

PANORAMA

Das Berufsbildungssystem in Dänemark

Kurzbeschreibung

Das Berufsbildungssystem in Dänemark

Kurzbeschreibung

Pia Cort

Cedefop Panorama series; 42

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002

Weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet verfügbar und können über den Server Europa ([http://europa.eu.int.](http://europa.eu.int)) abgerufen werden.

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002

ISBN 92-896-0140-X

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2002

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123
GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
P.O. Box 22427
GR-551 02 Thessaloniki

Tel.: (30-310) 490 111
Fax: (30-310) 490 020
E-Mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Pia Cort
Dänisches Institut für berufspädagogische Lehrerbildung
Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL)

Herausgegeben von:

Cedefop

J J. Michael Adams,
Anne-France Mossoux,
Eleonora Schmid,
Dóra Stefánsdóttir, Projektkoordinatoren

Verantwortlich:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Einleitung des Cedefop

Die vorliegende Ausgabe von Panorama ist die dritte in einer Reihe von Kurzbeschreibungen der Berufsbildungssysteme einzelner Länder. Diese Kurzbeschreibungen werden neben dem regelmäßig erscheinenden Newsletter „Cedefop Info“ allmählich zu einem immer wichtigeren Teil der Produktpalette des Cedefop zur Bereitstellung von Informationen über Berufsbildungssysteme und deren Entwicklung. Im gleichen Format sind bereits Berichte über Belgien und Spanien erschienen, und Beschreibungen der Systeme anderer Länder folgen. Wir würden uns sehr darüber freuen, von den Nutzern dieser Reihe Feedback über deren Zweckdienlichkeit zu erhalten.

Das dänische Berufsbildungssystem hat im Laufe der letzten Jahre bedeutende Veränderungen durchlaufen. Die beiden Hauptziele dieser Umstrukturierung waren die Erhöhung der Attraktivität der beruflichen Bildung sowie die Schaffung eines flexibleren, stärker auf den Einzelnen zugeschnittenen Systems zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens.

In der vorliegenden Kurzbeschreibung kann dieses umfangreiche und komplexe Thema nur ansatzweise abgehandelt werden. Eine eingehendere Darstellung liefert dagegen die längere Monografie des Cedefop, *Erhvervsuddannelsessystemet i Danmark/Vocational Education and Training in Denmark*, die in dänischer und englischer Sprache sowohl in gedruckter Form erhältlich ist als auch online aus dem Europäischen Berufsbildungsdorf heruntergeladen werden kann (<http://www.trainingvillage.gr/>).

Wir möchten hiermit *Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse* – DEL, dem Dänischen Institut für berufspädagogische Lehrerbildung, und insbesondere Frau Pia Cort für die Ausarbeitung dieser Kurzbeschreibung danken. Dies war keineswegs ein leichtes Unterfangen. Zusätzlich kompliziert wurde diese Aufgabe durch den Regierungswechsel und die Änderung des politischen Kurses in Dänemark während der Erstellung des vorliegenden Dokuments. Ebenso sind wir Frau Cort dankbar für ihre Geduld bei der Einarbeitung unserer zahlreichen Änderungsvorschläge in ihren Entwurf. Des Weiteren danken wir den dänischen Mitgliedern des Cedefop-Verwaltungsrates, Herrn Svend-Erik Povelsen vom dänischen Unterrichtsministerium, Frau Lise Skanting vom Dänischen Arbeitgeberverband (DA) sowie Frau Astrid Dahl vom Dänischen Gewerkschaftsbund (LO) für ihre Anmerkungen zum Textentwurf.

Stavros Stavrou
Stellvertretender Direktor

J. Michael Adams
Dóra Stefánsdóttir
Eleonora Schmid
Anne-France Mossoux
Projektkoordinatoren

Februar 2002

Vorwort der Verfasserin

Eine Beschreibung des dänischen Berufsbildungssystems anzugehen gleicht einem Versuch, die Farben eines Chamäleons einzufangen. Das System befindet sich in ständigem Wandel und passt sich fortlaufend einem veränderten Umfeld an. Während der letzten zehn Jahre wurde es zahlreichen Reformen unterzogen, und die Reformen scheinen immer schneller aufeinander zu folgen. Somit werden sogar die Gegebenheiten, die in einer während eines relativ kurzen Zeitraums erstellten „Kurzbeschreibung“ erfasst werden, rasch vom Wandel überholt.

Die vorliegende Darstellung wurde im **Oktober 2001** ausgearbeitet und liefert insofern lediglich eine „Momentaufnahme“ des Systems. **Seitdem** sind bereits weitere **Veränderungen** eingetreten. Eine neue Regierung übernahm im November 2001 die Amtsgeschäfte und hat mittlerweile die Verantwortung für den Bereich der Arbeitsmarktausbildung von der staatlichen Arbeitsmarktbehörde auf das Unterrichtsministerium übertragen. Im Januar 2002 wurden zahlreiche Räte und Zentren in der Zuständigkeit der verschiedenen Ministerien entweder verkleinert oder aufgelöst. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Dokuments stand die Vorlage des Haushaltsplans der Regierung für das Jahr 2002 kurz bevor. Es war damit zu rechnen, dass hiervon Auswirkungen auf das gesamte Bildungswesen ausgehen würden.

Die Kurzbeschreibung selbst hat dank der wertvollen Kommentare und Anregungen meiner Kollegen beim Cedefop und am DEL sowie der dänischen Mitglieder des Cedefop-Verwaltungsrates ebenfalls zahlreiche Veränderungen erfahren. Ich bin ihnen für ihre Anmerkungen ausgesprochen dankbar und habe diese wo immer möglich in die Beschreibung einfließen lassen. Für die vorgelegte Endfassung zeichne ich jedoch ganz allein verantwortlich. Es handelt sich bei dieser Kurzdarstellung nicht um ein vom Unterrichtsministerium oder vom Arbeitsministerium autorisiertes Dokument.

Abschließend möchte ich die Gelegenheit wahrnehmen, Frau Dóra Stefánsdóttir für unsere fruchtbare Zusammenarbeit während der Ausarbeitung dieser Kurzbeschreibung zu danken. Es war mir eine große Freude, jederzeit in meine dänische Muttersprache wechseln zu können – und immer noch verstanden zu werden!

Pia Cort
DEL
Frederiksberg

Januar 2002 (letzte Überarbeitung)

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung des Cedefop	1
Vorwort der Verfasserin.....	3
INHALTSVERZEICHNIS	5
1. Allgemeine Informationen.....	7
2. Das Bildungssystem – ein kurzer Abriss	11
2.1. Vorschulerziehung	11
2.2. <i>Folkeskole</i> – Primarstufe und Sekundarstufe I.....	11
2.3. Sekundarstufe II.....	11
2.4. Tertiäre Bildung	14
2.5. Finanzielle Aspekte.....	15
2.6. Typische Laufbahnen durch das Bildungssystem.....	15
2.7. Erwachsenen- und Weiterbildung	16
3. Das Berufsbildungssystem.....	19
3.1. Die berufliche Erstausbildung	19
3.1.1. Typische Merkmale der beruflichen Erstausbildung	19
3.1.2. Zahlen und Fakten zur beruflichen Erstausbildung	20
3.1.2.1. <i>Erhvervsuddannelserne</i> - EUD (Alternierende berufliche Erstausbildung)	21
3.1.2.2. Technische Ausbildungsgänge.....	22
3.1.2.3. Kaufmännische Ausbildungsgänge.....	23
3.1.2.4. Abschlüsse und Befähigungsnachweise.....	23
3.1.2.5. Finanzierung.....	23
3.1.2.6. Berufliche Erstausbildung für Erwachsene.....	24
3.2. Berufliche Weiterbildung	24
3.2.1. Die Arbeitsmarktausbildung	24
3.2.2. AMU-Lehrgänge	25
3.2.3. Finanzierung.....	27
3.3. Berufliche Bildung im tertiären Bereich	27
3.3.1. <i>Åben uddannelse</i> (Offene Ausbildung).....	28
4. Zuständige Instanzen	29
4.1. Der Staat.....	29
4.2. Die Sozialpartner.....	29
5. Ausgaben der öffentlichen Hand	33

5.1.	Gesamtausgaben für den Bildungsbereich	33
5.2.	Öffentliche Ausgaben für den Berufsbildungsbereich	34
6.	Qualitative Aspekte	35
6.1.	Regelungen zur Bildungs- und Berufsberatung	35
6.2.	Ausbildung der Ausbilder	35
7.	Tendenzen und Perspektiven	37
7.1.	Reformen und Innovation.....	37
7.2.	Reform der Erwachsenen- und Weiterbildung.....	37
7.3.	Reform der Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen	39
7.4.	Neue Strategie im Bereich „Bildung und Informationstechnologie“	41
7.5.	Kompetenzentwicklung.....	42
7.6.	Internationalisierung.....	43
7.7.	Regierungswechsel – politische Kursänderung.....	43
Anhang 1: Abkürzungen und Akronyme		45
Anhang 2: Wichtige Institutionen und Organisationen.....		47
Anhang 3: Bibliografie.....		49

1. Allgemeine Informationen

Dänemark ist eine konstitutionelle Monarchie mit parlamentarischer Regierungsform, die sich auf ein Einkammersystem gründet. Das Parlament – das *Folketing* – hat 179 Mitglieder, von denen zwei auf den Färöer-Inseln und zwei auf Grönland gewählt werden. Das dänische Staatsgebiet umfasst Dänemark, Grönland und die Färöer. Sowohl Grönland als auch die Färöer werden in Selbstverwaltung regiert und bestimmen eigenständig über örtliche Angelegenheiten wie etwa das Bildungs- und Gesundheitswesen, soziale Sicherheit, Steuern, Umweltschutz und eine Reihe von wirtschaftlichen Fragen. Alle Angaben im Folgenden beziehen sich ausschließlich auf Dänemark.

Abbildung 1: Dänemark – Landkreise und größere Städte



Dänemark hat 5,3 Millionen Einwohner, von denen 4 Millionen in städtischen Gebieten leben. Die Bevölkerungsdichte beträgt im Durchschnitt 123 Personen pro km². Das Land hat eine Gesamtfläche von 43 000 km².

Tabelle 1: Bevölkerungszunahme pro Tausend 1990–1999

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
DK	2,2	3,0	3,6	3,1	3,7	6,8	4,6	3,7	3,5	3,0
EU-15	4,6	4,5	5,2	3,9	3,1	2,9	2,8	2,3	2,3	2,6

Quelle: Eurostat Jahrbuch 2001.

In wirtschaftlicher Hinsicht ist Dänemark eine offene Volkswirtschaft, die vom Handel mit anderen Ländern abhängig ist. Der Wert der Einfuhren wie auch der Ausfuhren entspricht rund einem Drittel des Bruttoinlandsprodukts; zwei Drittel des Außenhandels entfallen auf andere EU-Staaten, wobei Deutschland der wichtigste Handelspartner ist, gefolgt von Schweden, dem Vereinigten Königreich und Norwegen. Außerhalb Europas sind die USA und Japan die bedeutendsten Handelspartner Dänemarks.

Tabelle 2: Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen, 1990–1999 (prozentuale Veränderung gegenüber dem vorangegangenen Kalenderjahr – konstante Preise)

	1990	1995	1999
DK	1,00	2,80	1,70
EU-15	:	2,30	2,40

Inflationsrate 2,7 % (2000) (Durchschnitt EU-15: 2,1 %)

1 EUR = 7,4 DKK

Quelle: Eurostat Jahrbuch 2001.

Die Erwerbsbevölkerung umfasst 2,9 Millionen Personen (1999). Die Erwerbsquote in Dänemark ist eine der höchsten der Welt. 1999 betrug die Quote 80,6 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 69,0 %. Diese hohe Erwerbsbeteiligung ist bedingt durch eine sehr hohe Frauenerwerbsquote von 76 %.

Tabelle 3: Beschäftigte 1989 und 1999 nach Wirtschaftssektoren (%)

	Landwirtschaft		Industrie		Dienstleistungen	
	1989	1999	1989	1999	1989	1999
Dänemark	5,7	3,3	27,4	27,0	66,9	69,7

Quelle: Eurostat Jahrbuch 2001.

Tabelle 4: Arbeitslosenquoten der Gesamtbevölkerung (aufgeschlüsselt nach Geschlecht) und Jugendarbeitslosigkeit (%)

		1990	1995	1996	1997	1998	1999
Gesamt	EU-15		10,7	10,8	10,6	9,9	9,2
	Dänemark	7,7	7,2	6,8	5,6	5,2	5,2
Männer	EU-15		9,4	9,6	9,3	8,6	7,9
	Dänemark	7,0	5,8	5,5	4,6	4,1	4,5
Frauen	EU-15		12,5	12,4	12,3	11,7	10,9
	Dänemark	8,4	8,9	8,3	6,8	6,6	6,0
Junge Menschen < 25 J.	EU-15		21,5	21,9	21,1	19,5	17,9
	Dänemark	11,4	10,6	10,6	8,4	8,0	9,8

Quelle: Eurostat Jahrbuch 2001.

Der Bildungsstand der dänischen Bevölkerung ist einer der höchsten in der Europäischen Union. 1997 hatten 80 % der Bevölkerung einen Bildungsgang auf dem Niveau der Sekundarstufe II oder höher abgeschlossen. Ziel der dänischen Regierung ist es, dass 95 % aller junger Menschen in Dänemark einen Abschluss auf dem Niveau der Sekundarstufe II erwerben und 50 % einen tertiären Bildungsgang vollenden. (Quelle: *Dänemark*, Königlich Dänisches Ministerium des Äußeren, <http://www.um.dk/deutsch/daenemark/enzyklopaedie/>, 2002.).

Tabelle 5: Bildungsstand der 25- bis 59-Jährigen in Dänemark und einigen weiteren EU-Mitgliedstaaten, 1997. (%)

	Pflichtschule	Sekundarstufe II	Tertiäre Bildung
EU-Durchschnitt	40,6	39,8	19,6
Dänemark	20,0	53,6	26,4
Finnland	27,4	51,2	21,4
Deutschland	18,0	58,6	23,5
Niederlande	34,1	42,1	23,8
Schweden	23,3	49,1	27,6
Vereinigtes Königreich	44,8	31,9	23,4

Quelle: *Facts and Figures 2000*, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000, auf der Grundlage von Zahlen der OECD.

2. Das Bildungssystem – ein kurzer Abriss

2.1. Vorschulerziehung

Die Gemeinden stellen für Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren Plätze in *vuggestuer* und *børnehaver* (Kinderkrippen und Kindergärten) bereit. Dies dient einerseits dazu, die Entwicklung der Kinder zu fördern, und andererseits – was wohl noch viel wichtiger ist – dazu, beiden Elternteilen eine Berufstätigkeit zu ermöglichen. Der Prozentsatz der erwerbstätigen Frauen in Dänemark ist einer der höchsten der Welt (76 % im Jahre 1999). Über 80 % aller Drei- bis Sechsjährigen besuchen den Kindergarten (1999) ⁽¹⁾. Sechsjährige können auf freiwilliger Basis eine einjährige Vorschulklasse durchlaufen. Im Schuljahr 1997/98 wurde diese Möglichkeit von 97 % aller Kinder genutzt.

2.2. *Folkeskole* – Primarstufe und Sekundarstufe I

In Dänemark besteht vom 7. bis zum 16. Lebensjahr Schulpflicht (bzw. „Unterrichtspflicht“). Die kommunale *folkeskole* organisiert 89 % des Bildungsangebots im Rahmen der Schulpflicht ⁽²⁾, der Rest (11 %) wird von privaten Schulträgern bereitgestellt. Die *folkeskole* ist eine integrierte Gesamtschule, die in keiner Stufe in Zweige aufgeteilt wird. Nach den neun Pflichtschuljahren haben die Schüler die Möglichkeit, freiwillig ein 10. Schuljahr zu absolvieren ⁽³⁾. Im Schuljahr 1997/98 machten 60 % aller Schüler von diesem Angebot Gebrauch. Am Ende der 9. oder 10. Klasse können die Schüler die Abschlussprüfung der *folkeskole* ablegen. Die Teilnahme an der Prüfung ist für die Schüler freiwillig, das erfolgreiche Ablegen bildet jedoch die Voraussetzung für eine anschließende Zulassung zu den Bildungsgängen der allgemein bildenden Sekundarstufe II.

Der Entwicklung von persönlichen Kompetenzen wie Eigenständigkeit, Kooperationsfähigkeit, Lernfähigkeit, Selbstständigkeit usw. wird in allen Bildungsgängen in Dänemark ein hoher Stellenwert eingeräumt.

2.3. Sekundarstufe II

Bis zum Jahre 2000 mussten Schüler, die einen zur Hochschulreife führenden Bildungsgang in der Sekundarstufe II beginnen wollten, zusätzliche Abschlussprüfungen in einer Reihe von

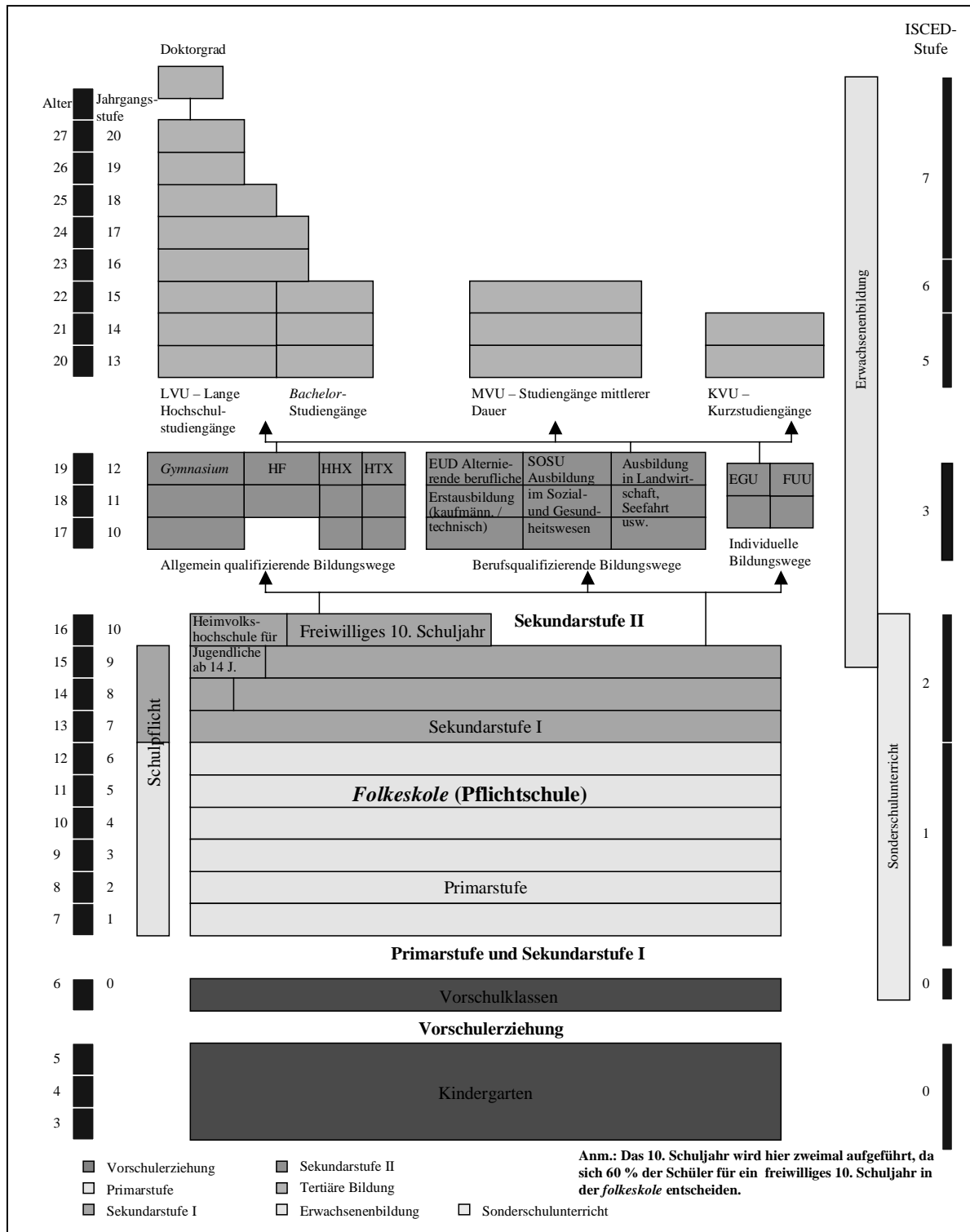
⁽¹⁾ Quelle: *Dänische Themen: Sozial- und Gesundheitspolitik*, Königlich Dänisches Ministerium des Äußeren, 2001.

⁽²⁾ Quelle: *Facts and Figures*, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000, S. 6–7.

⁽³⁾ Das 10. Schuljahr kann als Überbrückungsjahr zwischen der Sekundarstufe I und der Sekundarstufe II betrachtet werden. Während dieses Jahres haben die Schüler die Möglichkeit, Einführungskurse zu den verschiedenen Bildungsgängen der Sekundarstufe II zu belegen, um sich so einen Eindruck von den unterschiedlichen Bildungsangeboten zu verschaffen.

Fächern bestehen. Diese Bedingung wurde inzwischen abgeschafft, so dass nunmehr alle Schüler, die die Pflichtschule abgeschlossen haben, einen Bildungsgang in der Sekundarstufe II – im Großen und Ganzen – nach eigener Wahl aufnehmen können.

Abbildung 2: Aufbau des dänischen Bildungssystems



Quelle: Facts and Figures 2000, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000. Von der Verfasserin angepasst.

Auf der Ebene der Sekundarstufe II haben die Schüler die Wahl zwischen drei verschiedenen Bildungswegen. Diese sind:

- (a) **die allgemein bildende Sekundarstufe II:** Diese Bildungsgänge bereiten die Schüler auf die Zulassung zum Hochschulstudium vor und vermitteln ihnen die dafür erforderlichen allgemeinen und theoretischen Qualifikationen. Zu diesen Bildungsgängen gehören:
- (i) das *gymnasium* (entspricht in deutschsprachigen Ländern weitgehend der gymnasialen Oberstufe), ein dreijähriger Bildungsgang, der mit dem *studentereksamen* (allgemeinen Hochschulreife) abschließt;
 - (ii) das *Højere Forberedelseeksamen* – HF („höhere Vorbereitungsprüfung“, die nach Absolvierung eines entsprechenden schulischen Bildungsgangs abgelegt wird), eine zweijährige Alternative zum klassischen gymnasialen Bildungsweg; führt zur allgemeinen Hochschulreife;
 - (iii) die berufsvorbereitenden Bildungsgänge in der Sekundarstufe II: der zum *Højere Handelseksamen* – HHX (der „höheren Handelsprüfung“) führende kaufmännische Bildungsgang sowie der zum *Højere Teknisk Eksamen* – HTX (der „höheren technischen Prüfung“) führende technische Bildungsgang. Beide haben eine Dauer von drei Jahren und führen nicht unmittelbar zu bestimmten Berufen.

Für alle diese Bildungsgänge gelten spezifische Bedingungen, die die Schüler erfüllen müssen, z. B. bestimmte Fächer und Leistungsniveaus, Mindestdurchschnittsnoten oder der Erwerb von Arbeitserfahrung. Unter Umständen müssen die Schüler zusätzliche Kurse belegen, wenn sie einen tertiären Bildungsgang einschlagen wollen, deren spezifische Zulassungsvoraussetzungen sie nicht erfüllen;

- (b) **die berufsqualifizierenden Bildungswege,** die den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Diese Bildungswege zielen darauf ab, jungen Menschen berufliche, persönliche und allgemeine Qualifikationen zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Den Absolventen steht die Aufnahme von spezifischen beruflichen Tätigkeiten in verschiedenen Branchen offen, doch haben sie nur begrenzten Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen im tertiären Bereich. Die berufsqualifizierenden Bildungswege lassen sich wie folgt unterteilen:
- (i) *erhvervsuddannelserne* – EUD (alternierende berufliche Erstausbildung) , die die kaufmännischen und technischen Ausbildungsgänge umfasst;
 - (ii) *social- og sundhedsuddannelserne* – SOSU (berufliche Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen);
 - (iii) *landbrugsuddannelsen* (berufliche Erstausbildung in der Landwirtschaft);
 - (iv) *søfartsuddannelsen* (berufliche Erstausbildung im Bereich der Seefahrt).

Einzigste Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines beruflichen Ausbildungsgangs auf Ebene der Sekundarstufe II ist in der Regel, dass der Bewerber die Pflichtschule abgeschlossen hat;

- (c) **die individuellen Bildungswege für Jugendliche und junge Erwachsene.** Diese sollen junge Menschen dazu motivieren, ihre Ausbildung fortzuführen, und sie bei der Wahl eines für sie geeigneten allgemeinen oder beruflichen Bildungswegs unterstützen:
- (i) *Den Fri Ungdomsuddannelse* – FUU (die „freie Jugendbildung“): hierbei handelt es sich um einen zweijährigen Bildungsgang, der die Entwicklung der allgemeinen Qualifikationen und persönlichen Kompetenzen junger Menschen fördern soll. Der Einzelne stellt die Inhalte des Bildungsgangs in Zusammenarbeit mit einem Bildungsberater nach eigenen Wünschen und Bedürfnissen selbst zusammen. Diese Bildungsform führt nicht zum Erwerb von formalen Qualifikationen. Belegt der Teilnehmer hingegen auch Module aus regulären Bildungsgängen der Sekundarstufe II, können ihm diese später angerechnet werden;
 - (ii) *erhvervsgrunduddannelsen* – EGU (die berufliche Grundbildung): ein zweijähriger berufsvorbereitender Bildungsgang, der darauf abzielt, junge Menschen zur Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder einer Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu motivieren. Dieser Bildungsgang umfasst auch betriebliche Ausbildungsabschnitte.

2.4. Tertiäre Bildung

Ausbildungsgänge im tertiären Bereich vermitteln berufliche Kompetenzen und sind in den meisten Fällen direkt auf bestimmte Arten von Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet. Generell werden die tertiären Bildungsgänge nach Dauer und Zulassungsvoraussetzungen in verschiedene Niveaus unterteilt:

- (a) *Korte videregående uddannelser* – KVV (berufsbezogene Kurzstudiengänge), auch „Berufsakademieausbildungen“ genannt: hierbei handelt es sich um zweijährige Ausbildungsgänge, die an Berufsschulen absolviert werden;
- (b) *Mellemlange videregående uddannelser* – MVU (Studiengänge mittlerer Dauer): dies sind drei- bis vierjährige tertiäre Bildungsgänge, die zu einem weiten Spektrum von Berufen hinführen, so z. B. Lehrer/in, Erzieher/in, Polizist/in, Hebamme, Bibliothekar/in; ferner zählen hierzu die dreijährigen *Bachelor*-Studiengänge der Universitäten;
- (c) *Lange videregående uddannelser* – LVU (lange [Universitäts-] Studiengänge): diese haben eine Dauer von fünf bis sechs Jahren. Im Allgemeinen setzen sich solche Studiengänge aus einem dreijährigen *Bachelor*-Studium und einem daran anschließenden zweijährigen *Candidatus*-Studium (in etwa mit einem *Master*-Studium vergleichbar) zusammen;
- (d) drei- bis vierjährige Promotionsstudiengänge, die zum Erwerb des Doktorgrades führen und auf einem *Candidatus*-Examen aufbauen.

Zulassungsvoraussetzung für ein Studium im tertiären Bildungsbereich ist grundsätzlich der Erwerb eines Schulabschlusszeugnisses. Absolventen einer beruflichen Ausbildung erhalten

durch ihren Abschluss Zugang zu einschlägigen Kurzstudiengängen und können, wenn sie ihre formale Vorbildung durch außerstudienplanmäßige Kurse ergänzen, die Zulassungsberechtigung zu einem Studiengang mittlerer Dauer oder einem langen Studiengang erwerben.

2.5. Finanzielle Aspekte

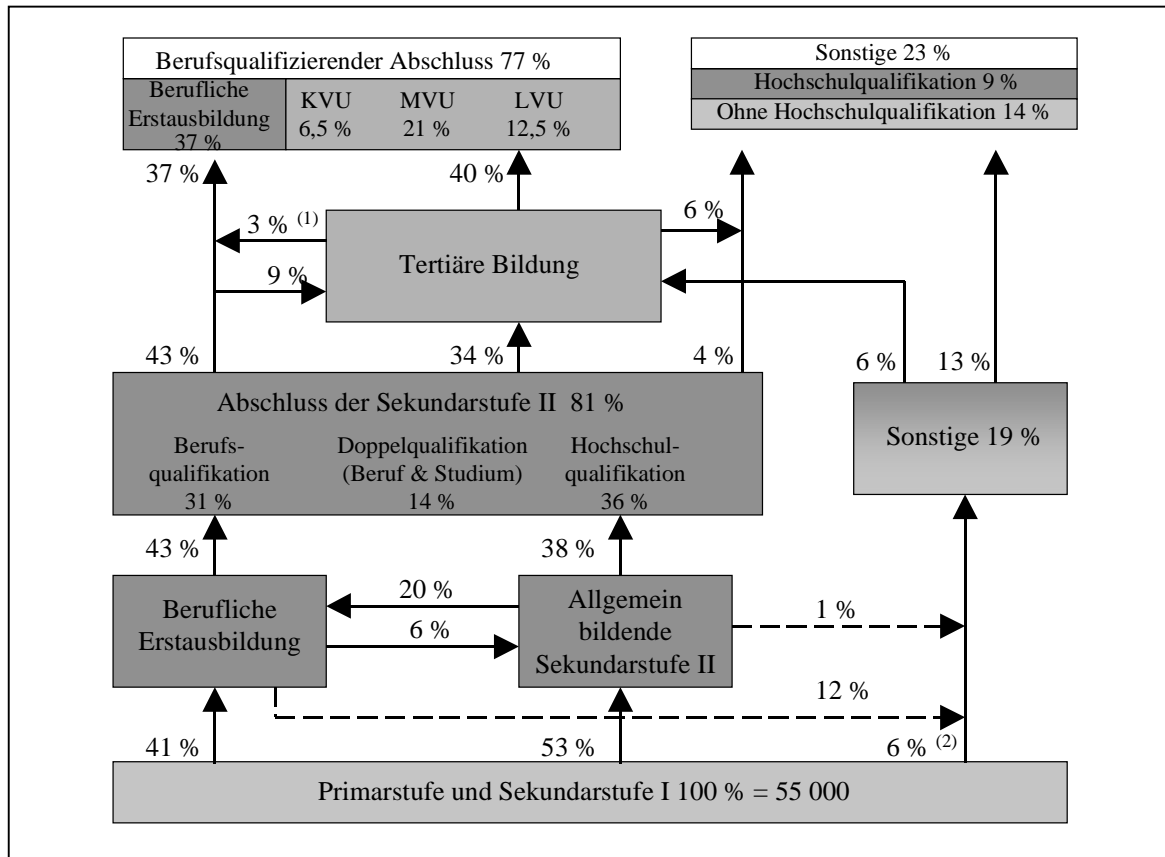
Für die Teilnahme an den Bildungs- und Ausbildungsgängen der Primarstufe, der Sekundarstufe I, der Sekundarstufe II und im tertiären Bereich werden keine Gebühren erhoben. Darüber hinaus haben Schüler und Studenten über 18 Jahren in der Sekundarstufe II bzw. im tertiären Bildungsbereich Anspruch auf *Statens Uddannelsesstøtte* – SU) ⁽⁴⁾, (staatliche Ausbildungsförderung), die teils als Zuschuss und teils als Darlehen gewährt wird.

2.6. Typische Laufbahnen durch das Bildungssystem

In Zusammenarbeit mit dem Statistischen Amt Dänemarks hat die Abteilung für Statistik und Information des Unterrichtsministeriums eine Prognose der wahrscheinlichsten Laufbahnen durch das Bildungssystem für im Jahre 1998 eingeschulte Kinder erstellt.

⁽⁴⁾ Die staatliche Ausbildungsförderung (SU) soll die Lebenshaltungskosten der Schüler und Studenten während ihrer Ausbildung abdecken.

Abbildung 3: Prognose der wahrscheinlichsten Laufbahnen durch das Bildungssystem für 1998 eingeschulte Kinder



- (1) Diejenigen, die ein Universitätsstudium abbrechen, aber eine Berufsqualifikation erworben haben und somit in die 77 % mit berufsqualifizierendem Abschluss eingerechnet wurden.
- (2) Diejenigen, die weder einen berufsqualifizierenden noch einen studienqualifizierenden Abschluss auf dem Niveau der Sekundarstufe II erwerben. 1 % hiervon schließen jedoch einen tertiären Bildungsgang ab, und von den verbleibenden 5 % setzen einige ihre Ausbildung beispielsweise im Rahmen der EGU (beruflichen Grundbildung) oder der FUU („freien Jugendbildung“) fort.
- Bitte beachten Sie, dass sich bei den Zahlen aufgrund von Auf- und Abrundungen Abweichungen ergeben können.**

Quelle: Statistisches Amt Dänemarks und Modellkalkulation der Abteilung für Statistik und Information des dänischen Unterrichtsministeriums. Von der Verfasserin adaptiert.

Was die Geschlechterverteilung betrifft, zeigen Zahlen des Statistischen Amts Dänemarks, dass mehr Frauen einen berufsqualifizierenden Bildungsgang abschließen als Männer. Demgegenüber sind die männlichen Teilnehmer in der beruflichen Erstausbildung insgesamt in der Mehrzahl (siehe Abschnitt 3.1.2).

2.7. Erwachsenen- und Weiterbildung

Dänemark hat eine lange und stark ausgeprägte Tradition auf dem Gebiet der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Erwachsenen- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die hier eingegangen wird, werden von der öffentlichen Hand finanziert und durch Gesetze geregelt;

darüber hinaus gibt es jedoch auch noch eine umfangreiche Palette von privaten Bildungs- und Ausbildungsangeboten.

Wie aus Abbildung 2 ersichtlich ist, werden Bildungsmaßnahmen für Erwachsene auf fast allen Stufen des Bildungssystems von der Sekundarstufe I bis zum tertiären Bereich angeboten. Dementsprechend umfasst die Erwachsenenbildung ein breites Spektrum von Bildungs- und Ausbildungsangeboten, das von Kursen in den Grundfertigkeiten bis hin zu *Master*-Studiengängen reicht; dazu gehören sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitausbildungen von mehrjähriger Dauer. Viele dieser Bildungsgänge führen zum Erwerb von formalen Qualifikationen. Bildungsgänge für Erwachsene werden traditionell in drei Kategorien unterteilt:

- (a) *det almene voksenuddannelsessystem* – AVU (allgemeine Erwachsenenbildung), die Angebote der *oplysningsforbund* (Erwachsenenbildungsverbände) und die freien Abendschulen;
- (b) berufliche Ausbildungsgänge für Erwachsene im Rahmen des Systems *arbejdsmarkedsuddannelserne* – AMU (Arbeitsmarktausbildung) (siehe 3.2.2);
- (c) weiterführende bzw. tertiäre Bildung/*åben uddannelse* („offene Ausbildung“).

Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen werden zu einem großen Teil vom Staat getragen. Für einige Erwachsenen- und Weiterbildungsmaßnahmen sind jedoch Teilnehmergebühren zu entrichten.

Das System wird gegenwärtig einer Reform unterzogen, die eine größere Transparenz und Flexibilität schaffen und so die Möglichkeiten zum lebensbegleitenden Lernen verbessern soll. Auf dieses System wird in Abschnitt 7.2. ausführlicher eingegangen.

3. Das Berufsbildungssystem

Berufsbildungsmaßnahmen werden in Dänemark im Rahmen eines einheitlichen flächendeckenden Systems angeboten und führen zu Qualifikationen, die im gesamten Land Gültigkeit besitzen und von Arbeitgebern und Gewerkschaften anerkannt werden.

3.1. Die berufliche Erstausbildung

Die berufliche Erstausbildung lässt sich untergliedern in:

- (a) *erhvervsuddannelserne* – EUD (alternierende berufliche Erstausbildung), die die kaufmännischen und die technischen Ausbildungsgänge umfasst;
- (b) *social- og sundhedsuddannelserne* – SOSU (berufliche Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen). Diese Ausbildungsgänge werden gegenwärtig reformiert, siehe Abschnitt 7.3;
- (c) *landbrugsuddannelserne* (berufliche Erstausbildung in der Landwirtschaft);
- (d) *søfartsuddannelserne* (berufliche Erstausbildung im Bereich der Seefahrt), welche von der Seefahrtsbehörde überwacht und geregelt wird.

Mit Ausnahme der Erstausbildung im Bereich der Seefahrt fallen alle genannten Ausbildungsgänge in die Zuständigkeit des Unterrichtsministeriums.

3.1.1. Typische Merkmale der beruflichen Erstausbildung

Alle beruflichen Erstausbildungsgänge vermitteln die notwendigen beruflichen Kompetenzen zur Ausübung eines bestimmten Berufs und verleihen zudem Zugang zu weiterführenden Bildungsmöglichkeiten. Dabei wechseln sich schulischer Unterricht und betriebliche Ausbildungsabschnitte ab, welche auf der Grundlage von Ausbildungsverträgen zwischen den Auszubildenden und den betreffenden Betrieben absolviert werden. Im Allgemeinen verbringt ein Auszubildender zwei Drittel seiner Ausbildungszeit in einem oder mehreren zugelassenen Ausbildungsbetrieben. Diese müssen je nach den im gewählten Beruf gestellten Anforderungen über ein bestimmtes Maß an technischer Ausstattung verfügen und eine Vielfalt von Arbeitsaufgaben bieten. 2001 beschäftigten rund ein Drittel ⁽⁵⁾ aller Unternehmen in Dänemark Auszubildende. Die enge Verzahnung der schulischen und betrieblichen Ausbildung ist ein wesentliches Element zur Erleichterung des Übergangs vom Bildungswesen ins Erwerbsleben. Während der betrieblichen Ausbildungsphase erwirbt der Auszubildende nicht nur die beruflichen Kompetenzen, die er zur Ausübung einer bestimmten

⁽⁵⁾ Ausgehend von der Zahl der Unternehmen, die Ausgleichszahlungen aus dem kollektiven *Arbejdsgivernes Elevrefusion* – AER (Auszubildendenvergütungsfonds der Arbeitgeber) erhalten, (siehe Abschnitt 3.1.2.5). Diese Zahl ist freilich mit gewissem Vorbehalt zu betrachten.

beruflichen Tätigkeit benötigt, sondern auch soziale und persönliche Qualifikationen, die zum Eintritt in den Arbeitsmarkt erforderlich sind.

3.1.2. Zahlen und Fakten zur beruflichen Erstausbildung

Die Zahl der Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung nahm von 1985 bis 1998 stetig ab. Dieser Rückgang ist zum einen durch geburtenschwächere Jahrgänge bedingt, teilweise aber auch durch die Einführung der individuellen Bildungswege für Jugendliche und junge Erwachsene (siehe Abschnitt 2.3), die 2 % aller jährlichen Neuzugänge in der Sekundarstufe II für sich verbuchen konnten (1998), sowie teils auch durch die wachsende Beliebtheit der HHX- und HTX-Bildungsgänge, deren Zulauf von 8 % eines Jahrgangs im Jahre 1985 auf 15 % im Jahre 1998 anstieg ⁽⁶⁾.

Tabelle 6: Zahl der Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung nach Ausbildungszweigen

	1985	1990	1995	1998
Berufliche Erstausbildung insgesamt	136 810	124 406	129 592	122 948
EUD - kaufmännische Ausbildungsgänge	55 829	50 290	47 347	^(*) 36 946
EUD - technische Ausbildungsgänge	73 755	67 737	69 343	68 133
SOSU-Erstausbildung	4 455	3 386	11 204	16 508
Sonstige ^(**)	2 771	2 993	1 698	1 361

Anm.: Ermittelt am 1. Oktober des betreffenden Jahres, d. h. für das Jahr 1995 zu Beginn des Schuljahres 1995/1996.

(*) Die Zahl der Auszubildenden im kaufmännischen Bereich für das Jahr 1998 ist nicht unmittelbar mit den Zahlen aus den vorangegangenen Jahren vergleichbar. Der auffällige Rückgang ist unter anderem auf die neu geschaffene Möglichkeit zurückzuführen, diese Ausbildungsgänge entweder nach 38 oder nach 76 Wochen zusammenhängender schulischer Ausbildung zu beginnen.

(**) Die Gruppe „Sonstige berufliche Erstausbildungsgänge“ umfasst Ausbildungsgänge in den Bereichen Seefahrt, Landwirtschaft, Hauswirtschaft und Handarbeit.

Quelle: *Uddannelsesredefølge – 1997*, Dänisches Unterrichtsministerium, 1997. Die Zahlen für 1998 entstammen der Publikationen *Uddannelse og kultur 1999:13*, Statistisches Amt Dänemarks, 1999 und *Uddannelse på kryds og tværs*, Dänisches Unterrichtsministerium, 2001.

Tabelle 7: Geschlechterverteilung in % der Gesamtzahl der Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Männlich	57,0	57,7	56,8	56,6	56,7	57,1	57,1	56,6	55,4	53,5
Weiblich	43,0	42,3	43,2	43,4	43,3	42,9	42,9	43,4	44,6	46,5

Quelle: *Uddannelse på kryds og tværs*, Dänisches Unterrichtsministerium, 2001, S. 155.

Die Zahl der männlichen Auszubildenden liegt in der beruflichen Erstausbildung im Durchschnitt etwas höher als die Zahl der weiblichen Auszubildenden: 1998 standen 53,5 % männlichen Auszubildenden 46,5 % weibliche gegenüber. Allerdings verteilen sich die

⁶⁾ Quelle: *Uddannelse på kryds og tværs*, Dänisches Unterrichtsministerium, 2001.

Geschlechter ungleich auf verschiedene Ausbildungsgänge. In den kaufmännischen Ausbildungsgängen und der Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen ist die Zahl der weiblichen Auszubildenden deutlich höher: zwei Drittel aller Teilnehmer an kaufmännischen Ausbildungsgängen sind weiblichen Geschlechts, in der Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen sind es gar über 90 %. In den technischen Ausbildungsgängen herrscht dagegen ein Übergewicht an männlichen Teilnehmern, so beispielsweise im Baugewerbe, wo 93 % der Auszubildenden männlichen Geschlechts sind.

Eine wichtige Priorität der dänischen Bildungspolitik ist die Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrecher und der Zahl derjenigen, die zwischen verschiedenen Bildungsgängen in der Sekundarstufe II hin- und herwechseln. Insgesamt gesehen konnte die Abbrecherquote bislang nur geringfügig von 16 % im Jahre 1989 auf 12 % im Jahre 1998 gesenkt werden. Rund zwei Drittel aller Ausbildungsabbrecher setzen ihre Ausbildung im Rahmen eines anderen Bildungsgangs fort ⁽⁷⁾.

3.1.2.1. Erhvervsuddannelserne - EUD (Alternierende berufliche Erstausbildung)

Die alternierenden beruflichen Erstausbildungsgänge machen ca. 90 % (1998) der gesamten Erstausbildungstätigkeit in Dänemark aus und umfassen technische und kaufmännische Ausbildungsgänge. Es bestehen rund 50 technische Schulen, 50 kaufmännische Schulen und 10 kombinierte technisch-kaufmännische Schulen.

Für die Aufnahme einer alternierenden beruflichen Erstausbildung gibt es zwei verschiedene Einstiegswege: den Weg über die Berufsschule oder den Weg über den betrieblichen Ausbildungsplatz. Auszubildende können sich entweder bei einer Berufsschule zu einem Grundausbildungsabschnitt anmelden oder ihre Ausbildung in einem Betrieb beginnen, mit dem sie einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben. Ungeachtet dessen, für welchen Einstiegsweg sie sich entscheiden, sind die Dauer und die Inhalte der Ausbildung identisch.

Die alternierende berufliche Erstausbildung wurde 2001 reformiert. Wesentliches Ziel dieser Reform war die Vereinfachung der Einstiegswege. Die Zahl der Einstiegswege wurde dabei erheblich reduziert, und zwar von ehemals 83 auf nunmehr 7 Grundausbildungsabschnitte:

- (a) Technologie und Kommunikation,
- (b) Baugewerbe,
- (c) Handwerk und Technik,
- (d) Lebensmittelerzeugung, Hotelgewerbe und Gastronomie,
- (e) Maschinenbau, Transport und Logistik,
- (f) Dienstleistungsgewerbe,

⁽⁷⁾ Ebd.

- (g) Handel, Büro- und Finanzwesen (eingeführt durch die Reform der kaufmännischen Berufsausbildung im Jahre 1996, siehe 3.1.2.3).

Die Auszubildenden haben so die Möglichkeit, verschiedene Berufe auszuprobieren, bevor sie sich endgültig für einen davon entscheiden. Viele Auszubildende sind sich jedoch ihrer Ausbildungswahl – verglichen mit Schülern der allgemein bildenden Sekundarstufe II – recht sicher.

Weitere zentrale Elemente der Reform sind:

- (a) die Aufstellung eines *uddannelsesplan* (Ausbildungsplans) als verbindlicher Bestandteil eines beruflichen Erstausbildungsgangs. Dadurch soll eine möglichst weitgehende Übereinstimmung zwischen den Wünschen des Auszubildenden und dem tatsächlichen Ausbildungsverlauf gewährleistet werden;
- (b) die Einführung eines *uddannelsesbog* (Ausbildungsportfolios). Dieses soll dazu dienen, den Auszubildenden den Verlauf ihrer Lernprozesse stärker bewusst zu machen. Während im persönlichen Ausbildungsplan der angestrebte Ausbildungsverlauf vorgezeichnet wird, werden im Ausbildungsportfolio die tatsächlich erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen der Auszubildenden miteinander in Verbindung gebracht und dokumentiert;
- (c) die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatz- und Teilqualifikationen. Letztere sind auf leistungsschwächere Teilnehmer ausgerichtet, die Gefahr laufen, ihre Ausbildung abzubrechen;
- (d) eine pädagogische Erneuerung der Ausbildungsgänge. Dabei wird die Entwicklung sowohl der persönlichen Qualifikationen als auch des Kompetenzniveaus der Auszubildenden noch stärker betont, die aktiver am eigenen Lernprozess mitwirken sollen.

3.1.2.2. Technische Ausbildungsgänge

Die neuen technischen Ausbildungsgänge setzen sich aus zwei Ausbildungsabschnitten zusammen:

- (a) einem Grundausbildungsabschnitt sowie
- (b) einem Hauptausbildungsabschnitt (berufliche Spezialisierung).

Die Grundausbildungsabschnitte werden an Berufsschulen durchlaufen und schließen mit dem Erwerb eines Zeugnisses ab. Sie dauern im Allgemeinen 20 Wochen, doch kann die Ausbildungsdauer je nach den Bedürfnissen der einzelnen Auszubildenden zwischen 10 und 60 Wochen variieren. Der schulische Grundausbildungsabschnitt umfasst sowohl Projektarbeiten als auch eine berufspraktische Ausbildung in der Lehrwerkstatt.

Der erfolgreiche Abschluss des Grundausbildungsabschnitts verleiht Zugang zu 83 Hauptausbildungsabschnitten (beruflichen Spezialisierungsmöglichkeiten), unter denen der

Auszubildende wählen kann. Rund ein Drittel der Ausbildungszeit wird an einer Berufsschule absolviert, zwei Drittel werden in einem Betrieb verbracht. Die Gesamtausbildungsdauer beträgt ungefähr dreieinhalb Jahre.

3.1.2.3. Kaufmännische Ausbildungsgänge

Die Ausbildungsgänge im kaufmännischen Bereich wurden bereits 1996 reformiert. Die Ausbildungsdauer beträgt seitdem vier Jahre. Der schulische Teil der Ausbildung wurde erheblich verlängert, ohne dass dafür die betrieblichen Ausbildungsabschnitte verkürzt wurden. Auszubildende können diese Ausbildungsgänge entweder an einem betrieblichen Ausbildungsplatz oder an einer Berufsschule beginnen, wobei sie zwischen schulischen Ausbildungsblöcken von 38 oder von 76 Unterrichtswochen Dauer wählen können. Die kaufmännischen Ausbildungsgänge untergliedern sich in drei Hauptzweige:

- (a) Bürokaufmann/-frau;
- (b) Einzelhandelskaufmann/-frau;
- (c) Großhandelskaufmann/-frau (jeweils mit einer Reihe von Spezialisierungsmöglichkeiten).

Die Reform beinhaltet ferner eine Verlagerung des pädagogischen Schwerpunkts vom Erwerb von Qualifikationen auf die Aneignung von Kompetenzen. Sämtliche Ausbildungsgänge gründen sich auf die Vermittlung einer Reihe von allgemeinen, persönlichen und beruflichen Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefordert werden.

3.1.2.4. Abschlüsse und Befähigungsnachweise

Die alternierende berufliche Erstausbildung endet mit einer (Lehr-)Abschlussprüfung (Gesellenprüfung o. Ä.). Der zuständige Branchenfachausschuss erteilt bei erfolgreichem Abschluss eines Ausbildungsgangs ein entsprechendes Zeugnis (Gesellenbrief o. Ä.). Für den schulischen Teil der Ausbildung stellt die jeweilige Berufsschule ein Abschlusszeugnis aus.

3.1.2.5. Finanzierung

Die Berufsschulen erhalten Zuschüsse vom Staat entsprechend der Zahl der Ausbildungsteilnehmer. Infolge der Einführung dieses Systems genießen die Schulen in finanziellen, administrativen und pädagogischen Fragen nunmehr eine relativ große Autonomie.

Die Teilnahme am Unterricht ist kostenlos, und Auszubildende erhalten während der gesamten Laufzeit ihres Ausbildungsvertrags eine Ausbildungsvergütung, sowohl während der betrieblichen als auch während der schulischen Ausbildungsphasen. In den schulischen Abschnitten beziehen die Ausbildungsbetriebe Ausgleichszahlungen aus dem kollektiven *Arbejdsgivernes Elevrefusion* – AER (Auszubildendenvergütungsfonds der Arbeitgeber). Dieser Fonds wurde 1977 per Gesetz eingerichtet und finanziert sich durch Abgaben, die von sämtlichen Arbeitgebern erhoben werden. Im Jahre 2000 nahm der Fond insgesamt 2,258 Milliarden dänische Kronen (305 Millionen Euro) ein.

3.1.2.6. Berufliche Erstausbildung für Erwachsene

Innerhalb des Systems der beruflichen Erstausbildung besteht ein spezielles Programm, *voksenerhvervsuddannelser* – VEUD (berufliche Erstausbildung für Erwachsene), das Erwachsenen über 25 Jahren die Möglichkeit bietet, die gleichen beruflichen Qualifikationen zu erwerben wie Jugendliche und Erwachsene unter 25 Jahren. Das VEUD-Programm wurde 1992 geschaffen, um die Zahl der ungelerten Arbeitnehmer zu verringern und Engpässe am Arbeitsmarkt zu beheben. Berufliche Erstausbildungsgänge für Erwachsene werden von Berufsschulen angeboten und sind genauso angelegt wie die regulären beruflichen Erstausbildungsgänge, d. h. als alternierende schulische und betriebliche Ausbildung. Erwachsene Auszubildende können jedoch die Dauer ihrer Ausbildung durch Anrechnung von früher erworbenen Bildungsqualifikationen und einschlägigen Arbeitserfahrungen verkürzen. Die Arbeitgeber erhalten für die Aufnahme eines erwachsenen Auszubildenden höhere Lohn- bzw. Gehaltszuschüsse. Dem erwachsenen Auszubildenden wird in der Regel auch eine höhere Ausbildungsvergütung gezahlt. 1999 gab es in der beruflichen Erstausbildung für Erwachsene 2 579 Vollzeitauszubildende (⁸).

3.2. Berufliche Weiterbildung

Eine lange Tradition der beruflichen Weiterbildung ist eines der charakteristischen Merkmale der dänischen Arbeitsmarktpolitik, in der die berufliche Weiterbildung als eine Aufgabe des Gemeinwesens betrachtet wird.

3.2.1. Die Arbeitsmarktausbildung

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen werden hauptsächlich über das System *arbejdsmarkedssuddannelserne* – AMU (Arbeitsmarktausbildung) angeboten, das in den 60er Jahren ins Leben gerufen wurde. In den 60er und frühen 70er Jahren war der dänische Arbeitsmarkt durch Vollbeschäftigung und einen grundlegenden Wandel der Volkswirtschaft gekennzeichnet. Die Industrie stellte zahlreiche Beschäftigte ein, die zuvor in der Landwirtschaft gearbeitet hatten, in erster Linie Männer, und zugleich drängten viele Frauen erstmals auf den Arbeitsmarkt. Die Mehrzahl dieser Arbeitnehmer brachte nur eine geringe formale Vorbildung mit, und es ergab sich so die Notwendigkeit einer systematischen Anhebung der Arbeitnehmerqualifikationen. Das erste Gesetz zur Arbeitsmarktausbildung wurde 1960 verabschiedet, und diese wurde schon bald zu einem wichtigen Instrument der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik (⁹).

Gemäß Arbeitsmarktausbildungsgesetz in der Fassung von 1995 hat AMU folgende Zielsetzungen:

⁸) Quelle: *Thematic Review on Adult Learning – Denmark*, OECD, 2000.

⁹) Quelle: Ebd.

- (a) die Vermittlung, Aufrechterhaltung und Verbesserung der beruflichen Kompetenzen der Ausbildungsteilnehmer entsprechend den Bedürfnissen und Voraussetzungen der Unternehmen, des Arbeitsmarktes und der einzelnen Arbeitnehmer und im Einklang mit der technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung;
- (b) die Behebung von Umstellungs- und Anpassungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt auf kürzere Sicht; sowie
- (c) die Förderung einer generellen Anhebung des Qualifikationsstands der Erwerbsbevölkerung auf lange Sicht.

Lehrgänge im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung werden von den 24 unabhängigen „AMU-Zentren“ (die durch das Gesetz über Arbeitsmarktausbildungszentren geregelt werden) sowie von Berufsschulen im ganzen Land angeboten. Auch private Unternehmen und andere Bildungseinrichtungen können als Veranstalter spezifischer AMU-Lehrgänge zugelassen werden. Die Arbeitsmarktausbildung wendet sich sowohl an Facharbeiter als auch an an- und ungelernete Arbeiter über 20 Jahren. Beachtenswert ist dabei, dass sowohl beschäftigte Arbeitnehmer als auch Arbeitslose an AMU-Schulungen teilnehmen können.

3.2.2. AMU-Lehrgänge

Lehrgänge im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung sind nicht als alternierende Ausbildung angelegt, sondern erfolgen ausschließlich an Berufsschulen und AMU-Zentren. Allerdings sind Lehrgangsteilnehmer unter Umständen gehalten, zwischen verschiedenen AMU-Modulen Berufserfahrung zu erwerben. Häufig schließen die Lehrgänge eine umfangreiche berufspraktische Ausbildung mit ein, die in den Lehrwerkstätten und Übungslabors der AMU-Zentren vermittelt wird. Die AMU-Schulungen sind Teil eines Systems zur Anhebung des Qualifikationsstands des Einzelnen durch modular aufeinander abgestimmte Kurse. In zahlreichen Berufen ermöglicht die erfolgreiche Absolvierung einer zusammengehörigen Folge solcher Kurse dem ungelerten Teilnehmer die Aneignung von beruflichen Qualifikationen, das Ablegen der Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfung oder den Erwerb von anrechnungsfähigen Ausbildungseinheiten für einen anschließenden Berufsbildungsgang.

Ebenso wie in der beruflichen Erstausbildung gilt es als wichtige Zielsetzung der Arbeitsmarktausbildung, dass die Lehrgänge sowohl allgemein bildende als auch berufsbildende Elemente enthalten.

Insgesamt werden rund 2 000 unterschiedliche AMU-Schulungen angeboten, die verschiedenste Wirtschaftszweige und Branchen abdecken, so z. B. das Baugewerbe, das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Landwirtschaft und Milchwirtschaft, das Dienstleistungsgewerbe. Diese Schulungen lassen sich in fünf Hauptgruppen einteilen:

- (a) Lehrgänge, die formale Qualifikationen vermitteln. Diese Kurse bilden den Grundstock des Arbeitsmarktausbildungssystems und sind als relativ kurze und intensive berufliche Schulungen von bis zu sechs Wochen Dauer angelegt. Die Lehrgänge können flexibel organisiert sein, d. h. als zusammenhängende Vollzeitausbildung am Tage, als Teilzeitausbildung oder in Form von Abendkursen usw.;

- (b) integrierte *sammenhængende uddannelsesforløb* (zusammenhängende AMU-Lehrgänge). Hierbei handelt es sich um berufliche Bildungsmaßnahmen längerer Dauer, die auf Beschäftigte, Arbeitslose oder Flüchtlinge/Einwanderer ausgerichtet sind;
- (c) individuelle Kompetenzfeststellung. Zweck dieser Kurse ist es, dem Einzelnen zu helfen, seine beruflichen Kompetenzen und allgemeinen Qualifikationen im Hinblick auf eine spätere Teilnahme an einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungsmaßnahme zu ermitteln. Kompetenzfeststellungskurse richten sich sowohl an Arbeitslose als auch an Beschäftigte;
- (d) *virksomhedstilpassede kurser* – VTP (unternehmensspezifische Schulungen); dies sind Lehrgänge, die auf die konkreten Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse bestimmter Unternehmen abgestimmt sind;
- (e) *træningsskolens arbejdsmarkedsuddannelser* – TAMU (Lehrgänge an der „AMU-Übungsschule“); diese zielen auf junge Menschen in der Altersgruppe von 18 bis 25 Jahren, die persönliche und soziale Anpassungsschwierigkeiten aufweisen. Im Rahmen dieser Kurse sollen die sozialen, arbeitsbezogenen und persönlichen Kompetenzen der Teilnehmer entwickelt und dadurch ihr Eintritt in den Arbeitsmarkt oder ihre Wiedereingliederung in das reguläre Bildungssystem, z. B. die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung, erleichtert werden.

Tabelle 8: Zahl der Personen, die einen qualifizierenden Lehrgang beginnen, 1993–2000

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
241 337	273 914	290 288	318 024	354 944	389 980	370 576	292 857 ⁽¹⁰⁾

Tabelle 9: Zahl der Teilnehmer an qualifizierenden Lehrgängen, aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsstatus, 2000 ⁽¹⁾

Beschäftigt	Arbeitslos	Nicht bekannt	Gesamt
266 730	25 723	404	292 857

(1) Bei Aufnahme eines AMU-Lehrgangs

Quelle: *Arbejdsmarkedsuddannelserne 2000*, Dänische Arbeitsmarktbehörde (AMS), 2000.

⁽¹⁰⁾ Der 25-prozentige Rückgang der Teilnehmerzahl von 1998 bis 2000 ist durch zwei Faktoren bedingt: erstens durch die Einführung des Systems der Steuerung durch Ziel- und Rahmenvorgaben in der Arbeitsmarktausbildung im Jahre 1999 und zweitens durch die im Haushaltsgesetz 2000 neu festgelegte Finanzierungsregelung. Die Finanzierung von Lehrgängen für Arbeitslose fällt seitdem in die Zuständigkeit der Arbeitsämter und der Gemeinden. Daher umfassen die statistischen Daten für das Jahr 2000 nur noch Beschäftigte und Kurzarbeiter mit Anspruch auf sechs Wochen kostenlose Aus- oder Weiterbildung. Quelle: *Arbejdsmarkedsuddannelserne – Statistik 2000*, Dänische Arbeitsmarktbehörde, 2001.

3.2.3. Finanzierung

Aktivitäten im Rahmen des Systems der Arbeitsmarktausbildung einschließlich der Betriebskosten für die AMU-Zentren werden über eine Arbeitsmarktabgabe finanziert (eine 8-prozentige Bruttosteuer, die von allen beschäftigten Arbeitnehmern erhoben wird). Die Gesamtkosten der öffentlichen Hand für den Bereich der Arbeitsmarktausbildung wurden im Jahre 1999 mit rund 3,994 Milliarden dänischen Kronen (533 Millionen Euro) angesetzt. Es gibt etwa 2 000 verschiedene Lehrgänge im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung.

Die Kurse sind für die Teilnehmer gebührenfrei. Letztere haben während einer beruflichen Weiterbildung Anspruch auf eine *voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse* – *VEU-godtgørelse* (finanzielle Vergütung) in Höhe der Arbeitslosenunterstützung (90 % des Lohnes oder Gehalts). Diese gilt sowohl für beschäftigte Arbeitnehmer als auch für Arbeitslose. Bei Beschäftigten wird der Betrag in vielen Fällen vom Arbeitgeber aufgestockt. Darüber hinaus können Lehrgangsteilnehmer gegebenenfalls einen Fahrtkostenzuschuss und eine finanzielle Beihilfe für Unterkunft und Verpflegung erhalten, wenn die Schulungen in größerer Entfernung von ihrem jeweiligen Wohnort stattfinden.

3.3. Berufliche Bildung im tertiären Bereich

Im tertiären Bereich wird eine Reihe von beruflichen Bildungsgängen angeboten (die nicht als alternierende Ausbildung konzipiert sind). Im Jahre 2000 wurde in diesem Bereich eine Reform durchgeführt, die die Attraktivität der zweijährigen berufsbezogenen Kurzstudiengänge erhöhen und ihre Qualität und Einheitlichkeit sicherstellen sollte. Die Zahl der angebotenen Kurzstudiengänge wurde von 75 auf 15 reduziert.

Diese *korte videregående uddannelser* - KVVU (oder auch „Berufsakademieausbildungen“) decken die folgenden Berufsfelder ab: Landwirtschaft, Textilverarbeitung, Bekleidung und Design, Lebensmittelerzeugung, Hotel- und Tourismusgewerbe, Finanzwesen, Baugewerbe, Technik und Energiewirtschaft, IT und Elektronik, industrielle Produktion, Labortechnik, IT und Kommunikation, Einzelhandel, internationales Marketing, EDV/Informatik sowie Transportlogistik. Mit Ausnahme einiger neu eingeführter Studiengänge werden zu diesen tertiären Bildungsgängen Absolventen einschlägiger beruflicher Erstausbildungsgänge oder eines anderen Bildungsgangs der Sekundarstufe II zugelassen.

Die Zahl der Teilnehmer nahm im Laufe der Jahre stetig zu: 1998 waren es 18 094 im Vergleich zu 12 292 im Jahre 1990.

KVVU werden an Berufsschulen („Berufsakademien“) angeboten, die vom Unterrichtsministerium hierfür zugelassen wurden.

Bei den neuen Kurzstudiengängen sind die Sozialpartner im *Erhvervsakademirådet* („Berufsakademierat“) vertreten. Dieses Gremium soll dafür Sorge tragen, dass die Studiengänge auf die Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes abgestimmt sind.

3.3.1. Åben uddannelse (Offene Ausbildung)

Eine Reihe von ein- bis dreijährigen weiterführenden Bildungsgängen wird durch das Gesetz über die „offene Ausbildung“ (in der Zuständigkeit des Unterrichtsministeriums) geregelt. Diese Bildungsgänge erfreuen sich großer Beliebtheit, insbesondere bei Personen, die nach Abschluss einer Berufsausbildung Arbeitserfahrung gesammelt haben. Sie werden hauptsächlich von der öffentlichen Hand organisiert und finanziert, doch wird eine feste Teilnahmegebühr erhoben.

Berufsschulen haben im Rahmen des Gesetzes über die „offene Ausbildung“ die Möglichkeit, alle von ihnen veranstalteten Bildungsmaßnahmen als Teilzeitausbildungen oder Einzelkurse anzubieten. Das Angebot umfasst unter anderem die beruflichen Bildungsgänge *merkonom* („Betriebsfachwirt/in“), *teknonom* („technische/r Fachwirt/in“) und *datanom* („EDV-Fachwirt/in“), die zum Erwerb eines spezialisierten betriebswirtschaftlichen Abschlusses, eines Abschlusses in technischer Betriebs- und Produktionsplanung bzw. eines spezialisierten EDV-Abschlusses führen. Diese Fortbildungsgänge werden von den Berufsschulen in der Regel in Form von Abendkursen veranstaltet.

Im Schuljahr 2000/2001 nahmen insgesamt 162 044 Personen an einer „offenen Ausbildung“ an einer Berufsschule teil. Davon schlossen 70 898 die Bildungsgänge erfolgreich mit einer Abschlussprüfung ab. Die Übrigen scheiterten entweder an der Abschlussprüfung, vollendeten den Bildungsgang, ohne die Abschlussprüfung abzulegen, oder brachen die Ausbildung vorzeitig ab.

4. Zuständige Instanzen

4.1. Der Staat

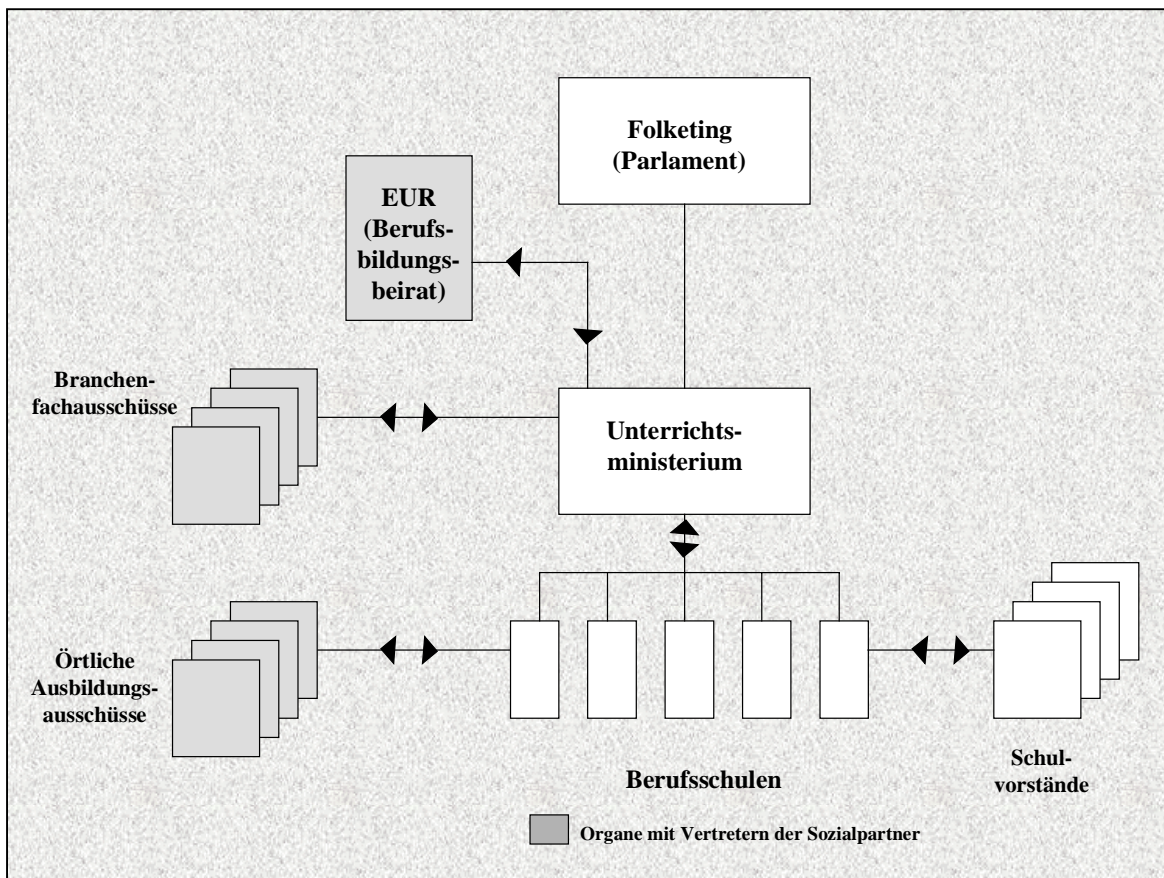
Die berufliche Erstausbildung, die *korte videregående uddannelse* - KVVU und die „offene Ausbildung“ fallen in die Zuständigkeit des Unterrichtsministeriums (mit Ausnahme der Ausbildungsgänge im Sozial- und Gesundheitswesen, die in der Verantwortlichkeit der Landkreise liegen), während die Arbeitsmarktausbildung bislang in den Zuständigkeitsbereich der staatlichen *Arbejdsmarkedsstyrelsen* – AMS (Arbeitsmarktbehörde) fiel, die bis November 2001 dem Arbeitsministerium unterstellt war.⁽¹¹⁾ Die Aufgaben der Ministerien auf dem Gebiet der beruflichen Bildung wurden nach und nach auf die Festlegung und Überwachung von Ziel- und Rahmenvorgaben beschränkt. Den Berufsschulen und AMU-Zentren wurde eine größere Autonomie hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung, Organisation und finanziellen Verwaltung ihrer Tätigkeit eingeräumt. Die Aufrechterhaltung von landesweit gültigen Qualifikationsstandards bildet jedoch nach wie vor eine zentrale Zielsetzung.

4.2. Die Sozialpartner

Ein wesentliches Element des dänischen Berufsbildungssystems ist die aktive Beteiligung der Sozialpartner (das „dänische Modell“). Dadurch wird gewährleistet, dass die Inhalte einzelner beruflicher Bildungsmaßnahmen den Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen und dass die erworbenen Qualifikationen von der Wirtschaft anerkannt werden.

⁽¹¹⁾ Seit dem 27. November 2001 ist der Bereich der Arbeitsmarktausbildung dem Unterrichtsministerium unterstellt, siehe Abschnitt 7.7.

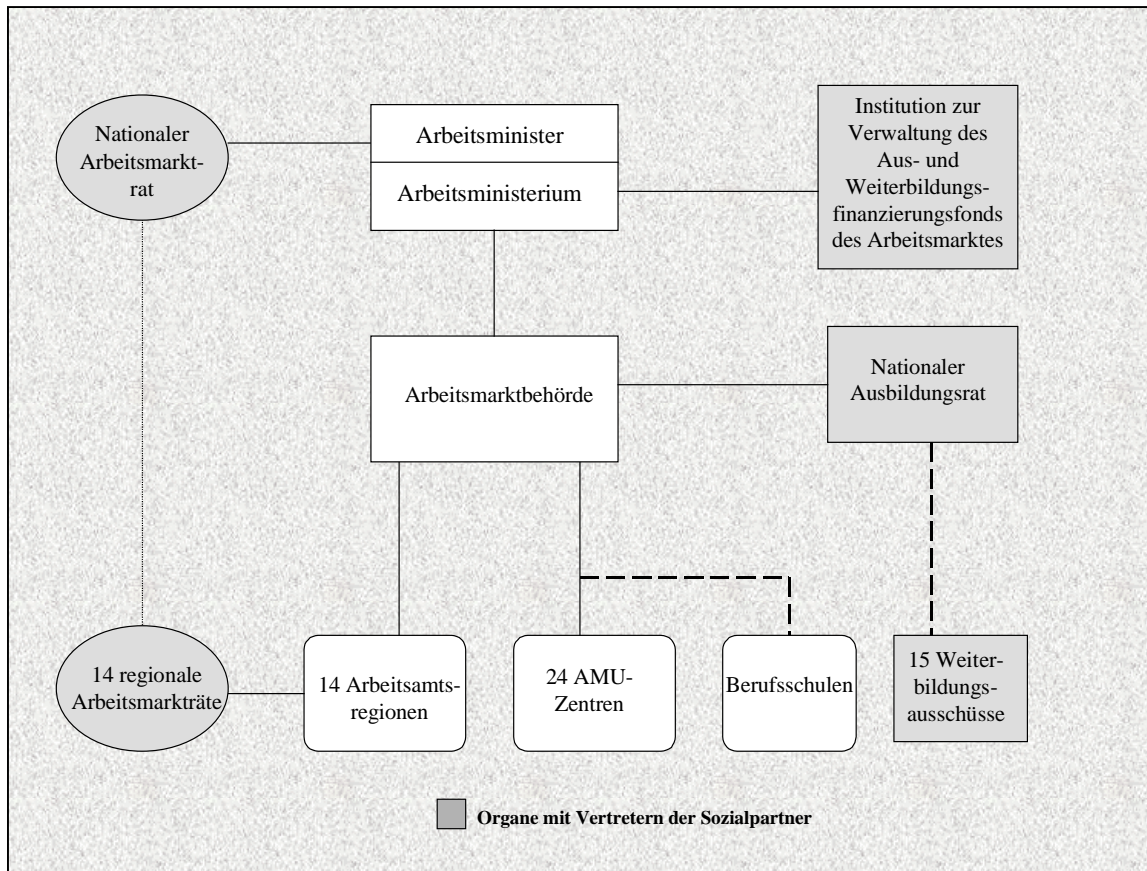
Abbildung 4: Wichtige Instanzen auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung



Die Sozialpartner sind in folgenden Gremien vertreten:

- (a) dem *Erhvervsuddannelsesrådet* – EUR (Berufsbildungsbeirat), der den Unterrichtsminister in Bezug auf Ziele und Strukturen, Zulassungsvoraussetzungen, Qualifikationsbedürfnisse, Zertifizierungs- und Qualitätsfragen berät;
- (b) *de faglige udvalg* (den landesweiten Branchenfachausschüssen), die eine branchenbezogene Beratung in Bezug auf die Inhalte, den Aufbau, die Dauer und die Evaluierung von Ausbildungsgängen und Kursen leisten;
- (c) *de lokale uddannelsesudvalg* (den örtlichen Ausbildungsausschüssen), die die Schulen bei der inhaltlichen Planung von Ausbildungsgängen unterstützen. Diese Ausschüsse leisten außerdem Beratung in allen Fragen zur Berufsbildung und helfen dabei, die Kontakte zwischen den Schulen und dem örtlichen Arbeitsmarkt zu stärken.

Abbildung 5: Wichtige Instanzen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung (Stand: 2001)



Die Sozialpartner nehmen wichtige Aufgaben in folgenden Einrichtungen wahr:

- der Institution zur Verwaltung des Aus- und Weiterbildungsfinanzierungsfonds des Arbeitsmarktes, die den Arbeits- und den Unterrichtsminister in Bezug auf den Gesamtbedarf an beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung berät;
- dem nationalen Ausbildungsrat, der den Arbeitsminister in Bezug auf Fragen zu allen Arbeitsmarktausbildungsmaßnahmen berät;
- den Weiterbildungsausschüssen, denen eine wichtige Rolle im Hinblick auf die laufende Abstimmung der Arbeitsmarktausbildung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zukommt. In diesen Ausschüssen sind Sozialpartner aus verschiedenen Branchen vertreten. Diese unterbreiten Empfehlungen zu den Ausbildungserfordernissen in einem bestimmten Wirtschaftszweig, neuen Aus-/Weiterbildungsgängen und dergleichen. Die Zahl dieser Ausschüsse wurde durch eine Neuorganisation im Jahre 2000 wesentlich verringert;
- dem nationalen Arbeitsmarktrat, der den Arbeitsminister berät und an der Planung der Arbeitsmarktpolitik beteiligt ist;
- den regionalen Arbeitsmarkträten, die beratende Aufgaben gegenüber den Arbeitsämtern wahrnehmen.

5. Ausgaben der öffentlichen Hand

5.1. Gesamtausgaben für den Bildungsbereich

Im Vergleich zu anderen Ländern wird in Dänemark ein verhältnismäßig großer Teil der allgemeinen und beruflichen Bildung von der öffentlichen Hand organisiert und finanziert. 1998 machten die öffentlichen Ausgaben für das allgemeine und berufliche Bildungswesen 8,3 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus. Dies entspricht einem Anstieg von 0,6 % seit 1995. Der diesbezügliche OECD-Durchschnitt lag bei 5,3 %. Die Bildungsausgaben des Privatsektors beliefen sich dagegen im Jahre 1998 nur auf 0,36 % des BIP. Somit verteilten sich im Jahre 1998 die für das Bildungswesen aufgewendeten Mittel auf die öffentliche Hand und den Privatsektor wie folgt:

- (a) öffentliche Hand: 97,9 %
- (b) Privatsektor: 2,1 %.

Der Bildungsbereich stellt auch einen relativ hohen prozentualen Anteil an den gesamten öffentlichen Ausgaben. 1998 wurden 14,8 % der Gesamtausgaben des Staates für die Finanzierung von allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen aufgewendet. Diese Zahl schließt auch die an die Privatwirtschaft und die privaten Haushalte gezahlten Zuschüsse mit ein. Wie die Zahlen der OECD aus dem Jahre 1995 zeigen, fließt ein vergleichsweise hoher Teil der Bildungsausgaben in Dänemark in Beihilfen zur Bestreitung der Lebenshaltungskosten (d. h. das staatliche Ausbildungsförderungssystem), und zwar 2,5 % gegenüber dem OECD-Durchschnitt von 0,9 % ⁽¹²⁾. Siehe hierzu Tabelle 10.

⁽¹²⁾ *Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren*. Centre for Educational Research and Innovation – CERI. Paris : OECD, 1997 und 2001.

Tabelle 10: Öffentliche Ausgaben für das Bildungswesen einschließlich Zuschüssen an den Privatsektor, als Anteil an den öffentlichen Gesamtausgaben und am Bruttoinlandsprodukt, aufgeschlüsselt nach Bildungsstufen und Jahren, 1995 und 1998

	Öffentliche Ausgaben für den Bildungsbereich							
	% der öffentlichen Gesamtausgaben				% des Bruttoinlandsprodukts			
	1998			1995	1998			1995
	Primarstufe, Sekundarstufe sowie nicht tertiärer Postsekundarbereich	Tertiärer Bereich	Alle Bildungsstufen	Alle Bildungsstufen	Primarstufe, Sekundarstufe sowie nicht tertiärer Postsekundarbereich	Tertiärer Bereich	Alle Bildungsstufen	Alle Bildungsstufen
OECD-Durchschnitt	8,7	3,0	12,9	11,9	3,6	1,3	5,3	5,4
Dänemark	8,8	3,9	14,8	13,1	4,9	2,2	8,3	7,7
Finnland	7,6	4,0	12,4	12,1	3,8	2,0	6,2	6,9
Deutschland	6,3	2,3	9,8	8,6	3,0	1,1	4,6	4,7
Niederlande	6,8	3,0	10,6	9,1	3,1	1,4	4,9	5,0
Schweden	9,1	3,6	13,7	k. A.	5,3	2,1	8,0	k. A.
Vereinigtes Königreich	8,3	2,6	11,9	11,2	3,4	1,1	4,9	5,2

Anm.: k. A.= keine Angaben

Quelle: *Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren: Education and skills*, OECD, 2001, S. 100.

5.2. Öffentliche Ausgaben für den Berufsbildungsbereich

1998 beliefen sich die gesamten direkten Unterrichtsausgaben der Berufsschulen auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung auf ca. 2,5 Milliarden dänische Kronen (338 Millionen Euro)⁽¹³⁾. Die Ausgaben für Ausbildungsgänge im kaufmännischen Bereich betragen 657 Millionen dänische Kronen (89 Millionen Euro) und machten somit den größten Teil (26 %) der Ausgaben für die berufliche Erstausbildung aus. Die Gesamtausgaben nahmen von 1992 bis 1998 um 41 % zu, und zwar von 1,8 Milliarden dänischen Kronen (243 Millionen Euro) auf 2,5 Milliarden dänische Kronen (338 Millionen Euro).

Die Ausgaben für Erwachsenenbildungsmaßnahmen der öffentlichen Hand stiegen um 2,1 Milliarden dänische Kronen (283 Millionen Euro) bzw. 38 % von 5,5 Milliarden dänischen Kronen (743 Millionen Euro) im Jahre 1993 auf 7,6 Milliarden dänische Kronen (ca. 1 Milliarde Euro) im Jahre 1998. Nicht in dieser Zahl eingeschlossen sind Bildungsurlaubsvergütungen, Ausbildungsbeihilfen für Teilnehmer an Sonderschulunterricht und Sonderausbildungsmaßnahmen, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in der Privatwirtschaft und dergleichen. Die Ausgaben für Lehrgänge im Arbeitsmarktausbildungsbereich bilden den umfangreichsten Teil der Erwachsenenbildungsausgaben und betragen 1998 2,3 Milliarden dänische Kronen (311 Millionen Euro) (dies entsprach 30 % der Gesamtausgaben).

1998 beliefen sich die Aufwendungen für Maßnahmen im Rahmen der *åben uddannelse* (offenen Ausbildung) auf rund 1,1 Milliarden dänische Kronen (150 Millionen Euro).

⁽¹³⁾ Lehrergehälter, Ankauf von Lehrmitteln sowie laufende Ausgaben.

Quelle: Abteilung für Statistik und Information des dänischen Unterrichtsministeriums

6. Qualitative Aspekte

6.1. Regelungen zur Bildungs- und Berufsberatung

Der regulative Rahmen für Beratungsmaßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung wird durch das Bildungs- und Berufsberatungsgesetz abgesteckt. Der *Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning* – R.U.E. (nationale Rat für Bildungs- und Berufsberatung) wurde unter der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums eingerichtet und unterstand bis November 2001 dem Arbeitsminister ⁽¹⁴⁾. Dieses Gremium fungiert als Beratungsinstanz für das Arbeitsministerium und das Unterrichtsministerium und soll Beratungsangebote entwickeln und koordinieren. Der R.U.E. spielt eine wichtige Rolle im Hinblick darauf, dass alle Beratungsmaßnahmen ineinander greifen und als Ganzes funktionieren.

Gegenwärtig gibt es 27 verschiedene Arten von Beratungsdiensten, die sich an spezifische Zielgruppen wenden. Beratungsmaßnahmen werden innerhalb des Berufsbildungssystems in jedem der Unterbereiche (berufliche Erstausbildung – EUD, Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen – SOSU, Erstausbildung in der Landwirtschaft und Arbeitsmarktausbildung – AMU) angeboten. Bei den Beratern handelt es sich oft um Lehrer oder Sozialarbeiter, die einen einschlägigen Lehrgang durchlaufen haben. Die Beratungstätigkeit wird von diesen häufig als Nebenbeschäftigung in Teilzeitform wahrgenommen.

6.2. Ausbildung der Ausbilder

Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten ist die Ausbildung von Lehrkräften in der Berufsbildung in Dänemark relativ kurz. Der entsprechende Lehrgang gründet sich auf die beruflichen Kompetenzen und praktische Arbeitserfahrung der Teilnehmer, bei denen es sich entweder um ausgebildete Facharbeiter oder um Absolventen eines tertiären Bildungsgangs handelt. Der Lehrgang soll den Teilnehmern jene Kompetenzen vermitteln, die sie als Lehrkräfte an Berufsschulen oder Arbeitsmarktausbildungszentren benötigen.

Die Grundausbildung von Lehrkräften für die Berufsbildung (*pædagogikum*) ist als alternierender Bildungsgang angelegt, d. h. es wechseln sich dabei theoretische Unterrichtsmodule und praktische Ausbildungsabschnitte ab. Die Ausbildung dauert insgesamt drei Semester, wovon 14 Wochen als theoretischer Unterricht und 4 Wochen als Praktikum stattfinden. Die praktische Ausbildung umfasst Unterrichtspraxis, die Vermittlung von Beobachtungstechniken und die Anleitung und Beratung zur fachspezifischen Didaktik und Methodik. Die Teilnehmer arbeiten bereits während ihrer Ausbildung als Lehrer.

⁽¹⁴⁾ Seit dem 27. November 2001 fällt dieser in den Zuständigkeitsbereich des Unterrichtsministeriums. Siehe Abschnitt 7.7. Das Arbeitsministerium trägt nunmehr den Namen Ministerium für Beschäftigung.

Die Ausbildungsgänge werden am *Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse* – DEL (Dänischen Institut für berufspädagogische Lehrerausbildung) veranstaltet. Ausgebildete Lehrkräfte haben die Möglichkeit, weitere Fortbildungsmaßnahmen zu absolvieren, sowohl schulintern als auch extern. Schulintern können sie an *forsøgs- og udviklingsprojekter* (Versuchs- und Entwicklungsprojekten) unter der Federführung des Unterrichtsministeriums mitwirken. Dies gilt als wichtiges Instrument nicht nur zur Entwicklung der Berufsbildungsgänge und der Arbeit der beruflichen Schulen, sondern auch zur Förderung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Lehrkräfte. Außerhalb des eigenen Arbeitsumfelds haben Lehrkräfte die Möglichkeit zur Erweiterung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen im Rahmen des vom DEL angebotenen Diplomstudiengangs in Berufspädagogik oder durch Absolvierung des Lehrgangs zum Bildungs- und Berufsberater.

Was die Ausbildung von innerbetrieblichen Ausbildern betrifft, bestehen in Dänemark keinerlei formale Anforderungen. Im Normalfall handelt es sich bei einem betrieblichen Ausbilder um einen Facharbeiter, der jedoch keine spezifische Ausbildung für diese Aufgabe durchlaufen hat. Allerdings haben in den letzten Jahren zahlreiche größere Unternehmen damit begonnen, innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen für Ausbilder zu veranstalten. Einige Berufsschulen und Arbeitsmarktausbildungszentren bieten heute kurze Lehrgänge in Betreuungstechniken für betriebliche Ausbilder an. Diese Entwicklung ist unter anderem auf die Einführung des persönlichen Ausbildungsplans in der beruflichen Erstausbildung zurückzuführen sowie auf den allgemeinen Trend zur Verbesserung der Humanressourcenverwaltung. Zahlreiche Betriebe organisieren weitere Schulungen zum Ausbau der Kompetenzen von Ausbildern, doch ist dies leider nicht sehr gut dokumentiert.

7. Tendenzen und Perspektiven

7.1. Reformen und Innovation

Im dänischen Berufsbildungssystem wurden in den letzten Jahren zahlreiche Reformen durchgeführt. Eines der übergreifenden Ziele war dabei die Schaffung eines flexiblen, transparenten Berufsbildungssystems, das auf dem Gedanken des lebensbegleitenden Lernens fußt.

Aus den Prinzipien, auf die sich diese Berufsbildungsreformen gründen, wird eine sichtliche Schwerpunktverlagerung erkennbar, und zwar:

- (a) vom Lehren zum Lernen;
- (b) von einer Betonung der Qualifikationen zu einer Betonung der Kompetenzen;
- (c) vom traditionellen schulischen Unterricht zu differenzierteren Unterrichtsformen, die sich an den Bedürfnissen des Einzelnen orientieren;
- (d) von relativ beschränkten zu breit angelegten Einstiegswegen;
- (e) von standardisierten zu flexiblen, modularisierten Bildungsangeboten.

7.2. Reform der Erwachsenen- und Weiterbildung

Am 1. Januar 2001 trat eine Reform des Systems der Erwachsenen- und Weiterbildung in Kraft. Diese zielt darauf, ein „paralleles Erwachsenenbildungssystem“⁽¹⁵⁾ zu schaffen, in dem die Teilnehmer die gleichen Kompetenzen und Qualifikationen erwerben können wie im regulären Bildungswesen für junge Menschen. Ferner soll die Reform sicherstellen, dass Erwachsenen Kompetenzen, die sie – sei es durch formale Bildungsmaßnahmen oder durch nicht formale Ausbildung am Arbeitsplatz – bereits erworben haben, angerechnet werden. Ein weiteres Ziel der Reform ist die Verbesserung der Bildungschancen von Erwachsenen mit niedrigem Bildungsstand. Kursen für Erwachsene in allgemein bildenden Fächern wie z. B. Lesen, Schreiben und Rechnen wird dabei ein hoher Stellenwert eingeräumt. Und schließlich soll die Reform eine bessere Nutzung von Ressourcen herbeiführen. Die Erwachsenen- und Weiterbildung wird in Dänemark in hohem Maße mit öffentlichen Geldern finanziert.

Das neue System der Erwachsenen- und Weiterbildung lässt sich in drei Bildungsstufen untergliedern:

- (a) *forberedende voksenuddannelse* – FVU (vorbereitende Erwachsenenbildung); diese hat die Verbesserung von Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen zum Ziel.

⁽¹⁵⁾ Quelle: *Thematic Review on Adult Learning – Denmark*, OECD, 2000.

Rund eine Million erwachsener Dänen, die der auf dem Arbeitsmarkt aktiven Erwerbsbevölkerung angehören, verfügen im Lesen über einen Kompetenzstand, der für die in einer Wissensgesellschaft gestellten Leseanforderungen als unzureichend gilt⁽¹⁶⁾. Der Unterricht im Rahmen der FVU findet an den Arbeitsstätten der Teilnehmer statt, damit er auf deren spezifische Bedürfnisse abgestimmt werden kann. Im ersten Halbjahr 2001 nahmen 5 314 Erwachsene an FVU-Kursen teil. Insgesamt wurde für das Jahr 2001 im Bereich der vorbereitenden Erwachsenenbildung eine Teilnehmerzahl von 10 500 angestrebt;

- (b) *grundlæggende voksenuddannelse* – GVU (Grundausbildung für Erwachsene); diese umfasst allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen, die den regulären Bildungsgängen für junge Menschen auf Ebene der Sekundarstufe II entsprechen. Zur Grundausbildung für Erwachsene zählt auch die berufliche Erstausbildung für Erwachsene (VEUD) (siehe 3.1.2.6). Eine Neuerung besteht darin, dass es künftig einfacher sein wird, sich früher erworbene Bildungsqualifikationen und Arbeitserfahrungen anrechnen zu lassen. Vor Aufnahme einer Grundausbildung für Erwachsene durchlaufen die Teilnehmer ein Kompetenzbewertungsverfahren in Zusammenarbeit mit einem Bildungsberater. Dabei wird ein persönlicher Ausbildungsplan aufgestellt, aus dem hervorgeht, welche Kompetenzen dem Betreffenden fehlen. Der GVU-Ausbildungsgang wird auf jeden Erwachsenen individuell zugeschnitten, so dass dieser seine vorhandenen Kenntnisse durch Belegen von Kursen ergänzen und somit beispielsweise einen bestimmten Qualifikationsstand erreichen kann. Im Rahmen einer Grundausbildung für Erwachsene können die gleichen Qualifikationen erworben werden wie durch Absolvierung einer regulären Berufsausbildung für junge Menschen oder einer beruflichen Erstausbildung für Erwachsene. Im Gegensatz dazu ist die Grundausbildung für Erwachsene jedoch nicht als alternierende Ausbildung angelegt (bei einem GVU-Ausbildungsgang kann höchstens ein einmonatiges Praktikum absolviert werden), und der Teilnehmer schließt keinen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb ab. Die Grundausbildung für Erwachsene wird in Teilzeitform veranstaltet, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu gewähren, ihrer jeweiligen beruflichen Tätigkeit weiter nachzugehen;
- (c) *videregående voksenuddannelse* – VVU (berufliche Weiterbildung für Erwachsene im tertiären Bereich); diese entspricht den Studiengängen im tertiären Bildungsbereich. Die Angebote unterscheiden sich jedoch von den „regulären“ Studiengängen (siehe 3.3) hinsichtlich Organisation und Inhalt. Für die Zulassung zur beruflichen Weiterbildung für Erwachsene werden ein entsprechender formaler Bildungsstand sowie eine mindestens zweijährige Berufserfahrung vorausgesetzt.

Ein Großteil der Maßnahmen im Rahmen der Erwachsenen- und Weiterbildung wird gebührenfrei angeboten und mit Steuermitteln finanziert. Durch die Reform soll der Privatsektor dazu angehalten werden, eine größere Verantwortung für das Angebot wie auch

⁽¹⁶⁾ Quelle: *Literacy in the Information Age*, OECD, 2000.

die Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung von beschäftigten Erwachsenen zu übernehmen.

In diesem Zusammenhang wurde ein neuer kollektiver Fonds eingerichtet, der *Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering* – AUF (Aus- und Weiterbildungsfinanzierungsfonds des Arbeitsmarktes). Diesem liegen die gleichen Prinzipien zugrunde wie dem kollektiven Auszubildendenvergütungsfonds der Arbeitgeber (AER) (siehe 3.1.2.5), d. h. alle Arbeitgeber entrichten für jeden Vollzeitbeschäftigten eine Abgabe in bestimmter Höhe an den Fonds. Daraufhin haben die Arbeitgeber Anspruch auf den Bezug von Fördergeldern aus dem Fonds, wenn Angehörige ihres Betriebes an Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Sozialpartner sind zu gleichen Teilen im Vorstand des AUF vertreten und haben die Aufgabe, dem Arbeitsminister und dem Unterrichtsminister Empfehlungen hinsichtlich des Gesamtbedarfs an Aus- und Weiterbildung und des dadurch bedingten Ausgabenbedarfs auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung zu unterbreiten.

Für Teilnehmer an Erwachsenen- und Weiterbildungsmaßnahmen wurde eine *Statens Voksenuddannelsesstøtte* – SVU (staatliche Ausbildungsförderung für Erwachsene) eingeführt. Teilnehmern an der Grundausbildung für Erwachsene und der beruflichen Fortbildung für Erwachsene im tertiären Bereich stehen somit zwei finanzielle Fördermöglichkeiten zur Verfügung, und zwar entweder über das SVU-System oder über den Bezug der *VEU-godtgørelse* (Erwachsenen- und Weiterbildungsvergütung) in Höhe der Arbeitslosenunterstützung (siehe hierzu auch die Abschnitte 2.4 und 3.2.3).

7.3. Reform der Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen

Im Frühjahr 2001 verabschiedete das *Folketing* ein neues Gesetz zur beruflichen Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen (SOSU). Diese Ausbildungsgänge litten in der Vergangenheit – ähnlich wie auch andere Ausbildungsgänge in der beruflichen Erstausbildung – unter mangelndem gesellschaftlichen Ansehen⁽¹⁷⁾. In den letzten Jahren hatten die Gemeinden und Landkreise (die Sozialdienstmitarbeiter und Pflegepersonal beschäftigen) Schwierigkeiten nicht nur bei der Anwerbung von Auszubildenden für Sozial- und Pflegeberufe, sondern auch bei der Besetzung von freien Stellen im Sozial- und Gesundheitswesen. Die Reform zielt darauf ab, das Image dieser Ausbildungsgänge durch weitreichende Änderungen an deren Aufbau, inhaltlicher Substanz und Weiterbildungsmöglichkeiten zu verbessern.

⁽¹⁷⁾ Wie aus dem Bericht *Uddannelsesvalg efter 9. klasse* („Ausbildungswahl nach der 9. Klasse“) hervorging, fassten Jugendliche verschiedene Bildungsangebote als ein hierarchisches System auf, in dem die beruflichen Erstausbildungsgänge ganz unten rangierten. Der Parameter, der die Platzierung eines Bildungsgangs in der Rangordnung bestimmte, war der Umfang der allgemein bildenden Inhalte im Verhältnis zu den berufsbildenden Elementen. Dines Andersen: *Uddannelsesvalg efter 9. klasse*, Socialforskningsinstituttet, 1997, S. 23.

Die Elemente der Reform sind denen der Reform der beruflichen Erstausbildung sehr ähnlich (siehe 3.1.2.1):

- (a) Einrichtung eines breit angelegten Einstiegswegs, der den Zugang sowohl zur Ausbildung zur Hilfskraft im Sozial- und Gesundheitswesen (14 Monate) als auch zur Ausbildung zum pädagogischen Assistenten (19 ½ Monate) ermöglicht;
- (b) Einrichtung eines flexiblen Grundausbildungsabschnitts von durchschnittlich 20 Wochen. Die Dauer kann bis zu etwa 40 Wochen verlängert werden, wenn der Auszubildende mehr Zeit zum Erwerb der für den Hauptausbildungsabschnitt erforderlichen Kompetenzen benötigt, seine Qualifikationen verbessern möchte oder sich über seine Ausbildungswahl durch berufspraktische Ausbildungsabschnitte Klarheit verschaffen will;
- (c) ein größeres Schwergewicht auf allgemeinen und persönlichen Kompetenzen; die Auszubildenden müssen lernen, mit unterschiedlichen Gruppen von Nutzern umzugehen, und müssen daher ihre sozialen und persönlichen (zwischenmenschlichen) Kompetenzen entwickeln. Im Hinblick auf die Erreichung dieser Zielsetzung wurden die schulischen Unterrichtsblöcke in den Hauptausbildungsabschnitten verlängert. Die Verlängerung ist jedoch auch als Versuch zu sehen, das Niveau dieser Ausbildungsgänge anzuheben und eine Ausbildungsstruktur zu schaffen, die mit dem anderer beruflicher Erstausbildungsgänge vergleichbar ist;
- (d) eine Schwerpunktverlagerung vom Lehren zum Lernen. Die Ausbildungsgänge gründen sich auf das Prinzip der Handlungsreflexion. Die Auszubildenden sollen dabei sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz aktiv am Lernprozess mitwirken. Durch die laufende Reflexion über ihre Ausbildung sollen sie „das Lernen lernen“. Ein wichtiges Instrument bildet dabei der persönliche Ausbildungsplan;
- (e) Verbesserung des Zusammenspiels zwischen der schulischen Ausbildung und der berufspraktischen Ausbildung am Arbeitsplatz. Dies erfolgt durch Einführung des persönlichen Ausbildungsplans, der als Arbeitsinstrument für die Auszubildenden, die Berufsschule und die Ausbildungsbetriebe fungiert;
- (f) Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung und zum tertiären Bildungsbereich. Absolventen der Ausbildungsgänge im Sozial- und Gesundheitswesen müssen nun keine weitere Zulassungsprüfung mehr ablegen, wenn sie einen Studiengang mittlerer Dauer (MVU) im Sozial- und Gesundheitsbereich durchlaufen möchten. So können sich Hilfskräfte im Sozial- und Gesundheitswesen zum Sozial- und Gesundheitsassistenten (Ausbildungsdauer: 20 Monate) weiterbilden und später einen einschlägigen Studiengang mittlerer Dauer wie z. B. „Krankenschwester/Krankenpfleger“, „Sozialarbeiter/in“, „Erzieher/in“ oder „Krankengymnast/in“ absolvieren, während fertig ausgebildete pädagogische Assistenten Zugang zum Studiengang „Erzieher/in“ haben.

Das neue Gesetz trat am 1. Januar 2002 in Kraft, doch war bereits zuvor eine Reihe von entsprechenden Pilot- und Entwicklungsprojekten an den Berufsschulen des Sozial- und Gesundheitswesens angelaufen.

7.4. Neue Strategie im Bereich „Bildung und Informations-technologie“

Im August 2001 leitete das Unterrichtsministerium eine neue Strategie für das Zusammenspiel von Bildung und Informationstechnologie ein. Bei dieser Strategie hat sich das Schwergewicht von der Hardware und dem Aufbau von elektronischen Netzwerken auf die pädagogischen Inhalte, den Wissensaustausch und die Entwicklung von IT-Kompetenzen verlagert. Somit konzentriert sich die neue Strategie auf die Frage, wie Lernen, Unterricht und IT möglichst sinnvoll miteinander verbunden werden können. Ein wichtiges Element der Strategie ist die Verlagerung des Schwerpunkts vom Lernen *über* die Informationstechnologie zum Lernen *mit* der Informationstechnologie.

Es wurde ein Aktionsplan aufgestellt, in dem sechs Schwerpunktbereiche abgesteckt sind:

- (a) Entwicklung von Inhalt und Form des Unterrichts unter Nutzung der Möglichkeiten, die die Informationstechnologie bietet;
- (b) Anhebung der IT-Kompetenzen von Pädagogen und Bildungsverwaltern („Bahnbrecher-Strategie“), beispielsweise durch die Veranstaltung von Fortbildungsmaßnahmen;
- (c) Entwicklung von netzwerkbasierten Instrumenten für einen intensiveren Wissensaustausch;
- (d) Entwicklung von „virtuellen Dienstleistungen“ innerhalb des Bildungswesens, d. h. von flexiblen Bildungsangeboten wie z. B. Online-Bildungsgängen. Wichtiges Element dieses Schwerpunktbereichs ist die Bewertung von auf informellem Wege erworbenen Kompetenzen durch Unterrichtsmodule, die über öffentliche Portale und Dienste abgerufen werden können;
- (e) Entwicklung und Anpassung von Ausbildungsgängen für die IT-Branche;
- (f) Entwicklung der neuen Möglichkeiten, die sich aus der Informationstechnologie für die Unterrichtung von Schülern mit besonderen Bedürfnissen ergeben.

In Bezug auf diese sechs Handlungsschwerpunkte sind bereits zahlreiche konkrete Initiativen angelaufen. Im Berufsbildungsbereich sind dies u. a. folgende:

- (a) im Zusammenhang mit der Reform der beruflichen Erstausbildung wurde ein internetbasiertes Instrument zur Ausbildungsplanung (*elevplan*) entwickelt. Dieses Planungsinstrument ermöglicht es dem einzelnen Auszubildenden, seinen persönlichen Ausbildungsplan elektronisch zu erstellen und – zusammen mit dem Betrieb, mit dem er einen Ausbildungsvertrag geschlossen hat – fortlaufend zu aktualisieren;
- (b) für Lehrkräfte in der Berufsbildung ist ein eLearning-Schulungsprogramm angelaufen: der „pädagogische IT-Führerschein“ (*pædagogisk IT-kørekort* – EUD-IT). Dieser „Führerschein“ soll Lehrkräfte dazu befähigen, die Informationstechnologie als Instrument in die Planung und Durchführung des Unterrichts sowie in die Erzeugung von Unterrichtsmaterialien zu integrieren. Die Schulung geht von der Planung von

Unterrichtssequenzen aus, wobei sowohl pädagogisch-didaktische als auch informationstechnologische Aspekte zu berücksichtigen sind;

- (c) im Bereich der Arbeitsmarktausbildung wurde im Jahre 2000 ein IT-Aktionsplan („IT in der Arbeitsmarktausbildung“) aufgestellt. Angestrebt wird die Integration der Informationstechnologie in sämtliche AMU-Kurse, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Lehrgängen liegt, die sich an Personen mit niedrigem Bildungsstand wenden.

7.5. Kompetenzentwicklung

Kompetenzentwicklung ist einer der Bereiche, denen im Rahmen der dänischen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik hohe Priorität eingeräumt wird. Die Bemühungen um die Förderung einer strategischen und systematischen Kompetenzentwicklung werden sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen. Einige Schwerpunktbereiche sind hierfür bereits abgesteckt worden, so u. a. in der langfristigen Strategie zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung Dänemarks, *.dk21*⁽¹⁸⁾.

Folgende konkrete Initiativen können in diesem Zusammenhang genannt werden:

- (a) im Jahre 2000 wurde im Rahmen der *.dk21*-Strategie die Erarbeitung eines nationalen Kompetenzberichts in die Wege geleitet. Ziel ist die Erfassung und Beurteilung von Initiativen auf diesem Gebiet und die Optimierung des Einsatzes von Humanressourcen. Der Bericht wird den Ausgangspunkt für künftige politische Initiativen und die Evaluierung der gegenwärtigen Maßnahmen und deren Wirksamkeit bilden⁽¹⁹⁾;
- (b) ebenfalls im Jahre 2000 wurde in Dänemark das *Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling* – SCKK (staatliches Zentrum für Kompetenz- und Qualitätsentwicklung) eingerichtet. Dieses soll die Entwicklung und Neuorganisation von staatlichen Einrichtungen im Hinblick auf eine strategische und systematische Kompetenz- und Qualitätsentwicklung beschleunigen. Das Zentrum fungiert als Wissens- und Informationszentrale zur Beratung von staatlichen Einrichtungen, an denen entsprechende Entwicklungsprojekte eingeleitet werden;
- (c) auch in der Strategie für den AMU-Bereich (August 2001) wird der Kompetenzentwicklung ein hoher Stellenwert zugewiesen. Eine Kompetenzentwicklung, die eng mit dem Arbeitsplatz und den beruflichen Aufgaben des einzelnen Arbeitnehmers verbunden ist, bildet ein zentrales Element dieser Strategie. Als wichtige Zielsetzung gilt dabei die

⁽¹⁸⁾ Die Publikation *Regeringens erhvervsstrategi .dk21* („Wirtschaftspolitische Strategie der dänischen Regierung *.dk21*“) präsentierte die Vision und Strategie der damals amtierenden dänischen Regierung im Hinblick auf die Förderung der Entwicklung einer nachhaltigen Gesellschaft durch die Wirtschaftspolitik. Weitere Informationen hierzu finden sich (in dänischer Sprache) unter der Internet-Adresse <http://www.dk21.dk/publikationer/dk21%20publikation/dk21/>.

⁽¹⁹⁾ Weitere Informationen zum nationalen Kompetenzbericht können unter der Adresse <http://www.uvm.dk/nkr> abgerufen werden (kurze Zusammenfassung auch in englischer Sprache).

Verknüpfung der am Arbeitsplatz erfolgenden nicht formalen Lernprozesse mit der formalen Ausbildung an Bildungseinrichtungen. Die Arbeitsmarktausbildung soll hier Brücken schlagen und künftig noch bedarfsorientierter werden.

7.6. Internationalisierung

Die Internationalisierung ist nach wie vor eine wichtige Priorität der dänischen Bildungspolitik. Im Rahmen der Wirtschaftsstrategie der Regierung, *.dk21*, wurde im Juli 2000 das *Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter* – Cirius (Zentrum für Information und Beratung über internationale Ausbildungs- und Kooperationsaktivitäten) unter der Zuständigkeit des Unterrichtsministeriums gegründet. Dieses soll die Internationalisierung der Bildungseinrichtungen voranbringen und die Mobilität von Schülern, Auszubildenden, Studenten, Wissenschaftlern u. a. fördern. Das Zentrum soll sich als bedeutendste dänische Wissens- und Informationszentrale auf dem Gebiet der Internationalisierung profilieren.

Durch die Einrichtung von Cirius wurden sämtliche internationalen Aktivitäten in einer einzigen Organisation zusammengefasst. Das neue Zentrum ging aus einer Fusion von drei früheren, für Internationalisierungsfragen zuständigen Zentren hervor ⁽²⁰⁾. Cirius verwaltet sämtliche dänische Aktivitäten zur Teilnahme an EU-Programmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung und Jugend, wie z. B. „Leonardo da Vinci“, „Socrates“ und „Jugend“. Ferner hat Cirius die Verwaltung des Programms „PIU“ (*Praktik i Udlandet* – „Praktikum im Ausland“) übernommen, eines in Europa einzigartigen Programms, das es Auszubildenden ermöglicht, betriebliche Ausbildungsabschnitte im Ausland zu absolvieren und sich diese als integrierten Teil ihrer Berufsausbildung anerkennen zu lassen. Das Zentrum bietet Beratung und Information über Austauschprogramme und Auslandsstudienaufenthalte, betriebliche Praktika im Ausland, länderübergreifende Bildungszusammenarbeit usw. Außerdem soll Cirius die Internationalisierung und Mobilität im Bildungsbereich durch Veranstaltung von Konferenzen, Seminaren und Kursen fördern.

7.7. Regierungswechsel – politische Kursänderung

Die allgemeinen Parlamentswahlen am 20. November 2001 brachten eine Mitte-Rechts-Regierung an die Macht, die sich aus der liberalen Partei *Venstre* und der Konservativen Partei zusammensetzt. In ihrem Regierungsprogramm *Vækst, Velfærd – Fornyelse* („Wachstum,

⁽²⁰⁾ ICU – *Informationscenteret for udveksling* (Informationszentrum für internationale Austausche), ACIU – *Arbejdsmarkedets Center for Internationale Uddannelsesaktiviteter* (Zentrum des Arbeitsmarktes für internationale Ausbildungsaktivitäten) und PIU – *Praktik i Udlandet* (Zentrum für die Vermittlung von Praktika im Ausland).

Wohlstand – Erneuerung“) gab die neue Regierung folgende Zielsetzungen für ihre künftige Bildungspolitik bekannt:

- (a) Förderung der Qualität und des Kompetenzniveaus, insbesondere in der Primarstufe und der Sekundarstufe I;
- (b) Förderung des Unterrichts in den Naturwissenschaften und der Mathematik;
- (c) Verbesserung der allgemeinen Transparenz der Bildungs- und Ausbildungsgänge.

Darüber hinaus sollte ein Aktionsplan für das gesamte Bildungswesen mit dem Titel *Bedre Uddannelser* („Bessere Bildungs- und Ausbildungsgänge“) vorgelegt werden.

Im Bereich der beruflichen Bildung nahm die neue Regierung nahezu umgehend eine Reihe von Änderungen vor. So wurde u. a. die Zuständigkeit für die Arbeitsmarktausbildungszentren (siehe 3.2.1) und den R.U.E. (nationalen Rat für Bildungs- und Berufsberatung, siehe 6.1) vom Arbeits- auf das Unterrichtsministerium übertragen. Die genauen Strukturen hierfür lagen zum Zeitpunkt der Abfassung des vorliegenden Berichts noch nicht ganz fest.

Anhang 1: Abkürzungen und Akronyme

ACIU	<i>Arbejdsmarkedets Center for Internationale Uddannelsesaktiviteter</i> Zentrum des Arbeitsmarktes für internationale Ausbildungsaktivitäten
AER	<i>Arbejdsgivernes Elevrefusion</i> kollektiver Auszubildendenvergütungsfonds der Arbeitgeber
AF	<i>Arbejdsformidlingen</i> Arbeitsamt
AMS	<i>Arbejdsmarkedetsstyrelsen</i> Staatliche Arbeitsmarktbehörde – Generaldirektorium für Beschäftigung, Vermittlung und berufliche Weiterbildung
AMU	<i>Arbejdsmarkedetsuddannelserne</i> Lehrgänge im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung
AUF	<i>Arbejdsmarkedets uddannelsesfinansiering</i> Aus- und Weiterbildungsfinanzierungsfonds des Arbeitsmarktes
AVU	<i>Almene voksenuddannelser</i> allgemeine Erwachsenenbildung
Cirius	<i>Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter</i> Zentrum für Information und Beratung über internationale Ausbildungs- und Kooperationsaktivitäten
DEL	<i>Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse</i> Dänisches Institut für berufspädagogische Lehrerausbildung
EGU	<i>Erhvervsgrunduddannelsen</i> berufliche Grundbildung
EUD	<i>Erhvervsuddannelserne</i> alternierende berufliche Erstausbildung, d. h. die technischen und kaufmännischen Ausbildungsgänge
EUR	<i>Erhvervsuddannelsesrådet</i> Berufsbildungsbeirat
FoU	<i>Forsøgs- og udviklingsprojekter</i> Versuchs- und Entwicklungsprojekte
FUU	<i>Den Fri Ungdomsuddannelse</i> „freie Jugendbildung“ im Rahmen der Volkshochschulbewegung
FVU	<i>Forberedende voksenuddannelse</i> vorbereitende Erwachsenenbildung

GVU	<i>Grundlæggende voksenuddannelse</i> Grundausbildung für Erwachsene
ICU	<i>Informationscenter for Udveksling</i> Informationszentrum für internationale Austausche
KVU	<i>Korte videregående uddannelser</i> berufsbezogene Kurzstudiengänge im tertiären Bereich
LVU	<i>Lange videregående uddannelser</i> lange Studiengänge an Hochschulen und Universitäten
MVU	<i>Mellemlange videregående uddannelser</i> Studiengänge mittlerer Dauer im tertiären Bereich
PIU	<i>Praktik i Udlandet</i> Zentrum für die Vermittlung von Praktika im Ausland
R.U.E.	<i>Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning</i> Nationaler Rat für Bildungs- und Berufsberatung
SCKK	<i>Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling</i> Staatliches Zentrum für Kompetenz- und Qualitätsentwicklung
SOSU	<i>Social- og sundhedsuddannelserne</i> Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen
SU	<i>Statens Uddannelsesstøtte</i> staatliche Ausbildungsförderung
SVU	<i>Statens Voksenuddannelsesstøtte</i> staatliche Ausbildungsförderung für Erwachsene
VEUD	<i>Voksenerhvervsuddannelse</i> berufliche Erstausbildung für Erwachsene
VVU	<i>Videregående voksenuddannelse</i> Weiterbildung für Erwachsene im tertiären Bereich

Anhang 2:

Wichtige Institutionen und Organisationen

Staatliche Behörden

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)

Dänische Arbeitsmarktbehörde
(Generaldirektorium für Beschäftigung,
Vermittlung und berufliche Weiterbildung)
Blegdamsvej 56
DK-2100 Kopenhagen Ø
Tel. +45 35 28 81 00
Fax +45 35 36 24 11
Website: <http://www.ams.dk>
E-Mail: ams@ams.dk

Beskæftigelsesministeriet

Dänisches Ministerium für Beschäftigung
(vormals: Dänisches Arbeitsministerium)
Holmens Kanal 20
DK-1060 Kopenhagen K
Tel. +45 33 92 59 00
Fax +45 33 12 13 78
Website: <http://www.am.dk>
E-Mail: am@am.dk

Undervisningsministeriet

Dänisches Unterrichtsministerium
Frederiksholms Kanal 21
DK-1220 Kopenhagen K
Tel. +45 33 92 50 00
Fax +45 33 92 55 47
Website: <http://www.uvm.dk>
E-Mail: uvm@uvm.dk

Sozialpartner

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Dänischer Arbeitgeberverband
Vester Voldgade 113
DK-1552 Kopenhagen V
Tel. +45 33 93 40 00
Fax +45 33 12 29 76
Website: <http://www.da.dk>
E-Mail: da@da.dk

Landsorganisationen Danmark (LO)

Dänischer Gewerkschaftsbund
Rosenørns Allé 12
DK-1634 Kopenhagen V
Tel. +45 31 35 35 41
Fax +45 35 37 37 41
Website: <http://www.lo.dk>
E-Mail: lo@lo.dk

Sonstige

Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter (Cirius)

Zentrum für Information und Beratung über internationale Ausbildungs- und Kooperationsaktivitäten

Fiolstræde 44

DK-1171 København K

Tel. +45 33 95 70 00

Fax +45 33 95 70 01

Website: <http://www.ciriusonline.dk>

E-Mail: cirius@ciriusmail.dk

Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (R.U.E.)

Nationaler Rat für Bildungs- und Berufsberatung

Vester Voldgade 123

DK-1552 København V

Tel. +45 33 95 53 00

Fax +45 33 95 53 49

Website: <http://www.r-u-e.dk>

E-Mail: r-u-e@r-u-e.dk

Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL)

Dänisches Institut für berufspädagogische Lehrerausbildung

Rosenørns Allé 31

DK-1970 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 79 00

Fax +45 35 24 79 10

Website: <http://www.delud.dk>

E-Mail: del-adm@delud.dk

Statens Center for Competence- og Kvalitetsudvikling (SCKK)

Staatliches Zentrum für Kompetenz- und Qualitätsentwicklung

Laksegade 19

DK-1063 København K

Tel. +45 33 95 69 70

Fax +45 33 95 69 79

Website: <http://www.sckk.dk>

E-Mail: sckk@sckk.dk

Anhang 3: Bibliografie

Online-Ressourcen (Stand vom 30. Mai 2002)

The adult education and continuing training reform 2000, Dänisches Unterrichtsministerium, 2001. Internet-Adresse: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/veureform.htm>.

The basic social and health education programmes: factsheet, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000. Internet-Adresse: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/fact8.htm>

Dänemark, Königlich Dänisches Ministerium des Äußeren, 2002. Internet-Adresse: <http://www.um.dk/deutsch/daenemark/enzyklopaedie/>

Dänische Themen: Sozial- und Gesundheitspolitik, Königlich Dänisches Ministerium des Äußeren, 2001. Internet-Adresse: <http://www.um.dk/deutsch/faktaark/>

Denmark's strategy for education, learning and IT: Part 1 & 2 We must move on, Dänisches Unterrichtsministerium, 2001. Internet-Adresse: <http://www.it-strategi.uvm.dk>

Educational and vocational guidance in Denmark, R.U.E. (Nationaler Rat für Bildungs- und Berufsberatung), 2001. Internet-Adresse: <http://www.r-u-e.dk>

Erwachsenen- und Weiterbildung in Dänemark. Dänisches Arbeitsministerium und Dänisches Unterrichtsministerium, 2000. Internet-Adresse: http://www.am.dk/deutsch/publikationer/veu2000_de/veu_de.asp

Eurostat Jahrbuch 2001, Eurostat, 2001. Internet-Adresse: http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/DE?catalogue=Eurostat&service=free_downloads

Facts and figures: education indicators, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000. Internet-Adresse: <http://www.uvm.dk/pub/2000/factsfig/>

Financing of education in Denmark, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000. Internet-Adresse: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/taximeter.htm>

National actions to implement lifelong learning in Europe, Eurydice & Cedefop, 2001. Internet-Adresse: <http://www.eurydice.org>

The national competence account, Dänisches Unterrichtsministerium, 2001. Internet-Adresse: <http://www.uvm.dk/nkr>

National labour market authority: at a glance, Dänische Arbeitsmarktbehörde (AMS), 2000. Internet-Adresse: <http://www.ams.dk/publikationer/pub0114/>

Thematic review on adult learning, OECD, 2001. Internet-Adresse: <http://www.oecd.org/copyr.htm/>

Vocational education and training: factsheet, Dänisches Unterrichtsministerium, 2000. Internet-Adresse: <http://www.uvm.dk/eng/publications/factsheets/fact3.htm>

Literatur

Adult vocational training / Arbejdsministeriet [Dänisches Arbeitsministerium]. Kopenhagen: Arbejdsministeriet, 1997.

Andersen, Dines. *Uddannelsesvalg efter 9. klasse: UTA: et forskningsprojekt om unge og uddannelsessystemet* [= Ausbildungswahl nach der 9. Klasse: UTA: ein Forschungsprojekt über Jugendliche und das Bildungssystem]. Kopenhagen: SFI Socialforskningsinstituttet, 1997.

Arbejdsmarkedsuddannelserne : statistik 2000 [= Arbeitsmarktausbildung: Statistik 2000] / AMS Arbejdsmarkedsstyrelsen [Dänische Arbeitsmarktbehörde]. Kopenhagen: AMS, 2001.

Arbejdsmarkedsuddannelserne: kompetencegivende uddannelser, sammenhængende uddannelsesforløb, individuel kompetenceafklaring: statistik 2000 / AMS Arbejdsmarkedsstyrelsen [Dänische Arbeitsmarktbehörde]. Kopenhagen: AMS, 2001.

Årselever på erhvervsskolernes uddannelser 1996–1998 [= Ganzjahresvollzeiteilnehmer an den Ausbildungsgängen der Berufsschulen 1996–1998] / UVM Undervisningsministeriet [Dänisches Unterrichtsministerium]. Kopenhagen: UVM, 1999.

Berufliche Bildung der Zukunft: Band I und II / Bertelsmann Stiftung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 1999.

Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren. Paris: OECD, 1997.

Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren. Paris: OECD, 2001.

De unges vej gennem uddannelsessystemet [= Der Weg junger Menschen durch das Bildungswesen]. / UVM Undervisningsministeriet [Dänisches Unterrichtsministerium]. Kopenhagen: UVM, 2000.

DEL Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse. *Årsberetning 98-99*. Kopenhagen : DEL, 1999.

Die neue Struktur: berufliche Bildung in Dänemark / UVM Undervisningsministeriet [Dänisches Unterrichtsministerium]. Kopenhagen: UVM, 1999. Im Internet verfügbar: <http://pub.uvm.dk/2000/deutsch/> [Stand vom 8.7.2002]

Educational and vocational guidance in Denmark / R.U.E. Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning [Nationaler Rat für Bildungs- und Berufsberatung]. Kopenhagen: R.U.E., 2001. Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/nat/dnk/gov/2001_0005_en.pdf [Stand vom 8.7.2002]

Erhvervsuddannelsessystemet i Danmark, [= Das Berufsbildungssystem in Dänemark / Cedefop. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2000. (Cedefop Monographie, 7006). Im Internet verfügbar: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/monograf/7006da/7006da.html> [Stand vom 3.7.2002]

Fakta om sosu-reformen 2001 [= Informationen über die Reform der Erstausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen] / UVM Undervisningsministeriet [Dänisches Unterrichtsministerium]. (Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie, Nr. 27-2001). Kopenhagen: UVM, 2001. Im Internet verfügbar: <http://pub.uvm.dk/2001/sosufakta> (DA) [Stand vom 8.7.2002]

Hansen, M.E. *The financing of vocational education and training in Denmark: financing portrait*. (Cedefop Panorama series, 90). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999. Im Internet verfügbar: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5090_en.pdf [Stand vom 3.7.2002]

Illeris, Knud. *Adult education in a transforming society: 2nd report from the adult education research project*. (Adult Education Research Group, 72/98). Roskilde: University Press, 1998.

Literacy in the information age: final report of the International Adult Literacy Survey. HRDC Human Resources Development Canada, OLT Office of Learning Technologies. Paris: OECD, 2000.

Matzon, Ea Stevns. *Information reform 2000*. TSF Teknisk Skoleforening; DEL Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse; FS Foreningen af Skoleledere ved de tekniske Skoler. Odense: Erhvervsskolernes Forlag, 1999.

R.U.E. Årsberetning 1999 [= Jahresbericht des nationalen Rates für Bildungs- und Berufsberatung 1999] / R.U.E. Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning [Nationaler Rat für Bildungs- und Berufsberatung]. Kopenhagen: R.U.E., 2000.

SFI Socialforskningsinstituttet. *Årsberetning med virksomhedsregnskab 1999*. Kopenhagen: SFI, 2000.

Uddannelse på kryds og tværs [= Bildung kreuz und quer] / UVM Undervisningsministeriet [Dänisches Unterrichtsministerium]. Kopenhagen: UVM, 2001.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Das Berufsbildungssystem in Dänemark: Kurzbeschreibung

Pia Cort

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2002 – VI, 51 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series ; 42 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0140-X

Kat.-Nr.: TI-44-02-270-DE-C

Kostenlos – 5130 DE –

Im Jahre 1999 wurde das dänische Berufsbildungssystem für seine Innovationsfähigkeit mit dem Carl Bertelsmann-Preis ausgezeichnet. Diese Fähigkeit zur Erneuerung ist fest in das Fundament des Systems eingebettet, welches sich auf vier Grundpfeiler stützt:

- lebenslange Bildung und Ausbildung für alle;
- das Prinzip der alternierenden Ausbildung, wodurch die Teilnehmer durch Absolvierung einer dualen Ausbildung sowohl in einem schulischen als auch in einem betrieblichen Umfeld relevante und aktuelle berufliche Kompetenzen erwerben;
- ein System der Steuerung durch Ziel- und Rahmenvorgaben, das den Berufsbildungseinrichtungen eine relativ große Autonomie einräumt;
- sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, die die Abstimmung des Systems auf die Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes gewährleistet.

In der vorliegenden Kurzdarstellung wird das dänische Berufsbildungssystem hinsichtlich Strukturen, Bildungsangeboten, Zuständigkeiten und aktueller Trends und Perspektiven beschrieben.

Das Berufsbildungssystem in Dänemark

Kurzbeschreibung



Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich

5130 DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
L-2985 Luxembourg

ISBN 92-896-0140-X

