



Euregio Transfer

Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden

Aufbau, gesetzliche Grundlagen, Funktionsweise, Akteure, Finanzierung, Perspektiven



Euregio Transfer



Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden

Aufbau, gesetzliche Grundlagen,
Funktionsweise, Akteure,
Finanzierung, Perspektiven



*Gerd Busse
Düsseldorf und Nijmegen
Januar 2008, 2. Aufl.*

*ROC Nijmegen
IHK-Vereinigung, Düsseldorf*

Inhalt

**CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK
DEN HAAG**

Gerd Busse

Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden

Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs
Arbeidsmarkt

ISBN 90-77202-17-X

NUR 840

© **2008** Gerd Busse

Tekstopmaak: Karin van de Logt

Omslag: ROC Nijmegen, Grafische werkplaats

Druk: ROC Nijmegen, Grafische werkplaats

ROC Nijmegen, Wolfskuilseweg 279,

NL-6542AA Nijmegen, Tel.: 0031-24-381.32.00

IHK-Vereinigung, Goltsteinstr. 31,

D-40211 Düsseldorf, Tel.: 0049-211-367.02.0

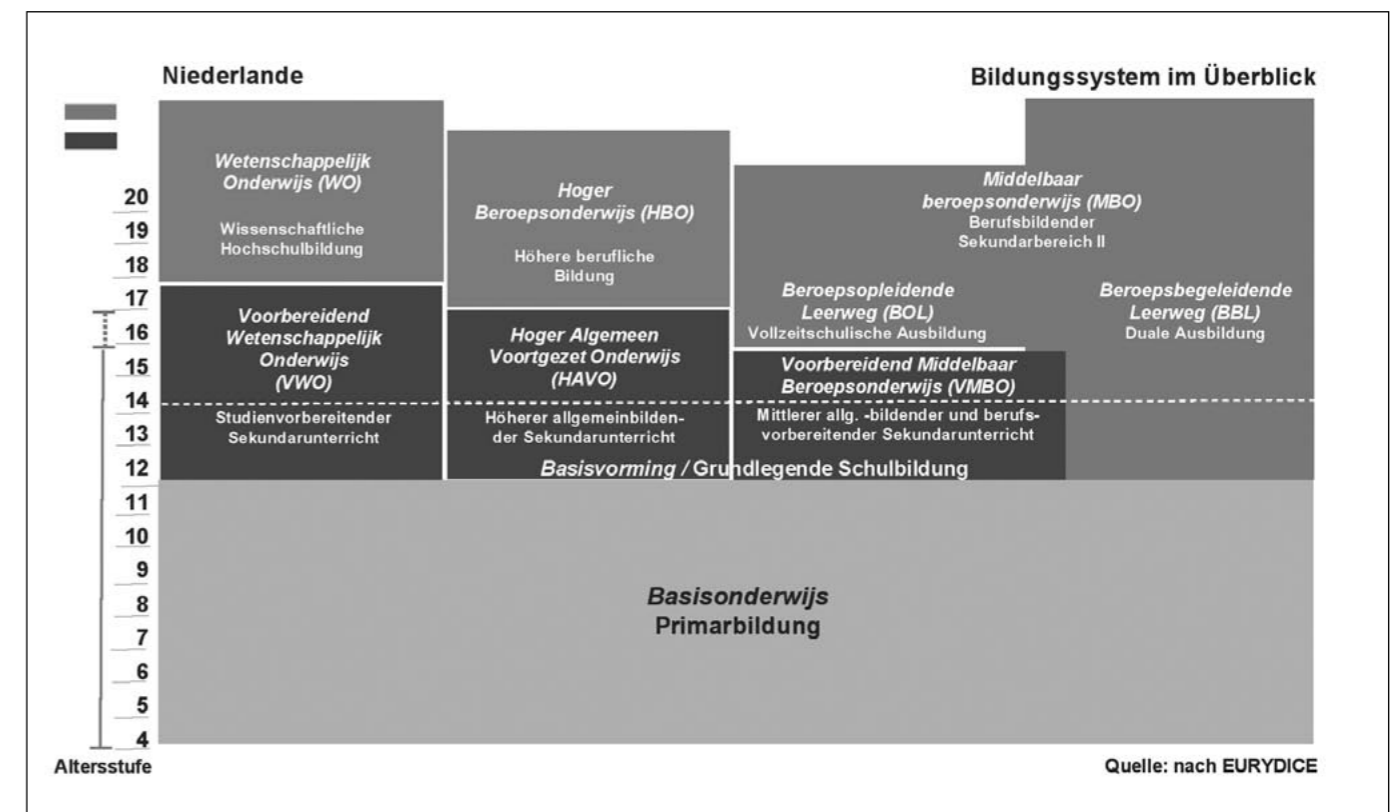
Das niederländische Bildungssystem im Überblick	5
Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Aus- und Weiterbildung	7
Das Mammutgesetz	7
Das Gesetz zur Erwachsenen- und Berufsbildung (WEB)	7
Die berufliche Erstausbildung	9
Zugang und Gesamtzahl der Ausbildungsberufe (kwalificaties)	9
Die „kwalificatiestructuur“	9
Ausbildungsniveaus	9
Ausbildungswege: schulisch und dual	10
Prüfungen und Abschlüsse	11
Entwicklung von Berufsausbildungen	11
Berufliche Weiterbildung	13
Die Akteure der Weiterbildung	13
Die Rolle des Staates bei der beruflichen Weiterbildung	13
Branchenbezogene Vereinbarungen zur Weiterbildung	13
Der BVE-Sektor	15
Akteure des BVE-Sektors	15
Die kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven	15
Regionale Opleidingscentra (ROCs)	15
Die Organisation der berufspraktischen Ausbildung im Betrieb	16
Kooperationen im BVE-Sektor	16
Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung	17
Die Finanzierung der Berufsbildung in den Niederlanden	19
Die Ausbildungseinrichtungen	19
Die kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven	20
Auszubildende und Ausbildungsbetriebe	20
Die Zukunft der niederländischen Berufsbildung	21

Das niederländische Bildungssystem im Überblick

In den Niederlanden gibt es eine Schulpflicht vom 5. bis einschließlich zum 15. Lebensjahr; Vorschule und Primarstufe sind zu einem Schultyp, der *basisschool* (Grundschule), zusammengefasst, die im Ganztagsunterricht betrieben wird. Da die meisten Kinder bereits an ihrem 4. Geburtstag eingeschult werden, besteht diese Schulform aus acht Klassen. Im 12. Lebensjahr wird über die weitere schulische Entwicklung entschieden. Entweder besuchen die Kinder dann das vierjährige VMBO (*Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs*), das in etwa der Haupt- bzw. Realschule bei uns entspricht und auf eine Berufsausbildung im dualen System oder an beruflichen Vollzeitschulen vorbereitet (*Middelbaar Beroepsonderwijs*, MBO), das fünfjährige HAVO (*Hoger Algemeen Voortgezet*

Onderwijs), das zum Studium an einer Fachhochschule berechtigt, oder das sechsjährige VWO (*Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs*), das mit der Allgemeinen Hochschulreife abschließt und den Zugang zu einem Universitätsstudium eröffnet. Hier das System im Überblick:

Schaubild: Das niederländische Bildungssystem



Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Das Mammutgesetz

Lange galt das niederländische Bildungssystem als äußerst starr und undurchlässig. Dies änderte sich erst mit der Einführung des sog. „Mammutgesetzes“ im Jahre 1963, das für mehr Durchlässigkeit und Durchstiegsmöglichkeiten zwischen den einzelnen Schulformen, insbesondere zwischen dem Bereich der allgemeinen und der beruflichen Bildung, sorgte.

Das Gesetz zur Erwachsenen- und Berufsbildung (WEB)

Eine zweite Zäsur gab es im Bereich der beruflichen Bildung mit dem In-Kraft-Treten des *Wet Educatie en Beroepsonderwijs* (Gesetz zur Erwachsenen- und Berufsbildung), abgekürzt WEB, zum 1. Januar 1996. Dieses Gesetz definiert den Rahmen für den sog. BVE-Sektor, also den Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung, wobei die berufliche Weiterbildung zur Erwachsenenbildung gerechnet wird. Mit dem Gesetz sind vier Ziele verbunden:

1. Verbesserung der Qualität des Bildungsangebots;
2. Stärkung der Verbindung zwischen Qualifizierung und Arbeitsmarkt;
3. Schaffung einheitlicher Berufsbildungsstandards in der sog. „nationalen Qualifikationsstruktur“ (*landelijke kwalificatiestructuur*);
4. Senkung der Quote an Ausbildungsabbrüchen.

Ferner regelt das Gesetz:

- die regionale Konzentration und größtmögliche Erweiterung sowie eine stärkere

Autonomie der Ausbildungseinrichtungen;

- die Integration der vormals getrennten Bereiche der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung;
- neue Formen der Kooperation zwischen dem Bildungswesen und der Wirtschaft;
- die Möglichkeiten zur Entwicklung und Umsetzung neuer didaktischer Arbeitsformen, wie z.B. selbständiges und problemorientiertes Lernen in Verbindung mit dem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien;
- die Möglichkeiten zur Entwicklung individueller, maßgeschneiderter Lösungen für die Bildungsteilnehmer durch ein flexibles Ausbildungsangebot bei gleichzeitig intensiver Betreuung.

Die berufliche Erstausbildung

Zugang und Gesamtzahl der Ausbildungsberufe (*kwalificaties*)

Der Bereich der beruflichen Erstausbildung bietet Jugendlichen im Alter von 16 Jahren und nach dem Besuch des *Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs* (VMBO, in etwa vergleichbar mit unserer Haupt- bzw. Realschule) die Wahl zwischen derzeit etwa 300 Berufsausbildungen (*kwalificaties*) im sog. *Middelbaar Beroepsonderwijs* (MBO), dem berufsbildenden Sekundarbereich.

Die „*kwalificatiestructuur*“

Das Gesamt an Ausbildungsgängen im Bereich des berufsbildenden Sekundarbereichs bezeichnet man als *kwalificatiestructuur*, also als „Qualifikationsstruktur“. Sie ist das, was bei uns das System der beruflichen Erstausbildungen ist, also die Gesamtheit aller Ausbildungen (*kwalificaties*) im berufsbildenden Sekundarbereich. Doch anders als in Deutschland ist die Qualifikationsstruktur modular, d.h. nach dem Baukastenprinzip aufgebaut. Dies hat vor allem mit unterschiedlichen historischen Entwicklungen des Bildungssystems zu tun. Während in Deutschland noch immer das „Berufskonzept“ im Vordergrund steht – man ist (und bleibt), was man einmal gelernt hat, also „Maurer“ oder „Zimmermann“ – definiert man sich in den Niederlanden stärker über seine derzeitige berufliche Tätigkeit (man ist, was man tut, also etwa *onderhoudsmedewerker metseelaar-timmerman*, d.h. „Instandhaltungsmitarbeiter Maurer-Zimmermann“).

Die Anforderungen an die Qualifikationsstruktur werden durch das niederländische

Berufsbildungsgesetz (WEB) definiert:

- Alle Jugendlichen ohne Ausnahme sollen über das System zu einem Abschluss bzw. zu einer sog. „Startqualifikation“, also einer beruflichen Eingangsqualifikation geführt werden.
- Die Ausbildungen sollen auf die unterschiedlichen Wünsche und Merkmale der Teilnehmer abgestimmt sein.
- Es sollen qualitativ hochwertige Berufsausbildungen angeboten werden, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sind.
- Das System muss die reibungslosen internen Abläufe innerhalb des berufsbildenden Sekundarbereichs gewährleisten können.
- Die Qualifikationsstruktur soll Möglichkeiten für eine Fortsetzung der Ausbildung im berufsbildenden Tertiärbereich bieten.

Ausbildungsniveaus

Die Qualifikationsstruktur unterscheidet Berufe nach vier „Niveaus“, die der europäischen Einteilung der Ausbildungsniveaus entsprechen. Für jedes Niveau gibt es einen dazu passenden Ausbildungsgang. Das WEB definiert diese vier Ausbildungsniveaus:

- *Niveau 1: Erledigung einfacher ausführender Tätigkeiten*
Dem entspricht die sog. „Assistenten-Ausbildung“ mit einer Dauer von einem halben bis einem Jahr, für die es keine Zulassungsbeschränkungen gibt. Diese Ausbildung kommt dem Bedürfnis des Arbeitsmarkts nach Helfertätigkeiten entgegen und bietet denjenigen Auszubildenden, die keine Startqualifikation auf dem zweiten Niveau erwerben können, dennoch die Chance, einen Abschluss zu erwerben. Möglichkeiten zur Fortsetzung des Ausbildungswegs: „Basis-Berufsausbildung“.
- *Niveau 2: Erledigung ausführender Tätigkeiten*
Dazu gehört die sog. „Basis-Berufsausbildung“ mit

einer Dauer von zwei bis drei Jahren, die ebenfalls keinen Zulassungsbeschränkungen unterliegt. Auf diesem Niveau wird die sog. „*Startqualifikation*“ erworben, über die jeder Jugendliche minimal verfügen sollte. Möglichkeiten zur Fortsetzung des Ausbildungswegs: Fachausbildung.

- **Niveau 3: Selbständige Ausübung von Tätigkeiten**
Dies ist das Niveau der Fachausbildung mit einer Dauer von zwei bis vier Jahren, die einen Abschluss des vorbereitenden berufsbildenden Sekundarunterrichts (*Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs, VMBO*) oder ein Versetzungszeugnis in die 4. Klasse des allgemeinbildenden Sekundarbereichs der Oberstufe (HAVO) voraussetzt. Möglichkeiten zur Fortsetzung des Ausbildungswegs: Ausbildung für die mittlere Führungsebene oder Spezialistenausbildung.
- **Niveau 4: Selbständige Ausübung der Tätigkeiten mit breiter Einsetzbarkeit oder mit einer Spezialisierung**
 - Zur „breiten Einsetzbarkeit“ gehört die Ausbildung für die mittlere Führungsebene (*middenkaderopleiding*) mit einer Dauer von drei bis vier Jahren, die ein Abschlusszeugnis des vorbereitenden berufsbildenden Sekundarunterrichts (VMBO), ein Versetzungszeugnis in die 4. Klasse des allgemeinbildenden Sekundarunterrichts der Oberstufe (HAVO) oder das Abschlusszeugnis einer Fachausbildung voraussetzt. Möglichkeiten zur Fortsetzung des Ausbildungswegs: berufsbildende Tertiärausbildung.
 - Zur „Spezialisierung“ gehört die sog. „Spezialistenausbildung“ mit einer Dauer von ein bis zwei Jahren, die das Abschlusszeugnis einer Fachausbildung voraussetzt. Möglichkeiten zur Fortsetzung des Ausbildungswegs: in einer Reihe von Fällen kann eine berufsbildende Tertiärausbildung angeschlossen werden.

Man sieht also: Die nationale Qualifikationsstruktur

bietet ein äußerst flexibles und – horizontal wie vertikal – durchlässiges System der beruflichen Erstausbildung. Doch der modular gestufte Aufbau der Struktur in Verbindung mit der großen Zahl der Ausbildungsberufe und den Bedingungen ihres Zustandekommens – worüber weiter unten mehr – birgt zugleich das Problem der Intransparenz. Ist es bereits für einen niederländischen Arbeitgeber bzw. einen Jugendlichen mit Ausbildungswunsch schwer, sich in dem System von Qualifikationen und Teilqualifikationen zu orientieren, ist es beispielsweise für einen deutschen Arbeitgeber fast unmöglich, bei einem niederländischen Bewerber zu beurteilen, welche Kompetenzen und Qualifikationen mit einem bestimmten Berufsabschluss verbunden sind.

Ausbildungswege: schulisch und dual

In den Niederlanden ist es möglich, einen Beruf sowohl in einem vollzeitschulischen Ausbildungsgang mit betrieblichen Praktika – der sog. „berufsausbildende Lehrweg“ (*beroepsopleidende leerweg, BOL*) – als auch in einem nach Art unserer dualen Ausbildung organisierten „berufsbegleitenden Lehrweg“ (*beroepsbegeleidende leerweg, BBL*) zu erlernen. Der letztere Ausbildungszweig hieß bis vor kurzem noch *leerlingstelsel* (Lehrlingsausbildungssystem), galt bei Jugendlichen wie auch bei ihren Eltern als wenig attraktiv und wurde daher auch vergleichsweise seltener gewählt, wenn es um die Entscheidung über eine Berufsausbildung ging.

Der wesentliche Unterschied zwischen den Lehrwegen liegt in der Rolle des berufsprak-

tischen Anteils der Ausbildung. Der berufsausbildende Lehrweg hat den Charakter eines vollzeitschulischen Unterrichts mit ergänzenden Berufspraktika. Dabei erstreckt sich der Anteil der Berufspraxis auf mindestens 20 und höchstens 60 Prozent der Ausbildungsdauer. Das Hauptmerkmal des berufsbegleitenden Lehrwegs besteht darin, dass die Auszubildenden alternierend arbeiten und lernen, mit einem Anteil der Berufspraxis an der Ausbildung von mindestens 60 Prozent. Doch nicht für jede Ausbildung stehen beide Lehrwege zur Verfügung: von den derzeit etwa 300 Ausbildungen des berufsbildenden Sekundarunterrichts lassen sich ungefähr die Hälfte in beiden Lehrwegen absolvieren.

Prüfungen und Abschlüsse

Prüfungen sollen Aufschluss darüber geben, ob ein Auszubildender die für die jeweilige Ausbildung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die entsprechende berufliche Einstellung besitzt. Prüfungen werden jedoch nicht nur einmal, am Ende der Ausbildung, abgenommen; vielmehr finden – ausbildungsbegleitend – eine Reihe von Tests statt, in denen der Kompetenzerwerb in den sog. „zertifizierbaren Qualifizierungseinheiten“ (*certificeerbare eenheden*) geprüft wird. Die zertifizierbare Qualifizierungseinheit ist mit einem anerkannten Zertifikat verbunden. Wurden alle zertifizierbaren Einheiten mit Erfolg absolviert und ist auch der praktische Teil der Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen worden, erhält der Auszubildende ein Abschlusszeugnis (*diploma*). Für die Prüfung und die Vergabe der Abschlusszeugnisse sind die Ausbildungsein-

richtungen verantwortlich. Nach dem niederländischen Berufsbildungsgesetz (WEB) sind sie dazu verpflichtet, die Organisation und Durchführung der Prüfungen adäquat zu regeln und die dabei zu befolgenden Verfahren in einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung festzulegen.

Alljährlich werden Inhalt und Niveau der Prüfungen bei einem Teil der Berufsausbildungen von der Schulaufsichtsbehörde beurteilt. Das WEB verpflichtet die Ausbildungseinrichtungen, 51 Prozent der vom Bildungsminister verbindlich geforderten Teilqualifikationen einer externen Beurteilung zu unterziehen (*externe legitimering*). Dies bedeutet, dass eine unabhängige und anerkannte Prüfinstanz vorher erklären muss, dass Inhalt und Niveau der abzuhaltenden Tests mit den geltenden Richtlinien über die Abschlussprüfung übereinstimmen und die Prüfungsverfahren adäquat und gemäß den gesetzlichen Vorschriften geregelt sind.

Entwicklung von Berufsausbildungen

Um eine neue Berufsausbildung (*kwalificatie*) zu initiieren, muss ein vierstufiges Verfahren durchlaufen werden.

- **1. Stufe:** Die Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) einer Branche entwickeln zunächst sog. „Berufskompetenzprofile“ (*beroepscompetentieprofielen*), denen die Ausbildung entsprechen muss. Berufskompetenzprofile sind mit den deutschen „Berufsbildern“ zu vergleichen; sie setzen sich aus einer Tätigkeitsbeschreibung des betreffenden Berufs sowie den zu seiner Ausübung erforderlichen Kompetenzen, d.h. Kenntnissen und Fertigkeiten, zusammen. Dabei darf es sich nicht um allzu enge, rein tätigkeitsbezogene Profile handeln, sondern sie müssen für eine gesamte Branche repräsentativ sein.
- **2. Stufe:** Die sog. *kenniscentra beroepsonderwijs*

bedrijfsleven (Kenntniszentren Berufsbildung und Wirtschaft), die für die Entwicklung der Ausbildungsordnungen verantwortlich sind, entscheiden anschließend über die Qualifikationsprofile (*kwalificatieprofielen*), die in der jeweiligen Ausbildung erworben werden müssen. Dabei werden die Berufskompetenzprofile um Lern- und staatsbürgerliche Kompetenzen (*leer- en burgerschapscompetenties*) sowie um Fachrichtungen bzw. Durchstiegsqualifikationen (*uitstroomdifferentiaties*) für die Weiterqualifizierung im Bereich des berufsbildenden Sekundär- und Tertiärunterrichts erweitert. Damit erfüllt die Ausbildung die gesetzliche Voraussetzung für die sog. „Mehrfachqualifikation“, d.h. sie qualifiziert den Auszubildenden für den Arbeitsmarkt, für weiterführende Ausbildungen und für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

- **3. Stufe:** Anschließend legt der Bildungsminister die Anforderungen für die Abschlussprüfungen fest, entscheidet, welche Teile der Ausbildung für eine externe, unabhängige Beurteilung der Prüfungen in Betracht kommen und nimmt die Ausbildung in das zentrale Register der Berufsausbildungen auf. Darin sind alle anerkannten Ausbildungen, die ausbildenden Einrichtungen sowie die Prüfinstanzen enthalten, die ermächtigt sind, ein unabhängiges Urteil über die Prüfungen abzugeben.
- **4. Stufe:** Auf der Grundlage der Prüfungsanforderungen entwickeln die Ausbildungseinrichtungen ihre Lehrpläne. Dabei ist es ihnen gestattet, bis zu 20 Prozent der Ausbildungsdauer auf die Vermittlung von spezifischen Qualifizierungsmodulen zu verwenden, die für die jeweilige Branche, Region oder Einrichtung besonders wichtig sind – der sog. „freie Raum“.

In diesem Prozess der Entwicklung einer Berufsausbildung sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Staat und das Bildungswesen zumindest in den für sie rele-

vanten Phasen involviert. Dort, wo es sich als notwendig und sinnvoll erweist, sitzen sie als gleichwertige Partner am Verhandlungstisch. Dieses Konsensmodell nach typisch niederländischem Vorbild ist zwar zeitaufwendig – der gesamte Prozess beansprucht im Durchschnitt drei Jahre –, doch verglichen mit dem langwierigen deutschen Verfahren sehr effizient.

Berufliche Weiterbildung

Die Akteure der Weiterbildung

Innerhalb des niederländischen Bildungssystems hat die Weiterbildung traditionell keinen besonderen Stellenwert. Im Zuge der wachsenden Arbeitslosigkeit seit dem Ende der 1970er Jahre und den technologischen Veränderungsprozessen der 80er Jahre wurde die Weiterbildung jedoch zunehmend wichtiger. Die niederländische Regierung traf eine Vielzahl von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, zu denen etwa die Dezentralisierung und Teilprivatisierung der niederländischen Arbeitsverwaltung oder auch das Erwachsenen- und Berufsbildungsgesetz WEB gehört.

Weiterbildung umfasst jedoch nicht nur die Weiterbildung Arbeitsloser, sondern auch die von Arbeitnehmern sowie die allgemeine Erwachsenenbildung. Man kann hier, je nach Zuständigkeitsbereich, drei Segmente unterscheiden:

- im Zuständigkeitsbereich des Staates: die allgemeine Bildung für Erwachsene, die allgemeine Erwachsenenbildung, die sekundäre (Teilzeit-) Ausbildung sowie die offene Universität;
- im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsverwaltung: die Fortbildung und Umschulung von Arbeitslosen bzw. Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind;
- im Zuständigkeitsbereich der Sozialpartner: die Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern.

Im privatwirtschaftlichen Sektor hat die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung seit den 80er Jahren stark zugenommen, und

zwar sowohl die betriebliche Weiterbildung (am Arbeitsplatz und außerhalb, formal und informell) als auch die Weiterbildung durch private Bildungsträger. Die Einbindung – privater wie gemeinnütziger – Bildungsträger in die berufliche Weiterbildung erfolgt über zwei Instrumente: mit Hilfe von Tarifverträgen in den Branchen sowie auf der Basis von betrieblichen Vereinbarungen.

Die Rolle des Staates bei der beruflichen Weiterbildung

Die Einflussnahme des niederländischen Staates auf die berufliche Weiterbildung hält sich in Grenzen. In erster Linie sind es die Sozialpartner, die für diesen Bereich zuständig sind. Der Staat ist in der öffentlichen Wahrnehmung hauptsächlich für die berufliche Erstausbildung verantwortlich und hat für die Bereitstellung einer breiten und zukunftsgerichteten beruflichen Grundbildung zu sorgen. Dennoch hat der Staat durchaus einen, wenn auch indirekten, Einfluss auf die berufliche Weiterbildung, und zwar über die Finanzierung der Arbeitsverwaltung (den CWIs), die – auch finanzielle – Förderung der Aus- und Weiterbildung in den Branchen und Unternehmen sowie über die Aus- und Weiterbildung von Schülern des zweiten Bildungsweges bzw. die Qualifizierung von Ausländern und Asylanten.

Branchenbezogene Vereinbarungen zur Weiterbildung

In vielen Wirtschaftszweigen wurden spezielle Fonds für Bildung, Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung – die sog. *O&O Fonds* – gegründet. Die Finanzierung und die Aufgaben der Fonds sind zumeist tarifvertraglich geregelt. Den Tarifparteien stehen verschiedene Möglichkeiten offen, um die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu fördern. Hierzu gehören:

- die tarifvertraglich geregelte Verpflichtung zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

- für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern;
- das Recht auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub während der Teilnahme;
- eine Übernahme der Teilnahmegebühren durch den Fonds;
- Vereinbarungen über die tarifvertragliche Eingruppierung der Arbeitnehmer nach erfolgreicher Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme;
- Sicherung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung für die jeweilige Branche.

Der BVE-Sektor

Akteure des BVE-Sektors

Die Träger und Einrichtungen der niederländischen Berufs- und Erwachsenenbildung sind im sog. „BVE-Sektor“ (*Beroeps- en Volwasseneneducatie*) zusammengeschlossen.

Zu den wichtigsten Akteuren zählen dabei

- die derzeit 19 *kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven* (Kenntniszentren Berufsbildung und Wirtschaft),
- die 44 „Regionalen Ausbildungszentren“ (*Regionale Opleidingscentra, ROC*),
- die 11 „Landwirtschaftlichen Ausbildungszentren“ (AOCs),
- 13 Berufsfachschulen sowie
- fünf sonstige Einrichtungen.

Des Weiteren sind im BVE-Sektor eine Reihe von Dachverbänden vertreten, und zwar

- der MBO-Rat, der bis vor kurzem BVE-Rat hieß und als Dachverband der Bildungseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft fungiert,
- der AOC-Rat, als Dachverband der Landwirtschaftlichen Ausbildungszentren,
- die PAEPON-Plattform der privaten Ausbildungseinrichtungen,
- das COLO, der Dachverband der *kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven*, sowie
- die *Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs*, die Organisation der Jugendlichen im berufsbildenden Sekundarbereich.

Im Folgenden sollen die beiden mit Abstand wichtigsten BVE-Akteure, die *kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven* sowie die ROCs, näher dargestellt werden.

Die kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven

Bei den kenniscentra (übersetzt etwa: Wissenszentren), die bis vor einigen Jahren noch *Landelijke Organen voor het Beroepsonderwijs* (Nationale Organe für die Berufsbildung, LOB) hießen, handelt es sich um drittelparitätisch aus Arbeitgebervertretern, Arbeitnehmervertretern und Vertretern des Staates bzw. des Bildungswesens zusammengesetzte Organe einzelner Wirtschaftssektoren, deren Aufgaben im Wesentlichen darin bestehen,

- die bestehenden Ausbildungen (*kwalificaties*) in ihrem Sektor zu beobachten und sie gegebenenfalls den betrieblichen Bedürfnissen anzupassen;
- Entwicklungen in ihrem Sektor zu antizipieren und entsprechend die Ausbildungen anzupassen bzw. neue Ausbildungen zu initiieren;
- Ausbildungsbetriebe anzuwerben und hinsichtlich ihrer Ausbildungskompetenz zu bewerten;
- sog. „*Kontraktaktivitäten*“, d.h. Qualifizierungsmaßnahmen von und für Dritte durchzuführen;
- Daten zur Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu sammeln, die in und außerhalb der Niederlande erworben werden;
- über die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen innerhalb der Europäischen Union zu informieren;
- gemeinsam mit ihrer Dachorganisation COLO internationale Zeugnisbewertungen durchzuführen.

Regionale Opleidingscentra (ROCs)

Die „Regionalen Ausbildungszentren“, abgekürzt ROCs, sind im Zuge der Umsetzung des niederländischen Erwachsenen- und Berufsbildungsgesetzes (WEB) entstanden und haben die Aufgabe, berufsbildenden Sekundarunterricht in den drei Sektoren Technik, Wirtschaft und Dienstleistung (inklusive Gesundheits- und Sozialwesen) anzubieten; daneben sind die ROCs gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen im Bereich der

Erwachsenenbildung durchzuführen. Schließlich dürfen sie sich, wie die *kenniscentra*, an sog. „Kontraktaktivitäten“ beteiligen, d.h. Leistungen von und für Dritte erbringen, die jedoch nicht zu den eigentlichen gesetzlichen Aufgaben gehören und deshalb auch keiner staatlichen Finanzierung unterliegen.

Die Regionalen Ausbildungszentren haben sich in den letzten Jahren durch Zusammenlegung und Größenzunahme zu Ausbildungseinrichtungen von erheblichem Umfang entwickelt – Schülerzahlen von 20.000 bis 40.000 sind durchaus keine Seltenheit. Mit ihrem Umfang wächst auch die Autonomie der ROCs und ihr Einfluss auf die Berufsbildungslandschaft in den Niederlanden. Die Einrichtungen veröffentlichen regelmäßig Daten über die Verwendung der öffentlichen Mittel im Hinblick auf den Wirkungsgrad ihres Qualifizierungsangebots.

Die Organisation der berufspraktischen Ausbildung im Betrieb

Nach dem WEB sind die Einrichtungen und Organe des BVE-Sektors dafür verantwortlich, für die *beroepspraktijkvorming*, die berufspraktische Ausbildung im Rahmen der beruflichen Bildung zu sorgen. Nach dem WEB ist eine adäquate berufspraktische Ausbildung unverzichtbare Voraussetzung für den Erwerb des Berufsabschlusses. Indem es die berufspraktische Ausbildung zwingend vorschreibt, will das Gesetz die Praxisrelevanz der Ausbildungen garantieren und damit die Abstimmung zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt verstärken.

Die *kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven* und die Ausbildungseinrichtungen sind gemeinsam für die berufspraktische Ausbildung verantwortlich. Die *kenniscentra* bemühen sich darum, dass anerkannte Ausbildungsbetriebe in ausreichender Zahl und Qualität

Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Die Ausbildungseinrichtungen sind dazu verpflichtet, den Auszubildenden eine berufspraktische Ausbildung anzubieten und diese dabei zu betreuen.

Die *kenniscentra* werben Ausbildungsbetriebe an und beurteilen diese anhand vorgegebener Kriterien. Die Betriebe, die diese Voraussetzungen erfüllen, werden in öffentlich zugängliche Register von Ausbildungsbetrieben aufgenommen. Die Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen für die berufspraktische Ausbildung beschränkt sich nicht auf die Niederlande: Die meisten *kenniscentra* führen auch ausländische Ausbildungsbetriebe in ihrem Verzeichnis. Verschiedene *kenniscentra* haben Instrumente entwickelt, mit deren Hilfe Ausbildungsplätze im Ausland für die berufspraktische Ausbildung identifiziert und akquiriert werden können.

Kooperationen im BVE-Sektor

Für die Ausbildungseinrichtungen stellen die *kenniscentra*, als Informations- und Expertisezentren der Branchen, unerlässliche Partner für eine Zusammenarbeit bei der Entwicklung des berufsbildenden Sekundarunterrichts dar. Eine enge Kooperation zwischen den oft regional operierenden Einrichtungen und den *kenniscentra* der Branchen ist unverzichtbar, um zu einer Abstimmung zwischen den regionalen und den branchenbezogenen Wünschen und Interessen zu gelangen. Aber auch die Kontakte der Ausbildungseinrichtungen zur regionalen Wirtschaft spielen eine wichtige Rolle. Dies gilt insbesondere für die Klein- und Mittel-

betriebe (KMU), denn etwa zwei Drittel der Absolventen des berufsbildenden Sekundarbereichs finden in einem KMU ihren späteren Arbeitsplatz; außerdem sind KMU potenzielle Abnehmer von Arbeitskräften, die von den Ausbildungseinrichtungen im Rahmen der sog. „Kontraktaktivitäten“ geschult worden sind.

Das Problem des Ausbildungsabbruchs erfordert eine reibungslose Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen dem – dem berufsbildenden Sekundarunterricht vorgelagerten – vorbereitenden berufsbildenden Unterricht (VMBO) und den Instanzen, die sich auf regionaler Ebene mit dem Problem des vorzeitigen Ausbildungsabbruchs beschäftigen.

Da stets mehr Absolventen des berufsbildenden Sekundarunterrichts ihre Ausbildung im berufsbildenden Tertiärunterricht fortsetzen, kommt ebenfalls den Kontakten zu den Einrichtungen des tertiären berufsbildenden Bereichs eine wichtige Rolle zu.

Wichtige Kooperationspartner der BVE-Einrichtungen schließlich sind, im Zusammenhang mit den über sog. „Kontraktaktivitäten“ durchgeführten Maßnahmen der Erwachsenenbildung bzw. der Qualifizierung von Arbeitssuchenden, auch die Arbeitsverwaltungen bzw. die kommunalen Sozialämter.

Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

Nach dem WEB sind die Einrichtungen des BVE-Sektors verpflichtet, in einem kontinuierlichen Qualitätssicherungsprozess und vor

dem Hintergrund der selbst gesteckten Ziele ihre Arbeit und deren Ergebnisse zu reflektieren und zu überprüfen. Darüber hinaus wird von den Einrichtungen die Einschaltung unabhängiger Sachverständiger bei der Qualitätssicherung sowie eine weitmögliche Kooperation mit anderen Einrichtungen gefordert.

Beim Aufbau dieses Systems genießen die Einrichtungen ein hohes Maß an Freiheit, doch auf jeden Fall müssen vier Aspekte des Ausbildungsangebots einer laufenden Qualitätskontrolle unterzogen werden:

- die Mehrfachqualifizierung a) für den Arbeitsmarkt, b) für weiterführende Ausbildungen und c) für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben;
- der offene Zugang für benachteiligte Zielgruppen;
- die Ausbildungen und Ausbildungspfade, die sowohl auf die Bedürfnisse der Branchen als auch auf die der Auszubildenden abgestimmt sein müssen;
- die Beratung bei der Berufswahl.

Die Ausbildungseinrichtungen sind verpflichtet, einen zweijährlichen und jedermann zugänglichen Qualitätsbericht vorzulegen, in dem sie Rechenschaft über ihr jeweiliges Konzept und die Qualität ihrer Arbeit ablegen müssen. Stellt die Aufsichtsinstanz ein Qualitätsproblem bei einer Einrichtung fest, wird gemeinsam darüber beraten, und die Einrichtung erhält die Möglichkeit zur Nachbesserung. Bleibt dies ohne befriedigendes Ergebnis, kann der Minister eine formelle Abmahnung aussprechen und – in einem letzten Schritt – der Einrichtung das Recht auf die Vergabe von Abschlusszeugnissen sowie die Finanzierung entziehen.

Die Finanzierung der Berufsbildung in den Niederlanden

Die Ausbildungseinrichtungen

Um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können, erhalten die Ausbildungseinrichtungen eine staatliche Pauschale (*lump sum*), über die sie bei ihrer internen Budgetierung frei verfügen können. Dieser Betrag errechnet sich nach einem Schlüssel, wobei sich 80 Prozent auf die Zahl der Auszubildenden und 20 Prozent auf die Zahl der realisierten Ausbildungsabschlüsse bezieht.

Neben dieser Grundfinanzierung stehen zusätzliche Mittel für besondere Ziele bereit. Beispielsweise erhalten Einrichtungen einen Zuschlag für Auszubildende, die besonderer Betreuung bedürfen, wie z.B. Behinderte und Teilnehmer, die nur zu den beiden unteren Niveaus der Berufsausbildungen Zugang haben.

Auch Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsausbildungen und „Lehrwegen“ spielen bei der staatlichen Finanzierung eine Rolle. So werden kostenaufwendigere Ausbildungen stärker berücksichtigt als solche, die etwa von der Lehrausstattung her weniger Kosten verursachen. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Effizienz der Ausbildung bei der Finanzierung der Ausbildungseinrichtungen eine immer stärkere Rolle spielt, da sich die öffentliche Finanzierung zunehmend an Normen wie etwa die Verweildauer der Auszubildenden an einer bestimmten Ausbildungseinrichtung orientiert.

Der Zweck dieses Finanzierungssystems besteht darin, es den Einrichtungen zu ermöglichen, durch den effizienten Einsatz öffentlicher Mittel

- den Zugang zum Bildungssystem, auch und gerade für benachteiligte Teilnehmergruppen, zu erleichtern,
- durch die Senkung der vorzeitigen Ausbildungsabbrüche und die Steigerung der Zahl der Abschlüsse einen höheren Wirkungsgrad der Ausbildung zu erzielen sowie
- den Auszubildenden die Nutzung des effektivsten Ausbildungspfads zu ermöglichen.

Die einzelnen Einrichtungen werden im Wesentlichen auf der Grundlage dieser Kriterien belohnt.

Eine zweite Säule der Finanzierung bildet die Erwachsenenbildung – zu der auch ein Teil der beruflichen Weiterbildung zählt. Die Kommunen erhalten, abhängig von ihrer Einwohnerzahl und ihrer soziodemographischen Struktur, ein staatliches Budget für die Erwachsenenbildung, das sie aus eigenen Mitteln aufstocken können. Mit den so verfügbaren Geldern „kaufen“ die Kommunen bei den Ausbildungseinrichtungen eine bestimmte Stundenzahl an Erwachsenenbildung ein.

Eine dritte Finanzierungsquelle für die Ausbildungseinrichtungen sind die sogenannten „Kontraktaktivitäten“ (*contractactiviteiten*). Darunter werden Leistungen verstanden, die diese Einrichtungen – gegen Bezahlung – für Dritte erbringen. Diese Leistungen gehören nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der BVE-Einrichtungen und werden daher auch nicht aus öffentlichen Mitteln finanziert. Das WEB fordert von den Bildungseinrichtungen jedoch Garantien dafür, dass die gesetzlichen Aufgaben nicht durch die Durchführung der Kontraktaktivitäten beeinträchtigt werden und mit diesen in Zusammenhang stehen. In der Regel bestehen die Kontraktaktivitäten aus Kursen und anderen Schulungsangeboten, beispielsweise im Rahmen der Qualifizierung von Beschäftigten nationaler oder regi-

onaler Unternehmen, der Qualifizierung von Arbeitssuchenden im Auftrag der regionalen Arbeitsverwaltungen, aber auch aus Weiterbildungsmaßnahmen für individuelle Teilnehmer.

Die kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven

Das staatliche Budget für die insgesamt 19 *kenniscentra* orientiert sich an drei Kriterien:

- die Zahl der staatlich anerkannten Ausbildungen,
- die Zahl der tatsächlich besetzten berufspraktischen Ausbildungsplätze und
- die Zahl der von den *kenniscentra* anerkannten Ausbildungsbetriebe.

Hinzu kommen auch bei den *kenniscentra* die Kontraktaktivitäten, d.h. Qualifizierungsmaßnahmen im Auftrag von und für Dritte. Zu den wichtigsten Vertragspartnern eines *kenniscentrum* gehört der Branchen- bzw. der Berufsverband, für den das jeweilige Kenntniszentrum tätig ist. Da die Tarifparteien der jeweiligen Branche auch im Vorstand des *kenniscentrum* vertreten sind, werden viele tarifvertragliche Vereinbarungen zur Qualifizierung von Arbeitnehmern vom *kenniscentrum* der jeweiligen Branche umgesetzt.

Auszubildende und Ausbildungsbetriebe

Auszubildende, die älter als 16 Jahre sind (bzw. deren Eltern), zahlen 20 Prozent der Personal- und Sachkosten ihrer Ausbildung in Form von Schul- und Kursgebühren. Auszubildende einer vollzeitschulischen Berufsausbildung (berufsausbildender Lehrweg) – bzw. deren Eltern – erhalten eine einkommensabhängige Ausbildungsbeihilfe zur Bestreitung der Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten.

Betriebe, die Ausbildungsplätze für Teilnehmer des sog. „berufsbegleitenden Lehrwegs“ bereitstellen, erhalten eine staatliche Förderung in Form von Steuervergünstigungen. Für jeden Arbeitnehmer, der einen

Arbeitsvertrag in Verbindung mit einem abgeschlossenen Ausbildungsvertrag besitzt, kann der Arbeitgeber einen Steuervorteil von mehreren 1000 Euro pro Jahr geltend machen.

Das niederländische Berufsbildungsgesetz wie auch die nationale Qualifikationsstruktur sind gerade einmal zwölf Jahre alt und stehen schon wieder vor einer tiefgreifenden Reform. Es wurde bereits angedeutet, dass eines der großen Probleme des Berufsbildungssystems seine mangelnde Transparenz ist. Mit einer drastischen Reduzierung der bislang 727 Ausbildungsberufe auf nur noch 285 in den nächsten Jahren soll ein erster Schritt in diese Richtung gemacht werden.

Doch es geht nicht nur um eine quantitative, sondern auch – und mehr noch – um eine qualitative Neuorientierung, die sich unter dem Stichwort „kompetenzgerichtetes Lernen“ zusammenfassen lässt, Kompetenz dabei als Fähigkeit eines Individuums verstanden, in einer spezifischen Situation und einem spezifischen Kontext die adäquate Leistung erbringen zu können. Im Mittelpunkt dieses Ansatzes, das sich einen weiteren Schritt vom Berufskonzept wegbewegt, steht die Schaffung sog. „kraftvoller Lernumgebungen“, die diesen Prozess des kompetenzgerichteten Lernens unterstützen sollen. Konkret bedeutet dies, dass die Berufsbildung in Zukunft

- stärker an den Möglichkeiten und Interessen der Auszubildenden anknüpfen – ohne dabei natürlich die Kompetenzentwicklung aus dem Auge zu verlieren – und die Jugendlichen dabei unterstützen soll, selbst die Initiative in ihrer Ausbildung bzw. Karriereplanung zu ergreifen;
- mehr Angebote zum berufspraktischen Lernen bereithalten wird;
- bessere Durchstiegsmöglichkeiten bieten soll, d.h. den Aufstieg auf ein höheres

Qualifikationsniveau fördert;

- auf eine Verbesserung der Praxisrelevanz bei den Prüfungen hinwirkt und dabei stärker als bisher auf Instrumente wie etwa das Prüfungsportfolio (das Angaben über die Fertigkeiten enthält, die jemand besitzen muss, um einen bestimmten Beruf ausüben zu können) zurückgreifen wird;
- verstärkt und systematisch auf sog. nicht formale und informelle Kompetenzen (*Erkennung Verworven Competenties*, EVC) aufbauen wird, d.h. berufliche Kompetenzen, die ein Individuum nicht auf formalem Wege, d.h. über eine Bildungsmaßnahme, erworben hat und die somit auch nicht anerkannt sind, jedoch als Grundlage für eine Qualifizierungsmaßnahme, etwa eine Ausbildung, dienen können.

Ziel ist es dabei, zu „kompetenzgerichteten Qualifikationsprofilen“ bzw. einer mehr „kompetenzgerichteten Qualifikationsstruktur“ zu gelangen.

Seit einigen Jahren ist man dabei, das niederländische Berufsbildungssystem auf kompetenzgerichtetes Lernen – abgekürzt CGO (= *competentiegericht onderwijs*) – umzustellen. Ursprünglich sollte dieser Prozess bis 2008 abgeschlossen sein, doch seit Beginn des Jahres 2007 sieht sich das neue System einer massiven Kritik – insbesondere von Seiten der Schüler/Auszubildenden – ausgesetzt. An vielen berufsbildenden Schulen, so klagen sie, sei die Ausbildung so schlecht, dass sie selbst damit begonnen hätten, den Unterricht zu organisieren. An manchen Schulen herrsche ein solch dramatischer Lehrermangel, dass jüngere Auszubildende von ihren älteren Kollegen betreut werden müssten.

Und auch in der Lehrerschaft hat sich Unmut breitgemacht: Man fühlt sich mit der Reform allein gelassen. So ergab eine Umfrage unter Lehrern, auch solchen

an berufsbildenden Schulen, dass ein Drittel der – vor allem jüngeren, d.h. unter 45jährigen – Dozenten ernsthaft über einen Ausstieg aus dem Lehrerdasein nachdenkt.

Inzwischen haben zudem die ersten Erfahrungen mit der kompetenzgerichteten Ausbildung gezeigt, dass die Reform schlecht vorbereitet und bislang offenbar unzureichend umgesetzt worden ist. Aus diesem Grund hat sich die Regierung dazu entschlossen, die geplante offizielle Einführung des kompetenzgerichteten Lernens um ein Jahr auf 2009 zu verschieben.