.

In Erweiterung und Umkehrung dieser Fragen und Probleme der Zuordnung und Anerkennung von Berufsqualifikationen z.B. zum „pädagogischen Personal“ in Kindertageseinrichtungen zeigt sich, dass dies ebenso in Deutschland eher kompliziert und inzwischen sogar teils deutlich schwieriger geworden ist. Wie anfangs oben aufgezeigt beginnt dies z.B. für eine Arbeitskraft aus Dänemark generell bei der Frage, welche der vielen zuständigen Institutionen und Behörden (siehe S. 32) für die Anerkennung der Berufsqualifikationen zur Berufsausübung in einer Kindertageseinrichtung wo zu finden ist. Da es in Deutschland hierzu wegen dem Föderalismus auch keine zentrale Institution oder Behörde gibt, ist dies bei einer Arbeitsaufnahme in einer Kindertageseinrichtung z.B. in Bayern nach Hinweis und laut Internet auch eine entsprechende Behörde in Bayern, zu der es dort konkret und aktuell heißt:

„Durch die Einführung der Ausführungsverordnung zum Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) hat sich das Anerkennungsverfahren des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen grundlegend verändert (§ 16 AVBayKiBiG). Mit dem Inkrafttreten des AVBayKiBiG (im Aug. 2008) besteht kein Rechtsanspruch mehr auf die so genannten Gleichwertigkeitsanerkennungen, da keine expliziten Berufe und Berufsgruppen im Gesetzestext genannt werden, welche für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen geeignet erscheinen. Stattdessen werden nur noch allgemeine Vorgaben zu den erforderlichen Qualifikationen gegeben, die die Bewerber/innen bei der Einstellung erfüllen müssen. Ob das betreffende Personal die notwendige berufliche Eignung im Sinne der gesetzlichen Vorgaben besitzt, prüfen die für die Heimaufsicht zuständigen Kreisverwaltungsbehörden (i. d. R. die Jugendämter bei den Landratsämtern und kreisfreien Städten) im Rahmen des Betriebserlaubnisverfahrens.“<sup>34</sup>

Somit ist für die pädagogische Arbeitskraft aus Dänemark die in Bayern arbeiten möchte auch eine Kreisverwaltungsbehörde in Bayern zuständig, die auf Antrag ein entsprechendes Verfahren

<sup>33</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=2378](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=2378) (20.08.2010)

<sup>34</sup> <http://www.blja.bayern.de/themen/kindertagesbetreuung/abschluesse/index.html> (17.09.2010)

zur Qualifikations-Anerkennung nach der genannten bayerischen Rechts- und Verwaltungsvorschrift AVBayKiBiG<sup>35</sup> durchführt. Wie diese seit 2008 geltende Vorschrift und Verordnung zunächst auch generell zeigt, wird auf der neuen gesetzlichen Grundlage das „Pädagogische Personal“ für Kindertageseinrichtungen nicht nur qualifikationsbezogen in eine „Pädagogische Fachkraft“ und „Pädagogische Ergänzungskraft“ differenziert (vgl. AVBayKiBiG § 16 Abs. 1), sondern es wird die Eignung bzw. Qualifikations-Anerkennung sogar speziell für drei nach dem Alter differenzierte Kindergruppen geprüft (siehe Abb. 13 und Abb. 14). Diese Prüfung erfolgt nach Gesetz und Verordnung natürlich bei jeder Arbeitskraft, so dass hier nebenbei und im Vergleich noch übergreifend von Bedeutung ist, dass z.B. gegenüber einer deutschen oder dänischen Bachelor-Ausbildung inzwischen auch die deutsche Ausbildung zur „staatlich anerkannten Kinderpflegerin“ nicht für alle Altersgruppen der Kinder eine entsprechende Anerkennung als „Fachkraft“ findet (siehe Abb. 13).

		Land: Entscheidungs- grundlage	Deutschland	Deutschland
Erworber Titel Berufsbezeichnung	muttersprachlich			
	deutsch	Bachelor Erziehungswissenschaften, Vertiefungsgebiet "Kindheit und Jugend"	a) Kinderpflegerin b) Fachkraft in der Heimerziehung	
Art der Bescheinigung	muttersprachlich			
	deutsch		a) staatliche Anerkennung b) Zeugnis	
Art der Ausbildungsstätte	muttersprachlich	Universität	a) Fachschule b) Hans Weinberger Akademie	
	deutsch			
Dauer in Jahren		3	a) 2 Jahre b) 1 Jahr	
Ausbildungsvoraussetzungen				
Geeignet für	0-3 Jährige	Fachkraft	x	
		Ergänzungskraft		x
	3-6 Jährige	Fachkraft	x	
Schulkinder		Ergänzungskraft		x
		Fachkraft	x	x
Einschränkung integrative Einrichtungen				
Keine Eignung				
Sonstige Hinweise				

Abb. 13: Anerkennung deutscher Ausbildung zum „pädagogischen Personal“ in Kindertageseinrichtungen<sup>36</sup>

Für die Qualifikations-Anerkennung der Arbeitskraft aus Dänemark, die z.B. eine 3½-jährige Hochschul-Ausbildung zum „Paedagog“ mit Bachelor-Abschluss nachweisen kann, erfolgt durch die Kreisverwaltungsbehörde wie bei einem deutschen Bachelor-Abschluss eine volle Anerkennung als „Fachkraft“ für alle drei Kindergruppen (siehe Abb. 14). Dagegen erhält ein Sozialpädagoge aus Dänemark, der ebenso einen Bachelor-Abschluss nachweisen kann, von der Kreisverwaltungsbehörde eine Anerkennung als „Fachkraft“ nur für die Gruppe der Schulkinder (ebenda). Diese hier beispielhaft dargestellte Problematik ist insofern von allgemeiner Bedeutung, da sich in Deutschland nicht nur in Abhängigkeit von den jeweiligen Landesbehörden die

<sup>35</sup> AVBayKiBiG: „Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) vom 5. Dezember 2005 (GVBl S. 633 BayRS 2231-1-1-A), geändert durch Verordnung vom 18. August 2008 (GVBl S. 584)“

<sup>36</sup> <http://www.blja.bayern.de/themen/kindertagesbetreuung/abschluesse/index.html>; „Liste bereits anerkannter Berufe“ (17.09.2010)

Ergebnisse durchgeföhrter Anerkennungsverfahren z.B. für dänische wie deutsche Arbeitskräfte teils deutlich unterscheiden können, sondern dass gerade in den speziellen Bereichen der reglementierten Gesundheits-, Pflege- und Erzieherberufe auch die entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Berufsausübung in den Bundesländern oft sehr uneinheitlich sind. In der direkten Wechselwirkung speziell dieser in Deutschland zwar oft „staatlich anerkannten Berufe“ bei gleichzeitig teils landesspezifischen Ausbildungen an den Berufsfachschulen, Fachschulen, Fachakademien, Fachhochschulen und Hochschulen<sup>37</sup> mit den jeweiligen „Anerkennungs-Vorschriften“ der Länder kommt es zudem selbst zwischen den Bundesländern manchmal zu innerdeutschen Abstimmungs- und Anerkennungsproblemen, so dass es erst Recht bei ausländischen Arbeitskräften, ob bei Nachweisen oder Anerkennungen, zu Fragen und Problemen gerade bei diesen Berufen kommt.

		Land: Entscheidungs- grundlage	Dänemark	Dänemark
			EU-Richtlinie/ 92/51/EWG	EU-Richtlinie/ 92/51/EWG
Erworber Titel Berufsbezeichnung	muttersprachlich	Paedagog	Socialpaedagog	
	deutsch			
Art der Bescheinigung		muttersprachlich		
		deutsch		
Art der Ausbildungsstätte		muttersprachlich		
		deutsch		
Dauer in Jahren				
Ausbildungsvoraussetzungen				
Geeignet für	0-3 Jährige	Fachkraft	x	
		Ergänzungskraft		
	3-6 Jährige	Fachkraft	x	
		Ergänzungskraft		
Schulkinder	Fachkraft	x		x
	Ergänzungskraft			
Einschränkung integrative Einrichtungen				
Keine Eignung				
Sonstige Hinweise		ab 1992	Übernommen aus Horrichtlinie	

Abb. 14: Anerkennung dänischer Ausbildung zum „pädagogischen Personal“ in Kindertageseinrichtungen<sup>38</sup>

Von daher wird nochmals am folgenden Beispiel der Altenpfleger die Problematik deutlich, dass von der dem dänischen Innen- und Gesundheitsministerium zugeordneten Gesundheitsbehörde (Sundhedsstyrelsen; <http://www.sst.dk>), die als oberste Fachbehörde im Bereich Gesundheitswesens in Dänemark hier für die Anerkennung der Berufsqualifikationen zuständig ist, in den oft schwierigen Verfahren die meist landesspezifischen deutschen Ausbildungsnachweise mehrfach angefordert und hinsichtlich der Qualifikationsinhalte und -zuordnung nicht immer gleich „umfassend und vollständig“ verstanden wurden. Vor allem ab 2008 und verstärkt in 2009

<sup>37</sup> So wurden in der für Bayern genannten und veröffentlichten „Liste bereits anerkannter Berufe“ allein für Deutschland bisher 49 unterschiedliche schul- und landesspezifische „deutsche“ Ausbildungen zum „pädagogischen Personal“ in Kindertageseinrichtungen bewertet und „anerkannt“ (vgl. <http://www.blja.bayern.de/themen/kindertagesbetreuung/abschluess/index.html>; (17.09.2010)). Solche Anerkennungen, die hier von Bayern teils vorbildhaft für viele Länder von Afghanistan über Dänemark und Deutschland bis Weißrussland dokumentiert sind, werden in vielen anderen Institutionen und Behörden der 15 weiteren Bundesländer natürlich ebenso vorgenommen, aber natürlich immer auf der Basis der je landesspezifischen Vorschriften und auch daher untereinander leider weitgehend nicht abgestimmt.

<sup>38</sup> <http://www.blja.bayern.de/themen/kindertagesbetreuung/abschluess/index.html>; „Liste bereits anerkannter Berufe“ (17.09.2010). Unklar bei der insgesamt aktuellen Liste ist hier, warum noch die alte europäische „Richtlinie 92/51/EWG“ und nicht bereits die neue „Richtlinie 2005/36/EG“ angegeben ist.

ist es zunächst jedoch auch deshalb zu Verzögerungen und teils sehr langwierigen Anerkennungsverfahren gekommen, weil zum 01. Oktober 2008 in Dänemark eine neue „Verordnung über die Autorisation für Sozial- und Gesundheitsassistenten“ (Autorisationsordningen for social- og sundhedsassistenter)<sup>39</sup> in Kraft getreten ist. Auf der Basis dieser neuen Verordnung war und ist daher die dänische Gesundheitsbehörde auch selbst ab 2008 neu gefordert, z.B. die Anerkennungsverfahren zu den deutschen Ausbildungen für die Berufe im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens wie auch zum „Altenpfleger“ durchzuführen. So wird im Rahmen dieser Verfahren gemäß der Verordnung u.a. ein Nachweis über die Identität, den detaillierten beruflichen Werdegang sowie insbesondere natürlich die Nachweise zu den Berufsqualifikationen und der Ausbildung und ggf. der Weiterbildung oder den Berufserfahrungen gefordert. Da wie oben festgestellt die Ausbildungen speziell für diese Berufe nun auch recht unterschiedlich sind, wird in jedem einzelnen Verfahren meist zusätzlich zu den Nachweisen und Zeugnissen noch eine detaillierte Übersicht über die theoretischen und praktischen Inhalte und Anteile der Ausbildung mit Darlegung des jeweiligen Bezugs zum Sozial- und Gesundheitswesen verlangt. Mit Blick auf die Anerkennung ist ein Hintergrund hierzu u.a. auch die entsprechende dänische Ausbildung als Referenz- und Bewertungsgrundlage, die qualifikationsbezogen noch deutlich zwischen den „Helper- und Assistentenberufen“ im Gesundheitswesen differenziert (siehe Abb. 15). Steht dies im Verfahren bereits im Einklang mit den Regeln laut der europäischen Richtlinie 2005/36/EG, so kann darüber hinaus durchaus zudem noch ein Nachweis über das Ausübungrecht des Berufes (z. B. Altenpfleger) im Herkunftsstaat eingefordert werden, so dass ein solcher Nachweis im Verfahrensfall z.B. auch ganz konkret in Form des "Certificate of Current Professional Status / certificate of good standing" von einer zuständigen deutschen Behörde für Gesundheitsberufe wie beispielsweise dem „Landesamt für soziale Dienste in Schleswig-Holstein“ (LAsD S-H) gefordert und auszustellen ist.



Abb. 15: Gestufte dänische Ausbildung zum "Social- og sundhedshjælper" und "Social- og sundhedsassistent"<sup>40</sup>

Insofern ist zu den hier durchgeführten Verfahren der Anerkennung ganz offensichtlich und schnell einleuchtend, dass diese umso schwieriger und langwieriger sind, je individueller die jeweiligen beruflichen Nachweise zu erbringen sind und je mehr jede Anerkennung zu einem Einzelfall mit vielfältigen deutsch-dänischem Schriftverkehr, Nach- und Rückfragen sowie umfangreichen und teils übersetzten und beglaubigten Ausbildungs-Dokumenten wird. Dies kann in Fällen mit dennoch unzureichenden oder „unverstandenen“ Nachweisen und Dokumenten sogar

<sup>39</sup> Vgl. [http://www.sst.dk/Uddannelse%20og%20autorisation/Soeg%20autorisation%20udenlands%20uddannet/Social%20og-%20sundhedsassistent/Beviser\\_sosu\\_udenlands.aspx](http://www.sst.dk/Uddannelse%20og%20autorisation/Soeg%20autorisation%20udenlands%20uddannet/Social%20og-%20sundhedsassistent/Beviser_sosu_udenlands.aspx) (12.07.2010)

<sup>40</sup> [http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/erhvervsuddannelser/erhvervsuddannelser/erhvervsuddannelser/sundhedsorgogpaedagogik/social\\_og\\_sundhedsuddannelsen.aspx](http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/erhvervsuddannelser/erhvervsuddannelser/erhvervsuddannelser/sundhedsorgogpaedagogik/social_og_sundhedsuddannelsen.aspx) (29.08.2010)

soweit gehen, dass in die Verfahrenspraxis z.B. auch Notärzte aus dem Bereich des Rettungsdienstes beiderseits der deutsch-dänischen Grenze aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung mit Aussagen zu den real vorhandenen Berufsqualifikationen der deutschen „Rettungssanitäter“ und der dänischen „Ambulance-Behandler“ einbezogen wurden, um auf dieser Basis deren berufliche Gleichwertigkeit festzustellen und eine entsprechende Anerkennung der Berufsqualifikationen vornehmen zu können (vgl. Clefsen 2010). Wie insgesamt kann natürlich auch dies zwangsläufig dazu führen, dass sich die Anerkennungsverfahren nicht immer in der von der europäischen Richtlinie 2005/36/EG für die reglementierten Berufe vorgegebenen Bearbeitungszeit durchführen lassen und es im Extremfall gar dazu kommt, dass z.B. notwendige amtliche Dokumente nicht mehr aktuell und diese erneut auszustellen und vorzulegen sind.

Fasst man diese Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe hier abschließend ein wenig zusammen, so ist das Ergebnis zunächst wie folgt kurz zu beschreiben:

**In Deutschland und Dänemark gibt es bei den Grenzpendlern nach Inhalt und Umfang sehr vielfältige und teils landesspezifisch unterschiedliche Probleme bei den Verfahren und der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe, die sich auf vielfältige und teils unklare Zuständigkeiten, verschiedene Rechts- und Verwaltungsvorschriften und vor allem eine hohe didaktische Intransparenz zum Qualifikations-Reglement der Berufe und Erwerbstätigkeiten zurückführen lassen.**

Entsprechend diesem Ergebnis und wegen der Ursachen ist es so auch nicht gelungen, die Probleme nach Inhalt und Umfang nur im Ansatz zu quantifizieren, so dass dies für die z.B. fast 20.000 deutsch-dänischen Grenzpendler im Jahr 2008 (siehe Abb. 1) ebenso gilt wie für die Gegenwart und nahe Zukunft. Allerdings konnten einige typische Problemfelder und systematische Problembereiche der Qualifikations-Anerkennung nicht nur für reglementierte Berufe aufgezeigt werden, sondern insbesondere auch für eher berufliche Einzeltätigkeiten, für die eine Anerkennung der Berufsqualifikationen jedoch oft noch schwieriger ist.

### **3.2.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe**

Im Unterschied zur Bewertung bzw. „Anerkennung“ von in Deutschland oder Dänemark erworbenen Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke, wo es im Prinzip keinerlei wirkliche Probleme gibt, beginnen bei den „reglementierten Berufen“ die Probleme bereits bei der Frage, wer oder was ist eigentlich ein reglementierter Beruf und wie und wo sind hierzu leicht verständliche Informationen verfügbar. Wird dazu nur der Hinweis auf die mehrfach genannte europäische Richtlinie 2005/36/EG gegeben, könnten und sollten sich im Grunde auch alle Empfehlungen im Weiteren erübrigen, da in dieser Richtlinie ja eigentlich auf 121 Seiten alle entsprechenden Informationen und Verfahrensregeln „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ umfassend und detailliert dargestellt und beschrieben sind. Wie aber die Anerkennungspraxis und auch die hier beschriebenen Probleme deutlich gezeigt haben, reicht diese Richtlinie jedoch für eine problemlose Umsetzung und Anwendung in den Behörden und „Agenturen“ keineswegs aus bzw. ist in ihrer Anlage und Ausrichtung zu kompliziert oder insgesamt schlicht unzureichend.

Eine erste Empfehlung und erneute Forderung bezieht sich insofern zunächst auf die bekannten „nicht erschöpfenden“ Verzeichnisse und unvollständigen „List of regulated professions“, die in einem neuen und je nationalen „Kraftakt“ sowohl auf europäischer Ebene in der „Regulated

professions database“ wie auch auf der Ebene der Mitgliedsstaaten und Länder der jeweiligen berufs- und tätigkeitsbezogenen Präzisierung wie auch der aktuellen „beruflichen“ Vervollständigung bedürfen. Für zum Beispiel Deutschland heißt dies u.a., dass vor dem Hintergrund der selbst noch unvollständigen Angaben zu den „arbeitsmarktrelevanten Berufen“ mit rund 25.000 Berufs- und Tätigkeitsbenennungen (vgl. StBA 2010) klar und deutlich wird, welche Berufe und Tätigkeiten in Deutschland nun tatsächlich wo und wie reglementiert sind. Wegen dem Wirrwarr und Labyrinth der Zuständigkeiten sind dazu alle denkbaren Institutionen, „Agenturen und Ämter“, Behörden, Kammern, Berufsgenossenschaft und -verbände, Unfallversicherungen usw. usw. (siehe S. 32), die allesamt auf der Bundes- wie Länderebene für die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Reglementierung von Erwerbsberufen und einzelnen Tätigkeiten wirklich zuständig sind bzw. sein könnten, ausfindig zu machen und aufgefordert an dem neuen nationalen „Kraftakt“ mitzuwirken. Denn nur so könnte es gelingen, dass nicht nur alle reglementierten Erwerbsberufe, sondern ebenso die z.B. oben genannten reglementierten einzelnen Service-Arbeiten an „Airbag- und Gurtstraffer-Systemen“ oder die speziellen „Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltsystemen“ oder die „Gerüstbauarbeiten“ jeweils aktuell und vollständig in der jeweiligen „List of regulated professions“ enthalten sind. Wie in der europäischen „Regulated professions database“ bereits im Ansatz gut berücksichtigt wäre im Prinzip damit auch automatisch immer zugleich die Zuständigkeit und Rechtsgrundlage für die Qualifikations-Anerkennung bestens geklärt und für jedermann zugänglich. Im Zusammenhang der Studie könnte sich diese übergreifende Empfehlung zunächst im Schwerpunkt auf die „Listen“ für Deutschland und Dänemark derart beziehen, dass vor allem diejenigen „reglementierten Berufe“ Berücksichtigung finden, die als Info für die deutsch-dänischen Grenzpendlern aktuell besonders relevant sind.

Die Probleme wie Beispiele zu den „reglementierten Berufen“ für Deutschland und Dänemark zeigen nun im Weiteren, dass deren berufliche Ein- und Zuordnung zu einem der in Artikel 11 der europäischen Richtlinie 2005/36/EG definierten fünf Qualifikationsniveaus a, b, c, d oder e für die Behörden nicht immer einfach war und ist und daher teils gar ganz unterlassen wurde. Generell ist so nicht unproblematisch, dass sich die für die reglementierte Erwerbsarbeit vorhandenen oder geforderten Berufsqualifikationen, die meist durch Ausbildung aber auch durch Berufserfahrung oder in Ausbildungen unterschiedlicher Systeme, Institutionen und Dauer erworben werden können, in ihrem Niveau fast ausschließlich über eine nur der Richtlinie entsprechende formale Ausbildung definiert werden, indem es u.a. zum Niveau b) heißt: „Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird, ...“ (EG 2005, Art. 11). Insofern käme es bei jeder Aktualisierung und Vervollständigung der „List of regulated professions“ darauf an, dass die Behörden für die reglementierte Erwerbstätigkeit neben den Qualifikationsinhalten auch das jeweils „richtige“ Niveau angeben und nicht vorschnell nur den Gegenstand einer Ausbildung. Dass dies nicht immer einfach ist, zeigen die Praxis und vor allem auch der Blick in die vielfachen berufs- und branchenspezifischen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, in denen zwar manchmal nationale berufliche Qualifizierungsbezüge zu den (zusätzlich) geforderten Ausbildungs- oder Unterrichtseinheiten (UE) aufgezeigt werden (als Beispiel siehe Abb. 16), aber ansonsten weder Hinweise auf das entsprechende nationale oder europäische Qualifikationsniveau noch auf ein mögliches europäisches Anerkennungsverfahren zu finden sind. Von daher besteht zur Vervollständigung der „List of regulated professions“ hier eine weitere Empfehlung darin, zugleich auch in den nationalen Vorschriften das entsprechende europäische Qualifikationsniveau nach Artikel 11 der Richtlinie 2005/36/EG für die je reglementierte Erwerbstätigkeit möglichst direkt mit anzugeben und dies zudem heute ebenso in Referenz zum „Qualification level“ nach dem bereits „European Qualifications Framework“ (EQF) sowie zum „Education level“ nach der „International Standard Classification of Education“ (ISCED-97).

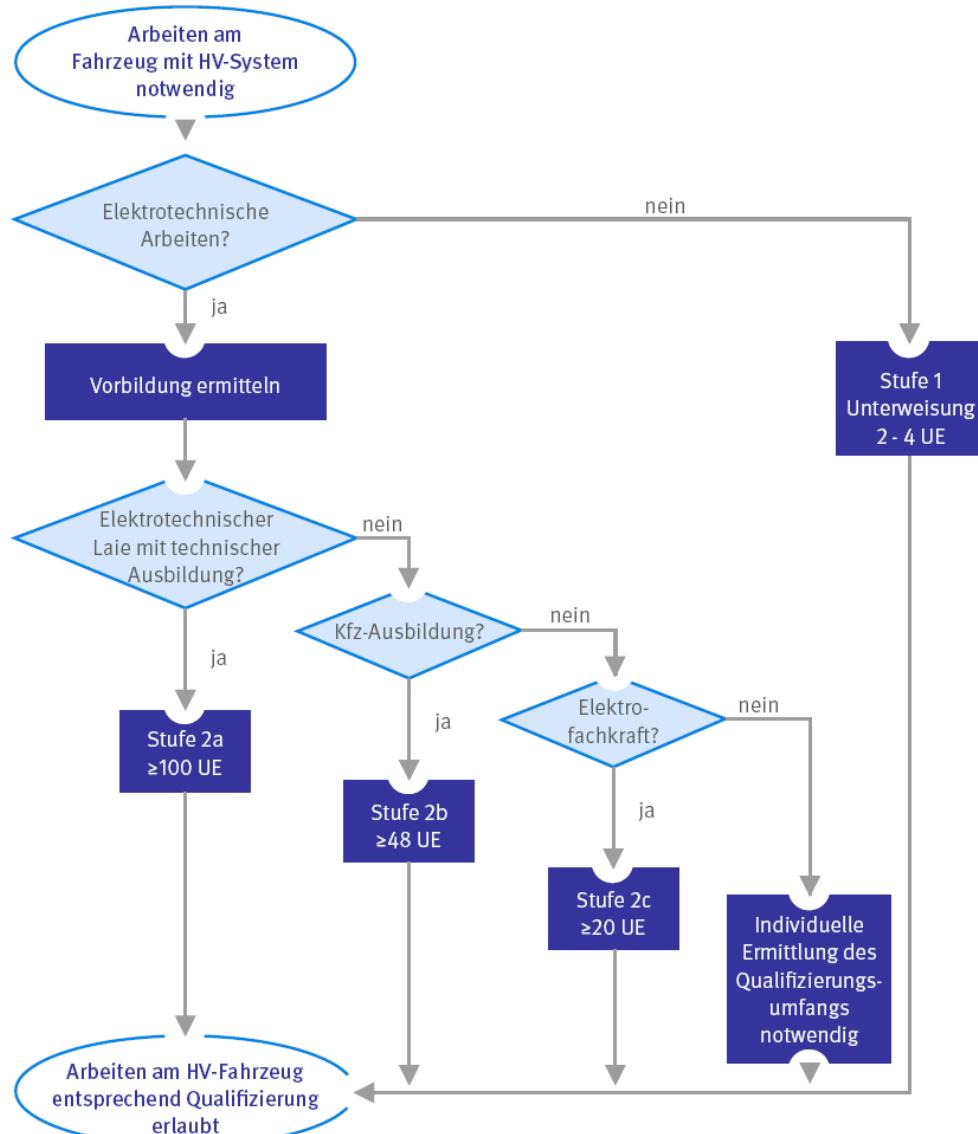


Abb. 16: Qualifizierungsbedarf für Arbeiten im spannungsfreien Zustand an HV-Fahrzeugen (DGUV 2010, S. 40)

Im Zusammenhang, dass in vielen Erwerbsbereichen nicht nur Berufe, sondern vielfach zunehmend nur einzelne Erwerbs- oder Service-Tätigkeiten reglementiert sind, werden hier die Empfehlungen zur Verbesserung der Qualifikations-Anerkennung in zwei Richtungen gegeben. Zum einen sind für die reglementierten „Einzeltätigkeiten“ die je geforderte „Berufsqualifikationen“ nicht mehr wie oft bisher nur als eine Angabe von Inhalten und z.B. Unterrichtsstunden anzugeben, sondern sie sollten deutlich und klarer als die im Ergebnis wirklich erwarteten Qualifikationen beschrieben werden. Und dies möglichst einem Qualifikationsmodell und dem europäischen Qualifikationsniveau folgend sowie in Vorbereitung ebenso bereits z.B. in englischer Übersetzung. Wäre eine solche auch übersetzte Qualifikationsbeschreibung beispielsweise für die entsprechend reglementierten dänischen „Gerüstbauarbeiten“ auf der Ebene des Befähigungsnachweises (siehe Abb. 12) oder für die geforderten Qualifikationen der reglementierten deutschen „Elektrofachkraft“ vorhanden, so sollte auf dieser Basis ein Ver- und Abgleich der Qualifikationen und somit das Anerkennungsverfahren deutlich einfacher und schneller möglich sein. Dies setzt daher zum anderen ebenso voraus, dass die deutschen oder dänischen Nachweise und Zeugnisse die vorhandenen Qualifikationen im Ergebnis aber genauso klar und deutlich beschreiben. Insofern wird die bereits oben gegebene Empfehlung hier nochmals aufgenommen, die an die Ansätze zu mehr internationaler Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und

Befähigungsnachweise anknüpft und deren Ausstellung z.B. in der Art der „europass Zeugniserläuterung“ mit Angabe des Qualifikationsniveaus nicht nur in Referenz zu ISCED oder neu dem EQF vorgibt, sondern nun ebenso zum Niveau nach Artikel 11 der Richtlinie 2005/36/EG. Als Beispiel wird hier auf die schon bestehende „europass Zeugniserläuterung“ zum deutschen Ausbildungsberuf „Maurer/Maurerin“ hingewiesen, mit der u.a. auch Qualifikationen zu den „Gerüstbauerarbeiten“ in der Kurzform „Auf- und Abbauen von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten und Einmessen von Bauwerken und Bauteilen“ nachgewiesen werden (siehe Abb. 17).

	<b>Zeugniserläuterung (*)</b>	 Deutschland
<b>1. BEZEICHNUNG DES ZEUGNISSES (DE)</b> <b>Abschlussprüfung / Gesellenprüfung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf Maurer/Maurerin</b>		
<b>2. ÜBERSETZTE BEZEICHNUNG DES ZEUGNISSES (..)</b>    Diese Übersetzung besitzt keinen Rechtsstatus		
<b>3. PROFIL DER BERUFLICHEN HANDLUNGSFÄHIGKEIT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellen von ein- und mehrschaligen Wänden mit unterschiedlichen Steinen und Platten in unterschiedlichen Verbandsarten, von Mauerwerk mit Pfeilern und Vorlagen sowie Natursteinmauerwerk</li> <li>• Überdecken von Öffnungen im Mauerwerk mit künstlichen und natürlichen Steinen sowie mit Fertigteilen</li> <li>• Herstellen von Wänden und Stürzen mit Schalungssteinen</li> <li>• Abdichten von Baukörpern aus Steinen gegen nichtdrückendes und drückendes Wasser</li> <li>• Herstellen, Aufbauen, Versteifen und Abspannen von Schalungen für Fundamente, rechteckigen Stützen und Balken sowie für ebene Wände und Decken</li> <li>• Herstellen von Schalungen für Podeste, geraden Treppenläufen und für sichtbaren Beton,</li> <li>• Herstellen und Einbauen von Bewehrungen</li> <li>• Fördern, Einbringen, Verdichten und bearbeiten der Oberfläche von Hand und mit Hilfe von Maschinen von Beton</li> <li>• Einbauen von Dämmstoffen für den Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz</li> <li>• Herstellen von Wärmedämmverbundsystemen, von Putzen und Gestalten der Putzoberflächen, von Estrichen und Bauteilen im Trockenbau</li> <li>• Feststellen von Schäden im Rahmen von Instandsetzungs- und Sanierungsarbeiten, Ermitteln der Ursachen und Durchführen von Instandsetzungs- und Sanierungsarbeiten</li> <li>• Einsetzen von Geräten und Maschinen</li> <li>• Auf- und Abbauen von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten und Einmessen von Bauwerken und Bauteilen</li> <li>• Durchführen von angrenzenden Arbeiten in den Gewerben des Ausbaus und des Tiefbaus</li> <li>• Selbstständiges Durchführen der Arbeiten auf der Grundlage von technischen Unterlagen und von Arbeitsaufträgen allein und in Kooperation mit anderen</li> <li>• Planen und Koordinieren der Arbeit, Abstimmen mit den am Bau Beteiligten und Einrichten von Baustellen</li> <li>• Ergreifen von Maßnahmen zur Sicherstellung des Arbeitsablaufes, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie zum Umweltschutz auf der Baustelle</li> <li>• Prüfen der Arbeiten auf fehlerfreie Ausführung, Dokumentieren der Arbeiten</li> <li>• Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen und Berechnen der erbrachten Leistung und Übergeben der geräumten Baustelle</li> </ul>		

Abb. 17: Beispiel „europass Zeugniserläuterung“ (de) zum deutschen Ausbildungsberuf „Maurer/in“<sup>41</sup>

Für die z.B. reglementierten dänischen „Gerüstbauerarbeiten“ wird eine solche Kurzform der Beschreibung zu den vorhandenen Qualifikationen jedoch nach Inhalt und Umfang kaum dem

<sup>41</sup> [http://www.bibb.de/redaktion/ze/de/maurer\\_d.pdf](http://www.bibb.de/redaktion/ze/de/maurer_d.pdf) (13.07.2010)

erwarteten Nachweis entsprechen und für eine Anerkennung hinreichend sein. Von daher wird auch für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren eine der „europass Zeugniserläuterung“ entsprechend detailliertere Beschreibung zu den einzelnen „Gerüstbau-Qualifikationen“ der deutschen „Maurer/in“ empfohlen und erforderlich sein. Dass dies nach der „europass Zeugniserläuterung“ zum dänischen Ausbildungsberuf „Maurer/in“ hier umgekehrt genauso gilt, wo noch viel schlichter nur ein Qualifikationsbereich „Gerüste“ angegeben wird, ist ebenso unmittelbar einleuchtend (siehe Abb. 18).

### Abschlusszeugniserläuterung



Beschreibung der Berufsbildung zum  
Maurer/in

---

#### Dänischer Titel des Abschlusszeugnisses

Uddannelsesbevis for Murer

---

#### Übersetzter Titel des Abschlusszeugnisses

Maurer/in

---

#### Profil der beruflichen Qualifikationen und Fertigkeiten

Gelernte Maurer/innen verfügen über Qualifikationen in folgenden Bereichen:

- 1) Maurertechnik
- 2) Boden- und Fliesenlegerarbeiten
- 3) Zeichnen
- 4) Dacharbeiten und
- 5) Gerüste

Sie führen selbstständig alle im Berufsbild allgemein anfallenden Maurerarbeiten aus in den Bereichen Neubau, Sanierung, Modernisierung, Gebäuderestaurierung sowie Reparaturen. Sie verfügen über Kenntnisse der Verfahren und handhaben Werkstoffe und Werkzeuge im Rahmen der oben genannten Fächer. Es gibt zwei Wahlfächer: Restaurierung I und II.

---

#### Berufsfelder, die für den Inhaber des Abschlusszeugnisses zugänglich sind

Maurer/innen führen Maurerarbeiten an Wänden, Dächern und Fugen aus, sie verputzen Wände und bekleiden Fassaden. Ferner erledigen sie Fliesen- und Fußbodenarbeiten.

Abb. 18: Beispiel „europass Zeugniserläuterung“ (de) zum dänischen Ausbildungsberuf „Maurer/in“<sup>42</sup>

Die gegebenen Empfehlungen in die beiden Richtungen einer verbesserten Qualifikations-Beschreibung sowohl für die reglementierten und geforderten wie die - in welcher Form auch immer - nachzuweisenden Berufsqualifikationen sollen nun keineswegs nur bezogen auf einzelne Berufstätigkeiten wie z.B. der reglementierten „Gerüstbauerarbeiten“ auf der Ebene des Befähigungsnachweises (siehe Abb. 12) gelten. Vielmehr sollen die Empfehlungen in gleicher Weise natürlich auch immer dann Anwendung finden, wenn es sich um die Reglementierung eines gesamten Berufs wie z.B. dem des „Gerüstbauers“ handelt. Da z.B. zu diesem Beruf auch keinerlei deutsch-dänische Anerkennungsprobleme bekannt sind, könnte bereits eine Begründung hierzu sein, dass zumindest mit Blick auf die nachzuweisenden Berufsqualifikationen ein entsprechendes „Certificate Supplement“ zum „Gerüstbauer“ hier ja schon vorliegt (siehe Abb. 19).

---

<sup>42</sup> <http://certsupp.ciriusintra.dk>ShowPdf.aspx?id=1&lang=4> (13.07.2010)



## CERTIFICATE SUPPLEMENT<sup>(\*)</sup>



Deutschland

### 1. TITLE OF THE CERTIFICATE (DE) (1)

**Abschlussprüfung / Gesellenprüfung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf  
Gerüstbauer / Gerüstbauerin**

(1) in original language

### 2. TRANSLATED TITLE OF THE CERTIFICATE (EN)(1)

**Final examination / journeyman's examination in the state-recognized training  
occupation  
Scaffolder (m/f)**

(1) This translation has no legal status.

### 3. PROFILE OF SKILLS AND COMPETENCES

- Construct longitudinal and surface-oriented scaffolding and protective frames, support racks with sub-construction including base formwork, work decks and platforms, boat scaffolds, weather protection halls and coverings and scaffolds for special requirements
- Maintain, store and transport scaffolding components
- Assess bearing ground and ensure bearing capacity
- Anchor scaffolding, check and record anchoring
- Assemble and operate lifts and lifting platforms and instruct users
- Plan and prepare work processes
- Procure and evaluate information
- Use technical documentation
- Plan and coordinate work, set up, secure and clear construction sites
- Process materials
- Use and maintain tools, devices, machines and technical equipment
- Conduct measuring work
- Carry out quality assurance measures and draw up reports
- Operate and maintain equipment and machines
- Work autonomously either alone or predominantly in a team in conjunction with other trades to execute works on the basis of technical documentation and work orders
- Set up workplaces and initiate safety, health and safety at work and environmental protection measures
- Check the quality of the work for any errors in execution, document works
- Carry out quality assurance measures and charge for services provided

### 5. OFFICIAL BASIS OF THE CERTIFICATE

Name and status of the body awarding the certificate	Name and status of the national/regional authority providing accreditation/recognition of the certificate
Chamber of Crafts and Trades, Chamber of Industry and Commerce	Chamber of Crafts and Trades, Chamber of Industry and Commerce
Level of the certificate (national or international) ISCED 3B	<p><b>Grading scale / Pass requirements</b></p> <p>100-92 points = 1 = excellent 91 - 81 points = 2 = good 80 - 67 points = 3 = average 66 - 50 points = 4 = pass 49 - 30 points = 5 = poor 29 - 0 points = 6 = fail</p> <p>A total of at least 50 grade points are required to pass the examination.</p>

Abb. 19: Beispiel „europass Zeugniserläuterung“ (en) zum deutschen Ausbildungsberuf „Gerüstbauer/in“<sup>43</sup>

<sup>43</sup> [http://www.bibb.de/redaktion/ze/en/geruestbauer\\_e.pdf](http://www.bibb.de/redaktion/ze/en/geruestbauer_e.pdf) (13.07.2010)

An diese Empfehlungen anknüpfend wird es im „Regelungsdickicht“ im Weiteren notwendig sein, dass in Deutschland wie in Dänemark wirklich alle Institutionen, „Agenturen und Ämter“, Behörden, Kammern, Berufsgenossenschaft und -verbände, Unfallversicherungen usw. (siehe S. 30 und S. 32) nicht nur an den Verbesserungen „ihrer“ Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Berufs-Reglementierung und Qualifikations-Anerkennung entsprechend aktiv mitwirken, sondern sie müssen auch selbst besser über die europäische Richtlinie 2005/36/EG sowie die Systeme und Strukturen der Bildung und Ausbildung in den Ländern informiert und z.B. mit Hinweisen und Unterlagen wie zu den „europass Zeugniserläuterungen“ unterstützt werden. So ist eher selten und wenig in den Behörden und Agenturen bekannt, dass solche „europass Zeugniserläuterungen“ in Deutschland inzwischen bereits für aktuell 201 Ausbildungsberufe in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch vorliegen.<sup>44</sup> Ebenso liegen in Dänemark „europass Zeugniserläuterungen“ bereits für derzeit 222 Ausbildungsberufe in den Sprachen Dänisch, Deutsch, Englisch und Französisch vor.<sup>45</sup> Zur Nutzung und Unterstützung darüber hinaus u.a. auch die Ergebnisse und Erkenntnisse der Bewertungen zur grundsätzlichen Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der Ausbildungen und Berufsabschlüsse in Deutschland und Dänemark, wie sie durch den nachfolgenden „Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark“ noch zum Gegenstand der zur Studie ja vorgesehenen zweiten Untersuchungsaufgabe werden sollen. Denn damit kann und soll so auch übergreifend eine neue und verbesserte Basis für die sonst je institutionellen Bewertungen und einzelnen Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen zur Verfügung gestellt werden.

Eine hieran an- wie abschließende Empfehlung wird zur generellen Verbesserung der nicht nur statistischen Dokumentation aller Anerkennungsverfahren gegeben, indem zunächst wie im obigen Beispiel erkennbar (siehe Abb. 13 und Abb. 14), vor allem auch eine qualitative Erfassung und Aufnahme möglichst aller Anerkennungsfälle in eine möglichst einheitliche Datenbank erfolgt. Das heißt, alle einzelnen Verfahren und Anträge auf Anerkennung sollten beruflich und qualitativ auch so erfasst und mit dem Ziel dokumentiert werden, dass sich Einzelfälle zunehmend systematisch standardisieren lassen, um auf einer wachsenden Informationsbasis mit vergleichbaren Ergebnissen dann die Anerkennungsverfahren von den ja oft schwierigen „beruflichen“ Einzelfallbewertungen zu entlasten und für alle Seiten auch administrativ zu vereinfachen.

<sup>44</sup> Vgl. [http://www2.bibb.de/tools/aab/aabzeliste\\_de.php](http://www2.bibb.de/tools/aab/aabzeliste_de.php) (23.10.2010)

<sup>45</sup> Vgl. <http://certsupp.ciriusintra.dk/Glossary.aspx> (23.10.2010). In Dänemark liegen solche „europass Zeugniserläuterungen“ zurzeit sogar auch schon für 46 beruflich sehr verschiedene Weiterbildungszertifikate in den Sprachen Dänisch und Englisch vor (vgl. <http://certsupp.ciriusintra.dk/Glossary.aspx?Type=2>, 23.10.2010).

## 4 Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark

Mit der Untersuchung zum „Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark“ ist in der Studie das Ziel verbunden, eine verbesserte allgemeine Grundlage für die Bewertung der Gleichwertigkeit der entsprechenden Ausbildungen und Berufsabschlüsse zu liefern. Dies erfolgt durch den hiermit auch methodisch angelegten „Systemvergleich“ vor allem nicht dadurch, dass die der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark zugerechneten beruflichen Ausbildungen bzw. Berufsabschlüsse nun im Einzelnen und z.B. Ausbildungsberuf für Ausbildungsberuf zu vergleichen und zu bewerten sind. Denn dann müsste im Prinzip eine vergleichende Untersuchung zur Gleichwertigkeit von gut 350 deutschen mit etwa 110 dänischen Ausbildungs- und Berufsabschlüssen durchgeführt werden, die auch eine z.B. der vorliegenden „Liste der gleichwertigen Berufsbildungsabschlüsse Deutschland - Österreich“ (BMBF 2008)<sup>46</sup> entsprechende Liste „Deutschland - Dänemark“ zum Ergebnis haben sollte. Konkret war und ist aber eine solche auf einzelne Ausbildungen bezogene „Gleichwertigkeits-Liste“ nun gerade nicht Ziel und Aufgabe dieser Studie, obwohl vom vorzunehmenden „Vergleich der Berufsbildungssysteme“ hier dennoch ein entsprechendes und auch in den Empfehlungen ja zum Ausdruck gebrachtes Ergebnis erwartet wird, welches in etwa die Funktion solcher Listen, die es in vergleichbarer Form ja u.a. auch noch für „Deutschland - Frankreich“ gibt (vgl. BMBF 2004), hat. Von daher sollen mit Hilfe des gemeinsam erarbeiteten deutsch-dänischen Ergebnisses gleichsam wie bei den „Listen“ sowohl die Betriebe und Arbeitskräfte wie die Behörden, Kammern und Agenturen von den Aufgaben und Arbeiten einer je einzelnen Feststellung und Bewertung der Gleichwertigkeit von deutschen und dänischen Ausbildungsabschlüssen möglichst entlastet und zugleich damit die Verfahren beschleunigt werden.

Der nachfolgende „Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark“ ist insofern durch seine spezifischen Erkenntnisinteressen auch im Ansatz und methodisch so anzulegen, dass die erwarteten Ergebnisse als gesicherte veröffentlichte Aussagen im Rahmen einer späteren bildungspolitischen „Gemeinsamen Erklärung“ Verwendung finden können. Sie sollen aber konkret ebenso das Vertrauen der Unternehmen und Betriebe wie der Behörden, Kammern und Agenturen in die Qualität der Ausbildung im jeweiligen Nachbarland festigen sowie gleichzeitig die Möglichkeiten zur Mobilität von Arbeitskräften in der Grenzregion verbessern.

### 4.1 Zielsetzung, Ansatz und Methode zum Vergleich und der Bewertung der Berufsausbildung

Um die Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark zu vergleichen und zu bewerten, ist die Untersuchung nach Ziel und Ansatz vor allem so anzulegen, dass die angestrebten, erwarteten und erreichten Ausbildungsergebnisse bzw. Berufsqualifikationen oder beruflichen Handlungskompetenzen hinsichtlich ihrer Gleichwertigkeit betrachtet und bewertet werden können.

<sup>46</sup> In dieser Liste kommt das Ergebnis zur Feststellung der Gleichwertigkeit von rund 350 deutschen mit rund 270 österreichischen Ausbildungsabschlüssen zum Ausdruck, wobei hier interessanterweise bei den Ausbildungsberufen z.B. insbesondere der/die „Gerüstebauer/in“ noch fehlt (vgl. BMBF 2008).

Dies kann nun im Grundsatz aber auf ein System wie auf einzelne Ausbildungen bezogen werden und entspricht auch im Ansatz in etwa dem Ziel und Vorgehen der „Danish Agency for International Education“. Denn diese bereits oben vorgestellte Agentur nimmt ihre Bewertungen, wie z.B. die von einzelnen deutschen Ausbildungen (vgl. z.B. Abb. 5), seit 2007 auf der neuen Basis des „Assessment of Foreign Qualifications etc. Act - Consolidation Act no. 371 of 13 April 2007“ vor. Und entsprechend heißt es dort speziell zu den „Assessment methods and criteria: ...In accordance with the existing legislation, an assessment from the Danish Agency for International Education must be based on the learning outcomes of which the foreign qualifications are an expression.“<sup>47</sup> Wie sich hierzu aber an Beispielen der Bewertung von ausländischen Qualifikationen tatsächlich zeigt, basieren diese heute jedoch weitgehend eben noch nicht auf den „learning outcomes“, weil bislang fast europaweit in den Ausbildungsnachweisen, Zeugniserläuterungen, Zertifikaten usw. die jeweiligen Qualifikationen noch nicht in der Diktion der didaktischen „Ergebnis-Form“ beschrieben und angegeben sind. Zudem werden die Ausbildungsergebnisse als vorhandene Qualifikationen (learning outcomes) bei den Arbeitskräften wegen des Aufwandes auch keineswegs und eigentlich fast nie real getestet oder geprüft. Insofern zeigt sich konkret an Beispielen der dänischen Bewertung deutscher IHK-Ausbildungen, dass heute noch eher das klassische Prüfungszeugnis, die curricularen Vorgaben mit Angaben zu den Ausbildungsinhalten und der Ausbildungsdauer die wesentliche und reale Bewertungsgrundlage sind (vgl. z.B. Abb. 5). In der Übertragung der dänischen „Assessment methods and criteria“ bedeutet dies daher auch für den systembezogenen Vergleichs- und Bewertungsansatz zur Ausbildung und deren Qualität, dass in Anlehnung an das europäische „Quality Assurance Framework“ zunächst noch deutlicher die Grundlagen, Felder und Kriterien zum konkreten systemischen Vergleich und der Bewertung zu klären sind (siehe Abb. 20).

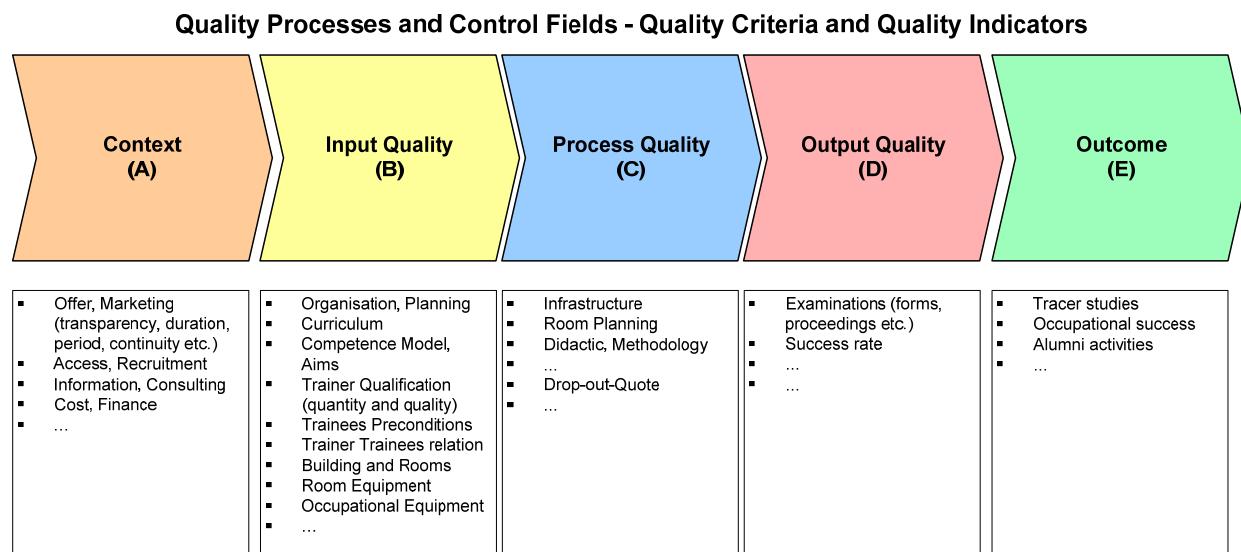


Abb. 20: Quality Assurance Framework (Petersen 2009, in Anlehnung an Europäische Kommission 2008, S. 15)

Nimmt man somit das grundlegende Ziel der systembezogenen vergleichenden Bewertung der Ausbildung mit Blick auf die Qualität der Qualifikationen nach Inhalt und Niveau nochmals auf, so könnte die Feststellung und Bewertung in Anlehnung an das „Quality Assurance Framework“ und die einzelnen Prozess-Felder methodisch im Grundsatz wie im Einzelnen auf die drei fol-

<sup>47</sup> <http://en.iu.dk/recognition/our-assessments/methods-and-criteria> (23.08.2010)

genden deduktiv sinnvoll unterscheidbaren Untersuchungs- und Evaluationsbereiche bezogen und in drei „Schritten“ zum entsprechenden Gegenstand der Untersuchung werden:

- „Context“ und „Input Quality“ Indicators,
- „Process Quality“ Indicators,
- „Output Quality“ und „Outcome“ Indicators.

Prinzipiell wäre damit für eine qualitativ umfassende Bewertung der jeweiligen Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark auch die Einbeziehung aller drei Untersuchungs- und Evaluationsbereiche zu empfehlen. Allerdings wird im Rahmen und durch die Bedingungen der Studie und wie methodisch abgestimmt die Untersuchung hier im Schwerpunkt weitgehend auf die Indikatoren zum „Context“ sowie der „Input Quality“ der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark konzentriert. Konkret bedeutet dies, dass neben dem „Context“ mit einigen Referenz-, Zugangs- und Strukturdaten zum jeweiligen Bildungs- und Berufsbildungssystem zunächst vorwiegend die Input-Faktoren zur Gestaltung der Berufsausbildung die wesentliche Vergleichs- und Bewertungsgrundlage bilden. Durch Rückgriff auf vorliegende Erfahrungen u.a. der Betriebe und Unternehmen und einige empirische Erkenntnisse können und sollen dennoch auch Indikatoren zum Evaluationsbereich „Output Quality“ und „Outcome“ eine ergänzende Berücksichtigung im Ansatz finden.

Inhaltlich und methodisch erfolgt damit in einem ersten Schritt der eher strukturelle Vergleich der Bildungs- und Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark, der hier vor allem in Referenz zur „International Standard Classification of Education“ von 1997 (ISCED 97) durchgeführt werden soll. Da international mit der ISCED 97 zugleich Bildungs- und Qualifikationsniveaus klassifiziert werden, können und sollen hier bereits zentrale Aussagen zum Qualifikationsniveau der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark gewonnen werden. Methodisch sollen diese Aussagen noch unter- und gestützt werden durch Bezüge und erste Ergebnisse in Referenz zum vorliegenden „European Qualifications Framework“ (EQF) sowie zum jeweiligen nationalen Qualifikations-Rahmen. Des Weiteren sollen möglichst bereits einige betriebliche wie institutionelle Bewertungsergebnisse aus der Praxis ergänzend einbezogen werden und somit auch teils als reale „Outcome“ Daten hier die Aussagen zum jeweiligen Qualifikationsniveau der Berufsausbildung empirisch absichern.

In einem zweiten Schritt geht es mit Blick auf die „Input Quality“ dann konkret um die Erarbeitung einer Gegenüberstellung und Synopse zur Ausgestaltung der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark auf der Grundlage ihrer wesentlichen Bestimmungsfaktoren bzw. Indikatoren. Hierbei wird die Auswahl und Bestimmung der Indikatoren so vorgenommen, dass sich insbesondere aus der Gegenüberstellung vergleichende Aussagen zur erwarteten Qualität der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau der Ausbildung generieren lassen. Berücksichtigung sollen hierbei ebenso einige Ergebnisse zu den Ausbildungen in Deutschland und Dänemark finden, die in der durchgeführten „Untersuchung zur grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität für die Region Syddanmark“ (vgl. Clausen 2008) bereits vorgelegt wurden.

Auf der Grundlage wie vor dem Hintergrund der eher systembezogenen vergleichenden Aussagen und Bewertungen zur Ausbildungsqualität, sollen in einem weiteren letzten dritten Schritt noch einige exemplarisch ausgewählte Ausbildungsberufe direkt hinsichtlich ihrer Gleichwertigkeit bewertet werden. Für Deutschland und Dänemark bilden dazu vorwiegend die konkret verfügbaren Ordnungsmittel wie Curricula und Ausbildungspläne die Bewertungsgrundlage, wobei diese didaktisch bisher insgesamt kaum bzw. nicht in der einheitlichen „Ergebnis-Form“ (learning outcomes) beschrieben und vorhanden sind. Für speziell diese Untersuchung wurden so

auch die deutsch-dänischen Ordnungsmittel mittels der implizit je vorhandenen Hinweise auf die Ausbildungsergebnisse bzw. zu erwartenden Qualifikationen neu und einheitlich „outcome-orientiert“ abgefasst und dargestellt. Von daher erfolgen die Bewertungen und abschließenden Aussagen mit Blick auf die zu vergleichenden Qualifikationen nach Inhalt und Niveau somit insgesamt auf einer sehr breiten system- wie exemplarisch ausbildungsbezogenen Basis der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark.

## 4.2 Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Deutschland und Dänemark im internationalen Vergleich

Die Bildungslandschaften in Deutschland und Dänemark sind hinsichtlich ihrer Systeme und Strukturen einerseits natürlich unterschiedlich und landesspezifisch geprägt. So wird das deutsche Bildungssystem in seinen Strukturen, Einrichtungen und Angeboten insbesondere noch zusätzlich durch den Föderalismus in der Bundesrepublik Deutschland (Bund), das heißt konkret durch seine 16 Bundesländer (Länder), darunter drei Stadtstaaten, geprägt und ganz maßgeblich bestimmt. Für den Vergleich bedeutet dies bereits, dass hier im Unterschied zu Dänemark in Deutschland durch den Föderalismus auch die staatlichen Aufgaben und Befugnisse in den Bereichen der Berufsbildung teils zwischen dem Bund und den Ländern bildungspolitisch wie rechtlich aufgeteilt sind und die Länder z.B. im Bereich des Beruflichen Schulwesens das ausschließliche Recht der Gesetzgebung und Verwaltung haben. Insofern könnte es sein, dass z.B. einer beruflichen Ausbildung in Dänemark 16 vergleichbare aber unterschiedliche Ausbildungen der 16 Bundesländer gegenüberstehen. Dennoch zeigt sich nun andererseits und auch ganz unabhängig von den bundes- wie den landesspezifischen Unterschieden, dass vor allem in der Referenz der „International Standard Classification of Education“ von 1997 (ISCED 97) betrachtet der allgemeine Aufbau und die grundlegende Struktur des Bildungs- und Berufsbildungssystems in Deutschland und Dänemark doch viele vergleichbare Elemente und Bereiche aufweist (siehe Abb. 21 und Abb. 22).

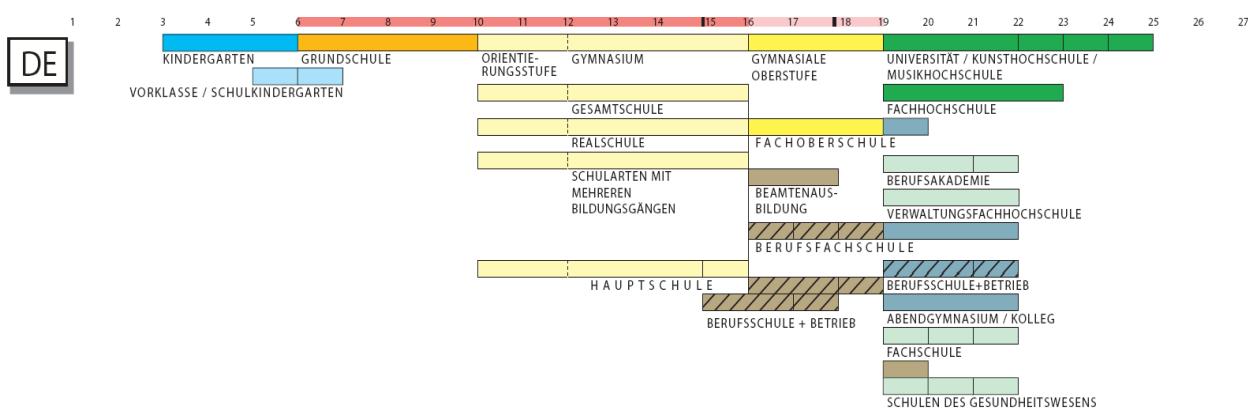


Abb. 21: Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Deutschland 2007/08 (DE) (EURYDICE 2010, S. 29)

Ohne im Einzelnen die Bildungs- und Berufsbildungssysteme beider Länder hier sehr differenziert und im Detail darzustellen, sollen konzentriert auf die vergleichbaren Elemente und Bereiche nachfolgend vor allem die der Berufsbildung herausgestellt werden. So wird in Referenz der Altersangaben beginnend mit der Primarbildung im Grundschulbereich, in dem in Deutschland und Dänemark Kinder in der Regel mit 6 Jahren aufgenommen werden, diese in beiden

Ländern vergleichbar mit der Sekundarbildung I und der Sekundarbildung II fortgesetzt. Und wie der allgemeine Aufbau der Bildungssysteme international betrachtet zeigt, erfolgt in Deutschland und in Dänemark die klassische Berufsausbildung in den Berufsschulen und Betrieben im überwiegenden Kern auf der Bildungsebene der Sekundarstufe II im Alter ab 16 Jahren (siehe entsprechend in Abb. 21 und „EUD“ in Abb. 22).

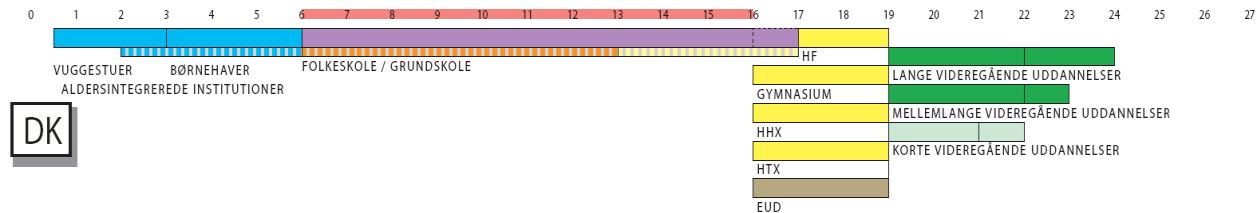


Abb. 22: Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Dänemark 2008/09 (DK) (EURYDICE 2010, S. 20)

In dieser internationalen Betrachtung erscheint die Berufsbildung nach dem Systemvergleich somit strukturell zunächst auf einer nach Dauer und Niveau vergleichbaren (im Mittel dreijährigen) Bildungsstufe und ganz schlicht nur als ein Teilbereich des Bildungssystems von Deutschland wie von Dänemark. Allerdings kann und muss die Berufsbildung in beiden Ländern erweitert auch mehr als ein je eigenständiges Berufsbildungssystem und damit eher als ein wirkliches Teilsystem des Bildungssystems begriffen und definiert werden. Hierbei wird die berufliche Bildung insgesamt zugleich meist klarer von der vorschulischen, der schulischen und in der Regel ebenso von der hochschulischen Bildung, also von dem was man international „Higher Education“ nennt, abgegrenzt und unterschieden. Eine Voraussetzung dazu ist aber, dass es auch eine nach Niveau und Inhalt klare Definition oder gar internationale Klassifizierung für die inzwischen vielfältig differenzierten Angebote der beruflichen Bildung gibt, was dementsprechend ebenso für Deutschland und Dänemark gilt. Denn die berufliche Bildung umfasst hier wie vielfach international als „Vocational Education and Training“ (VET) betrachtet zumindest auch die Bereiche der beruflichen Aus- und Weiterbildung, so dass wenigstens noch klar nach beruflicher Erstausbildung bzw. „Initial VET“ und beruflicher Weiterbildung bzw. „Continuing VET“ oder „Further VET“ unterschieden werden muss. Folgt man dieser begrifflichen und inhaltlichen Differenzierung, so muss für den Vergleich der Berufsbildungssysteme in Deutschland und Dänemark im Weiteren noch eine dem Ziel der Studie entsprechend kurze konkretisierende Aussage vorgenommen werden, auf welchen Bereich bzw. welche Ausbildungen der Berufsbildung sich die vergleichende Untersuchung im Kern nun bezieht und konzentriert.

Da man auch in der Berufsausbildung „Äpfel“ nicht mit „Birnen“ vergleichen kann und soll, erfolgt hier vor dem Gesamthintergrund eine klare Ein- und Beschränkung auf diejenigen Ausbildungsprogramme in beiden Ländern, die in der Regel auf einer allgemeinen Bildung der Sekundarstufe I aufbauen und daher klar auf der Bildungsstufe der Sekundarstufe II mit einer Dauer von im Mittel etwa drei Jahren angeboten werden und die somit insgesamt der beruflichen Erstausbildung bzw. dem „Initial Vocational Education and Training“ kurz VET zugeordnet werden können. Von daher sind dies z.B. weder Kurzformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung noch berufliche Aufstiegsfortbildungen, sondern diejenigen Ausbildungen in Deutschland und in Dänemark, die auch quantitativ betrachtet mit gut 350 deutschen und etwa 110 dänischen Ausbildungs- und Berufsabschlüssen den weitaus größten Anteil im Bereich der Berufsausbildung darstellen.

Der im Weiteren nur mit Blick auf die Berufsausbildung vorzunehmende Systemvergleich wäre somit nach Inhalt und Niveau im Kern auf diese gut 350 deutschen und etwa 110 dänischen

Ausbildungs- und Berufsabschlüsse zu beziehen. Wie bereits methodisch vorbereitet und in den folgenden Kapiteln berücksichtigt wird dabei schnell klar, dass nicht nur an dieser Stelle hinsichtlich der jeweiligen Ausbildungs- und angestrebten Qualifikationsinhalte kein einfacher Ab- und Vergleich möglich ist. Dieser inhaltliche Ab- und Vergleich könnte mit der Feststellung und dem Ergebnis der „Gleichwertigkeit“ allenfalls nur sehr bedingt und vereinzelt und auch eher zufällig erfolgen, da nicht nur an der unterschiedlichen Anzahl der Ausbildungsberufe erkennbar in Deutschland und in Dänemark die Berufsausbildung mit inhaltlich überwiegend landesspezifischen Ausbildungsgängen und Qualifikationsinhalten auf die landesspezifischen Erwerbsberufe Bezug nimmt (siehe Abb. 23).

ISCO-08 Arbeits- Level	Klassifikation der Berufe und didaktisch darauf bezogene Ausbildungs- und Studiengänge „Berufliche“ Gruppen und Felder der Erwerbs- und Ausbildungsberufe bzw. Studienberufe				ISCED-97 Bildungs- Level	
Skill Level - Managers ...		Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Education Level 6 Advanced research qualification ...
Skill Level 4 Professionals ...		Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Education Level 5 Tertiary education ...
Skill Level 3 Associate professionals ...		Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Education Level 4 Post- secondary ...
Skill Level 2 Clerks, workers ...		Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Education Level 3 Upper- secondary ...
Skill Level 1 Elementary occupations ...		Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Erwerbsberufe	Education Level 2 Lower secondary ...

Beispiel DE: Etwa 15.000 Erwerbsberufen stehen etwa 350 Ausbildungsberufe gegenüber.

Beispiel DK: Etwa 8.000 Erwerbsberufen stehen etwa 110 Ausbildungsberufe gegenüber.

Abb. 23: Beispiele zum Skill- und Education Level der Erwerbs- und Ausbildungsberufe (Petersen 2010)

Etwas einfacher ist dagegen an dieser Stelle ein Ab- und Vergleich zum jeweiligen Ausbildungs- und Qualifikationsniveau möglich, welches zunächst aufgrund der internationalen ISCED Referenz der Systemmerkmale zur Berufsausbildung in Deutschland und in Dänemark auch bereits vielfach einheitlich als „ISCED Bildungs-Level 3B“ festgestellt und bestätigt wurde. Dieser Bildungs- bzw. international auch Education oder Qualifications Level 3B ist mit und neben dem

Level 3A und 3C innerhalb der insgesamt 7-stufigen „Level-Struktur“ (von Level 0 bis Level 6) nach ISCED 97 mit folgenden „Principal characteristics“ definiert:

“This level of education typically begins at the end of full-time compulsory education for those countries that have a system of compulsory education. More specialization may be observed at this level than at ISCED level 2 and often teachers need to be more qualified or specialized than for ISCED level 2. The entrance age to this level is typically 15 or 16 years.

The educational programmes included at this level typically require the completion of some 9 years of full-time education (since the beginning of level 1) for admission or a combination of education and vocational or technical experience and with as minimum entrance requirements the completion of level 2 or demonstrable ability to handle programmes at this level” (ISCED 1997, S. 28).

Werden danach zum einen nochmals die grundlegenden Prinzipien und Kriterien der auch vergleichenden Feststellung zum „ISCED Level 3B“ für das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark deutlich, so ist zum anderen darauf zu verweisen, dass diese bereits seit geraumer Zeit ebenso bei der Ausstellung der „europass Zeugnis-erläuterungen“ in Deutschland wie in Dänemark Anwendung finden (siehe z.B. Abb. 19). So ist im Prinzip in den zur Berufsausbildung ausgestellten deutschen und dänischen „Certificate Supplement“ im Feld „Level of the certificate (national or international)“ der entsprechende Level „ISCED 3B“ angegeben (siehe ebenda sowie auch <sup>44</sup> und <sup>45</sup>). Da diese Level-Angaben inzwischen auch teils in den Behörden und Agenturen zur Bewertung der ausländischen Ausbildungen und Berufsqualifikationen Berücksichtigung und hier insbesondere in Deutschland und Dänemark breite Akzeptanz finden, kann zusammengefasst das folgende Ergebnis festgehalten werden:

**In Deutschland und in Dänemark erfolgt die Berufsausbildung auf einer international vergleichbaren Bildungsstufe, so dass die hierauf bezogene Feststellung und Bewertung zum jeweiligen Ausbildungs- und Qualifikationsniveau somit zu dem klaren Ergebnis der „Gleichwertigkeit“ kommt.**

Gestützt wird dieses Ergebnis zudem ganz praktisch durch die inzwischen tausendfach durchgeführten Bewertungen zu den Ausbildungen der deutsch-dänischen Grenzpendler von den Betrieben sowie Behörden und Agenturen, da diese auf breiter Ebene für Deutschland wie für Dänemark im Prinzip auch bestätigen, dass sich die im jeweils anderen Land erworbenen Qualifikationen sogar unmittelbar in der Arbeitspraxis „bewährt“ haben und das konkret gezeigte Qualifikationsniveau im Sinne eines „Outcome Ergebnisses“ hiermit vergleichbar bzw. gleichwertig ist. Insofern kann dies auch selbst als ein empirisch sehr wichtiger Beleg für das zum Ausbildungs- und Qualifikationsniveau festgestellte Ergebnis der „Gleichwertigkeit“ gewertet werden, wobei durch die Generalisierung es dennoch bezogen auf den einen oder anderen beruflichen wie individuellen Einzelfall natürlich zu einzelnen „Niveau-Unterschieden“ kommen kann.

Hier abschließend anzudeuten bzw. nur darauf zu verweisen ist auf die in Zukunft sicher noch stärker zu nutzenden Arbeiten und Ergebnisse zu dem schon erwähnten „European Qualifications Framework“ (EQF), da diese neben der ISCED Referenz zukünftig eine neue EQF Referenz z.B. für die je nationalen Berufsqualifikationen sein können (vgl. EQF Empfehlungen 2008). Denn durch den EQF sollten in Zukunft u.a. in den zur Berufsausbildung national ausgestellten „Certificate Supplement“ im Feld „Level of the certificate (national or international)“ zusätzlich oder anstatt der ISCED Level-Angabe noch der entsprechend neue EQF Level angegeben werden. In und mit dieser neuen Referenz stellt der EQF dem Prinzip nach einen Meta-Qualifikationsrahmen bzw. Referenzrahmen dar, der nach mehrjähriger „Auseinandersetzung-

arbeit“ inzwischen auf der europäischen Ebene eine verabschiedete Struktur von acht Qualifikationsstufen ausweist. Und speziell europäisch werden diese Qualifikationsstufen im Prinzip nur durch das Niveau der Lernergebnisse ("learning outcomes") definiert und beschrieben, wobei die Qualifikationen im Einzelnen auf jeder Stufe mittels der „Deskriptoren“ in den Kategorien Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten ("knowledge, skills and competences") konkretisiert werden. Auch teils im Unterschied z.B. zur Definition der sieben internationalen ISCED Bildungsstufen spielen damit im Ansatz bei den EQF Stufen die Ausbildungsdauer (2, 3 oder 4 Jahre etc.) oder der Lernort (Schule, Betrieb, Hochschule etc.) und die Ausbildungsform (duale Ausbildung, Lernen am Arbeitsplatz, Studium etc.) eigentlich keine Rolle.

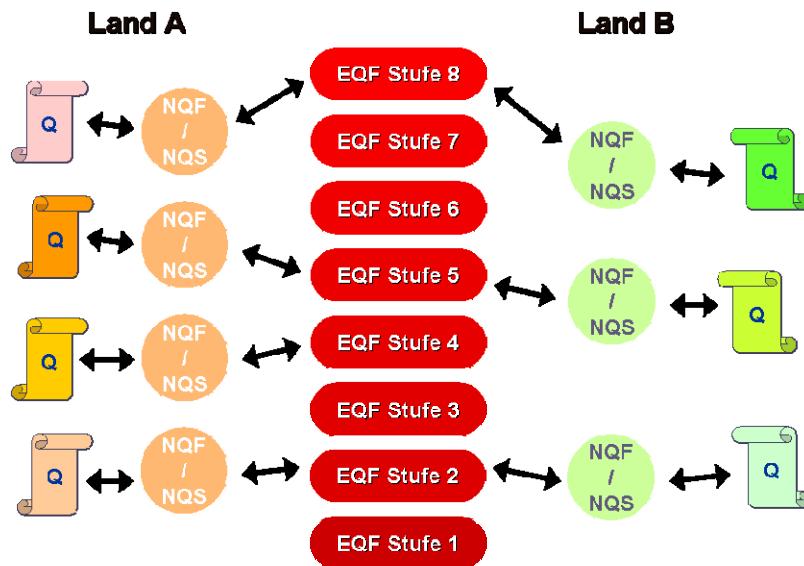


Abb. 24: Prinzip und Funktionsweise des EQF als Meta-Qualifikationsrahmen (vgl. Fahle, Hanf; BiBB 2005)

Befindet sich der EQF europäisch betrachtet gegenwärtig noch in der Implementierungsphase, so ist heute auch fast ganz Europa aufgerufen noch einen eigenen und möglichst den Ansatz und die Prinzipien des EQF berücksichtigenden „Nationalen Qualifikationsrahmen“ (NQR) zu erstellen. So wurde den Mitgliedstaaten explizit empfohlen, auch „ihre nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 an den Europäischen Qualifikationsrahmen zu koppeln, insbesondere indem sie ihre Qualifikationsniveaus auf transparente Art und Weise mit den (zum EQF) aufgeführten Niveaus verknüpfen und im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und Praxis gegebenenfalls nationale Qualifikationsrahmen erarbeiten“ (ebenda S. 3). Und darüber hinaus soll in allen Ländern bis 2012 zumindest angestrebt werden, dass in den individuellen Ausbildungs- und Qualifikationsbescheinigungen sowie auch möglichst im „Certificate Supplement“ das entsprechende NQR- und EQF-Niveau angegeben wird. Somit wäre es evtl. ab 2012 relativ einfach, mittels und über den EQF als Meta-Qualifikationsrahmen auch das Qualifikationsniveau von Ausbildungen in Relation oder im Vergleich der Länder zu bewerten und z.B. eine „Gleichwertigkeit“ festzustellen (zum Vergleichs-Prinzip siehe Abb. 24).

In Deutschland und Dänemark befindet man sich aktuell genau auf dem entsprechenden Weg dorthin, was zum einen bedeutet, dass es in beiden Ländern Arbeiten und bereits erste Ergebnisse zu einem „Nationalen Qualifikationsrahmen“ (NQR) gibt. So liegt seit Februar 2009 ein Diskussionsvorschlag zu einem „Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ vor, der wie der EQF ebenso acht Qualifikationsstufen ausweist, zu denen aber die Qualifikation auf jeder Niveau-Stufe insgesamt in den Kategorien von Kompetenzen, die in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden werden, beschrieben wird (vgl. AK DQR 2009). Fast vergleichbar

gibt es inzwischen seit Mitte 2009 auch in Dänemark den „Danske kvalifikationsramme for livslang læring“ (DKR), der sich mit seinen acht Qualifikationsstufen und den „Deskriptoren“ jedoch enger am EQF orientiert und sich aktuell in der Implementierungsphase befindet.<sup>48</sup>

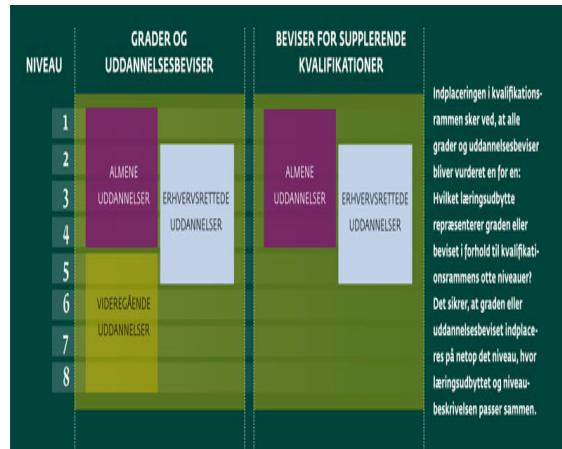


Abb. 25: Den danske kvalifikationsramme for livslang læring (ebenda<sup>48</sup>, Undervisningsministeriet 2009/10)

Sind daher in beiden Ländern gute Voraussetzungen zur Einführung und Umsetzung des je „Nationalen Qualifikationsrahmens“ gegeben, so gibt es zum anderen in Deutschland und Dänemark bisher nur erste Ansätze und Beispiele, bei denen zu den Ausbildungen bzw. den Ausbildungs- und Qualifikationsbescheinigungen ein klarer und verbindlicher Verweis auf das je zutreffende Niveau des nationalen (und europäischen) Qualifikationsrahmens enthalten ist. Nimmt man nun allerdings einige dieser vorhandenen deutschen und dänischen Beispiele<sup>49</sup> mit Blick auf das im Ergebnis zugeordnete Qualifikationsniveau auf, so ist in der Tendenz eine klare und hohe Übereinstimmung bei der identischen Feststellung zum EQF „Niveau 4“ für die hier im Mittelpunkt stehende Berufsausbildung deutlich erkennbar. Zur Untersuchung bedeutet dies noch etwas vorsichtig formuliert, da breiter abgesicherte und verbindlichere Ergebnisse zu einer in EQF-Referenz erfolgten Qualifikationsbewertung in Deutschland und Dänemark wahrscheinlich erst ab 2012 verfügbar sind, dass hiermit „beispielhaft“ ein weiterer belastbarer Beleg zu der obigen Feststellung und Bewertung vorliegt: **In Deutschland und in Dänemark ist die Berufsausbildung bezogen auf das jeweilige Ausbildungs- und Qualifikationsniveau im Ergebnis „Gleichwertigkeit“.**

### 4.3 Synoptischer Vergleich zur Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark

In Ergänzung zum eher internationalen Systemvergleich in der „ISCED Referenz“ soll in einem zweiten Schritt eine direkte Gegenüberstellung und Synopse zur Ausgestaltung der Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark erarbeitet werden, um auf und mittels dieser

<sup>48</sup> Vgl. <http://www.uvm.dk/service/Publikationer/Publikationer/Uddannelse%20og%20undervisning%20for%20voksne/2010-Kvalifikationsramme.aspx> (22.09.2010)

<sup>49</sup> Deutsche Beispiele: vgl. <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>, Erarbeitungsphase Expertenvoten ... (27.08.2010) Dänische Beispiele: vgl. u.a. <http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/udveud/stroemstyringogit/elektriker.aspx>; Und direkt hier heißt es u.a.: „Uddannelsen er placeret på niveau 3 og 4 i den danske kvalifikationsramme for livslang læring.“ (siehe dazu auch Abb. 27) (12.09.2010)

Grundlage weitere Feststellungen und Bewertungen zu deren „Gleichwertigkeit“ zu begründen. Dazu sollen mit Blick auf die wesentlichen Bestimmungsfaktoren der „Input Quality“ (siehe Abb. 20) nachfolgend vor allem diejenigen Aspekte und Faktoren zum Gegenstand der Untersuchung werden, die hier in einer Synopse dargestellt und aufbereitet dann auch so bewertbar sind, dass sie möglichst konkrete Aussagen über die grundsätzliche Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der beruflichen Ausbildung und Abschlüsse in Deutschland und Dänemark erlauben. Hierbei finden zwangsläufig zugleich mehr die jeweiligen Einzelfaktoren und Details des „Makrosystems“ der deutschen und dänischen Berufsausbildung Berücksichtigung, so dass der Synopse bzw. dem synoptischen Vergleich zunächst noch hierzu das vergleichende Ergebnis vorangestellt werden soll.

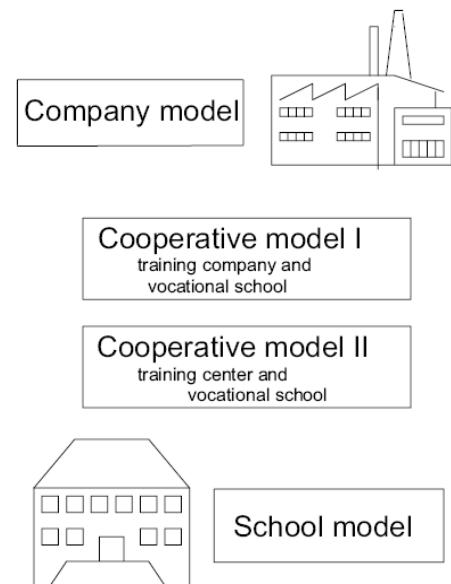


Abb. 26: International models and makrosystems of vocational education and training (VET) (vgl. Pütz 2003, S. 7)

Zur Frage, welcher didaktische Ansatz bzw. welches Berufsbildungsmodell in Deutschland und Dänemark grundlegend und übergreifend für die berufliche Erstausbildung genutzt wird, soll hier nur kurz auf die im Wesentlichen international verbreiteten (Erst-)Ausbildungsmodelle Bezug genommen werden (siehe Abb. 26). So lassen sich danach vor allem bezogen auf die möglichen einzelnen wie kooperierenden Lernorte vier verschiedene Modelle oder Makrosysteme der Berufsausbildung unterscheiden. Dabei ist heute nur noch dem Prinzip nach klar, dass jedes dieser Modelle seine je modellspezifischen Vor- und Nachteile für die Qualität der Berufsausbildung hat und höchstwahrscheinlich je nach Modell zu etwas unterschiedlichen Berufsqualifikationen im Sinne von „Outcomes“ der Berufsausbildung führt. Im Hinblick auf die vorwiegend genutzten Modelle zur Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark sind nun solche auch empirisch nur schwer belegbaren Differenzierungen nicht erforderlich, da in Deutschland wie in Dänemark vergleichbar und vom Ansatz her das „Cooperative model I“ die wesentliche didaktische Grundlage bildet. Wird in Deutschland die Berufsausbildung kurz im Kern durch das so genannte „Duale System“, also die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule im Verhältnis von etwa 3 : 1, charakterisiert, so lässt sich die Berufsausbildung in Dänemark kurz wie folgt beschreiben: „The Danish vocational education and training programmes (I-VET) are alternating or

sandwich-type programmes, where practical training in a company alternates with teaching at a vocational college<sup>50</sup> (siehe auch z.B. Abb. 27).



Abb. 27: Beispiel „Alternierende Ausbildung“ mit „Grundbildungs-, Betriebs- und Schulperioden“ in Dänemark<sup>51</sup>

Kann somit durchaus von einer „Gleichwertigkeit“ auch bezogen auf das in Deutschland und Dänemark benutzte vergleichbare Modell zur Berufsausbildung ausgegangen werden, so soll dies im Weiteren noch einzeln anhand derjenigen Faktoren, Aspekte und Details des „Makrosystems“ überprüft werden, die im Wesentlichen die „Input Quality“ der jeweiligen Berufsausbildung bestimmen und methodisch die Grundlage für den nachfolgend dargestellten synoptischen Vergleich bilden:

	Deutschland	Dänemark
Modell und System der Ausbildung	Duales Berufsbildungssystem (Duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule)	Erhvervsuddannelser EUD (Alternierende Ausbildung in Beruflichen Schulen und Betrieben)
Lernorte	Betriebe und Unternehmen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes Über- und außerbetriebliche Lernorte z.B. der Handwerkskammern Berufsschulen bzw. Berufliche Schulen oder Berufsbildungszentren der Bundesländer	Betriebe und Unternehmen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes Berufsschulen, die als eigenständige wirtschaftliche Unternehmen tätig sind und deren Finanzierung aber vor allem über ein „Taxametersystem“ durch das Undervisningsministeriet erfolgt.
Qualifikation der Ausbilder/innen und Lehrkräfte	Betriebliche Ausbilder/-innen: Berufsausbildung plus Meister- oder Techniker-Ausbildung einschließlich Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AusbEignV) Berufsschul-Lehrkräfte: Universitäts- / Hochschulabschluss	Betriebliche Ausbilder/-innen: Der gesamte Betrieb muss nach Prüfung durch die Fachausschüsse / Gewerbeschulen als Ausbildungsbetrieb anerkannt sein. Berufsschul-Lehrkräfte: Berufsausbildung plus 5 Jahre Berufs-

<sup>50</sup> <http://eng.uvm.dk/Uddannelse/Upper%20Secondary%20Education/Vocational%20Education%20and%20Training.aspx> (12.09.2010)

<sup>51</sup> Vgl. <http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelsereudveud/stroemstyringogit/elektriker.aspx>; Zugleich heißt es hierzu hinsichtlich des NQF-Niveaus: „Uddannelsen er placeret på følgende niveauer i den danske kvalifikationsramme for livslang læring:

- Speciale Elmontør: niveau 3
- Speciale Installationsteknik: niveau 4
- Speciale Bygningsautomatik: niveau 4
- Speciale Kommunikationsteknik: niveau 4
- Speciale Styrings- og reguleringsteknik: niveau 4“ (12.09.2010)

	<b>Deutschland</b>	<b>Dänemark</b>
	<p>Lehramt an beruflichen Schulen (Masterabschluss; erste Staatsprüfung) plus Vorbereitungsdienst (zweite Staatsprüfung)</p> <p>Fachlehrer/innen für Fachpraxis: Berufsausbildung plus zweijährige Berufstätigkeit plus Meister- oder Techniker-Ausbildung plus Vorbereitungsdienst (Staatsprüfung).</p>	<p>tätigkeit plus berufspädagogische Lehrerausbildung (Bachelor-Abschluss)</p> <p>Unterrichts-Lehrkräfte: Für z. B. Dänisch, Mathematik Lehrerausbildung zu Studienräten mit Hochschulabschluss in Pädagogik</p>
Gesetzliche Regelung und Ordnungsmittel	<p>Berufsbildungsgesetz (BBiG)</p> <p>Handwerksordnung (HwO)</p> <p>Verordnung über die Berufsausbildung (Ausbildungsordnung) im Bundesgesetzblatt (VO)</p> <p>Ausbildungsrahmenplan für Betrieb laut Verordnung (AR)</p> <p>Schulgesetze der 16 Bundesländer (SchulG)</p> <p>Rahmenlehrplan für Berufsschule laut Länder-Schulgesetz (RLP)</p>	<p>Lov (Gesetz) om erhvervsuddannelser, Lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse og beskæftigelse; Vejledninger til de enkelte uddannelser<sup>52</sup></p> <p>Bekendtgørelse (Verordnungen) zur Berufsausbildung plus Ausbildungs- und Unterrichtspläne nach Empfehlung der Fachausschüsse (faglige udvalg)<sup>53</sup></p> <p>Herausgeber und verantwortlich: Undervisningsministeriet (Kultus- und Unterrichtsminister)</p>
Verantwortlichkeit für die Prüfungen und Ausstellung der Zertifikate	<p>Prüfungsausschuss der Handwerkskammer paritätisch durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Lehrkräfte besetzt (HwK)</p> <p>Prüfungsausschuss der Industrie- und Handelskammer paritätisch durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Lehrkräfte besetzt (IHK)</p> <p>Die Kammern stellen z.B. die Facharbeiter- und Gesellenbriefe aus. Und die Berufsschulen stellen ergänzend ein Berufsschulzeugnis aus.</p>	<p>Prüfungskommission, die aus je 2 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Die Vertreter werden durch den Fachausschuss ("Faglig udvalg"=Trade Committee) bestimmt.</p> <p>Die Berufsschulen (Lehrkräfte und Beisitzer) führen die Prüfungen in den allgemeinen Fächern durch.</p> <p>Die Fachausschüsse stellen z.B. die Gesellenbriefe (Zeugnisse) aus. Und die Berufsschulen stellen ergänzend ein Berufsschulzeugnis aus.</p>
Zahl der Ausbildungsberufe	54 Berufsfelder mit ca. 350 „dualen“ Ausbildungsberufen, die teils Fachrichtungen, Schwerpunkte usw. aufweisen.	12 Berufsfamilien mit ca. 110 Ausbildungsberufen, die teils Stufen, Spezialgebiete (ca. 300) usw. aufweisen.
Ausbildungszeit / Dauer	Ca. 3 - 4 Jahre	Ca. 3 - 4 Jahre
Ausbildung nach Theorie-Praxis-Anteilen	<p>Schule / Theorie: Berufsbezogene Fächer ca. 300h / Jahr Allgemeine Fächer ca. 150h / Jahr Summe ca. 12 Wochen / Jahr</p> <p>Betrieb / Praxis: Ausbildung ca. 35 Wochen / Jahr</p>	<p>Schule / Fachtheorie: Summe ca. 12 Wochen / Jahr incl. Fächer wie Dänisch, Englisch, Mathematik usw.</p> <p>Betrieb / Praxis: Ausbildung ca. 35 Wochen / Jahr</p>
Begründung des Ausbildungsverhältnisses	Berufsausbildungsvertrag zwischen Auszubildenden und Ausbildenden (Betrieben)	Lehrvertrag mit einem Betrieb oder „Neue Meisterlehre“ (Vertrag).
Ausbildungsvergütungen	Der Auszubildende erhält für die Dauer der Ausbildung allein vom Ausbildungsbetrieb finanziert eine Ausbildungsvergütung.	Jeder Arbeitgeber bezahlt 1440,- kr (ca. 200 Euro) für jeden Vollzeitangestellten in eine gemeinsame staatliche Ausbildungs-Kasse (AER Arbejdsgivernes Elevrefusion).

<sup>52</sup> Vgl. <http://uvm.dk/Uddannelse/Erhvervsuddannelser/Love%20og%20regler.aspx> (06.10.2010)

<sup>53</sup> Vgl. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0200.aspx> (06.10.2010)

	<b>Deutschland</b>	<b>Dänemark</b>
		Der Ausbildungsbetrieb finanziert dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung. Der Betrieb bekommt jedoch Ausbildungskosten wiederum u. a. durch AER erstattet.  Hat der Auszubildende während der ersten Grundbildungsperiode noch keinen Lehrvertrag mit einem Betrieb, so können diese (wenn über 18 Jahre) BAFög beantragen.
Schul- / Unterrichtspflicht	Vollzeitschulpflicht von insgesamt neun Schuljahren.  Berufsschulpflicht bis zum 18. / 21. Lebensjahr bzw. bis zum Ende der Ausbildung.	Unterrichtspflicht bis zum neunten Schuljahr.  Eine Berufsschulpflicht gibt es nicht in Dänemark.
Bildungsvoraussetzung zur Ausbildung	Vollzeitschulpflicht erfüllt	Unterrichtspflicht erfüllt
Ausbildungs-Dokumentation	Der Auszubildende/die Auszubildende führt einen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft).	Der Auszubildende/die Auszubildende führt ein Logbuch.
Gegenstand der Prüfungen	Nachweis und Feststellung der Berufsbefähigung bzw. beruflichen Handlungsfähigkeit (berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten):  Abschlussprüfung bzw. Gestreckte Abschlussprüfung (Gesellenprüfung HwK, Facharbeiterprüfung IHK)  Prüfungsteil 1: Komplexe Arbeitsaufgabe mit Fachgespräch plus schriftliche Aufgabenstellungen  Prüfungsteil 2: Betrieblicher Auftrag oder Praktische Arbeitsaufgabe mit Dokumentation und Fachgespräch plus drei Prüfungsbereiche / -fächer	Prüfungen / Gesellenprüfungen und Beurteilungen durch die Repräsentanten der Fachausschüsse im Betrieb oder unter Aufsicht der Fachausschüsse an den Schulen.  Die Abschlussprüfungen bestehen meist aus einer Kombination von Projektarbeit mit Praxisbezug und einer theoretischen Prüfung.  Beispiel Maler: 4 praktische Aufgaben, die innerhalb von 8 Tagen gelöst sein müssen mit Präsentation.
Qualifikations- / Kompetenzmodell	Gegenstand und Ziel der Berufsausbildung sind aufgeführte und zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit bzw. Handlungskompetenzen). Diese werden auch als Qualifikationen verstanden, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind (siehe z.B. Abb. 28).	Ziel und Zweck der Ausbildung (uddannelsmål) ist das Erreichen von Kenntnissen und Fertigkeiten für Kompetenz- bzw. Zuständigkeitsbereiche (viden og færdigheder inden for følgende ... kompetenceområder).  Die neuen Ausbildungs-Verordnungen weisen bereits Ausbildungs- und Lernergebnisse aus (...at eleverne kann ...) (siehe z.B. Abb. 29).

Betrachtet man nun diese die „Input Quality“ im Wesentlichen bestimmenden Faktoren und Aspekte zur Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark im Detail, so wird durch den methodisch genutzten synoptischen Vergleich eigentlich relativ schnell einsichtig, dass hier eine teils vielfache Übereinstimmung und hohe Vergleichbarkeit gerade der didaktisch relevanten inhaltlichen System-Merkmale des „Makrosystems“ Berufsausbildung festgestellt werden kann. Haben sich in der Untersuchung daher bisher bereits entsprechende Feststellungen vergleichbar ergeben, so kann hier auf der Grundlage einer auch insgesamt eher didaktisch-systemischen Bewertung das Ergebnis ebenso - ohne „kleinliche“ Diskussion einzelner vorhandener Unterschiede - wiederum nur lauten:

**In Deutschland und in Dänemark ist die Berufsausbildung systemisch betrachtet und didaktisch auf die wesentlichen Intentionen, Inhalte und Methoden der „Input Quality“ zum Ausbildungsangebot bezogen im Ergebnis „gleichwertig“.**

Erhalten hierdurch die entsprechend vorangegangenen Ergebnisse zur „Gleichwertigkeit“ auch bereits eine Bestätigung, so soll zu deren weiteren Absicherung noch der nachfolgend vorgesehene Vergleich einiger exemplarisch ausgewählter Ausbildungen etwas mehr im didaktischen Detail zeigen, ob und wie sich dies im Ergebnis nun auch mit „leichtem“ Blick in Richtung der „Output Quality“ darstellt.

#### 4.4 Exemplarischer „Output-Vergleich“ für fünf Ausbildungsberufe in Deutschland und Dänemark

Auf der Grundlage obiger Ergebnisse ist für Deutschland und Dänemark zunächst von einer unterschiedlichen Klassifikation bzw. Struktur von Berufsgruppen, Berufsfeldern oder Berufsfamilien, die sich zudem alle stark von der europäischen Klassifikation der „Fields of Training“ unterscheiden (vgl. CEDEFOP 1999; Tiemann u.a. 2008), auszugehen. Vergleichbar gilt dies konkret ebenso bezogen auf die heute gut 350 deutschen und etwa 110 dänischen Ausbildungsberufe bzw. möglichen Berufsabschlüsse, so dass sich auch die einzelnen „Berufsprofile“ auf der inhaltlichen Qualifikationsebene in der Regel unterscheiden und somit meist nicht direkt verglichen lassen. Um dennoch wie hier im Rahmen der Studie methodisch vorgesehen aber den Vergleich der Qualifikationen von einigen Ausbildungen mehr im didaktischen Detail vornehmen zu können, sollen unter Berücksichtigung von drei Kriterien nachfolgend für diesen Vergleich zunächst fünf Ausbildungsberufe ausgewählt werden.

So sollen die Ausbildungsberufe zum einen möglichst zur Gruppe derjenigen Berufe gehören, die als so genannte „Flaschenhalsberufe“ zugleich eine gewisse aktuelle und zukünftige Bedeutung für den deutsch-dänischen Arbeitsmarkt haben. Zum anderen sollen sie gleichsam teils exemplarisch für je eines der in Deutschland und Dänemark vorhandenen und relevanten Berufsfelder sein. Und darüber hinaus soll durch das dritte Kriterium sicher gestellt werden, dass trotz der unterschiedlichen und landesspezifischen „Berufsprofile“ die einzelnen Ausbildungsberufe dennoch eine möglichst hohe inhaltliche Identität für den Ver- und Abgleich aufweisen. Von daher ergibt sich im Ergebnis der hiernach ausgewählten fünf Ausbildungsberufe für den exemplarischen Vergleich die folgende „berufliche“ Übersicht:

Ausbildungsberuf (Deutschland DE)	Ausbildungsberuf (Dänemark DK)
Elektroniker /-in (Energie- und Gebäudetechnik)	Elektrikeren med speciale i Bygningsautomatik
Mechatroniker /-in	Automatikteknikeren
Maler /-in	Bygningsmaleren
Koch / Köchin	Gastronom
Kaufmann /-frau im Einzelhandel	Salgsassistenten med speciale

Wie methodisch vorgesehen, soll sich der konkrete Vergleich für diese exemplarisch ausgewählten Ausbildungsberufe möglichst bereits mit Blick auf die „Output Quality“ vorwiegend auf die jeweils angestrebten und erwartbaren Lernergebnisse (learning outcomes) beziehen. Da nun

insgesamt die verfügbaren Ordnungsmittel wie Curricula und Ausbildungspläne aber in Deutschland wie in Dänemark didaktisch bisher kaum bzw. nicht in einer einheitlichen „Ergebnis-Form“ beschrieben und vorhanden sind, müssen diese speziell für den deutsch-dänischen Vergleich einheitlich neu „outcome-orientiert“ abgefasst und „übersetzt“ dargestellt werden. In welcher Form die Ordnungsmittel hierzu jeweils konkret vorliegen zeigen beispielhaft zwei aktuell „reale“ Verordnungs-Ausschnitte zur Ausbildung der „Elektroniker“ in Deutschland und zur Ausbildung der „Elektriker“ in Dänemark (siehe z.B. Abb. 28 und Abb. 29).

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil I Nr. 32, ausgegeben zu Bonn am 30. Juli 2008

1423

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Qualifikationen, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr		
			1	2	3/4
1	2	3	4		
		d) drahtgebundene und drahtlose Übertragungssysteme installieren, in Betrieb nehmen und prüfen e) Baugruppen hard- und softwaremäßig einstellen, anpassen und in Betrieb nehmen f) Architekturen, Protokolle und Schnittstellen von Netzwerken und Netzwerkbetriebssystemen beurteilen		4	
6	Aufbauen und Prüfen von Steuerungen (§ 4 Abs. 2 Abschnitt A Nr. 13)	a) Prozesse analysieren b) Sensoren und Aktoren prüfen und einstellen c) Betriebsmittel zum Steuern, Regeln, Messen und Überwachen einbauen, verdrahten und kennzeichnen d) Steuerungen und Regelungen hinsichtlich ihrer Funktion prüfen und bewerten		6	
7	Durchführen von Serviceleistungen (§ 4 Abs. 2 Abschnitt A Nr. 14)	a) Geräte prüfen, kundengerecht einrichten und in Betrieb nehmen b) Störungsmeldungen aufnehmen, Anwender zu Störungen befragen, Lösungsvorschläge unterbreiten c) technische Hilfestellung bei Anwenderrückfragen geben d) Ferndiagnose und -wartung durchführen e) Serviceleistungen dokumentieren		4	
8	Analysieren von Fehlern und Instandhalten von Geräten und Systemen (§ 4 Abs. 2 Abschnitt A Nr. 15)	a) Systematik der Fehlersuche anwenden b) Geräte unter Beachtung der Vorschriften zur elektromagnetischen Verträglichkeit instand setzen c) technische Prüfungen durchführen und protokollieren		3	

Abb. 28: Verordnung (Ausschnitt) zur Ausbildung der „Elektroniker“ in Deutschland (BMWT 2008, S. 1423)<sup>54</sup>

Auf der Basis dieser jeweiligen curricularen Ziel-, Inhalts- oder auch Qualifikations- und Kompetenz- bzw. Zuständigkeits-Angaben zur Ausbildung wurden somit die konkreten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten (viden og færdigheder) entsprechend didaktisch „outcome-orientiert“ interpretiert und daraus einheitlich die erwarteten „Lernergebnisse“ in Form von Berufsqualifikationen generiert. Wie zum Beispiel die nachfolgende erste Tabelle für den Vergleich zur Ausbildung der „Elektroniker“ in Deutschland und „Elektriker“ in Dänemark zeigt, ist durch diesen Vorgang immer eine jeweils neue curriculare Bewertungsgrundlage entstanden, mittels

<sup>54</sup> Vgl. BMWT Der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.): Verordnung über die Berufsausbildung zum Elektroniker / zur Elektronikerin vom 25. Juli 2008. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil I Nr. 32, ausgegeben zu Bonn am 30. Juli 2008, S. 1413 - 1428

der die deutschen und dänischen Ausbildungsberufe generell deutlich einfacher und didaktisch eindeutiger nach Inhalt und Niveau der Berufsqualifikationen zu vergleichen sind.

### Elektriker

#### 1. Uddannelsens formål og opdeling

**1.1.** Uddannelsen til elektriker har som overordnet formål, at eleverne gennem skoleundervisning og praktikuddannelse opnår viden og færdigheder inden for følgende overordnede kompetenceområder:

1. Installation, programmering, idriftsættelse, fejlfinding og vedligeholdelse elinstallationer i boliger, erhverv og industri.
  2. Installation, programmering, idriftsættelse, fejlfinding og vedligeholdelse af automatiske anlæg samt tilhørende netværk i boliger, erhverv og industri.
  3. Installation, programmering, idriftsættelse og fejlfinding på tele-, data- og sikringsanlæg samt tilhørende netværk i boliger, erhverv og industri.
  4. Tilslutning af elinstallationer til forsyningssnettet.
  5. Kundeservice og rådgivning.
  6. Sikre arbejdsmiljøet samt el-sikkerheden på arbejdspladsen og for slutbrugerne.
- 1.2.** Eleven skal nå de fastsatte uddannelsesmål inden for et eller flere af uddannelsens specialer.
- 1.3.** Uddannelsen kan afsluttes med følgende specialer:
1. Bygningsautomatik.
  2. El-monter.
  3. Installationsteknik.
  4. Kommunikationsteknik.
  5. Styrings- og reguleringsteknik.

#### 2. Uddannelsens varighed og struktur m.v.

**2.1.** Uddannelsens specialer bygningsautomatik og installationsteknik varer fire år, inklusiv grundforløbet, hvoraf skoleundervisningen i hovedforløbet udgør 35 uger. Uddannelsens speciale el-monter varer to år og seks måneder, inklusiv grundforløbet, hvoraf skoleundervisningen i hovedforløbet udgør 19 uger. Uddannelsens specialer kommunikationsteknik og styrings- og reguleringsteknik varer fire år og seks måneder, inklusiv grundforløbet, hvoraf skoleundervisningen i hovedforløbet udgør 40 uger.

•••

**3.2.** For at påbegynde uddannelsens hovedforløb skal eleven, ud over de i § 4 nævnte fælleskompetencer, tillige have opnået beståkarakter i grundfaget Matematik, niveau F. Dette gælder dog ikke for specialet el-monter.

**3.3.** Grundforløbsprøven skal være bestået.

#### 4. Kompetencemål for hovedforløbet

**4.1.** Kompetencemålene for hovedforløbet, jf. dog afsnit 4.2. – 4.7., er, at eleverne kan:

1. overholde gældende sikkerheds- og arbejdsmiljøregler,
2. udføre arbejde på eller nær ved spændingsløse og spændingsførende installationer, tavleanlæg og kabelskabe,
3. optimere arbejdsgange og installationsløsninger via kreativitet og innovation samt indhente relevante oplysninger med henblik på at blive iværksætter,
4. udføre elinstallationer, automatiske anlæg og opbygge mindre gruppe- og styretavler i boliger, erhverv og industri samt tilslutte brugsgenstande efter gældende love og regler i forhold til specialevalg samt sikre, at installationsprincipperne bliver overholdt,
5. foretage kvalitetssikring, herunder foretage relevante målinger og anvende udstyr korrekt ved eftersyn og afprøvning, samt udarbejde og vedligeholde dokumentation, brugervejledninger og vedligeholdelsesplaner,
6. udføre jordforbindelser og udligningsforbindelser samt sikre potentialudligning i bygninger og på automatiske anlæg,
7. udføre systematisk fejlfinding og vedligeholdelse samt reparere elinstallationer og brugsgenstande,
8. udføre kabling af tele-datanetværk samt installere trådløst netværk i henhold til gældende standarder, love og regler,
9. dimensionere stik-, hoved- og gruppeledninger, gruppetafval, lys- og kraftinstallationer samt motorinstallationer,
10. anvende IT til jobrelaterede opgaver,
11. rådgive samt vejlede brugerne om anlæggets og installationens virkemåde,
12. anvende sproget engelsk i jobmæssige, samfundsmaessige, internationale og almene sammenhænge,

•••

53. under vejledning dimensionere lys- og kraftinstallationer i boliger og erhverv samt motorinstallationer og
54. samarbejde med kollegaer og andre faggrupper samt tilrettelægge eget arbejde.

**4.2.** Kompetencemålene i afsnit 4.1., nr. 1 – 3, gælder for alle uddannelsens specialer.

**4.3.** Kompetencemålene i afsnit 4.1., nr. 4 – 13 og 38 – 44, gælder for uddannelsens speciale bygningsautomatik.

**4.4.** Kompetencemålene i afsnit 4.1., nr. 45 – 54, gælder for uddannelsens speciale el-monter.

**4.5.** Kompetencemålene i afsnit 4.1., nr. 4 – 20, gælder for uddannelsens speciale installationsteknik.

Abb. 29: Verordnung (Ausschnitte) zur Ausbildung der „Elektriker“ in Dänemark<sup>55</sup>

Für den nachfolgenden ersten Ausbildungs- und Qualifikations-Vergleich zum „Elektroniker“ in Deutschland und dem „Elektriker“ in Dänemark, konnte und musste beispielsweise eine Auswahl aus den folgenden Ausbildungsberufen, die hier auch nur exemplarisch und noch nicht vollständig zu nennen sind, vorgenommen werden:

<sup>55</sup> Vgl. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=131809> (12.07.2010)

### Ausbildungsberufe „Elektroniker“ in Deutschland

- *Elektroniker / Elektronikerin in der Fachrichtung (Handwerk)*
  - *Energie- und Gebäudetechnik*
  - *Automatisierungstechnik*
  - *Informations- und Telekommunikationstechnik*
- *Elektroniker / Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme (Industrie)*
- *Elektroniker / Elektronikerin für Betriebstechnik (Industrie)*
- *Elektroniker / Elektronikerin für Automatisierungstechnik (Industrie)*
- *Elektroniker / Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik (Industrie)*
- ...

### Ausbildungsberufe „Elektriker“ in Dänemark

- *Elektriker med speciale Bygningsautomatik*
- *Elektriker med speziale El-montør*
- *Elektriker med speziale Installationsteknik*
- *Elektriker med speziale Kommunikationsteknik*
- *Elektriker med speziale Styrings- og reguleringsteknik*
- *Elektronik- og svagstrømsuddannelsen*
- ...

Nach grober Voransicht und mit dem Kriterium einer „möglichst hohen inhaltlichen Identität“ wurde im Ergebnis für den konkreten Vergleich für Deutschland der Ausbildungsberuf „Elektroniker / Elektronikerin in der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik (Handwerk)“ und für Dänemark der „Elektriker med speciale Bygningsautomatik“ ausgewählt.

Der Elektroniker (Energie- und Gebäude-technik) kann ... (DE)			Elektriker med speciale i Bygningsautomatik kan ... (DK)		
knowledge	skills	competence	knowledge	skills	competence
learning outcomes			learning outcomes		
<p>... Teile und Inhalte zu Ausbildungs-, Arbeits- und Tarifverträgen nennen und teils deren Bedeutung erklären.</p> <p>... die Organisation und Aufgaben von Betrieben erläutern und deren Grundfunktionen erklären sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen nennen und z.B. Aufgaben der Personalvertretung beschreiben.</p> <p>... wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Arbeitswelt darstellen und beurteilen.</p> <p>... die Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung mitgestalten und die Lernkompetenz eigenverantwortlich zur Persönlichkeitsentwicklung und auch Weiterbildung nutzen.</p> <p>... Gefahren zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit feststellen, Maßnahmen zur Vermeidung ergreifen und auch bei Unfällen und Bränden einleiten.</p> <p>... Regeln zum Umweltschutz anwenden und zur Vermeidung von Umweltbelastungen durch umweltschonende Energie- und Materialverwendung beitragen.</p> <p>... Systeme der betrieblichen und technischen Kommunikation situations- und sachgerecht handhaben, Konfliktlösungsstrategien anwenden, Dokumentationen und Sachverhalte in deutscher und englischer Sprache lesen, auswerten und modifizieren wie auch visualisieren und präsentieren sowie Standardsoftware anwenden und Telekommunikationsgeräte einsetzen.</p> <p>... Kunden hinsichtlich Produkte und Geräte beraten und in Nutzung einweisen, auf Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten hinweisen und an Angeboten, Vertragsverhandlungen und Schulungen mitwirken.</p> <p>... Aufträge aufnehmen und auswerten, Materialien,</p>			<p>... Arbeitsabläufe und Bereitstellungslösungen nennen und durch Kreativität und Innovation sowie relevante Informationen für die betrieblichen Zwecke optimieren.</p> <p>... mit Kollegen und anderen Berufen im Kundenservice zusammenarbeiten sowie die eigene Arbeit im Team planen und organisieren.</p> <p>... die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die elektrische Sicherheit am Arbeitsplatz und für die Endbenutzer gewährleisten.</p> <p>... Kommunikation und Informationstechnik in der Arbeit und auf die Kunden- und Arbeitsaufgaben bezogen anwenden.</p> <p>... die Sprache Englisch in der Arbeit sowie in sozialen, internationalen und öffentlichen Kontexten verstehen und aktiv anwenden.</p> <p>... Benutzer und Kunden über die Funktion und Nutzung der Elektroinstallation informieren und umfassend beraten.</p> <p>... vorhandene Sicherheits- und Arbeitsregeln befolgen sowie geltende Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Spezialgebiete der Elektroinstallationen kennen und einhalten.</p> <p>... Qualitätssicherung durchführen und durch Maßnahmen für die betrieblichen Zwecke und Kunden optimieren und dokumentieren.</p> <p>... Inspektionen und Tests mittels einschlägiger Messungen und Geräte korrekt durchführen und dazu Dokumentationen, Handbücher und Wartungspläne vorbereiten und verwalten.</p> <p>... systematische Fehlerbehebungen und Reparatur-</p>		

<p>Betriebsmittel und Werkzeuge auswählen, beschaffen und bereitstellen sowie die Arbeit selbstständig und auch im Team planen, kontrollieren und bewerten, Kosten und Erträge von erbrachten Leistungen errechnen und die Qualität der Arbeitsergebnisse bewerten.</p> <p>... an Projektplanungen mitwirken und insbesondere für Teilaufgaben eine Personalplanung, Sachmittelplanung, Terminplanung und Kostenplanung durchführen.</p> <p>... Arbeitsplätze und Montagestellen einrichten, sichern, abräumen und reinigen sowie Transporte, Gerüste und Montagebühnen unter Arbeits- und Sicherheitsaspekten beurteilen, auswählen und diese auf- und abbauen.</p> <p>... Betriebssysteme und Komponenten für Informations- und Kommunikationssysteme auswählen, installieren und konfigurieren, Hardwarekonfigurationen kunden-spezifisch modifizieren, Standard- und Anwendungssoftware auswählen, konfigurieren und anpassen sowie Architekturen, Protokolle und Schnittstellen von Netzwerken und Netzwerkbetriebssystemen beurteilen.</p> <p>... energie- und gebäudetechnische Anlagen und Systeme bewerten und Lösungsvarianten einschließlich deren Automatisierungseinrichtungen und Komponen-ten planen, entwickeln, installieren und beurteilen.</p> <p>... Sicherheitsregeln, Unfallverhütungsvorschriften und VDE-Bestimmungen beachten, Schutzmaßnahmen und -einrichtungen planen, installieren und prüfen sowie Blitzschutz- und Ersatzstromversorgungsanlagen pla-nen, installieren und die Arbeiten dokumentieren.</p> <p>... Beleuchtungssysteme, Kompensationsanlagen und Antriebssysteme sowie Energieversorgungssysteme einschließlich Nutzung regenerativer Energiesysteme installieren, in Betrieb nehmen und prüfen.</p> <p>... Haushaltsgeräte einschließlich Warmwassergeräte und Anlagen der Telekommunikation aufstellen, an-schließen und in Betrieb nehmen und prüfen.</p> <p>... Gebäudeleiteinrichtungen und deren Bussysteme und Fernwirkkomponenten installieren, konfigurieren und Testprogramme anwenden und Fehler beheben.</p> <p>... analoge und digitale Antennen- und Breitband-kommunikationsanlagen bewerten, konzipieren und installieren sowie Fehler ermitteln und beseitigen.</p> <p>... gebäudetechnische Systeme, Anlagen und Geräte prüfen und instandhalten, Wartungsarbeiten durch-führen, Reklamationen bearbeiten und dazu Experten- und Diagnosesysteme auswählen und anwenden.</p>	<p>und Wartungsarbeiten bewerten und in Elektroinstallati-onen durchführen.</p> <p>... gemäß den geltenden Normen, Rechts- und Verwal-tungsvorschriften drahtgebundene und drahtlose Tele-Daten-Netzwerke installieren.</p> <p>... den Einbau von Licht- und Strominstallationen sowie den Anschluss an das Versorgungsnetz selbstständig vornehmen.</p> <p>... Motorinstallationen mit Anlasser-technik, Relaissteu-erungen sowie mit Fühlern und Sensoren selbstständig erstellen.</p> <p>... Tele- und Dateninstallationen mit PABX und aktiven Komponenten vornehmen und in Betrieb nehmen.</p> <p>... in kleineren und größeren Gebäuden einfache und intelligente Gebäudeinstallationen im Bereich Beleuch-tung, Heizung, Zugangskontrolle und Einbruchsiche-ruung selbstständig erstellen.</p> <p>... stand-alone Beleuchtungssysteme mit Sensoren und Fühlern sowie Wohnungsnetzwerke für Computer, Telefon und Radio / TV erstellen.</p> <p>... Steuerungen für Lüftungs-, Heiz- und Kühlsysteme (HVAC, Heating Ventilation &amp; Air-conditioning) selb-ständig erstellen und in Betrieb nehmen.</p> <p>... CTS-Anlagen (Central Tilstandskontrol og Styring) mit Subzentralen und Hauptstation bauen, installieren und programmieren.</p> <p>... automatische Einbruchsalarmen-lagen, Zugangskon-trollsysteme, Feueralarmen-lagen planen und ausführen.</p> <p>... externe und interne TV-Anlagen bauen, installieren und programmieren.</p> <p>... dezentrale und zentrale intelligente Gebäudeinstalla-tionen dimensionieren, bauen, installieren und pro-grammieren.</p> <p>... Energieoptimierungsarbeiten an Beleuchtungs-, Heiz- und Lüftungsanlagen untersuchen, bewerten und vornehmen.</p> <p>... intelligente Gebäudeinstallationen, CTS und mit Gebäudeverwaltungssystemen (BMS, Building Mana-gement Systems) aufbauen und integrieren.</p> <p>... Anlagen der Gebäudesicherung und Datennetzwerke installieren, programmieren und in Betrieb nehmen.</p> <p>... Netzwerke mit verschiedenen Medien und Anschlüs-sen installieren und konfigurieren sowie mit aktiven Komponenten erstellen.</p>
--	---

In der methodisch vergleichenden Betrachtung dieser „learning outcomes“ wird didaktisch anhand der relevanten inhaltlichen wie niveaubezogenen Qualifikations-Merkmale eigentlich relativ schnell deutlich und einsichtig, dass sich bei einem vergleichbaren inhaltlichen Qualifikationsumfang zwar einige inhaltliche Unterschiede im Detail zeigen, die gesamten Lernergebnisse im Sinne einer „Output Quality“ jedoch im Wesentlichen eine hohe Vergleichbarkeit und vielfa-che Übereinstimmung hinsichtlich der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau aufweisen. In der Feststellung zu den beiden Ausbildungsberufen „Elektroniker FR Energie- und Gebäude-technik“ (DE) und „Elektrikeren med speciale i Bygningsautomatik“ (DK) in Deutschland und Dänemark kommt die didaktische Bewertung somit durch den Vergleich hier daher zu dem kla-ren Ergebnis der „Gleichwertigkeit“.

Der Mechatroniker kann ... (DE)			Automatiktekniker kan ... (DK)		
knowledge	skills	competence	knowledge	skills	competence
learning outcomes			learning outcomes		
... Inhalte zu Ausbildungs-, Arbeits- und Tarifverträgen nennen und teils deren Bedeutung erklären.			... die Etablierung und Organisation eines Betriebes beschreiben und erklären.		

<ul style="list-style-type: none"> <li>... die Organisation und Aufgaben von Betrieben erläutern und deren Grundfunktionen erklären sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen nennen und z.B. Aufgaben der Personalvertretung beschreiben.</li> <li>... allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darstellen und beurteilen.</li> <li>... Gefahren zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit feststellen und Maßnahmen zur Vermeidung ergreifen sowie erste Maßnahmen bei Unfällen einleiten.</li> <li>... Regeln und Beiträge zum Umweltschutz anwenden und erklären und zur Vermeidung von Umweltbelastungen beitragen.</li> <li>... Inhalte und Systeme der betrieblichen und technischen Kommunikation situations- und sachgerecht handhaben sowie z.B. in Team-Gesprächen auch englischsprachige Fachbegriffe und Präsentationstechniken anwenden.</li> <li>... Arbeitsabläufe selbstständig und auch im Team nach organisatorischen, technischen und wirtschaftlichen Kriterien planen und steuern.</li> <li>... die Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung mitgestalten und auch seine Lernkompetenz eigenverantwortlich und selbstständig zur Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung nutzen.</li> <li>... die Arbeitsergebnisse kontrollieren, beurteilen und dokumentieren.</li> <li>... Qualität managen, prüfen und sichern, Qualitätsmängel feststellen und beseitigen und Systeme und Verfahren zur Arbeits- und Qualitätsverbesserung anwenden und beurteilen.</li> <li>... Werkstücke anreißen, körnen und kennzeichnen, Mess- und Prüfmittel auswählen und handhaben sowie Werkstoffeigenschaften kontrollieren und beurteilen.</li> <li>... mechanische Teilsysteme durch Spanen, Trennen, Umformen und Fügen herstellen.</li> <li>... elektrische Betriebsmittel und mechatronische Teilsysteme installieren.</li> <li>... Baugruppen, Komponenten, Maschinen, Systeme und Anlagen montieren und demontieren sowie transportieren.</li> <li>... Hard- und Softwarekomponenten installieren und testen.</li> <li>... elektrische, pneumatische und hydraulische Steuerungen aufbauen und prüfen.</li> <li>... mechatronische Systeme programmieren und System-Funktionen prüfen und einstellen.</li> <li>... mechatronische Systeme inbetriebnehmen, bedienen und an Kunden übergeben.</li> <li>... mechatronische Systeme instandhalten und Diagnose- und Wartungssysteme auswählen und nutzen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>... grundlegende Kenntnisse zum Service und der Kundenpsychologie erläutern und anwenden.</li> <li>... bei allen Arbeiten des Berufs den Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung folgen und in deren Übereinstimmung umweltbewusst mitarbeiten.</li> <li>... technische Dokumentationen auf Dänisch und Englisch lesen und anwenden.</li> <li>... Maßnahmen zur Ersten Hilfe und Feuerbekämpfung beschreiben und einleiten und Kenntnisse aus dem Kurs: „Persönliche Sicherheit bei der Arbeit mit Epoxy und Isozyanaten“ befolgen und anwenden.</li> <li>... geltende Regeln und Gesetze der Starkstromverordnung beachten und anwenden.</li> <li>... Handwerkzeuge, Messinstrumente und mechanische Messzeuge anwenden, nutzen und warten sowie mechanische und elektrische Messungen an Hand der Ergebnisse und deren Messqualität durch Berechnung beurteilen.</li> <li>... Komponenten auswählen, montieren und eine pneumatische Steuerung in Betrieb setzen.</li> <li>... pneumatische Dokumentationen lesen und geltende Sicherheitsbestimmungen bei der Arbeit mit Druckluftanlagen befolgen.</li> <li>... mit automatischen Maschinen arbeiten und die dazugehörigen Dokumentationen erstellen.</li> <li>... Steuerungen aufbauen, inbetriebnehmen, instandhalten und Diagnose- und Wartungssysteme auswählen und nutzen.</li> <li>... Motoren in Betrieb setzen, instandhalten und Diagnose- und Wartungssysteme auswählen und nutzen.</li> <li>... automatische Maschinen und Anlagen, die SPS Steuerung beinhalten, aufbauen und in Betrieb nehmen.</li> <li>... automatische Maschinen und Anlagen, die hydraulische und pneumatische Kreisläufe beinhalten, aufbauen, in Betrieb setzen.</li> <li>... Diagnose- und Wartungsarbeiten durchführen.</li> <li>... mechatronische Prozessanlagen aufbauen, inbetriebnehmen, bedienen, kalibrieren und optimieren.</li> <li>... Komplexe SPS-Steuerungen in Netzwerken und in Prozessüberwachungen aufbauen, inbetriebnehmen, diagnostizieren und Fehler beheben.</li> <li>... an elektronischen Modulen, die in automatischen Anlagen eingebaut sind, Diagnose und Wartungen vornehmen.</li> <li>... komplexe automatische Maschinen und Anlagen montieren, aufbauen, inbetriebnehmen und Diagnose und Wartungsarbeiten durchführen.</li> <li>... Konstruktionsänderungen und hierbei auch Dokumentationen durchführen und den Nutzer instruieren.</li> <li>... an Änderungsprozessen zur Optimierung der Produktion und an Serviceaufgaben aktiv mitwirken.</li> </ul>
---	---

Mittels der methodisch vergleichenden Betrachtung auch dieser „learning outcomes“ und anhand der didaktisch relevanten inhaltlichen wie niveaubezogenen Qualifikations-Merkmale wird ebenso relativ schnell deutlich und einsichtig, dass sich bei dem vergleichbaren inhaltlichen Qualifikationsumfang zwar einige inhaltliche Unterschiede im Detail zeigen, die gesamten Lernergebnisse im Sinne einer „Output Quality“ jedoch im Wesentlichen eine hohe Vergleichbarkeit und vielfache Übereinstimmung hinsichtlich der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau aufweisen. In der Feststellung zu den beiden Ausbildungsberufen „Mechatroniker“ (DE) und „Automatiktekniker“ (DK) in Deutschland und Dänemark kommt die didaktische Bewertung somit auch hier wiederum zu dem Ergebnis der „Gleichwertigkeit“.

Der Maler kann ... (DE)			Bygningsmaleren kan ... (DK)		
knowledge	skills	competence	knowledge	skills	competence
learning outcomes			learning outcomes		
<p>... Aufgaben, Funktionen, Struktur sowie die innere und äußere wirtschaftliche und rechtliche Organisation des ausbildenden Betriebs erläutern.</p> <p>... die Bedeutung des Ausbildungsvertrages erklären und arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen.</p> <p>... Gefährdungen feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen sowie Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben und Maßnahmen einleiten.</p> <p>... Umweltbelastungen und Umweltschutzbeiträge an Beispielen erklären und geltende Regelungen und weitere Maßnahmen des Umweltschutzes anwenden.</p> <p>... die Kundenorientierung in seiner Bedeutung erklären und diese im Rahmen der Beratung, Auftragsabstimmung und -ausführung praktizieren.</p> <p>... Informationen beschaffen, nutzen und dokumentieren und Informations- und Kommunikationssysteme datenschutzkonform anwenden sowie Fachbegriffe auch fremdsprachlich nutzen.</p> <p>... Aufträge übernehmen, die Erstellung einer Arbeitsplanung unter Anwendung technischer Unterlagen vorbereiten und durchführen sowie Arbeitsaufgaben organisieren und im Team arbeiten.</p> <p>... örtliche Gegebenheiten und Witterungsbedingungen für die Planung und bei der Arbeit berücksichtigen.</p> <p>... Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung ergonomischer und ökologischer Gesichtspunkte festlegen.</p> <p>... Werkzeuge, Geräte und Maschinen auswählen, einrichten und sicher handhaben und instand halten sowie deren Funktion kontrollieren und dokumentieren.</p> <p>... Störungen an Geräten, Maschinen und Anlagen erkennen und deren Beseitigung veranlassen.</p> <p>... Werk-, Hilfs- und Beschichtungsstoffe sowie Bauteile auswählen, auf Fehler prüfen, und umweltgerecht lagern und transportieren sowie be- und verarbeiten.</p> <p>... Ausbau- und Montagearbeiten auch mit Bauteil-Verbindungen und Systemelementen ausführen.</p> <p>... Untergründe auf verschiedene Eignungen prüfen und bewerten sowie mit mechanischen, physikalischen und chemischen Bearbeitungsverfahren und durch Grundierungen, Putzen, Spachtel- und Ausgleichsmassen und mittels diverser Baustoffe vorbereiten.</p> <p>... Baufugen in unterschiedlichen Techniken ausbilden und abdichten.</p> <p>... Oberflächen durch Beschichtungen mit festen, pastosen oder flüssigen Stoffen herstellen und instand setzen, stilecht restaurieren sowie durch verschiedene Beschichtungsverfahren und -stoffe und mit Decken-, Wand- und Bodenbelägen gestalten.</p> <p>... Aufgaben, Ziele und Maßnahmen zur Qualitätssicherung erläutern, durchführen und dokumentieren.</p> <p>... Raumkonzepte und Fassadengestaltungen entwerfen, Markierungen, Symbole, Dekorationen und Werbeträger herstellen und dabei Siebdruckverfahren und digitale Medien anwenden.</p> <p>... Schutzmaßnahmen, wie Imprägnieren, Abdichten, Versiegeln, Beschichten, und Schadensbeseitigung an Bauten, Konstruktionen und Bauteilen durchführen.</p> <p>... Systemelemente, Bau- und Fertigteile einschließlich Unterkonstruktionen montieren sowie Arbeiten zum Kälte- und Feuchtigkeitsschutz und Verglasungsarbeiten ausführen.</p>	<p>... mit Kunden und Geschäftspartnern kommunizieren und an Konfliktlösungen mitwirken.</p> <p>... bei der Abwendung von Gefahren am Arbeitsplatz mitwirken und sich unter Beachtung von Arbeitssicherheit und Umweltproblemen in Bezug auf die Gesundheit und Lebensqualität korrekt verhalten.</p> <p>... mit anderen Fachleuten am Arbeitsplatz und im Team zusammenarbeiten.</p> <p>... die Sicherheit am Arbeitsplatz und beim Kunden und bezogen auf die lokale und globale Umwelt gewährleisten.</p> <p>... relevante Rechnungsarten wie Flächenberechnung, Materialberechnung und Berechnungen für Aufmasse anwenden.</p> <p>... Malerarbeiten unabhängig, kreativ sowie innovativ planen und beschreiben und routinemäßig auch im Team ausführen.</p> <p>... die einschlägigen Werkzeuge, Hilfsmitteln und Materialien sicherheitsgerecht auswählen und unter Beachtung der Arbeitsschutzzkennzeichnung korrekt anwenden.</p> <p>... die eigene Arbeit planen und Leistungen zeit- und preismäßig im Voraus unter Anwendung von Informationen aus schriftlichen und elektronischen Medien berechnen.</p> <p>... Farbmischungen für Kunden auswählen, herstellen und bewerten.</p> <p>... Oberflächen in unterschiedlicher Qualität herstellen, gestalten und behandeln.</p> <p>... ästhetische Elemente wie Stil, Form und Farbe für historische und moderne Lösungen auf kreative Weise anwenden.</p> <p>... einfache Dekorationen auf der Grundlage von Ideenskizzen zeichnen und umsetzen.</p> <p>... Farbanalysen, Farbimitationen und Farbmischungen unter Berücksichtigung der ästhetischen, psychischen, physischen Eigenschaften kreativ anwenden.</p> <p>... ästhetische Elemente wie Stil, Form und Farbe für die eigene Arbeit beurteilen.</p> <p>... gewöhnlich vorkommende Untergründe bewerten und den Zusammenhang zwischen Werkzeug, Ausrüstung, Materialien und Techniken bei der Vorbereitung des gesamten Arbeitsprozesses beurteilen.</p> <p>... Möglichkeiten für die Verbesserung von Materialien, Werkzeugen, Techniken usw. identifizieren und an der Weiterentwicklung des Malerfaches mitwirken.</p> <p>... innovatives Wissen über Zusammenhänge, die technologische Entwicklung und Produktentwicklung aufnehmen, erkunden und neu anwenden.</p> <p>... die Qualität eigener Arbeit unter Einbeziehung von Plänen und Vorgaben bewerten.</p> <p>... die Arbeitsleistungen sowie die Arbeits- und Serviceprozesse bei Oberflächenbehandlungen beschreiben und durchführen.</p> <p>... unter Berücksichtigung von Standards, Normen und systematischen Computerwerkzeugen zur Planung und systematischen Qualitätskontrolle beitragen.</p> <p>... verschiedene Arbeiten und Leistungen zur Wartung im Voraus planen, zeit- und preismäßig berechnen und beim Kunden fachgerecht ausführen.</p>				

Auf der Grundlage der methodisch vergleichenden Betrachtung der dargestellten „learning outcomes“ und anhand der relevanten inhaltlichen wie niveaubezogenen Qualifikationsmerkmale wird didaktisch wiederum eine hohe Vergleichbarkeit und vielfache Übereinstimmung deutlich. Zwar zeigen sich bei vergleichbarem Qualifikationsumfang einige inhaltliche Unterschiede im Detail, jedoch sind die gesamten Lernergebnisse im Sinne einer „Output Quality“ im Wesentlichen hinsichtlich der Berufsqualifikationen doch gleichwertig. In der Feststellung zu den beiden Ausbildungsberufen „Maler“ (DE) und „Bygningsmaleren“ (DK) in Deutschland und Dänemark kommt die didaktische Bewertung somit auch hier zu dem klaren Ergebnis der „Gleichwertigkeit“.

Der Koch kann ... (DE)			Gastronomen kan ... (DK)		
knowledge	skills	competence	knowledge	skills	competence
learning outcomes			learning outcomes		
... die Bedeutung des Ausbildungsvertrages erklären und arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen.			... sich in die Arbeitsabläufe im Betrieb und die Zusammenarbeit in den verschiedenen Geschäftstypen integrieren.		
... Aufgaben, Funktionen, Struktur sowie die innere und äußere wirtschaftliche und rechtliche Organisation des ausbildenden Betriebs erläutern.			... die Konzepte für die Innovation und den wirtschaftlichen Erfolg verstehen und dazu Stellung beziehen sowie zu einem guten Arbeitsklima beitragen.		
... Gefährdung feststellen und Maßnahmen zur Vermeidung ergreifen sowie Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben und erste Maßnahmen einleiten			... die Arbeit unter Berücksichtigung von Anforderungen zur Hygiene und Gesundheit sowie der Umwelt und Arbeitssicherheit durchführen.		
... Umweltbelastungen und Umweltschutzbeiträge durch den Ausbildungsbetrieb erklären und Regelungen und Maßnahmen des Umweltschutzes anwenden			... sich in die Arbeit und die Zusammenarbeit in der Küche in den am häufigsten vorkommenden Betriebstypen integrieren und an deren Weiterentwicklung mitwirken bzw. diese verfolgen.		
... Auswirkungen des persönlichen Erscheinungsbildes und Verhaltens auf Gäste darstellen und begründen.			... Kreativität sowie Lust und die Fähigkeit etwas Neues zu lernen vorweisen und kann Verantwortung für die eigene Weiterbildung übernehmen.		
... die Gastgeberfunktion wahrnehmen und Gäste über das Angebot informieren.			... flexibel in der Arbeitsplanung sein und mit Kollegen - egal welcher ethnischer Herkunft - im Team sowie für die Kunden zusammen arbeiten.		
... Erwartungen von Gästen hinsichtlich Beratung, Betreuung und Dienstleistung ermitteln oder entgegennehmen und weiterleiten oder selbst erfüllen.			... mündlich und schriftlich arbeitsbezogene Sachverhalte formulieren und andere Ideen und Meinungen bewerten und verstehen.		
... Aufgaben, Befugnisse und Verantwortungen im Rahmen der Ablauforganisation berücksichtigen.			... Rohstoffe bewerten und auswählen.		
... Kommunikation gäste- und unternehmensorientiert führen und berufsbezogene fremdsprachliche Fachbegriffe anwenden.			... die Zeit und Wirtschaftlichkeit der Arbeit planen und die Qualität bewerten.		
... Reklamationen entgegennehmen und Lösungen aufzeigen bearbeiten und berufsbezogene Rechtsvorschriften anwenden.			... Fast Food, warme und kalte Gerichte, kalt-warmes Buffet nach grundlegenden Zubereitungsmethoden herstellen.		
... Arbeitsvorbereitungen bereichsbezogen und unter Berücksichtigung hygienischer und ergonomischer Anforderungen durchführen.			... verschiedene Speisen in Übereinstimmung des Eigenkontrollprogramms für die Verwendung und Bedienung in Restaurants, Kantinen, Cafés, Hotels und Diner transportable zubereiten.		
... Geräte, Maschinen und Gebrauchsgüter wirtschaftlich einsetzen, reinigen und pflegen sowie Wartung und Instandsetzung veranlassen.			... Rohstoffe, Materialien, Methoden, Werkzeuge und Ausrüstung verwenden.		
... Vorschriften und Grundsätze zur Personal- und Betriebshygiene auch unter ökonomischen Gesichtspunkten umsetzen.			... fachliche Probleme selbstständig oder als Teil des Teams analysieren und lösen.		
... Produkte auf Beschaffenheit prüfen und Verwendungsmöglichkeiten zuordnen, Arbeitsschritte planen und die Arbeitsergebnisse kontrollieren und bewerten.			... eigene Lern- und Motivationsstärken für die Arbeit nutzen und Lernschwächen als Grundlage für lebenslanges Lernen erkennen.		
... Speisen unter Berücksichtigung der Rezepturen, der Ernährungslehre, der Wirtschaftlichkeit und unter Anwendung adäquater Arbeitstechniken zubereiten.			... die Kunden und Gäste unter Rücksichtnahme auf die Nationalität bedienen.		
... vorgefertigte Produkte unter Beachtung von Verarbeitungsstufen, Rezepturen und Wirtschaftlichkeit zu einfachen Speisen verarbeiten.			... die Bedeutung der Mitarbeiterfunktionen und den Personaleinsatzplanung für den täglichen Ablauf des Betriebes erklären und bei der Zubereitung von Gerichten aller Art berücksichtigen.		
... bei der Produktpräsentation mitwirken und die Verkaufsfähigkeit von Produkten prüfen.			... die gängigen Eingangs- und Ausgangserzeugnisse bestimmen, beschreiben und einkaufen sowie ihre		
... Speisen und Getränke zubereiten und servieren					

<p>sowie bei Service- und Menübesprechungen mitwirken.</p> <p>... Karteien und Dateien datenschutz- und datensicherheitskonform führen, arbeitsplatzbezogene Schriftstücke erstellen und für Arbeitsaufgaben einsetzen.</p> <p>... Waren annehmen, prüfen, nach ihren Verwendungsmöglichkeiten zuordnen und ihren Ansprüchen gemäß einlagern sowie Lagerbestände kontrollieren.</p> <p>... arbeitsplatzbezogenen Warenbedarf ermitteln und Bestellungen einleiten, Inventuren durchführen und Ergebnisse weiterleiten.</p> <p>... kostenbewusstes Einsetzen von Materialien und Gebrauchsgütern begründen.</p> <p>... erbrachte Dienstleistungen abrechnen, Verkaufspreise nach betrieblichem Kalkulationsschema ermitteln und das betriebliche Kassensystem bedienen.</p> <p>... bei Maßnahmen wie Angebote mitwirken und z. B. Dekorationen werbewirksam ausführen.</p> <p>... einschlägige pflanzliche und tierische Lebensmittel zu Gerichten verarbeiten sowie Vorspeisen, kalte Platten und Süßspeisen herstellen.</p>	<p>Qualität beurteilen und platzieren.</p> <p>... die verschiedenen und einschlägigen Gerichte zubereiten und anrichten.</p> <p>... mit beginnender Routine und Selbständigkeit Gerichte für Kunden, Kundengruppen und Gesellschaften zusammenstellen.</p> <p>... den Warenverbrauch für verschiedene und einschlägige Gerichte im Voraus berechnen und eine Kalkulationen der Kosten und Einnahmen erstellen.</p> <p>... verschiedene Gerichte je nach Saison selbständig und mit beginnender Kreativität aus den angebotenen Saisonwaren entwerfen, zu und nach Rezepten umwandeln und zubereiten.</p> <p>... Bestellungen von der Speisekarte aufnehmen und Bestellungen auch für größere Gesellschaften vorbereiten und abarbeiten.</p> <p>... mündlich und schriftlich auf Dänisch auf dem nationalen F-Niveau formulieren.</p>
--	--

In der methodisch vergleichenden Betrachtung auch dieser „learning outcomes“ wird didaktisch anhand der relevanten inhaltlichen wie niveaubezogenen Qualifikations-Merkmale ebenso deutlich und einsichtig, dass sich bei dem vergleichbaren inhaltlichen Qualifikationsumfang zwar einige inhaltliche Unterschiede im Detail zeigen, die gesamten Lernergebnisse im Sinne einer „Output Quality“ jedoch im Wesentlichen eine hohe Vergleichbarkeit und vielfache Übereinstimmung hinsichtlich der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau aufweisen. In der Feststellung zu den beiden Ausbildungsberufen „Koch“ (DE) und „Gastronom“ (DK) in Deutschland und Dänemark kommt die didaktische Bewertung somit auf der Grundlage des Vergleichs auch hier didaktisch zu dem Ergebnis der „Gleichwertigkeit“.

Der Kaufmann im Einzelhandel kann ... (DE)			Salgsassistenten med speziale kan ... (DK)		
knowledge	skills	competence	knowledge	skills	competence
learning outcomes			learning outcomes		
<p>... die ökonomische Bedeutung und die Strukturen des Einzelhandels erklären.</p> <p>... die Einflüsse auf die Marktstellung des Ausbildungsbetriebs analysieren und erläutern.</p> <p>... die innere und äußere Organisation des Ausbildungsbetriebs darstellen.</p> <p>... die für die Ausbildung im und den Betrieb des Einzelhandels wesentlichen rechtlichen Regelungen darstellen.</p> <p>... die Bedeutung und die Möglichkeiten des Lebensbegleitenden Lernens darstellen.</p> <p>... Ziele und Aufgaben der Personaleinsatzplanung erläutern und zu ihrer Umsetzung beitragen.</p> <p>... Gefährdungen am Arbeitsplatz feststellen und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung ergreifen sowie Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben und erste Maßnahmen einleiten.</p> <p>... sachgerecht zur Verminderung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen.</p> <p>... Informations- und Kommunikationssysteme für betriebliche Arbeitsabläufe datensicherheits- und datenschutzgerecht nutzen.</p> <p>... Informationen, Kommunikation und Kooperation im Hinblick auf Betriebsklima, Arbeitsleistung und Geschäftserfolg nutzen und mitgestalten.</p> <p>... Aufgaben im Team planen und bearbeiten.</p>			<p>... bei Arbeitsaufgaben Prioritäten setzen und die Verantwortung für Planung, Durchführung und Abschluss übernehmen.</p> <p>... Problemstellungen analysieren und alternative Lösungsvorschläge aufstellen.</p> <p>... selbständig und verantwortungsvoll arbeiten und den eigenen Einsatz und die eigenen aufgestellten Ziele beurteilen.</p> <p>... mit Innovation und persönlicher und fachlicher Entwicklung (lebenslanges Lernen) in fachlichen und organisatorischen Umstellungsprozessen arbeiten.</p> <p>... im Team arbeiten, einen Beitrag an der Erörterung und Lösung von Problemen leisten und dadurch Mitverantwortung für den fachlichen, persönlichen und sozialen Teil eines Arbeitsprozesses übernehmen.</p> <p>... bei der Planung, Verwaltung und follow-up von Verkaufs- und Marktführungsaktivitäten methodisch und im Team arbeiten.</p> <p>... basierend auf einem Verständnis der Bedeutung des nationalen und internationalen Handels bei typischen Aufgaben der Handels- und Logistikfunktion des Betriebes mitwirken.</p> <p>... Verkaufs- und Kundenserviceaufgaben lösen und dabei sein Wissen über Kundenverhalten, kulturelle Normen und Werte sowie der Bedeutung des persönlichen Auftretens anwenden.</p> <p>... bei administrativen und ökonomischen Aufgaben</p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>... Arbeits- und Organisationsmittel sowie Lern- und Arbeitstechniken einsetzen.</li> <li>... Methoden des selbstständigen Lernens anwenden.</li> <li>... Ursachen von Konflikten analysieren und zur Vermeidung von Kommunikationsstörungen beitragen.</li> <li>... Bedeutung von Wertschätzung, Respekt und Vertrauen als Grundlage erfolgreicher Zusammenarbeit beschreiben.</li> <li>... Rückmeldungen geben und entgegennehmen.</li> <li>... die Sortimentstruktur des Ausbildungsbetriebes darstellen und Kunden darüber informieren</li> <li>... Eigenschaften, Ver- und Anwendungsmöglichkeiten von Waren eines Warenbereichs unter Berücksichtigung ökologischer, wirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte darstellen.</li> <li>... Fachausdrücke und handelsübliche Bezeichnungen für Waren eines Warenbereichs, auch in einer fremden Sprache, anwenden.</li> <li>... Warenkennzeichnungen berücksichtigen und für die Information von Kunden nutzen.</li> <li>... Anforderungen und Aufgaben einer erfolgreichen Verkaufstätigkeit darstellen und anwenden.</li> <li>... kundenorientiert und verkaufsfördernd kommunizieren und Möglichkeiten der Konfliktlösung anwenden.</li> <li>... Beschwerde, Reklamation und Umtausch unterscheiden sowie rechtliche Bestimmungen und betriebliche Regelungen zu ihrer Bearbeitung anwenden.</li> <li>... situationsgerecht Kassievorgänge vorbereiten, durchführen und abschließend abrechnen.</li> <li>... Marketingmaßnahmen hinsichtlich seiner Arten, Ziele, Aufgaben und Zielgruppen erläutern und unter Berücksichtigung rechtlicher Aspekte durchführen.</li> <li>... die Präsentation von Waren nach Absatzgesichtspunkten beurteilen und verkaufswirksam durchführen.</li> <li>... an Serviceleistungen zur Förderung der Kundenzufriedenheit und -Bindung mitwirken.</li> <li>... Elemente der Preisgestaltung erläutern, Folgen von Preisänderungen darstellen.</li> <li>... im Rahmen der betrieblichen und rechtlichen Vorgaben die Preisauszeichnung sicherstellen.</li> <li>... Ziele und Aufgaben der Warenwirtschaft des Ausbildungsbetriebes erläutern.</li> <li>... Zusammenhänge zwischen Waren- und Datenfluss darstellen.</li> <li>... warenwirtschaftliche Daten als Grundlage der Steuerung und Kontrolle des Warenflusses erfassen.</li> <li>... betriebsübliche Maßnahmen bei Bestandsabweichungen einleiten.</li> <li>... bei Inventuren mitwirken, rechtliche Vorschriften beachten und zur Vermeidung von Inventurdifferenzen beitragen.</li> <li>... Wareneingänge, Warenbewegung und Warenlagerung nach rechtlichen und betrieblichen Standards durchführen.</li> <li>... verkaufsbezogene Geschäftsvorgänge unter Verwendung geeigneter Rechenarten und Hilfsmittel rechnerisch bearbeiten</li> <li>... Zusammenhänge von Kosten, Umsatz und Ertrag aufzeigen, verstehen und auch anderen Fachkräften verständlich erläutern.</li> <li>... verschiedene Kalkulationsverfahren verstehen und durchführen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>basierend auf qualitativen und ethischen Normen strukturiert arbeiten.</li> <li>... Geschäftswissen bei der Lösung von konkreten Aufgaben anwenden.</li> <li>... mit Methoden zur Entwicklung von neuen Geschäftsbereichen (Innovation) und der Etablierung von Betrieben (Realisierung) arbeiten.</li> <li>... zur eigenen Rolle und den Einflussmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und als Mitarbeiter in einem gegebenen Betrieb Stellung nehmen.</li> <li>... seine Arbeitsbereitschaft mit Hilfe von Kenntnissen über grundlegende Arbeitsfunktionen und Arbeitsverhältnisse zeigen.</li> <li>... Kommunikation sprachlich, kulturell und technologisch den verschiedenen Kommunikationssituationen und Kanälen eines Betriebes anpassen.</li> <li>... technologische Hilfsmittel beurteilen und auswählen und diese rationell und zweckmäßig bei der Lösung von Aufgaben anwenden.</li> <li>... Berechnungen mit und ohne Anwendung von Hilfsmitteln durchführen und Zahlenverständnis zeigen.</li> <li>... Wissen über relevante Bestimmungen in der Gesetzgebung in Bezug auf die Geschäftsführung, den Verkauf, die Vermarktung und den Kundenservice in der Planung von Arbeitsaufgaben und konkreten Verkaufssituationen anwenden.</li> <li>... Konzeptverständnis bei der Planung und Lösung von Verkaufsaufgaben anwenden.</li> <li>... Prinzipien kaufmännischen Verhaltens anwenden und Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge im Geschäft in der Arbeit mit Gewinn, Umsatz, Verlust, Kalkulation und Festsetzung von Preisen anwenden.</li> <li>... sich in einer Fremdsprache in typischen Jobsituationen innerhalb der merkantilen Funktion des Betriebes ausdrücken.</li> <li>... die Aufgaben im Geschäft selbstständig in Verbindung mit der Kundenbewegung durch die Betreuung bestimmter Kundengruppen, durch Planung und Anwendung verschiedener Bedienungsformen und Techniken der Warenpräsentationen sowie verkaufsfördernde Aktivitäten und Events u. a. auch elektronischen Handel bewältigen.</li> <li>... den Verkauf eigenständig durchführen, Vermarktung und Verkaufsoptimierung intern weiter verfolgen.</li> <li>... die Aufgaben im Geschäft in Verbindung mit der Warenbewegung durch Teilnahme an der Bestellung der Waren, im Umgang mit Waren und Verpackungsmaterial des Produzenten und Lieferanten und in der Sicherung der Sortimentsvielfalt bewältigen.</li> <li>... an der Erhaltung und Entwicklung des Warenangebots in ausgewählten Warenbereichen mitwirken und die Variationsvielfalt des Sortiments sichern.</li> <li>... die Aufgaben in Verbindung mit dem Informationsfluss durch die Teilnahme an der geschäftsinternen Kommunikation, Zusammenarbeit und Technologieanwendung routiniert bewältigen.</li> <li>... Informationen über die Geschäftsidee, Verkaufsstatistiken und Schlüsselzahlen in der Verkaufsarbeit anwenden.</li> <li>... die Aufgaben im Geschäft in Verbindung mit dem Zahlungsverkehr durch die Arbeit an der Kasse, am Kassenabschluss und Kenntnisse über Verkaufs- und Zahlungsbedingungen am Arbeitsplatz bewältigen.</li> <li>... Wissen über Verlustkontrolle, Erfahrungen in Bezug auf Inventur und Budgetierung anwenden.</li> </ul>
---	---

Auf Basis der methodisch vergleichenden Betrachtung der dargestellten und zu erwartenden „learning outcomes“ wird nach den didaktisch relevanten inhaltlichen wie niveaubezogenen Qualifikations-Merkmalen ebenso übergreifend eine vielfache Übereinstimmung deutlich. Bei einem vergleichbaren Qualifikationsumfang zeigen sich zwar einige inhaltliche Unterschiede im Detail, jedoch weisen die Lernergebnisse im Sinne einer „Output Quality“ hinsichtlich der gesamten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau doch im Wesentlichen eine hohe Vergleichbarkeit auf. In der Feststellung zu den Ausbildungsberufen „Kaufmann im Einzelhandel“ (DE) und „Salgsassistenten med speziale“ (DK) in Deutschland und Dänemark kommt somit die didaktische Bewertung auch hier zu dem klaren Ergebnis der „Gleichwertigkeit“.

Fast man diese Ergebnisse der Feststellungen und Bewertungen zu allen fünf Ausbildungsberufen hier nun nochmals zusammen, so ist das entsprechende Gesamtergebnis ebenso eindeutig wie alle fünf Einzelergebnisse, so dass dieses wiederum nur wie folgt lauten kann:

**In Deutschland und in Dänemark ist die Berufsausbildung auch didaktisch zu den einzelnen Ausbildungsberufen bereits im Sinne einer „Output Quality“ betrachtet und auf die erwarteten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau bezogen im Ergebnis eindeutig als „gleichwertig“ zu bewerten.**

Für alle vorangegangenen Bewertungen mit ebenso dem Ergebnis der „Gleichwertigkeit“ kann dies als eine erweiterte oder abschließend ergänzende Bestätigung gelten, da zur Berufsausbildung in Deutschland und Dänemark sowohl hinsichtlich der bestimmenden Faktoren und Aspekte zur „Input Quality“ wie auch hier mit Blick auf die „Output Quality“ didaktisch eine insgesamt hohe Übereinstimmung und Vergleichbarkeit festgestellt und in den systemischen wie synoptischen Ergebnissen belegt werden konnte.

## 5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

Die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie sollen kurzgefasst und möglichst im Zusammenhang der Zielsetzungen und Erwartungshaltungen entsprechend der Ausgangssituation dargestellt werden. Vorab ist daher kurz an den deutsch-dänischen Workshop am 19.09.2009 in Padborg zu erinnern, auf dem nach langer Diskussion der entscheidende Beschluss zur Durchführung der Studie gefasst wurde. Verstärkt und unterstützt wurde dieser Beschluss dann nochmals in einem Zeitungsartikel Anfang 2010, in dem insbesondere Vertreter der Flensburger Kammern als „Eines der größten Probleme in der deutsch-dänischen Grenzregion: Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen“ erneut und sehr öffentlichkeitswirksam betonten (siehe Abb. 30). Und mit der Frage „Geselle oder Gehilfe?“, wurde der vermeintliche Kern der Anerkennungs-Probleme prägnant benannt und zugleich in den Zusammenhang einer unklaren Bewertung deutsch-dänischer Berufsausbildungen gestellt.



**Wacklige Angelegenheit:** Bei den Gerüstbauern wird das Problem unterschiedlicher Berufsabschlüsse besonders deutlich.

# Geselle oder Gehilfe?: Das Wirrwarr über die Grenze

Eines der größten Probleme der Region: Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen

**FLENSBURG** Weil Handwerker praktische Menschen sind, haben sie das Problem der Berufsabschlüsse, die im Nachbarland nicht anerkannt werden, in der Vergangenheit vielfach souverän links liegen gelassen. Es wurde darauf gesehen, was der Bewerber

hören die regionalen Akteure aus Berlin oder Kopenhagen die Antwort: „Das ist doch gar kein Problem.“ Ist es doch, sogar eines der größten aktuellen Problemfelder der Grenzregion Sønderjylland-Schleswig. Mit klaren Worten beschreibt es der Leiter des Re-

Grenze ist beim zweiten Stock Schluss. Höher hinaus darf nur, wer den Behörden per Zertifikat den Besuch eines offiziell anerkannten, dänischen Gerüstbaukurses nachweisen kann. Sollte sich ein Arbeitnehmer dafür interessieren, steckt der Teufel

dung gelehrt.

In den Berufen der Bereiche Technik und Hygiene kommen deren Vorschriften hinzu. Für Elektro- und Gas-Wasser-Installationen sind die verschiedenen Normen in beiden Ländern zu beherrschen. Detail am Rande: Sind

Abb. 30: Eines der größten Probleme der Region: Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen<sup>56</sup>

Eine mögliche und erwartete Problem-Lösung wurde somit auch schon im September 2009 direkt mit dem deutsch-dänischen Workshop-Thema „Systems of VET in Comparison“ angedeutet und diskutiert. Denn mit einem entsprechenden Vergleichs-Ergebnis zur Berufsausbildung wäre

<sup>56</sup> Vgl. Nowc, Gerhard: Geselle oder Gehilfe?: Das Wirrwarr über die Grenze. Eines der größten Probleme der Region: Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen. Flensburg: SHZ, 16.01.2010, S. REGNO1

- so die Annahme - im Prinzip ja zukünftig ein vereinfachtes und verbessertes Ergebnis bei der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen zu erwarten. Insofern sollte sich die Hauptaufgabe der Studie zunächst vornehmlich auch auf den „Vergleich der Systeme der beruflichen Erstausbildung in Deutschland und Dänemark“ beziehen, so dass mittels wissenschaftlich begründeter Aussagen zu einer grundsätzlichen Vergleichbarkeit und generellen Gleichwertigkeit sich vor allem die bisherige Einzelfall-Betrachtung auch weitgehend erübrigen und sich somit im wesentlichen Ergebnis eine deutlich verbesserte „Anerkennungspraxis“ einstellen würde. Fast mehr nebenbei sollte die Studie ergänzend zu dieser zentralen Zielsetzung und Erwartungshaltung mit Blick auf den „System-Vergleich“ zudem noch zur Identifizierung und Aufdeckung der grundsätzlichen Problemfelder bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen einen Beitrag leisten.

Hiervon ausgehend wurden im Rahmen der Studie nach einigen Voruntersuchungen die Schwerpunkte zumindest in ihrer Abfolge derart geändert, dass jetzt nicht die mögliche und erwartete Problem-Lösung in Form des „System-Vergleichs“ den Untersuchungsbeginn kennzeichnet, sondern die Identifizierung und Aufdeckung der grundsätzlichen Problemfelder bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Entsprechend den vorgesehenen Untersuchungsaufgaben wurde dennoch insgesamt eine Fülle von Erkenntnissen und Ergebnissen sowie Empfehlungen erarbeitet, die sich mit Orientierung an der methodischen Vorgehensweise und inhaltlichen Gliederung der Studie nun wie folgt zusammengefasst darstellen lassen:

- I. Bevor wie heute vielfach generalisierend von Problemen bei der „Anerkennung von Berufsabschlüssen“ gesprochen werden kann, bedarf es - leider und notwendigerweise - der grundlegenden und eingehenden Präzisierung wann, wo und wie überhaupt eine „Anerkennung von Berufsabschlüssen“ erforderlich bzw. was eigentlich eine Anerkennung ist. Denn meist beginnt dies bereits damit, dass im Prinzip und in der Regel nicht eine „Anerkennung von Berufsabschlüssen“ sondern zum einen eher die formale „Anerkennung von Berufsqualifikationen“ und zum anderen auch meist die vergleichende „Bewertung von Ausbildungen und Berufsabschlüssen“ gemeint und zu definieren ist.<sup>57</sup>
- II. Ein erstes übergreifendes Ergebnis der Untersuchungen ist somit, dass hier - nur mit Blick auf den Arbeitsmarkt und die Berufsausübung bzw. die Erwerbstätigkeit<sup>58</sup> - generell und grundsätzlich klar zu unterscheiden ist zwischen den
  - „**Verfahren und Problemen bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**“ (alle Kapitel 3.1) und den
  - „**Verfahren und Problemen bei der formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe**“ (alle Kapitel 3.2).
- III. Mit den Verfahren der „**Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**“ sind hier letztlich alle Bewerbungs- und Einstellungsfälle von Arbeitskräften bei privaten oder öffentlichen Betrieben bzw. Arbeitgebern gemeint und erfasst. Und bei diesen geht es „nur“ um einen Qualifikations-Nachweis und deren abgleichende

<sup>57</sup> So wird dies aktuell auch bereits vielfach „falsch“ in die Öffentlichkeit getragen und selbst die Aussagen im „Deutschen Bundestag“ sind im Ansatz eigentlich „unrichtig“, wenn es dort heißt: "Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren kommt" oder "Zentrale Behörde soll über Anerkennung entscheiden" (vgl. [http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2010/30394992\\_kw27\\_pa\\_bildung\\_abschluesse/28.10.2010](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2010/30394992_kw27_pa_bildung_abschluesse/28.10.2010))

<sup>58</sup> Ausgenommen sind damit hier alle „Fälle und Fragen zu einer auch länderübergreifenden Bewertung und „Anerkennung“ von (Berufs-)Qualifikationen als Voraussetzung für den Zugang zu bestimmten weiterführenden Bildungs-, Studien- oder Weiterbildungsprogrammen bzw. generell Bildungseinrichtungen.“

Bewertung hinsichtlich der für den Arbeitsplatz vom Betrieb jeweils geforderten Berufsqualifikationen. Von Bedeutung ist dabei, dass der Betrieb einen entsprechenden Qualifikations-Nachweis einfordern kann, aber nicht muss, und der Betrieb auch faktisch nur eine Bewertung und keinerlei „Anerkennung“ der Berufsqualifikationen für seine betrieblichen Zwecke vornimmt. Da im betrieblichen Zusammenhang dennoch leider oft von „Anerkennungen“ der Qualifikationen gesprochen wird, ist diese keinesfalls mit der „formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe“ zu verwechseln.

- IV. Im Hinblick auf die Bewerbungs- und Einstellungsfälle der deutsch-dänischen Grenzpendler und z.B. konkret für die fast 20.000 Grenzpendler im Jahr 2008 zeigt die Untersuchung im Ergebnis, dass es insgesamt weder seitens der Betriebe noch der Arbeitskräfte irgendwelche Problemfälle bei der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke gegeben hat und gibt. Mehr als Ausnahme- statt Problemfälle sind dazu insbesondere z.B. auch jene 97 (von den 20.000) in Dänemark im Jahr 2008 zentral erfassten offiziellen Anfragen zu verstehen, bei denen die zentrale „Danish Agency for International Education“ von den Betrieben oder Arbeitskräften um eine „externe“ Bewertung der Qualifikations- oder Ausbildungs-Nachweise ersucht wurde. Denn diese offiziellen Bewertungen z.B. der Berufsabschlüsse einer deutschen Ausbildung im Vergleich mit einer entsprechenden dänischen Ausbildung, die in Dänemark (wie desgleichen in Deutschland) u.a. in der Regel immer dann erforderlich sind, wenn es um die Einstellung und Beschäftigung speziell in öffentlichen Betrieben geht, führten weitgehend zum Ergebnis der vollen „Gleichwertigkeit“. **Daher kommt die Studie zu den Problemen bei der „Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke“ zu dem eindeutigen und klaren Ergebnis, dass es in Deutschland und Dänemark insbesondere bei den Grenzpendlern nach Inhalt und Umfang im Prinzip keine Probleme gibt.** Damit steht dieses Ergebnis zunächst im völligen Gegensatz zur obigen allgemeinen Aussage, „das größte Problem der Region ist die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen“. Denn generell bedeutet das Ergebnis ja vor allem, dass in Deutschland und Dänemark zumindest in den Betrieben und damit bezogen auf die große Breite der Arbeitspraxis eine recht hohe wechselseitige Wertschätzung und damit gegenseitige „Anerkennung“ der meist durch eine Ausbildung im jeweils anderen Land erworbenen Berufsqualifikationen und Berufsabschlüsse vorhanden ist. Von daher ist vor dem Hintergrund der jährlich zwischen gut 12.000 bis 20.000 Grenzpendler auch nur zu erklären, dass sowohl von den Betrieben und Arbeitskräften wie von der offiziellen Agentur fast einheitlich die Ausbildung in Deutschland und Dänemark als „gleichwertig“ angesehen und bewertet wird. Allerdings ist nochmals zu betonen, dass es hier allein um Qualifikations-Bewertungen für betriebliche Zwecke und nicht um formale Qualifikations-Anerkennungen für „reglementierte Berufe“ geht. Auch genau eine solche Bewertung ist, wenn gewünscht, z.B. letztlich nur von der „Danish Agency“ zentral zu leisten, da es zur Information seitens der Agency mit deutlicher begrifflicher Differenzierung von „assessment“ und „recognition“ recht klar heißt, „you should not ask us for an assessment ... you need authorisation by the responsible authority“.
- V. Bei den Verfahren der „**Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe**“ geht es nun um eine „formale“ und eigentlich staatliche Anerkennung und damit z.B. über die „einfache“ Qualifikations-Bewertung für betriebliche Zwecke hinaus. Entscheidend und fast eine Voraussetzung dabei ist, dass nicht nur der Unterschied klar erkannt und der Zweck und das Verfahren einer Reglementierung durchschaut und verstanden werden. Vielmehr ist ebenso die Klärung von Bedeutung, was eigentlich ein reglementierter „Beruf“

ist und welches z.B. konkret die reglementierten Berufe in Deutschland und Dänemark sind. So ist zunächst der Zweck einer Reglementierung kurz gesagt der, dass immer dann, wenn es bei der Berufsausübung zugleich um den Schutz und die Sicherheit von Personen, Sachen oder auch der Umwelt geht, die Berufsausübung an den Besitz bestimmter Qualifikation gebunden und somit reglementiert ist. Hierzu zeigt sich einerseits, dass die Gesellschaften fast weltweit ein übergreifendes Interesse z.B. an qualifizierten und professionellen Arbeiten und Dienstleistungen haben, bei denen sie nicht um „Leib und Leben“ fürchten müssen, man denke hier nur an die Nutzung von Elektroanlagen und die Arbeit im Gerüstbau oder die Pflege und Operation im Krankenhaus. Andererseits zeigt sich im Einzelnen und direkter noch in den Ländern, dass jeweils die Schutz- und Sicherheitsstandards sehr uneinheitlich und landesspezifisch sind und somit auch der Umfang und das Was und das Wie zum Reglement der Berufsausübung doch weltweit vielfach sehr unterschiedlich ist. Dies gilt natürlich für die Länder Europas ebenso und insbesondere für Deutschland und Dänemark, obwohl es hier zumindest die europäische Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen gibt, mit und in der - allerdings ganz allgemein - definiert wird, was ein „reglementierter Beruf“ ist und nach welchen Regeln, Verfahren und Systemen eine Anerkennung von Berufsqualifikationen auf der Basis welcher Befähigungsnachweise vorzunehmen ist. Da zu einem „reglementierten Beruf“ aber immer die Rechts- und Verwaltungsvorschriften des jeweiligen Landes gelten und dort entsprechend zu beachten sind, kann es somit sein, dass ein „Beruf“ z.B. in Deutschland reglementiert ist und in Dänemark nicht oder umgekehrt oder dass sich z.B. auch das Reglement hinsichtlich der geforderten Berufsqualifikationen nach Breite, Inhalt und Niveau zwischen den Ländern unterscheidet. Insofern kommen gerade solche Unterschiede zwangsläufig auch bei den Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen für „reglementierte Berufe“ in sehr verschiedener Ausprägung der Probleme und Problemfelder zum Ausdruck, so dass die Studie anhand vieler einzelner Problemfälle hier insgesamt zu folgendem klaren Ergebnis kommt: **In Deutschland und Dänemark gibt es bei den Grenzpendlern nach Inhalt und Umfang sehr vielfältige und teils landesspezifisch unterschiedliche Probleme bei den Verfahren und der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe, die sich auf vielfältige und teils unklare Zuständigkeiten, verschiedene Rechts- und Verwaltungsvorschriften und vor allem eine hohe didaktische Intransparenz zum Qualifikations-Reglement der Berufe und Erwerbstätigkeiten zurückführen lassen.**

- VI. Zu den Problemen und Problemfeldern zeigt die Studie im Einzelnen, dass diese bereits bei der Grundfrage, welches denn die reglementierten Berufe eines Landes überhaupt sind, beginnt. So sollten eigentlich „Listen“ der reglementierten Berufe sowohl in den Ländern wie in der europäischen „Regulated professions database“ zur Verfügung stehen. Doch sind diese Listen der Länder unvollständig und „nicht erschöpfend“ und sie zeigen gerade auch für Deutschland und Dänemark, dass wohl der Anspruch auf Vollständigkeit und vor allem auf Aktualität aller relevanten Angaben zum Qualifikations-Reglement nur sehr unterschiedlich und eigentlich generell kaum einzulösen ist. So ist z.B. für Deutschland und allein bezogen auf die zum Arbeitsmarkt statistisch genannten rund 25.000 Berufe bzw. Berufsbenennungen nicht klar und offen bekannt, wie viele und welche dieser Berufe auf der Bundes- und jeweiligen Landesebene als reglementierte Berufe gelten. Eine Ursache dazu in Deutschland wie in Dänemark ist die große Breite und Vielfalt der für die reglementierten Berufe jeweils zuständigen „Agenturen“, Behörden, „Stellen“ und Institutionen. Denn diese sind einerseits für die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zum Qualifikations-Reglement der Berufe zuständig und andererseits in der Regel zugleich ebenso für die Verfahren und formalen Anerken-

nungen der geforderten Berufsqualifikationen. Diese zuständigen „Stellen“ sind in Deutschland z.B. die verschiedensten Kammern, z.B. nur für einige reglementierte Handwerks-Berufe bundesweit insgesamt 55 Handwerkskammern, die Ministerien des Bundes und der Länder aller Art, die Gesundheitsämter, Bezirksregierungen, Gewerbeaufsichtsämter, Berufsverbände, Berufsgenossenschaften, Gesetzliche Unfallversicherungen usw. Und genauso sind dies in Dänemark z.B. die „Agency for Spatial and Environmental Planning“, die „Danish Emergency Management Agency“, die „Danish Energy Authority“, „Danish Environmental Protection Agency“, „Danish Safety Technology Authority“, „Danish Working Environment Authority bzw. Arbejdstsilsynet“, das „National Board of Health“ usw. Allein angesichts der großen Vielfalt dieser zuständigen „Stellen“ ist so auch unmittelbar naheliegend, dass es nicht nur ein ebenso breites und ein nicht immer allen bekanntes vielfältiges Spektrum der reglementierten „Berufe“ gibt, sondern sich dieses letztendlich auch in einer entsprechenden Vielfalt bei der Abfassung der Vorschriften wie in den unterschiedlichen Verfahren zur Feststellung und Anerkennung von Berufsqualifikationen zeigt.

- VII. Zum breiten Spektrum und der Vielfalt der reglementierten „Berufe“ ist fast ebenso naheliegend, dass von den jeweils zuständigen „Stellen“ eigentlich vielfach keine Berufe, sondern oft ganz („unberuflich“ und) schlicht nur einzelne Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche und Serviceaufgaben reglementiert werden. Diese sind aber wiederum meist nur Insidern und den Experten in der Berufs-Branche bekannt und eher selten als „reglementierte Teil-Berufe oder Teiltätigkeiten“ in den „nicht erschöpfenden“ Listen der „reglementierten Berufe“ vollständig und aktuell enthalten. Somit zeigt die Studie hier zugleich auch ein (Miss-)Verständnisproblem auf, welches sich bei den reglementierten „Berufen“ auf die überwiegende Verwendung des Berufsbegriffs bezieht, obwohl es z.B. nur um die Reglementierung einzelner Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche geht. Hinzu kommt hier ebenso, dass im Verständnis oft nicht klar ist, dass es sich bei der Reglementierung immer um die Berufsqualifikationen zur Ausübung der Erwerbsberufe bzw. Erwerbstätigkeiten handelt und diese Qualifikationen immer nur bedingt in einem direkten Zusammenhang mit Ausbildungsberufen oder formalen Berufsabschlüssen stehen.
- VIII. Eine weitere und eher didaktische Problematik zeigt sich anhand der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, in denen die Berufsqualifikationen, die für die Ausübung des Berufs bzw. der Tätigkeit gefordert werden, ja konkret zu beschreiben sind. Nach den Untersuchungen zeigt sich hierzu nachvollziehbar relativ eindeutig, dass die jeweils zuständigen „Stellen“ die geforderten Berufsqualifikationen nicht nur sehr uneinheitlich, sondern zumeist gar nicht als wirkliche Qualifikationen und z.B. nur durch Fachinhalte und Angaben zum zeitlichen „Schulungsumfang“ beschreiben. Klare und möglichst branchenübergreifend verständliche Qualifikationsbeschreibungen mit Aussagen zu den Qualifikationsinhalten und dem Qualifikationsniveau fehlen von daher auch überwiegend gerade dort, wo nur die Ausführung von einzelnen (beruflichen) Tätigkeiten oder Serviceaufgaben von den zuständigen „Stellen“ reglementiert werden.
- IX. Hiervon ausgehend kann dies mit Blick auf die Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen für „reglementierte Berufe“ vor allem immer dann zu einem auch „individuellem“ Problem werden, wenn wie im Normalfall die eingereichten Befähigungs- und Qualifikations-Nachweise mit den geforderten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau zu vergleichen, zu bewerten und letztlich möglichst anzuerkennen sind. Denn werden beispielsweise die Qualifikationsanforderungen für beruflich reglementierte Teiltätigkeiten in den Vorschriften nicht klar und eindeutig nach Inhalt und Niveau als „Teilqualifikationen“

beschrieben, so ist die Anforderung durch z.B. eigentlich entsprechend vorhandene Qualifikationen auch nur schwer zu erfüllen. Demgegenüber gilt entsprechendes für die Befähigungs- und Qualifikations-Nachweise, die, wenn sie anerkannt werden wollen und sollen, natürlich ebenso die vorhandenen „Teilqualifikationen“ - evtl. auch als Ausschnitt eines Berufsabschlusses bzw. einer vollen Berufsqualifikation - in einer klaren und eindeutigen Form nach Inhalt und Niveau ausweisen müssen.

- X. Vor diesem Hintergrund der erkannten und untersuchten Probleme hat die Studie vor allem zu zwei Ergebnis- und Empfehlungsbereichen geführt. Zum einen sind dies zunächst die **Empfehlungen zur Verbesserung der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke**. Allerdings war hierzu das Ergebnis, dass es in Deutschland und Dänemark betrieblich ja kaum gegenseitige „Bewertungs-Probleme“ gab und gibt. Die Empfehlungen konzentrieren sich daher im Prinzip lediglich auf noch mehr Transparenz und erweiterte Informationen zum Berufsbildungssystem in Deutschland und Dänemark. So sollte jeweils landesweit und insbesondere aber in den regionalen Grenzgebieten die Ausstellung der Nachweise in der Art der „europass Zeugniserläuterung“ bzw. dem „europass Certificate Supplement oder Diploma Supplement“ für alle Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zur Pflicht erhoben werden. Diese deutschen wie dänischen „europass Zeugniserläuterungen“ sollten die Berufsqualifikationen im Sinne der „learning outcomes“ beschreiben und eine Angabe zum Qualifikationsniveau in Referenz zum aktuellen EQF bzw. NQR, der ISCED-97 und möglichst und wenn erforderlich bereits zu den fünf Qualifikationsniveaus der europäischen Richtlinie 2005/36/EG enthalten (siehe Abb. 31). Und des Weiteren sollte als übergreifende Information das vorliegende Untersuchungsergebnis der Studie zum „Vergleich der Berufsbildungssysteme von Deutschland und Dänemark“ in geeigneter Weise veröffentlicht und vor allem den Betrieben wie auch den offiziellen nationalen „Bewertungs-Stellen“ bekannt gegeben werden. Zusammengefasst lautet das Ergebnis generalisierend wie folgt: **In Deutschland und in Dänemark ist die Berufsausbildung systemisch und didaktisch betrachtet und auf die jeweils erreichten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau bezogen im Ergebnis vergleichbar und eindeutig als „gleichwertig“ zu bewerten**. Somit könnte auf der Basis sowohl der zunehmend vorhandenen „europass Zeugniserläuterungen“ sowie dieses Ergebnisses für die Betriebe eine weitere Verbesserung und Vereinfachung der Bewertung bzw. „Anerkennung“ von Berufsqualifikationen für betriebliche Zwecke erreicht werden. Das deutsch-dänische „Vergleichs-Ergebnis“ der Studie zu den Berufsbildungssystemen sollte zudem die Grundlage für die in Padborg prinzipiell bereits vereinbarte politische „Gemeinsame Erklärung von Deutschland und Dänemark über die grundsätzliche Vergleichbarkeit von Ausbildungsabschlüssen im beruflichen Bereich“ - evtl. nach der Muster-Vorlage der Erklärung von Deutschland und Österreich - werden (vgl. BMBF 2005; siehe auch Anlage A 1).
- XI. Auch teils in Ergänzung hierzu wurden zum anderen **Empfehlungen zur Verbesserung der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe** gegeben. Diese basieren vorab und grundsätzlich darauf, dass die jeweiligen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die den „Berufszugang und die Berufsausübung“ wie hier in Deutschland und Dänemark zum allgemeinen Schutz von „Leib und Leben“ auch landesspezifisch reglementieren, im Kern voll zu akzeptieren sind und insbesondere ausländische Arbeitskräfte wie auch alle sonstigen Arbeitskräfte die jeweils geforderten Berufsqualifikationen vergleichbar nachzuweisen haben und eine formale Autorisierung zur Berufs- oder Tätigkeitsausübung brauchen. Die Empfehlung zielt daher im vorhandenen Regelungsdickicht „nur“ auf eine Verbes-

serung der jeweiligen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und zwar in der Form, dass die hierin geforderten Berufsqualifikationen klar und möglichst branchen- und länderübergreifend verständlich als wirkliche Qualifikationen beschrieben werden sollten. Da bei und im Zuge einer beruflichen Reglementierung wohl eher selten auch schon eine europäische Anerkennung von Berufsqualifikationen mitgedacht wird, sollte diese Qualifikationsbeschreibung nun bereits europäisch und didaktisch im Sinne der „learning outcomes“ erfolgen. Zugleich sollte zu den geforderten Berufsqualifikationen das Qualifikationsniveau immer direkt in Referenz zu den fünf Qualifikationsniveaus der europäischen Richtlinie 2005/36/EG sowie evtl. auch zum aktuellen EQF bzw. NQR und der ISCED-97 angegeben werden (siehe Abb. 31). Auf der Basis dieser weitreichenden Empfehlung an alle zuständigen „Stellen“ sollte vor allem das Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe und Tätigkeiten vereinfacht, verbessert und beschleunigt werden, was allerdings für den Abgleich im Detail ebenso die obige Empfehlung zum verbesserten Nachweis der jeweiligen Berufsqualifikation nach Inhalt und Niveau zu den Berufsabschlüssen oder auch Einzeltätigkeiten der Arbeitskräfte entsprechend voraussetzt.

Richtlinie (2005/36/EG)	EQF	ISCED-97
Qualification level e	Qualification level 8	Education level 6
	Qualification level 7	Education level 5
Qualification level d	Qualification level 6	
Qualification level c	Qualification level 5	Education level 4
Qualification level b	Qualification level 4	Education level 3
	Qualification level 3	
	Qualification level 2	
Qualification level a	Qualification level 1	Education level 2

Abb. 31: Qualification and Education Level nach „Richtlinie (2005/36/EG)“, EQF und ISCED

- XII. Da die Umsetzung dieser Empfehlung trotz und im „Wirwarr und Labyrinth der Zuständigkeiten und Richtlinien“ gelingen soll, sind alle zuständigen „Stellen“ zentral zu informieren und vor allem auf der operativen Ebene didaktisch zu unterstützen. So müssen z.B. die Ministerien, Berufsverbände, Berufsgenossenschaften, Kreisverwaltungsämter, Gesetzliche Unfallversicherungen usw. oder die verschiedenen „Agencies“ und „Authorities“ usw. nicht nur besser im Umgang und der Anwendung der 121 Seiten umfassenden europäischen Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen informiert und geschult werden, sondern auch zur schriftlichen Festlegung und Beschreibung der geforderten Berufsqualifikation wie genauso zu deren Feststellung und Anerkennung auf der Basis entsprechender Nachweise. Empfohlen wird hierzu auch ein möglichst branchen- und länderübergreifender Austausch von Erfahrungen, um die insgesamt komplexen Verfahren transparenter und abgestimmter sowie zukünftig standardisierter und somit schneller durchführen zu können.

XIII. Eine abschließende Empfehlung zielt darüber hinaus auf eine verbesserte und möglichst einheitliche branchen- und evtl. sogar länderübergreifende Dokumentation aller Anerkennungs-Verfahren. Denn wenn für die Ausübung eines reglementierten Berufes immer die formale Anerkennung der Berufsqualifikation zwingend erforderlich ist, dann sollte und muss die jeweils zuständige Stelle im staatlichen Auftrag auch diese Anerkennung entsprechend dokumentieren. Für diese Dokumentation sollte eine Datenbank mit abgestimmten und einheitlichen Datenstrukturen genutzt werden, um so auch übergreifende Auswertungen z.B. zur Quantität und Qualität der Problemfälle vornehmen zu können. Sie soll und kann aber auch dazu dienen, die vielen einzelnen und individuellen Verfahren zunehmend zu standardisieren, um so vor allem die Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen zu beschleunigen. Zugleich wäre dies ein Beitrag dazu, die bisherigen Hemmnisse auf dem Arbeitsmarkt, die durch langwierige oder unzureichende Anerkennungen besonders ausländischer Berufsqualifikationen in den letzten Jahren verstärkt aufgetreten sind, abzubauen.

## Literaturverzeichnis

**AK DQR Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen:** Eckpunkte für die Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens. Ergebnis des 4. Arbeitskreises „Deutscher Qualifikationsrahmen“. Berlin: 2008

**AK DQR Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen:** Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Erarbeitet vom „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“. Berlin: Februar 2009

**Arbejdstilsynet - Arbeitsschutzbehörde (ed.):** Wenn Sie in Dänemark arbeiten möchten. København: marts, 2010 URL: <http://www.at.dk> (10.08.2010)

**AVBayKiBiG:** Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) vom 5. Dezember 2005 (GVBl S. 633 BayRS 2231-1-1-A), geändert durch Verordnung vom 18. August 2008 (GVBl S. 584)

**BA Bundesagentur für Arbeit; IAB Institut für Arbeits- und Berufsforschung (Hrsg.):** Klassifikation der Berufe 2010 aktueller Entwicklungsstand 16. Juli 2010. Nürnberg: BA, 2010

**BA Bundesagentur für Arbeit; Jobcenter (Hrsg.):** Gemeinsamer Arbeitsmarktbericht Sønderjylland/Schleswig 1. Halbjahr 2010. Sønderborg: Eures Sønderjylland/Schleswig, 2010

**Bayer Kühl, Ida:** The Danish Qualification Framework for Lifelong Learning. Berlin: Danish Technological Institute, 22.10.2009

**Benutzerleitfaden - Richtlinie 2005/36/EG:** Alles, was Sie über die Anerkennung der Berufsqualifikationen wissen müssen. 66 FRAGEN 66 ANTWORTEN. Dieses Dokument wurde zu Informationszwecken erstellt. Für den Inhalt sind weder die Kommission noch deren Dienststellen verantwortlich. o.O.: o.J.

**BG BAU Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (Hrsg.):** Baustein-Merkheft. Gerüstbauarbeiten (BG-Information BGI 5101). Berlin: BG BAU, 07/2008

**BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.):** BiBB neues aus europa. Ausgabe 13. (Reform der Anerkennung von Berufsqualifikationen) Bonn: September 2007

**BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.):** BiBB neues aus europa. Ausgabe 19. (Die Europäische Dienstleistungsrichtlinie) Bonn: März 2010

**BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.):** Verordnung zur Gleichstellung französischer Meisterprüfungszeugnisse mit Meisterprüfungszeugnissen im Handwerk vom 22. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3324)

**BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung; BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.):** Gemeinsame Erklärung der Bundesministerin für Bildung und Forschung sowie des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit sowie der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die grundsätzliche Vergleichbarkeit von Ausbildungsabschlüssen im beruflichen Bereich. Bonn, Berlin; Wien: BMBF, 31. August 2005

**BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung; BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**

**(Hrsg.):** Liste der gleichwertigen Berufsbildungsabschlüsse. Deutschland - Österreich. Bonn, Berlin; Wien: BMBF, 2008

**BMBF Die Bundesministerin für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.):** Gemeinsame Erklärung des Bevollmächtigten der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit, der Bundesministerin für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland und des Ministers für Bildung, Hochschulwesen und Forschung der Französischen Republik auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung und deutschen Abschlusszeugnissen in der Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung sowie Schulrecht der Länder. Berlin: 26. Oktober 2004

**BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.):** Verordnung über die für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz geltenden Voraussetzungen für die Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks. EU/EWR-Handwerk-Verordnung (EU/EWR HwV) vom 20. Dezember 2007 (BGBI. I S. 3075)

**BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.):** Dokumentation Anerkennung handwerklicher Berufsqualifikationen nach der EU-Anerkennungsrichtlinie. Berlin: Harzdruckerei Wernigerode GmbH, 2008 (Dokumentation Nr. 569)

**BMWT Der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.):** Verordnung über die Berufsausbildung zum Elektroniker / zur Elektronikerin vom 25. Juli 2008. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil I Nr. 32, ausgegeben zu Bonn am 30. Juli 2008, S. 1413 - 1428

**Bundesagentur für Arbeit :** Der Kompetenzkatalog. URL: [http://infobub.arbeitsagentur.de/-download/public/dkz\\_daten/kompetenzen/Kompetenzenkatalog.xls](http://infobub.arbeitsagentur.de/-download/public/dkz_daten/kompetenzen/Kompetenzenkatalog.xls) (02.04.2010)

**Bundesministerium der Justiz (Hrsg.):** Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege (Krankenpflegegesetz - KrPflG) vom 16. Juli 2003 (BGBI. I S. 1442), zuletzt geändert durch Artikel 12a des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBI. I S. 1990).

**Bund-Länder-Konferenz:** Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Erwartungen und Herausforderungen. 5. und 6. März 2008 in der Landesvertretung Baden-Württemberg, Berlin. Tagungsdokumentation. Berlin: März 2008

**CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.):** Handbuch der Ausbildungsfelder. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999 (CEDEFOP panorama)

**CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training:** Das Berufsbildungssystem in Dänemark. Kurzbeschreibung von Pia Cort. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002 (Cedefop Panorama series 42)

**Clausen, Peter - Koordinator EUC Syd:** Untersuchung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität für die Region Syddanmark, durchgeführt im Zeitraum September bis November 2008 von EUC Syd für Region Syddanmark. Sønderborg: EUC Syd, 25.11.2008

**Clefsen, Lutz:** Deutsch-dänische Berufsausbildungen - Probleme gegenseitiger Anerkennung. (Schreiben an das Regionskontor, Padborg) Kiel: Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein - Abt Gesundheitsschutz, 18.05.2010

**Dänemark Undervisningsministeriet:** Automatikfagtekniker - Fachtechniker/in für Automatisierungstechnik. København: Undervisningsministeriet, den 28. juni 2006 URL: [http://www.-retsinfo.dk/\\_GETDOC\\_M/\\_ACCN/B20060073805-REGL](http://www.-retsinfo.dk/_GETDOC_M/_ACCN/B20060073805-REGL) (05.09.2006)

**Danish Safety Technology Authority (Hrsg.):** Guidelines for notification of temporary and occasional pursuit of profession for individuals. Esbjerg: Internet URL: <http://www.sik.dk/> (02.08.2010)

**Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung:** Öffentliches Fachgespräch "Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufsqualifikationen. Berlin: 5. Juli 2010

**DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):** Information. Qualifizierung für Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltssystemen (BGI/GUV-I 8686). Berlin: DGUV, Juni 2010

**Die Bundesregierung (Hrsg.):** Eckpunkte zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen. Berlin: Stand 09.12.2009

**DK UM Undervisningsministeriet:** Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang strøm, styring og it. (BEK nr 607 af 04/06/2010 Gældende) København: Undervisningsministeriet, Offentliggørelsedsdato 8. juni 2010

**DS Danmarks Statistik (Udgivet):** DISCO-08 i lønstatistikken. København: Danmarks Statistik, Oktober 2009 (1. udgave)

**EG - Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union:** Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Text von Bedeutung für den EWR). Amtsblatt Nr. L 255 vom 30/09/2005 S. 0022 - 0142

**EK Europäische Kommission - GD Bildung und Kultur:** Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

**EK Europäische Kommission GD Binnenmarkt und Dienstleistungen:** KOORDINATORENGRUPPE für die allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise. Richtlinie 2005/36/EG - Häufig gestellte Fragen. MARKT D/3418/5/2006-DE: Aktualisierung 24. Juli 2008

**Empfehlung 2008 - Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union:** Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (Text von Bedeutung für den EWR). Amtsblatt Nr. C 111 vom 06/05/2008 S. 01 - 07

**EU/EWR HwV - EU/EWR Handwerk-Verordnung:** Verordnung über die für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz geltenden Voraussetzungen für die Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks. EU/EWR-Handwerk-Verordnung vom 20. Dezember 2007 (BGBI. I S. 3075)

**Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union:** Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches ge-

meinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass). Brüssel: Amtsblatt Europäischen Union Nr. L 390 vom 31.12.2004, S. 6

**Eurydice - Information on Education Systems and Policies in Europe (Hrsg.):** Organisation of the education system in Germany 2007/08. Brüssel: European Commission, 2008

**Eurydice - Information on Education Systems and Policies in Europe (Hrsg.):** Organisation of the education system in Denmark 2008/09. Brüssel: European Commission, 2009

**Fahle, Klaus; Hanf, Georg:** Der Europäische Qualifikationsrahmen - Konsultationsprozess läuft. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, Fachbeitrag im Internet, 30.09.2005 URL: <http://www.bibb.de/de/21696.htm> (02.09.2009)

**Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein (Hrsg.):** Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein. Kiel: November 2009 (3. Auflage)

**Hansen, Peter:** Region Sønderjylland – Schleswig Pontifex. Brückebauer - Brobygger für Region Syddanmark. Grenzpendlerzahlen. Padborg: Regionskontor & Infocenter, 09.04.2010

**HVBG Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.):** Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. BG-Vorschrift BGV A3 (vorherige VBG 4) Unfallverhütungsvorschrift Elektrische Anlagen und Betriebsmittel vom 1. April 1979 in der Fassung vom 1. Januar 1997. Köln: Carl Heymanns, 2005

**HVBG Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.):** Arbeiten unter Spannung an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln. BG-Regel BGR A3. Köln: Carl Heymanns Verlag, 2006

**HwO Handwerksordnung:** Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBI. I S. 3074; 2006 I S. 2095), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBI. I S. 2091) geändert worden ist.

**i-bar Industriens Branchearbejdsmiljøråd (ed.):** Airbags og selestrammere - Branchevejledning og Checkliste. København: GCL, Februar 2003

**ILO International Labour Office (Hrsg.):** Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). Geneva: 2008 URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> (22.07.2008)

**ILO International Labour Office (Hrsg.):** ISCO-08 Draft definitions. Geneva: Thursday, 9 July 2009

**ISCED-97 UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization:** International Standard Classification of Education. ISCED 1997. Paris: November 1997

**Karin Küßner, BMBF, Referat 312:** Perspektiven des EUROPASS - wie geht es weiter? Verknüpfungen mit EQF/DQR/ECVET. Bonn: 2008 URL: <http://www.decvet.net> (25.03.2010)

**KEG - Kommission der Europäischen Gemeinschaften:** Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt. Brüssel, 13.1.2004 (KOM(2004) 2 endgültig)

**Klempert, Arne; Riesen, Ilona; Werner, Dirk; Zetzsche, Indre (Autoren):** Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen. Studie im Auftrag

des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Abschlussbericht – Zusammenfassung. Köln; Berlin; Bensheim: IDW, 31. Mai 2010

**KMK ZENTRALSTELLE FÜR AUSLÄNDISCHES BILDUNGSWESEN (Hrsg.); Becker-Dittrich, Gerti (Verfasserin):** Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen in der EU, im EWR und in der Schweiz. Die Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (i.d.F. der Richtlinie 2006/100/EG). Bonn: KMK, Oktober 2009

**Kölln, Kathrin:** Der Wandel zur Informationsgesellschaft und seine Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung: Ein Vergleich von Deutschland und Dänemark. Flensburg: Universität Flensburg, Dezember 2009 (DISSERTATION)

**Küssner, Karin , Seng, Esther:** Der Europäische Qualifikationsrahmen – eine deutsche Stellungnahme. In: BWP 2, 2006 URL: <http://www.decvet.net> (25.03.2010)

**Lorig, Barbara u.a.:** Umsetzung des Konzepts zur Gestaltung kompetenz-basierter Ausbildungsordnungen in zwei ausgewählten Berufen. Projektbeschreibung BiBB Entwicklungsprojekt 7.8.059 Laufzeit I/2010 bis II/2011. Bonn: BiBB, Mai 2010

**Notenskalen Dänemark:** The Danish grading scale of 00 to 13; 7-point grading scale – Grading system used in all State-regulated education as from August 2007. Internet: 2009 URL: <http://www.europass.dk/> (14.10.2009)

**Nowc, Gerhard:** Geselle oder Gehilfe?: Das Wirrwarr über die Grenze. Eines der größten Probleme der Region: Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen. Flensburg: SHZ, 16.01.2010, S. REGNO1

**Pedersen, Allan Bruun; Danish Agency for International Education:** Stellungnahme - Öffentliches Fachgespräch "Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufsqualifikationen" am 5. Juli 2010 - deutsche Übersetzung, englische Fassung (Original). Berlin: 5. Juli 2010

**Petersen, A. Willi :** Berufe und Berufsfelder: Systematisierungen aus internationaler und nationaler Sicht. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann, 2005, S. 68 - 76

**Pütz, Helmut:** Vocational Education and Training – An Overview. Bonn: BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung, 2003

**Rasmussen, Werner:** Beschreibung der Berufsbildungssysteme: Dänemark. Berlin: CEDEFOP, 1979

**Region Sønderjylland–Schleswig:** Vereinbarung zur deutsch-dänischen Zusammenarbeit in der Region Sønderjylland–Schleswig. Padborg: 18. Juni 2009 URL: <http://www.region.de/wm-210226> (2010-06-14)

**Richtlinie 2006/123/EG - Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union:** Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt. Amtsblatt Nr. L 376 vom 27/12/2006 S. 0036 - 0068

**Sikkerhedsstyrelsen (ed.):** Ansøgning om personlig autorisation som elinstallatør. Esbjerg: 2010 URL: [http://www.sik.dk/content/download/5024/68915/file/personlig\\_autorisation\\_elinstallatoer.pdf](http://www.sik.dk/content/download/5024/68915/file/personlig_autorisation_elinstallatoer.pdf) (10.06.2010)

**StBA Statistisches Bundesamt (Hrsg.):** Personensystematik. Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen - (Berufsliste) Ausgabe 2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2010

**StBA Statistisches Bundesamt (Hrsg.):** Personensystematik. Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen - (Strukturliste) Ausgabe 2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2010

**Styrelsen for International Uddannelse:** Ansøgning om vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer. URL: [http://www.iu.dk/erkenkendelse/guide-til-erkenkendelse/ansoegning-om-vurdering/skema-almindeligt/skema\\_dansk.pdf](http://www.iu.dk/erkenkendelse/guide-til-erkenkendelse/ansoegning-om-vurdering/skema-almindeligt/skema_dansk.pdf) (2010-06-10)

**Tiemann, Michael:** Berufsfelder im Vergleich. Die Wichtigkeit von analytischen Tätigkeiten und überfachlichen Qualifikationen. Bonn: BiBB, Dezember 2008 (BIBB-Preprints empirischer Forschungsarbeiten - Vorabdruck)

**Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH (Hrsg.); Englmann, Bettina; Müller, Martina (Verfasserinnen):** Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg: Pröll, 2007

**Undervisningsministeriet (Hrsg.):** Bekendtgørelse af lov om vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v. jf. lovbekendtgørelse nr. 74 af 24. januar 2003 med de ændringer, der følger af lov nr. 315 af 30. marts 2007. URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25319> (14.09.10)

**Undervisningsministeriet (Hrsg.):** Bekendtgørelse om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer m.v. I medfør af § 4, stk. 2, § 5 og § 7, stk. 1, i lov om adgang til udøvelse af visse erhverv i Danmark, jf. lovbekendtgørelse nr. 334 af 20. marts 2007, fastsættes: URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=25522> (14.09.10)

**Undervisningsministeriet (Hrsg.):** Bekendtgørelse af lov om adgang til udøvelse af visse erhverv i Danmark. Hermed bekendtgøres lov om adgang til udøvelse af visse erhverv i Danmark, jf. lovbekendtgørelse nr. 334 af 20. marts 2007, med de ændringer, der følger af lov nr. 1280 af 16. december 2009. URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=130113> (14.09.10)

**Undervisningsministeriet Danmark (Hrsg.):** Den danske kvalifikationsramme for livslang læring (DKR). København: Undervisningsministeriet, 2009 (1. udgave, 2. oplag)

**VMBG Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften (Hrsg.); Peiffer, Olaf:** Fahrzeug-Instandhaltung. BG-Information BGI 550. Hannover: Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften, 2005

**Westdeutscher Handwerkskammertag, (V.i.S.d.P.); Nolten, Reiner (Hrsg.):** Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise. Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen. Lindlar: Siebel Druck & Grafik, 2008

## Glossar

BA	Bundesagentur für Arbeit
BB	Berufsbildung, Berufsausbildung
BG	Berufsgenossenschaft
DE	Deutschland
DK	Dänemark (Danmark)
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DKR	Danske kvalifikationsramme for livslang læring
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EQF	European Qualifications Framework
EU	Europäische Union - European Union
EUR	Erhvervsuddannelsesrådet - Berufsbildungsbeirat
EUD	Erhvervsuddannelse - alternierende berufliche Erstausbildung
HF	Højere Forberedelseseksamen - höhere Vorbereitungsprüfung
HHX	Højere Handelseksamen - Höheren Handelsprüfung
HTX	Højere Teknisk Eksamens - Höhere Technische Prüfung
HwK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupation
IU	International Uddannelse - Danish Agency for International Education
KldB 2010	Klassifikation der Berufe 2010
RLP	Rahmenlehrplan
StBA	Statistischen Bundesamt
SOSU	social- og sundhedsuddannelserne - Ausbildung im Sozial und Gesundheitswesen
VET	Vocational Education and Training
VO	Verordnung

## **Anhang**

A 1	Literatur zur Anerkennung von Qualifikationen in Deutschland.....	93
A 2	Literatur zur Anerkennung von Qualifikationen in Dänemark.....	102

## A 1 Literatur zur Anerkennung von Qualifikationen in Deutschland



# Brain Waste

## Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland

Bettina Engmann, Martina Müller

unter Mitarbeit von Tanja Gerschewske, Felix König, Dilek Tunay



Abb. A- 1: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland (2007, 216 Seiten)



WESTDEUTSCHER HANDWERKS KAMMERTAG



Abb. A- 2: Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise. Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen.  
(2008, 68 Seiten)



## **Dokumentation**

### **Nr. 569**

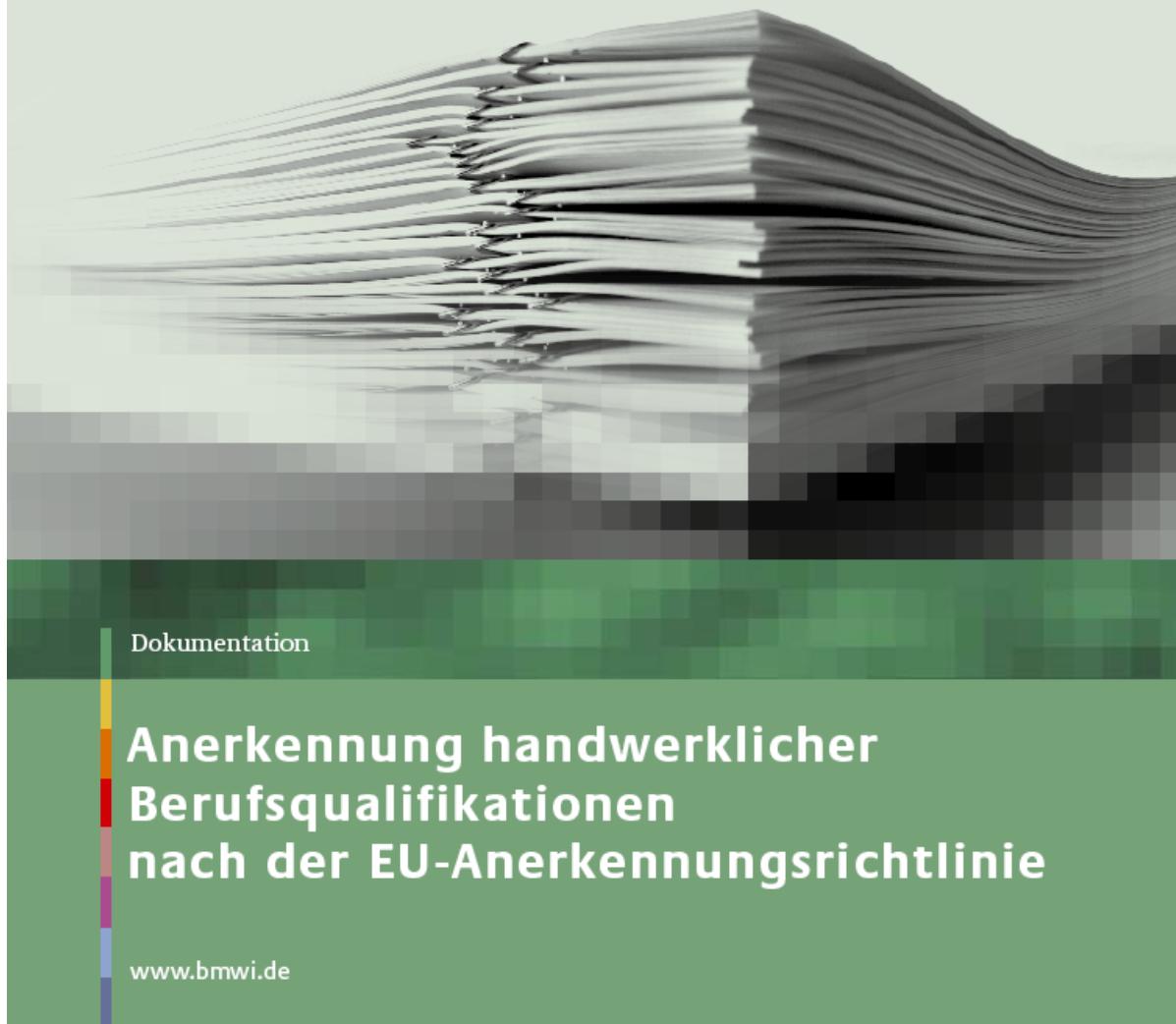
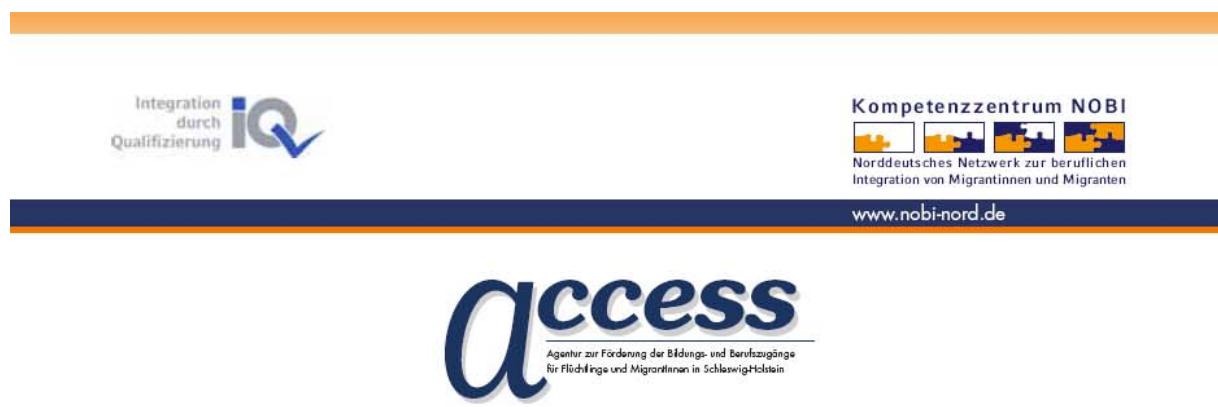


Abb. A- 3: Dokumentation Anerkennung handwerklicher Berufsqualifikationen nach der EU-Anerkennungsrichtlinie (2008, 88 Seiten)



# Leitfaden

## **zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein**

3. Auflage, November 2009

- Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse
- Anerkennung beruflicher Qualifikationen
- Zugang zum Hochschulstudium
- Ausübung akademischer Berufe
- Anerkennung von Titeln und Diplomen

**www.access-frsh.de**

Abb. A- 4: Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein (2009, 59 Seiten)

## RICHTLINIE 2005/36/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 7. September 2005

## über die Anerkennung von Berufsqualifikationen

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 40, Artikel 47 Absatz 1, Artikel 47 Absatz 2 Sätze 1 und 3 und Artikel 55,

auf Vorschlag der Kommission (¹),

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (²),

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags (³),

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c des Vertrages ist die Beseitigung der Hindernisse für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten eines der Ziele der Gemeinschaft. Dies bedeutet für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten insbesondere die Möglichkeit, als Selbstständige oder abhängig Beschäftigte einen Beruf in einem anderen Mitgliedstaat als dem auszuüben, in dem sie ihre Berufsqualifikationen erworben haben. Ferner sieht Artikel 47 Absatz 1 des Vertrags vor, dass Richtlinien für die gegenseitige Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungs nachweise erlassen werden.
- (2) Nach der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon vom 23. und 24. März 2000 hat die Kommission eine Mitteilung „Eine Binnenmarktstrategie für den Dienstleistungssektor“ vorgelegt, die insbesondere darauf abzielt, die Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Gemeinschaft ebenso einfach zu machen wie innerhalb eines Mitgliedstaats. Nach Annahme der Mitteilung „Neue europäische Arbeitsmärkte — offen und zugänglich für alle“ durch die Kommission hat der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 23. und 24. März 2001 in Stockholm die Kommission beauftragt, für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates im Jahr 2002 spezifische Vorschläge für ein einheitlicheres, transparenteres und flexibleres System der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen zu unterbreiten.

(¹) ABL C 181 E vom 30.7.2002, S. 183.

(²) ABL C 61 vom 14.3.2003, S. 67.

(³) Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 11. Februar 2004 (ABL C 97 E vom 22.4.2004, S. 230), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 21. Dezember 2004 (ABL C 58 E vom 8.3.2005, S. 1) und Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 11. Mai 2005 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht). Beschluss des Rates vom 6. Juni 2005.

(3) Diese Richtlinie gibt Personen, die ihre Berufsqualifikationen in einem Mitgliedstaat erworben haben, Garantien hinsichtlich des Zugangs zu demselben Beruf und seiner Ausübung in einem anderen Mitgliedstaat unter denselben Voraussetzungen wie Inländern; sie schließt jedoch nicht aus, dass der Migrant nicht diskriminierende Ausübungsvoraussetzungen, die dieser Mitgliedstaat vorschreibt, erfüllen muss, soweit diese objektiv gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

(4) Es ist angezeigt, zur Erleichterung des freien Dienstleistungsverkehrs besondere Vorschriften zu erlassen, durch die die Möglichkeiten zur Ausübung beruflicher Tätigkeiten unter der im Herkunftsmitgliedstaat erworbenen Berufsbezeichnung erweitert werden. Für Dienstleistungen der Informationsgesellschaft, die im Fernabsatz erbracht werden, gilt neben dieser Richtlinie noch die Richtlinie 2000/31/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2000 über bestimmte rechtliche Aspekte der Dienste der Informationsgesellschaft, insbesondere des elektronischen Geschäftsverkehrs, im Binnenmarkt (⁴).

(5) Da für die zeitweilige und gelegentliche grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen einerseits und für die Niederlassung andererseits jeweils unterschiedliche Regelungen gelten, sollten für den Fall, dass sich der Dienstleister in den Aufnahmemitgliedstaat begibt, die Kriterien für die Unterscheidung zwischen diesen beiden Konzepten genauer bestimmt werden.

(6) Im Rahmen der Erleichterung der Erbringung von Dienstleistungen ist der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit sowie dem Verbraucherschutz unbedingt Rechnung zu tragen. Daher sollten spezifische Bestimmungen für reglementierte Berufe vorgesehen werden, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit berühren und deren Angehörige vorübergehend oder gelegentlich grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen.

(7) Die Aufnahmemitgliedstaaten können erforderlichenfalls im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht Meldevorschriften erlassen. Diese Vorschriften sollten nicht zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung der Dienstleister führen und die Ausübung des freien Dienstleistungsverkehrs nicht behindern oder weniger attraktiv machen. Die Notwendigkeit derartiger Vorschriften sollte regelmäßig unter Berücksichtigung der Fortschritte, die bei der Schaffung eines Gemeinschaftsrahmens für eine behördliche Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten erzielt worden sind, überprüft werden.

(⁴) ABL L 178 vom 17.7.2000, S. 1.

Abb. A- 5: Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (121 Seiten)

Berufsgenossenschaftliche  
Regeln für Sicherheit und  
Gesundheit bei der Arbeit

# BGRA 3

## BG-Regel

# Arbeiten unter Spannung an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln

vom Januar 2006

Fachausschuss  
„Elektrotechnik“  
der BGZ

BG mit dem Carl Heymanns Verlag © 2005  
Jung verboten.

 HVBG  
Hauptverband der  
gewerblichen  
Berufsgenossenschaften

Abb. A- 6: Arbeiten unter Spannung an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln. BG-Regel BGR A3 (2006, 36 Seiten)



Abb. A- 7: Baustein-Merkheft. Gerüstbauarbeiten - BG-Information BGI 5101 (2008, 34 Seiten)

## 18 Arbeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Aufgabe derartiger Systeme ist es, den Fahrer bzw. Beifahrer vor den bei einem Unfall entstehenden Energien weitgehend zu schützen. Dazu ist es erforderlich, dass der Airbag bzw. Gurtstraffer innerhalb von 30 Millisekunden wirksam wird. Erreicht wird dieses Ziel durch die Verwendung eines Treibsatzes, in der Regel pelletiertes Natriumazid. Dieser gilt als Explosivstoff im Sinne des Sprengstoffgesetzes (SprengG).

Nach § 14 des Sprengstoffgesetzes ist der Umgang oder Verkehr mit diesen Systemen der zuständigen Behörde – Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Arbeitsschutz – anzuzeigen.

Arbeiten an den Systemen im Reparaturfall dürfen nur von Personen mit qualifizierter Ausbildung durchgeführt werden, die dazu benannt und geschult sind.

Gemäß § 5 Sprengstoffgesetz sind die einbaufertigen Airbag- und Gurtstraffereinheiten der Unterkategorie T1 zugeordnet und müssen von der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) zugelassen werden. Zulassungsbedingungen sind u. a. der Umgang mit diesen Einheiten ausschließlich durch **geschultes Personal**.

Art und Umfang dieser Schulung ist offiziell nicht definiert. Von der BAM wird ein Zeitumfang von mindestens sechs Stunden empfohlen.

Bild 18-1: Airbag – Zündung im eingebauten Zustand



Abb. A- 8: Ausschnitt - Fahrzeug-Instandhaltung. BG-Information BGI 550 (2005, 99 Seiten)

## **Gemeinsame Erklärung**

**der Bundesministerin für Bildung und Forschung sowie  
des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit  
der Bundesrepublik Deutschland**

**und**

**des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit sowie  
der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
der Republik Österreich**

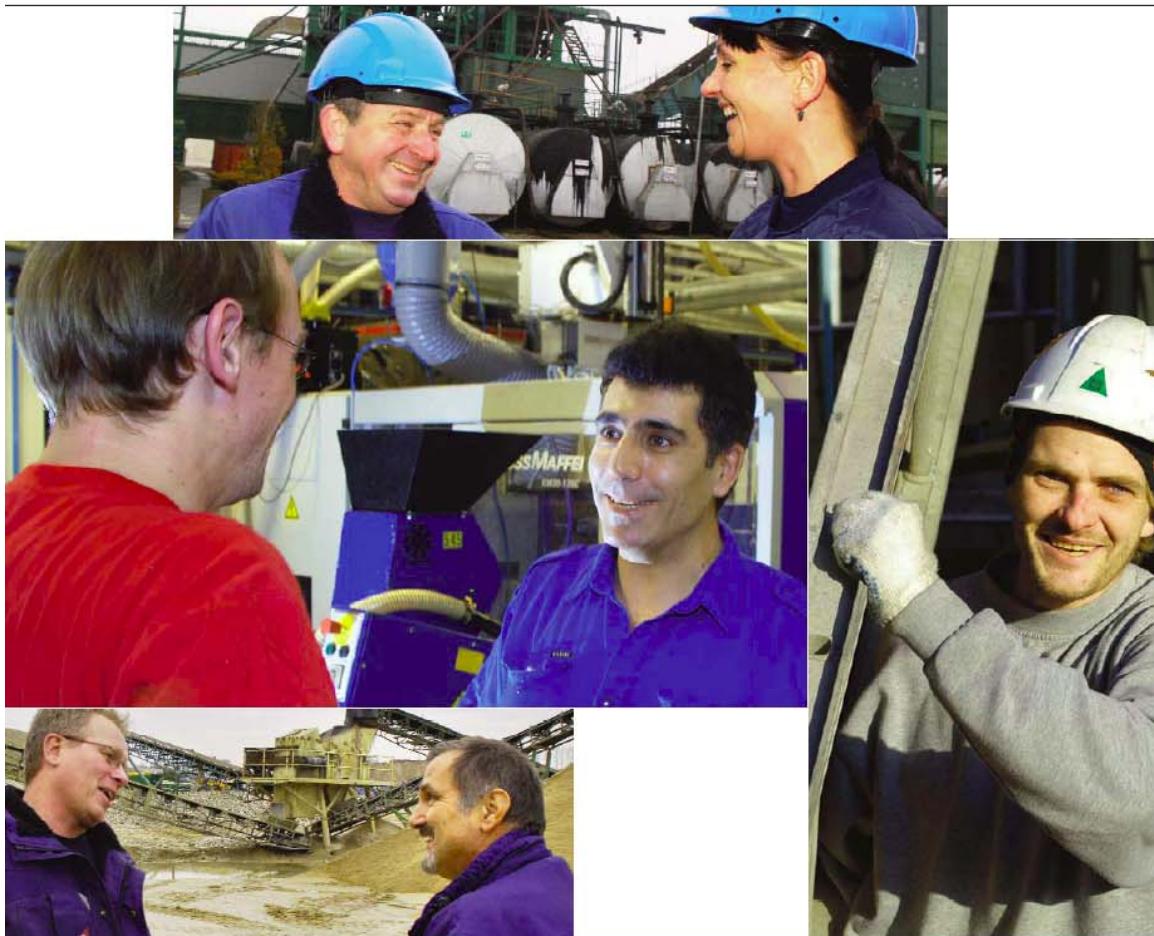
**auf dem Gebiet der beruflichen Bildung**

**über die grundsätzliche Vergleichbarkeit  
von Ausbildungsabschlüssen im beruflichen Bereich**

Abb. A- 9: Beispiel Erklärung ... über die grundsätzliche Vergleichbarkeit von Ausbildungsabschlüssen im beruflichen Bereich (2005, 3 Seiten)

## A 2 Literatur zur Anerkennung von Qualifikationen in Dänemark

# Wenn Sie in Dänemark arbeiten möchten



## Arbeitsschutzbehörde

Telefon 70 12 12 88  
E-mail: at@at.dk  
www.at.dk



Abb. A- 10: Wenn Sie in Dänemark arbeiten möchten (2010, 8 Seiten)



Abb. A- 11: Airbags og selestrammere - Branchevejledning og Checkliste (2003, 12 Seiten)