

„...Es kann sieben bis acht Jahre dauern, bis sich aus einer Idee etwas Nützliches entwickelt...“

Interview mit Johan van Rens, Direktor des Cedefop

Welche bedeutenden Veränderungen im Bereich der Berufsbildung haben Sie während Ihrer zehn Jahre beim Cedefop miterlebt und mitgeformt?

Ich denke, dass die Veränderungen, die sich im Laufe der Jahre beim Cedefop vollzogen haben, umfassendere Veränderungen auf europäischer Ebene widerspiegelt haben. Ursprünglich ging es darum, ob die Europäische Union die in den Verträgen festgeschriebene gemeinsame Berufsbildungspolitik verwirklichen konnte, und folglich lag der Schwerpunkt der Arbeit des Cedefop in den 1980er Jahren mehr auf Grundsätzen als auf Berufsbildungsinhalten. Es fand keine wirkliche Diskussion über die Inhalte der beruflichen Bildung statt oder etwa darüber, wie die Entwicklung auf europäischer Ebene verlaufen sollte – die Diskussionen bezogen sich vornehmlich auf institutionelle Fragen. Dies änderte sich Anfang der 1990er Jahre – nach der Verabschiedung des Vertrags von Maastricht wurde der Gedanke einer gemeinsamen Berufsbildungspolitik aufgegeben. Der Kommission kam eine unterstützende Aufgabe zu, und in der Tat besitzt die Kommission meiner Meinung nach auch heute noch eine größere Kompetenz auf dem Gebiet der Berufsbildung als auf dem Gebiet der Allgemeinbildung. Mit dem Vertrag von Maastricht nahm also die institutionelle Diskussion, die vor allem von Deutschland vorangetrieben worden war, ein Ende. Im Mittelpunkt des Interesses standen nun vielmehr die Vollendung des Binnenmarktes und die Vorbereitungen auf den Übergang zum Euro.

Es gab also damals gewisse Schwierigkeiten damit, die künftige Rolle des Cedefop festzulegen. Ich erinnere mich, dass ich auf meiner ersten Verwaltungsratssitzung den Begriff „gegenseitige Anerkennung“ gebrauchte, woraufhin eines der Mitglieder aufsprang und erklärte: „Diesen Begriff können Sie nicht verwenden – er ist unannehmbar.“ Nun, da musste ich mich fragen, was wir tun konnten, welchen Beitrag konnten wir zur Erleichterung der Anerkennung von Abschlüssen leisten, und so weiter... unter diesen Gegebenheiten konnten wir natürlich nicht sehr viel tun. Und dann im Jahre 1996, ich glaube, es war während des italienischen Ratsvorsitzes, wurden wir darum gebeten, eine Ausstellung zum Thema Bildungsabschlüsse zu organisieren. Uns wurde ein großer Sitzungssaal zur Verfügung gestellt, und wir forderten von unserem Dokumentationsnetz alle möglichen Abschlusszeugnisse an und baten die Generaldirektoren, doch einmal zu sehen, „ob sie daraus Schokolade machen konnten“, wie man bei uns in Rotterdam sagt. Und das konnten sie natürlich nicht! Also sagten sie schließlich, hier müssen wir doch etwas unternehmen. Das war eine entscheidende Wende für uns – von da an konnten wir allmählich zur Entwicklung der Transparenz beitragen, etwa durch die Arbeit, die Jens Bjørnåvold für uns geleistet hat, die Beschäftigung mit der Frage des Kompetenzmanagements, unsere heutigen Arbeiten in Bezug auf die Zeugnis-erläuterungen, den Europass ... Der Europass ist ein anschauliches Beispiel dafür, dass es gut und gerne mindestens sieben bis acht Jahre dauern kann, bis aus einer Idee etwas Nützliches entwickelt wird. Und er ist noch immer nicht fertig gestellt – der Europass muss noch zu einem Instrument weiterentwickelt werden, das es ermöglicht, das Angebot und die Nachfrage am Arbeitsmarkt besser aufeinander abzustimmen. Jetzt kann man alle seine Qualifikationen und Kompetenzen, Sprachkenntnisse usw. vorweisen, doch man sollte es den Menschen auch ermöglichen, ihre Kompetenzen und Qualifikationen auf elektronischem Wege der Nachfrage am Arbeitsmarkt zuzuordnen.

Man könnte wohl sagen, dass der ursprüngliche Top-down-Ansatz der 1980er Jahre nach dem Vertrag von Maastricht

durch eine Herangehensweise abgelöst wurde, die eher als Bottom-up-Verfahren konzipiert ist – das ist zumindest eine Betrachtungsweise. In Wirklichkeit aber gab es zu einer bestimmten Zeit überhaupt keine europäische Politik. So gelangten wir in unserem ersten Bericht über die Berufsbildungspolitik zu dem Schluss, dass die europäische Politik de facto nur aus den europäischen Programmen bestand. Es gab keine wirkliche politische Strategie für die künftige Entwicklung, lediglich äußerst unzusammenhängende Programme und zahlreiche Zielsetzungen. Und ich kann Ihnen versichern, dass unsere Schlussfolgerung zur damaligen Zeit keineswegs begrüßt wurde. Doch es war die Wahrheit – es gab keine allgemeine Koordination, keine übergreifenden Rahmenstrukturen für die Politikentwicklung in den Mitgliedstaaten und den verschiedenen Wirtschaftsbereichen.

Im weiteren Verlauf der 1990er Jahre begann die Kommission jedoch zu prüfen, wie sie den Mitgliedstaaten besser entgegenkommen konnte, indem sie ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf das lebenslange Lernen und die Schaffung der entsprechenden politischen Rahmenstrukturen richtete. Dadurch änderte sich vieles. Die Diskussionen über das lebenslange Lernen gipfelten in der Verabschiedung der Agenda von Lissabon im Jahre 2000. Die Strategie von Lissabon sollte Europa auf dem Weg zur Wissensgesellschaft voranbringen, indem der politische Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten angekurbelt wurde, sodass die Staaten angespornt wurden, die Leistungen der jeweils anderen zu „übertrumpfen“. Dieser Aspekt ist nach wie vor Teil der Strategie, wenngleich man später zu der Einsicht gelangte, dass wir nicht nur politischen Wettbewerb brauchen, sondern auch mehr Zusammenarbeit. Dies führte uns zur Erklärung von Kopenhagen im Jahre 2002, bei der es um die verstärkte Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung geht. Jetzt haben wir also eine politische Agenda für einen neuen Pro-



zess im Bereich der Berufsbildung. Ich würde nicht behaupten, dass wir jetzt etwa versuchen, die Berufsbildung zu harmonisieren, keineswegs, doch es herrscht jetzt eine Ausgewogenheit zwischen der Zusammenarbeit und dem Wettbewerb, wobei der Kommission nach wie vor eine überaus wichtige koordinierende Rolle im Berufsbildungsbereich zukommt. Und beim lebenslangen Lernen können wir jetzt die Prozesse von Kopenhagen und Bologna viel besser miteinander vergleichen und sogar an gemeinsamen Zielen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung für das Jahr 2010 arbeiten.

Weiter auf Seite 2

Eine bewegende Erfahrung für die Bürger Europas



Foto: Andreas Sfiridis

„Brichst du auf gen Ithaka, wünsch dir eine lange Fahrt, voller Abenteuer und Erkenntnisse.“

Nichts kann den Geist der Festveranstaltung anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Studienbesuchsprogramms, die am 25. Mai 2005 mit der Teilnahme von Experten und Schriftstellern beim Cedefop stattfand, besser wiedergeben als dieser so bedeutungsvolle Vers von Konstantin Kavafis.

Am Vormittag der Veranstaltung wurde der Stand des Studienbesuchsprogramms durch Erfahrungsberichte ehemaliger Teilnehmer und Stellungnahmen der institutionellen Initiatoren des Programms beschrieben. Der Nachmittag war breiteren Überlegungen in einer erweiterten Perspektive zum didaktischen Wert des Reisens gewidmet.

Die Verbreitung von Wissen und die Überwindung von Grenzen, hier und anderswo, standen im Mittelpunkt der Diskussion, die sich zwischen drei renommierten Schriftstellern entspann: Predrag Matvejevic, Nedim Gürsel und Takis Theodoropoulos.

Wenn man auf Reisen gehe, nehme man das Unerlässliche und ein Buch mit. Ein Flüchtling ohne Bücher entbehre jeder Möglichkeit der Kulturschaffung. Dies erklärte P. Matvejevic, vom Balkan stammender Schriftsteller und Mitglied der von Romano Prodi eingesetzten hochrangigen Beratergruppe zum kulturübergreifenden Dialog im Mittelmeerraum. Trotz seiner ablehnenden Haltung der Globalisierung gegenüber vertrat Matvejevic die Auffassung, dass es notwendig sei, eine gemeinsame Vision für den Mittelmeerraum durch geeignete Maßnahmen innerhalb der Europäischen Union zu fördern und zu unterstützen, die das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen aller Bürger Europas sein müsse.

Nedim Gürsel, türkischer Schriftsteller, der für seinen Beitrag zur griechisch-türkischen Annäherung mit dem İpekçi-Friedenspreis ausgezeichnet wurde, wies seinerseits darauf hin, dass die Europäer an die Vision eines Europa auf dem Weg zur Einheit glauben müssten. Dies wurde von P. Matvejevic bekräftigt, der hierzu erklärte, dass es oftmals die Grenzen seien, die der Würde des Menschen Schmach zufügten.

Takis Theodoropoulos wiederum erinnerte an das imaginäre Reisen und hob hervor, dass Schriftsteller Kosmopoliten seien, unabhängig davon, ob sie tatsächlich reisten, da das Schreiben an sich schon eine Art des Reisens sei. Innere Emigration, Reisen über die Sprachen, Verwurzelte sein und Heimatlosigkeit – Schriftsteller nähmen die Öffentlichkeit stets auf eine Reise des Geistes mit.

Fünf Journalisten aus verschiedenen Ländern Europas setzten sich mit der Frage des Studienbesuchsprogramms

Weiter auf Seite 16

"...Es kann sieben bis acht Jahre dauern, bis aus einer Idee etwas Nützliches entwickelt wird..."

Fortsetzung von Seite 1

Dieser integriertere Ansatz (Zielvorgabe 2010) läuft sehr gut. Das empfinde ich als überaus erfreulich, und es überrascht mich sogar ein wenig - und zwar im positiven Sinne! Es herrscht eine gute Atmosphäre bei der Zusammenarbeit. Wir arbeiten an verschiedenen Fronten, so etwa in Bezug auf die Anrechnung von Ausbildungsleistungen, die Schaffung eines europäischen Qualifikationsrahmens, das Thema Qualität, Beratung und Orientierung... Was die Rolle des Cedefop bei alledem anbelangt – nun, „der Erfolg hat viele Väter“, denn es handelt sich (zwangsläufig) um ein gemeinsames Unterfangen. Doch wir haben an dem Prozess mitgewirkt, und dies war meines Erachtens nicht der Fall, als ich meinen Dienst hier antrat.

In gewisser Weise verliefen die Entwicklungen der letzten zehn Jahre beim Cedefop parallel zu denen, die sich beim BIBB sowie bei CEREQ und ISFOL vollzogen haben. Auch diese Einrichtungen begannen einst als Forschungsinstitute und übernahmen allmählich Politikunterstützungsaufgaben, genau wie das Cedefop. Durch die Stärkung der Zusammenarbeit mit der Forschungsgemeinde konnten wir jedoch zahlreiche Themen inhaltlich vertiefen: Beratung und Orientierung, in Zusammenarbeit mit der OECD und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, Transparenz, die Validierung nicht formalen Lernens, Finanzierung und Investitionen in Humanressourcen. Mit allen diesen Themen haben wir uns schon beschäftigt, lange bevor sie zu politischen Fragen wurden. Unsere Forschungsarbeiten haben eine Vertiefung der Diskussionen ermöglicht, indem sie das Faktenmaterial zusammentrugen, auf dem die Politik aufbauen konnte. Man könnte also sagen, dass das Cedefop dazu beigetragen hat, die notwendigen Voraussetzungen für die Politik zu schaffen. Heute wird etwa der Gedanke der verstärkten Investition in die berufliche Weiterbildung vom Rat allgemein akzeptiert, obwohl er anfangs, als er von uns erstmals vorgebracht wurde, auf einigen Widerstand stieß. Nun, Tatsache ist, dass wir dem Rat zwar neue politische Gedanken unterbreiten können, doch wir können ihn nicht zu seinem Glück zwingen!

Begünstigt wurde der Beitrag des Cedefop durch den Umstand, dass wir eigene mittelfristige Prioritäten aufgestellt haben. Dadurch konnten wir unser Augenmerk konsequent und systematischer auf bestimmte Entwicklungen richten. Anfangs rief uns die Kommission immer wieder an und bat uns, dieses oder jenes zu tun - meistens Dinge, die eigentlich Aufgabe der Kommission waren, aber aus irgend einem Grunde nicht erledigt worden waren, und wir sollten dann in letzter Minute für sie einspringen! Das waren keine guten Voraussetzungen für eine effiziente Arbeit. Die mittelfristigen Prioritäten halfen uns dabei, uns auf unsere eigenen Zielsetzungen zu konzentrieren.

In meiner ersten Zeit hier hatte so manch einer in Brüssel eine ziemlich geringe Meinung vom Cedefop, doch das haben wir überwunden, und es ist uns mittlerweile gelungen, uns Respekt zu verschaffen. Heutzutage brauchen wir nicht mehr zu fragen, wie wir uns nützlich machen können. Die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen wächst, und ich habe das Gefühl, dass wir unseren Platz als Referenzzentrum für berufliche Bildung in Europa gefunden haben.

Die derzeitigen mittelfristigen Prioritäten laufen bis zum Jahr 2008. Die Rolle des Cedefop im Hinblick auf die Förderung einer

faktengestützten Politik im Zusammenhang mit dem Lissabon-/Kopenhagen-Prozess ist für diesen Zeitraum klar abgesteckt; die Organisatoren des finnischen Ratsvorsitzes 2006 bauen bereits jetzt unsere Arbeiten in ihre Planung mit ein. Ich gehe also davon aus, dass das Cedefop in der Lage sein wird, seine wohl definierte Rolle auf absehbare Zeit weiterzuspielen. Generell glaube ich, übergebe ich das Zentrum in einem deutlich besseren Zustand, als ich es einst vorfand, und zwar auch intern, indem wir Umstrukturierungen vorgenommen und die Arbeitsbereiche geschaffen haben usw. Obwohl es natürlich immer noch, sagen wir 10 bis 20 % besser funktionieren könnte.

Glauben Sie, dass die Lissabon-Ziele für uns in greifbare Nähe gerückt sind?

(Überlegt einen Moment) Nun ja... Es wird nicht leicht werden, das muss ich schon sagen. Wenn wir das Ziel erreichen wollen, müssen wir noch dramatische Veränderungen, dramatische Fortschritte sehen. Und der Stand der Dinge ist heute von Land zu Land sehr verschieden. In Portugal zum Beispiel sind 80 % der Erwerbsbevölkerung gering qualifiziert; Portugal muss also noch eine größere Strecke zurücklegen als andere Mitgliedstaaten. Aber auch wenn wir die EU insgesamt betrachten, gibt es 80 Millionen gering qualifizierte Menschen. Selbstverständlich werden gering qualifizierte Menschen auch in Zukunft noch gebraucht, doch die Nachfrage nach dieser Gruppe von Arbeitskräften geht dramatisch zurück. Als erstes müssen wir die Gruppe der gering Qualifizierten deutlich besser analysieren, denn es handelt sich um eine überaus vielgestaltige Gruppe, und dieser Prozess vollzieht sich leider nur sehr langsam. Zweitens müssen wir die Zahl der hoch qualifizierten Erwerbstätigen – d. h. der Personen mit tertiärer Bildung – verdoppeln, wenn wir mit unseren wichtigsten Konkurrenten gleichziehen wollen. Und natürlich kann man gering qualifizierte Menschen nicht unmittelbar auf ein tertiäres Bildungsniveau heben. Der mittlere Bereich ist in der EU stark vertreten, denn die Berufsbildung steht in Europa, will ich doch meinen, gar nicht so schlecht da! Es besteht jedenfalls ein erhebliches Defizit im tertiären Bildungsbereich, das auf zweierlei Weise angegangen werden kann – entweder indem man Menschen importiert oder indem man den Bildungsstand der eigenen Arbeitskräfte anhebt. Doch eine Lücke von sagen wir einmal 40 Millionen Menschen kann nicht durch eine geregelte Einwanderung geschlossen werden – das Gros davon muss man schon in der eigenen Erwerbsbevölkerung finden.

Dem Verwaltungsrat des Cedefop gehören Vertreter der Regierungen, der Sozialpartner und der Kommission an. In welchem Maße beinhaltet dies für den Direktor einen Balanceakt?

Als ich meine Stelle antrat, unterhielt das Cedefop zu überhaupt niemandem gute Beziehungen! Da die Kommission die wichtigste treibende Kraft der Politikentwicklung ist, setzte ich alles daran, unsere Beziehungen zur Kommission zu verbessern. Auch gab es innerhalb der Kommission einige Personen, die sich sehr engagierten, um dem Cedefop bei seinem Umzug und dem Neuanfang an seinem neuen Sitz zu helfen. Ebenso haben wir engere und bessere Beziehungen zu den Generaldirektoren für Berufsbildung geknüpft. Tatsächlich saßen in den verschiedenen Gruppen und Ausschüssen, die mit der Kommission zusammenarbeiteten, sehr oft die gleichen Leute. So viel zur Kom-

mission. Überdies habe ich auch fruchtbare Beziehungen zur Gruppe der Regierungsvertreter aufgebaut. Zu guter Letzt – und kurioserweise – stellte sich heraus, dass ausgerechnet unsere Beziehung mit den Sozialpartnern durchaus hätte besser sein können, und das, obwohl ich bereits von Anfang an am Prozess der Eingliederung der Sozialpartner beteiligt gewesen war – stellen Sie sich einmal vor, ich war seinerzeit auf dem ersten Val-Duchesse-Treffen mit Jacques Delors... Ich war immer davon überzeugt, dass den Sozialpartnern im Berufsbildungsbereich eine wichtige Rolle zukommt, doch ich muss gestehen, dass ihre Einbeziehung in unsere Arbeit und der Nutzen, den sie aus unseren Dienstleistungen gezogen haben, nicht immer ihrem Interesse daran entsprach. Ich denke, das liegt zum Teil an einer fehlenden Infrastruktur: Sie verfügen oft innerhalb ihrer Organisationen nicht über die erforderlichen personellen Ressourcen, um sich in gleicher Weise an dem Prozess beteiligen zu können, wie dies die Kommission oder die Mitgliedstaaten tun.

Dem sektoralen Ansatz im Berufsbildungsbereich messe ich ebenfalls eine große Bedeutung zu. So muss man beispielsweise,



wenn man irgendwo in Europa in einer Kfz-Werkstatt einen BMW reparieren will, die gleichen Kenntnisse und Qualifikationen besitzen. Daher finde ich, dass dieser Ansatz hervorgehoben werden sollte. Allerdings wird der sektorale Ansatz von den Arbeitgeberorganisationen nicht immer begrüßt, vielleicht deshalb, weil es sich dabei um einen Zusammenschluss nationaler Organisationen handelt, im Gegensatz zum EGB... Ich sehe jedoch auch sehr viele verstreute Entwicklungen – sogar bei Leonardo-da-Vinci-Projekten. Ähnliche Entwicklungen in einem Bereich werden nicht in einen gemeinsamen Politikrahmen integriert. Natürlich ist es wichtig, einen Rahmen zu haben, damit man nicht am Ende alles doppelt tut – also sozusagen das Rad noch einmal erfindet. Die Politikentwicklung muss effizienter und effektiver werden.

Mit welchem Aspekt Ihrer Zeit beim Cedefop sind Sie am meisten zufrieden?

Im Großen und Ganzen gesehen bin ich mit meiner Zeit beim Cedefop sehr zufrieden, obwohl ich gestehen muss, dass es keine leichte Aufgabe war. Es gab einige Entwicklungen, die erfolgreich über die Bühne gebracht wurden – die erste davon war die Sitzverlegung von Berlin nach Thessaloniki. Da muss ich Ihnen eines erzählen: Als ich nach Berlin kam, um den Umzug zu leiten, sagte ich zu

den Bediensteten: Leute, wir ziehen an einen Ort, wo an 320 Tagen im Jahr die Sonne scheint. Leider war aber unser erster Winter hier ziemlich verregnet, und folglich musste ich mir sogar wegen des Wetters Tadel anhören! Wie dem auch sei, die Sitzverlegung verlief erfolgreich, ebenso wie der Umzug in das neue Dienstgebäude und die Weiterentwicklung der Organisation. Das Cedefop hat seine Personalstärke verdoppelt und lockt mehr Mitarbeiter an. Verändern sollte sich meiner Meinung nach, dass wir mehr personelle Ressourcen für die Entwicklung der Inhalte aufwenden müssen. Das, was ursprünglich beim Cedefop passierte, ähnelt dem, was auch bei der Kommission geschieht: Die Analyse der Politik wird an externe Experten vergeben. Statt dessen sollte man jedoch die Inhalte selbst analysieren und bessere Verbindungen zur Welt der Forschung etablieren, die eine Berufsbildungsforschungsagenda für die Zukunft besitzen sollte.

Des Weiteren haben wir die Art und Weise, in der wir mit unseren Nutzern kommunizieren, verändert, indem wir elektronische Instrumente und Netzwerke entwickelt haben. Dadurch können wir allen unseren weit verstreuten Nutzern unmittelbar zu Diensten stehen. Ich glaube, dass in der Zukunft ein noch größeres Gewicht auf der thematischen Vernetzung und auf der Fertigstellung unseres Wissensmanagementsystems liegen wird.

Ja doch, ich bin mit vielen Dingen sehr zufrieden. Welche einzelne Errungenschaft dabei am meisten heraussticht? Ich würde sagen: Das Cedefop hat seinen Platz in der Berufsbildungslandschaft gefunden. Dafür wird es anerkannt und belohnt, dank unserer gemeinsamen Anstrengungen in Thessaloniki. Und wie mir mein Sohn – ein Geschäftsmann – immer wieder in Erinnerung ruft, ist es entscheidend, dass man seinem Nachfolger einen gut laufenden Betrieb übergibt. Wenn ich den kooperativen Geist sehe, der hier im Cedefop herrscht, habe ich den Eindruck, dass mir das gelungen ist.

In den kommenden Jahren werden wir meiner Meinung nach unsere thematischen Netzwerke weiterentwickeln müssen. Diese schaffen die Grundlage für unsere Politikunterstützungs- und Referenztätigkeiten. Außerdem sollten wir die Verbindungen zwischen der Forschung und der Politikgestaltung weiter verbessern. Dies betrifft nicht nur das Cedefop selbst, sondern auch die Kommission. Ich denke, dass mein Nachfolger unsere Beziehungen zur Forschung weiter positionieren und mehr Experten an das Cedefop holen muss. Wir sollten mindestens zwei hochrangige Experten für jeden wichtigen Themenbereich haben.

In Anbetracht Ihrer häufigen Dienstreisen nach Brüssel, die zur Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich waren, lässt sich die Unterhaltung dezentraler Einrichtungen eigentlich immer noch rechtfertigen?

Nun, man steht nicht in der Hitze des politischen Geschehens, und das ist durchaus ein Vorteil – man kann die Dinge aus der Entfernung anders sehen... Außerdem repräsentiert man die EU in dem Land, in dem man seinen Arbeitsplatz hat, was sehr wichtig ist. Ich denke, dass die Präsenz des Cedefop von großer Bedeutung dafür war, das Bewusstsein und Interesse für die Entwicklung der Berufsbildung in Griechenland zu wecken. Die griechischen Behörden und Institutionen haben unsere Dienste von Anfang an in Anspruch genommen, auch wenn die Inanspruchnahme natürlich noch besser hätte sein können. Ein weiterer Vorteil ist, dass wir über unsere elektronischen



Netzwerke ohnehin direkt mit unseren Partnern und Nutzern kommunizieren. Hierbei ist unser dezentraler Standort eher hilfreich und trägt dazu bei, ein unnötiges Hin und Her zwischen dem Bürger, dem Cedefop und der Kommission zu vermeiden. Ein negativer Aspekt der Dezentralisierung sind dagegen die zeitraubenden Reisen, und zwar nicht nur für mich, sondern für uns alle. Ein weiteres Problem ist, dass die 23 dezentralen Agenturen die gleichen Vorschriften anwenden müssen wie die großen Organe, was der Effizienz nicht immer zugute kommt – alles wird dadurch sehr schwerfällig... es sind so viele Verwaltungsvorschriften einzuhalten!

Was ist das absolut Wichtigste, das man wissen sollte, wenn man an der Spitze einer multikulturellen Organisation steht?

Ich diskutiere über solche Fragen ständig mit meiner Familie, z. B. mit meiner Tochter, die stellvertretende Personalchefin bei IBM in den Niederlanden ist. Wie ich zu meinem Erstaunen erfahren habe, hat sich der informelle amerikanische Umgangston dort so weit durchgesetzt, dass man sich sogar bei Vorstellungsgesprächen mit Stellenbewerbern duzt, was ich doch als sehr ungewöhnlich empfand. Ich habe jedoch festgestellt, dass es schwierig ist, eine neue Synthese beim Führungsstil herzustellen, und ich glaube nicht, dass das nur daran liegt, dass ich Niederländer bin und viele meiner Mitarbeiter Griechen...

In der Tat fühlt man sich manchmal einsam, wenn man alleine Entscheidungen treffen muss und die Verantwortung für die Finanzen usw. trägt. Ich habe das Gefühl, dass ich vielleicht etwas mehr in persönliche Beziehungen hätte investieren können, doch es ist schwer, wenn man gleichzeitig zu allen in irgendeiner Weise Distanz halten muss... Aber da gibt es ja auch noch den Fußball! Wir spielen zweimal pro Woche als Mannschaft, und das war eine gute Möglichkeit, Menschen besser kennen zu lernen. Ich muss aber gestehen, dass ich mich auch nach zehn Jahren immer noch frage, welches wohl die richtige Einstellung meinerseits gewesen wäre... Ungeachtet aller dieser Fragen muss ich doch sagen, dass man in einem multikulturellen Umfeld wirklich vieles lernt. Es bereitet einem große Freude, und ich bin sehr dankbar, dass ich in einem solchen „Mosaik“ arbeiten durfte.

In den letzten Jahren wird in zunehmendem Maße auf die Mobilität abgehoben, auf das „Learning by leaving“. Was haben Sie persönlich am meisten dadurch gelernt, dass Sie sich in Griechenland niedergelassen haben?

Für mich war es sehr lehrreich, hierher zu ziehen. Ich muss sagen, dass wir von den griechischen Behörden wirklich sehr gut empfangen wurden. Wir haben hier sehr gu-

te Arbeitsbedingungen, man hat uns viel Unterstützung geboten. An Gastfreundschaft mangelt es also nicht. Die Integration ist dagegen eine ganz andere Frage. Ich habe den Eindruck, dass die meisten unserer Bediensteten hier mehr miteinander verbunden sind, als dass sie in die Gesellschaft im weiteren Sinne integriert wären, aber ich glaube, dass das bei im Ausland arbeitenden Personen generell sehr oft der Fall ist. Ich habe sehr viel über die Geschichte Griechenlands gelesen, ich interessiere mich sehr für die Region, und ich meine, dass sich jeder, der hierher zieht, auch dafür interessieren sollte - interessiert man sich nicht für die Region und das Land, kann man seinen Alltag nicht gut bewältigen. Aber dennoch erfordert es genau wie überall sonst auch eine gewisse Anstrengung, Menschen außerhalb des eigenen Arbeitsumfelds kennen zu lernen. Zugegebenermaßen hatte ich nicht genügend Zeit, um Griechisch zu lernen, als ich hier ankam, ich spreche also kein Griechisch. Meine Frau dagegen, die die Sprache sowohl mündlich als auch schriftlich ziemlich gut beherrscht, fühlt sich sehr viel besser integriert. Ich finde wirklich, dass Griechenland ein wunderbares Land zum Leben ist, und wir werden sehr schöne Erinnerungen an unsere Jahre hier mitnehmen.

Einmal wurde ich bei einer Sitzung des Ausschusses für soziale Angelegenheiten von dem niederländischen Ausschussvorsitzenden Bouwman vorgestellt, der scherzhaft meinte, dass ich inzwischen wohl schon ein halber Grieche geworden sein müsse. Ich erwiderte ihm damals, dass ich das Gefühl hatte, durch das Leben in Griechenland und meine Tätigkeit beim Cedefop zu einem vollkommeneren Europäer geworden zu sein. Und genau das würde ich auch heute noch sagen.

Das Gespräch führten Corinna Frey und Ioanna Nezi.

CEDEFOP Brief des Direktors

Liebe Leserinnen und Leser, für das Cedefop ist das Jahr 2005 ein ereignisreiches Jahr – und für das Zentrum wie für mich auch ein Jahr des Übergangs. Der dreißigste Jahrestag der Gründung des Cedefop und das zehnjährige Jubiläum unseres Umzugs nach Griechenland fallen mit meinem letzten Monaten als Direktor des Zentrums zusammen. Und so wende ich mich in diesem letzten Brief des Direktors nicht ohne Rührung an Sie, die Leser des Cedefop Info. Die vergangenen zehn Jahre waren eine gleichermaßen aufregende wie lohnende Zeit. Ich hoffe, dass es mir in dem Gespräch, das ich mit den beiden neuen Redakteurinnen des Cedefop-Info, Corinna Frey und Ioanna Nezi, geführt habe (siehe gegenüberliegende Seite), gelungen ist, einen, wenn auch schwachen Eindruck von der Fülle der Ereignisse dieser Jahre zu vermitteln.

Das Jubiläum des gemeinschaftlichen Studienbesuchsprogramms läutete die Festlichkeiten in diesem Jahr ein: Gefeiert wurde der zwanzigste Jahrestag dieses höchst erfolgreichen Programms, das Berufsbildungsfachleuten die Möglichkeit bietet, andere Länder zu besuchen und sich dabei ein Bild von den dortigen Entwicklungen zu machen. Das Studienbesuchsprogramm, in dem die Arbeit des Cedefop im Bereich Mobilität konkrete Gestalt annimmt, kann heute mit mehr als 900 Teilnehmer sowie 31 Teilnehmerländern aufwarten und bietet Studienbesuche zu allen Themen an, die auf der europäischen Agenda stehen, seien es Fragestellungen im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen,

Inhalt

Belgien 7, 8, 11, 15 • Dänemark 12 • Deutschland 9, 12 • Estland 11 • Finnland 6 • Frankreich 13, 14 • Italien 9 • Litauen 8, 11, 14 • Österreich 15 • Polen 14 • Portugal 10 • Spanien 10 • Tschechische Republik 7 • Ungarn 10 • Vereinigtes Königreich 8, 13 • Zypern 10

Cedefop/Europa

1-7

„...Es kann sieben bis acht Jahre dauern, bis sich aus einer Idee etwas Nützliches entwickelt...“ • Eine bewegende Erfahrung für die Bürger Europas • Brief des Direktors • Förderung der Mobilität: Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen • Leonardo-Projekte im Agro-Nahrungsmittelsektor vernachlässigen den sektoralen Ansatz • Die neuen mittelfristigen Prioritäten - Rückgrat unserer Arbeit • Der Nutzen von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung: eine neue Publikation • Europa/Cedefop/ETF: „Politikentwicklung lernen statt politische Konzepte kopieren“ • Leonardo da Vinci/Finnland: Neue Informationsressource zur multikulturellen Beratung • Europa: Was hemmt die Entfaltung des E-Learning?

Internationalisierung der Berufsbildung

7

Tschechische Republik: Start der nationalen Europass-Zentralstelle • Belgien: Bilaterale Zusammenarbeit mit Tunesien

Lebenslanges Lernen

8

Belgien: Besserer Zugang zum lebenslangen Lernen in Flandern • Litauen: Erwachsenenbildung fördert Zivildialog

Bildungspolitik

8-10

Vereinigtes Königreich: Neues Weißbuch zu beruflichen Qualifikationen • Italien: Arbeitsmarktreform und regionale/nationale Kompetenzen: Was sagt der Gesetzgeber? • Italien: Neu: Bildungspflicht und alternierende Ausbildung • Deutschland: Reform mit Risiken und Nebenwirkungen • Spanien: Berufsbildung im Baskenland • Zypern: Breite Diskussion über die Reform des Bildungswesens • Portugal: Nationale Klassifizierung der Ausbildungsberufe

Berufsbildung

10-11

Ungarn: Auf dem Weg zur modularen Berufsbildung • Estland: Die Lehrlingsausbildung: ein neuer, praktischer Ausbildungsansatz • Litauen: Anteilseigner als Betreiber beruflicher Schulen • Belgien: Auf dem Weg zu einer gemischten Arbeitsmarktverwaltung in Flandern

Erstausbildung

12

Deutschland: Aufbruch in kritischer Lage • Deutschland: Kaffee kochen und putzen? Schwarze Schafe am Ausbildungsmarkt • Dänemark: Wiedereinführung der traditionellen Lehre

Beschäftigungspolitik

13-14

Vereinigtes Königreich: Verbesserung der sozialen Integration auf dem Arbeitsmarkt • Frankreich: Zielvereinbarungen: ein echter Dialog über Beschäftigung und Ausbildung • Frankreich: Dienstleistungen für Privatpersonen: 500 000 Arbeitsplätze in drei Jahren

Berufsberatung

14

Litauen: Neue Dienste für eine umfassende Berufsberatung

Sozialpartner

15

Polen: Sozialpartner ergreifen die Initiative

Spezielle Zielgruppen

15-16

Belgien: Eine weibliche Note in der technischen Industrie • Österreich: Mut zu Technik!

Die Ecke der Studienbesuche

15-16

Cedefop: 1985-2005: 20 Jahre Studienbesuche

die Ausbreitung der IKT oder die Position der Sozialpartner bzw. sektoraler Arbeits- und Ausbildungsansätze. Mehr zur Jubiläumsfeier, die unter dem Motto des Reisens, des Lernens im Ausland und der gegenseitigen Bereicherung der Länder Europas stand, finden Sie auf den Seiten 1, 15 und 16.

Die Feier zum dreißigjährigen Bestehen des Cedefop ist wahrscheinlich die letzte Veranstaltung dieser Art, an der ich als Direktor des Zentrums teilnehme. An der für den 8. September geplanten Jubiläumskonferenz werden Ján Figel, der Europäische Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Mehrsprachigkeit, sowie weitere namhafte Vertreter aus dem Kreis derjenigen teilnehmen, die mit der beruflichen Bildung in Europa befasst sind, um den ausgesuchten, aber wesentlichen Beitrag zu würdigen und zu bekräftigen, den das Cedefop während dreier Jahrzehnte zur Förderung der beruflichen Bildung und der europaweiten Mobilität von Arbeitnehmern und Lernenden geleistet hat. Außerdem soll die Konferenz einen Einblick in die Arbeit vermitteln, die das Zentrum hier in Griechenland bislang geleistet hat. Vorgesehen ist außerdem eine Sitzung zum Thema „Geschichte der beruflichen Bildung und des lebenslangen Lernens“, und eine weitere Sitzung widmet sich dem Wert des Lernens für Wirtschaft und Gesellschaft. Cedefop Info wird in der letzten Ausgabe 2005 über diese Veranstaltung berichten.

Jenseits aller Jubiläen und Ereignisse geht das Leben natürlich weiter. Die Zukunfts-

planung für das Cedefop wird in Form der mittelfristigen Prioritäten des Zentrums fortgesetzt. Angesichts der vielfältigen Arbeitsaufgaben des Cedefop und angesichts der Notwendigkeit, die unterschiedlichen Partner des Zentrums zufrieden zu stellen, war die Festlegung solcher mittelfristigen Prioritäten schon immer ein wichtiges Mittel zur Bündelung der Zentrumsarbeit. In den kommenden drei Jahren wird sich das Zentrum schwerpunktmäßig auf die Umsetzung der Ziele von Lissabon konzentrieren. Dies erfordert ein ernsthaftes und gemeinsames europäisches Engagement auf allen Ebenen, insbesondere jedoch in den Mitgliedstaaten, in denen der Innovationsprozess noch weiter beschleunigt werden muss, damit die gemeinsam festgelegten Ziele tatsächlich zu verwirklichen sind.

Es war mir stets eine Freude, Ihnen hier im Info über unsere Tätigkeiten und die Tätigkeiten vieler anderer in und außerhalb der EU berichten zu können. In der Hoffnung, hiermit ein wenig zum Bau unseres großen europäischen Hauses beigetragen zu haben, und in der festen Überzeugung, dass andere dieses Werk fortsetzen, verabschiede ich mich von Ihnen und wünsche Ihnen alles Gute.

Johan van Rens
Mai 2005

Förderung der Mobilität: Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen

Die Entwicklung eines kohärenten, übergreifenden europäischen Qualifikationsrahmens ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung der Bildungs- und Ausbildungsziele der Lissabon-Strategie.

In ihrer Mitteilung vom November 2003 legte die Kommission dar, dass die berufliche Bildung besser mit der Hochschulbildung verzahnt werden müsse und empfahl die Erstellung eines übergreifenden europäischen Bezugsrahmens für die Anerkennung von Qualifikationen. Ein solcher Bezugsrahmen könnte folgendes ermöglichen: effizientere Investitionen in allgemeine und berufliche Bildung, mehr Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Ausbildung und die Entwicklung eines wirklich europaweiten Arbeitsmarkts. Außerdem würden durch die gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen die Mobilität in Europa gefördert und der europäische Bürgersinn und die Bürgergesellschaft gestärkt.

- Ein europäischer Bezugsrahmen für Qualifikationen sollte folgendes umfassen:
- eine einheitliche, transparente Struktur (neuer „Europass“);
 - gemeinsam vereinbarte Grundsätze für die Validierung von nichtformalem und informellem Lernen ⁽¹⁾;
 - Definition der Schlüsselkompetenzen, von denen der Erfolg weiterer Lernaktivitäten abhängt ⁽²⁾;
 - Festlegung der Kompetenzen und Qualifikationen, die Lehrkräfte und Ausbilder zur Wahrnehmung ihrer neuen Funktionen benötigen ⁽³⁾;
 - Grundsätze für eine funktionierende Mobilität ⁽⁴⁾.

Im Jahr 2001 startete das Cedefop eine Studie zu den europäischen Qualifikationsrahmen ⁽⁵⁾. Abgesehen von Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten ergab die Studie, dass kein Land für die Zertifizierung von Lern- und Arbeitserfahrung einen einheitlichen Qualifikationsrahmen verwendet. Um diese Situation zu verbessern, wurden drei Facharbeitsgruppen gebildet, eine zur Qualitätssicherung, die zweite zur Validierung nichtformalen Lernens und die dritte zur Übertragung von Anrechnungspunkten. Die letztgenannte legte den Schwerpunkt auf die Entwicklung neuer Ansätze im Bereich von Bezugsrahmen für Qualifikationen, um die Übertragung von Anrechnungspunkten zu erleichtern. Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass ein europaweiter Bezugsrahmen für Qualifikationen die Voraussetzung für ein System zur Übertragung von Anrechnungspunkten für die Berufsbildung darstellt. Doch kann nicht erwartet werden, dass ein solcher Bezugsrahmen jede regional-, sektor- oder

berufsspezifische Situation widerspiegelt. Benötigt wird der Arbeitsgruppe zufolge ein gemeinsamer Bezugsrahmen und die Entwicklung von „Bereichen gegenseitigen Vertrauens“ (*zones of mutual trust*) – ein Thema, zu dem das Cedefop im Jahr 2004 eine Studie durchgeführt hat.

Als Ergebnis der Arbeit dieser drei Arbeitsgruppen haben der Rat und das Europäische Parlament 2004 einen Vorschlag für ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (Europass) ⁽⁶⁾, einen gemeinsamen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung und gemeinsame Grundsätze für die Validierung von nichtformalem und informellem Lernen angenommen. Außerdem haben sich der Rat und das Europäische Parlament im Mai 2004 auf eine Richtlinie zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen ⁽⁷⁾ geeinigt.

Die Kommission wird engagiert auf die Realisierung eines europäischen Bezugsrahmens für Qualifikationen bis 2005 hinwirken und erwartet, dass die Mitgliedstaaten sie hierbei unterstützen. Bei der Halbzeitüberprüfung der Fortschritte, die in Bezug auf die Lissabon-Ziele erreicht wurden, weist der Europäische Rat im März 2005 „auf die Bedeutung der Verbreitung des Europasses, der Annahme der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Jahr 2005 und des Europäischen Qualifikationsrahmens im Jahr 2006 hin“ (Punkt 35 der Schlussfolgerungen des Luxemburger Vorsitzes).

Eine im November 2004 eingerichtete Sachverständigengruppe, deren Mitglieder sowohl aus dem Hochschulwesen als auch aus der Berufsbildung kommen, wurde mit der Entwicklung eines Modells für einen europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) beauftragt. Die Arbeitsgruppe erstellte ein Arbeitspapier, in dem die wichtigsten Ziele und Eckpunkte eines solchen Referenzrahmens niedergelegt sind und stellte es auf dem Ministertreffen der Bologna-Gruppe in Bergen (Mai 2005) vor. Im Rahmen des Bologna-Prozesses waren ähnliche Schlussfolgerungen gezogen und vor kurzem vorgeschlagen worden, einen Qualifikationsrahmen für das Hochschulwesen zu entwickeln ⁽⁸⁾. Die Entwicklungen in Hochschul- und Berufsbildung sollten aufeinander abgestimmt sein und auch das lebenslange sowie das nichtformale und informelle Lernen einbeziehen.

In der zweiten Jahreshälfte 2005 sollen ausführliche Beratungen mit den Stakeholdern und den Mitgliedstaaten zum europäischen Qualifikationsrahmen stattfinden, damit dem Europäischen Parlament und dem Rat Anfang 2006 ein förmlicher Vorschlag vorgelegt werden kann.

Der europäische Qualifikationsrahmen soll als Meta-Referenzrahmen fungieren: Er erfüllt andere Aufgaben als die verschiedenen nationalen und sektoralen Rahmenwerke. Damit vielgestaltige Situationen abgedeckt werden können, wurde vereinbart, dem EQF Deskriptoren zugrunde zu legen, die Lernergebnisse und nicht Bildungs- und Berufsbildungsangebote oder Lernarten beschreiben. Dadurch soll sowohl den Beschäftigten als auch den Arbeitgebern verständlich gemacht werden, wie durch unterschiedliche Lernaktivitäten Kompetenzen generiert werden können, die im realen Arbeitsumfeld einsetzbar sind.

- Zu den Instrumenten des EQF werden gehören:
- das Europäische System zur Anerkennung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System* (ECTS und ECVET)), damit Leistungspunkte gesammelt und übertragen werden können, ganz gleich wo, wie und wann die entsprechende Ausbildung stattgefunden hat;
 - Zeugniszusätze;
 - ein Modell für einen europäischen Lebenslauf, das in allen Gemeinschaftssprachen zur Verfügung steht;
 - Grundsätze für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens;
 - einen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung;
 - einen Leitfaden, der sich sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene richtet.

Der europäische Qualifikationsrahmen soll Vergleiche zwischen einer Vielzahl von Systemen und individuellen Situationen ermöglichen. Dagegen wird es den nationalen oder sektoralen Qualifikationsrahmen überlassen, spezifische Qualifikationen einzuordnen. Auch wird der EQF keine Beurteilung in rechtlichen, finanziellen oder qualitativen Fragen enthalten.

2005 setzt die Arbeitsgruppe zur Anrechnung von Leistungspunkten die Arbeit an ihrem 2004 vorgeschlagenen System fort (siehe <http://trainingvillage.communities.gr/creditransfer>). Dank ihrer Anstrengungen wird die Europäische Kommission in Übereinstimmung mit den im Maastricht-Kommuniqué gezogenen Schlussfolgerungen voraussichtlich 2006 einen umfassenden europäischen Referenzrahmen für Qualifikationen und Leistungen vorlegen.

⁽¹⁾ Europäischer Bezugsrahmen für die Anerkennung auf dem nichtformalen und informellen Wege erworbener Kompetenzen - Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002.
⁽²⁾ Entwicklung eines gemeinsamen Rahmens für Schlüsselkompetenzen, vgl. Schlussfolgerungen des Europäischen Rates (Lissabon) und Bericht der entsprechenden Arbeitsgruppe (Gruppe B von „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“).
⁽³⁾ Europäischer Rahmen für die Kompetenzen und Qualifikationen von Lehrkräften; Mitteilung über lebenslanges Lernen und Bericht der entsprechenden Arbeitsgruppe (Gruppe A von „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“).
⁽⁴⁾ Qualitätscharta Mobilität. Vgl. Schlussfolgerungen der entsprechenden Arbeitsgruppe (Arbeitsgruppe F von „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“).
⁽⁵⁾ Cedefop (2001): European structures of qualification levels, 3 Bände, Luxemburg.
⁽⁶⁾ Vorschlag für eine Entscheidung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein einheitliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (Europass). KOM(2003) 796 endg. vom 17. Dezember 2003.
⁽⁷⁾ Siehe den im Amtsblatt der Europäischen Union im Dezember 2004 veröffentlichten *Gemeinsamen Standpunkt*.
⁽⁸⁾ Siehe den Bericht der virtuellen Gemeinschaft zum Thema „Credit transfer“ (März 2005).

Weitere Informationen: Burkart Sellin, Cedefop, bs@cedefop.eu.int
Quelle: Cedefop/bs



Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427
GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: Info@Cedefop.eu.int
Homepage: www.Cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Büro Brüssel
20, Av. d'Audergem
B-1040 Brüssel
Tel. (32-2) 230 19 78
Fax (32-2) 230 58 24
E-Mail: info.be@Cedefop.eu.int

Cedefop Info erscheint in unregelmäßiger Folge in DE-, EN- und FR-Sprache. Es enthält Informationen über die berufliche Bildung in Europa, insbesondere die Arbeitsergebnisse des Cedefop, und Berichte von Sozialpartnern und aus den EU-Mitgliedstaaten.

Das Cedefop Info ist auch im Internet verfügbar: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/publications.asp?section=24>
Die elektronische Version enthält oft zusätzliche Artikel, die in der Print-Version keinen Platz fanden.

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop.

Die Inhalte wurden von Mitarbeitern des Cedefop ausgewählt und redigiert. Die Darstellungen in den Artikeln geben nicht notwendigerweise die Ansichten des Cedefop wieder. Artikel, die sich auf Tätigkeiten und Ereignisse auf EU-Ebene beziehen, insbesondere auf solche, an denen das Cedefop beteiligt ist, werden für gewöhnlich von Bediensteten des Cedefop verfasst, deren Namen und Kontaktadressen aufgeführt sind. Die meisten Artikel, die sich auf die Mitgliedstaaten oder andere EWR-Staaten beziehen, wurden dem Cedefop von den Mitgliedern des ReferNet-Netzwerks (siehe Cedefop Info 2/2002) übermittelt. Die Kontaktdaten der ReferNet-Mitglieder – u. a. Namen und Anschriften, E-Mail- und Web-Adressen – können unter der Adresse <http://www.cedefop.eu.int/directory.asp?refernet> abgerufen werden. Artikel, die sich auf die Beitrittsländer beziehen, wurden über die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) von dem von dieser unterhaltenen Netzwerk von nationalen Beobachtungsstellen eingereicht.

Auch unverlangt eingesandte Manuskripte, Bücher und anderes Material werden sorgfältig ge-

prüft und ausgewertet. Kontaktanzeigen, Konferenzankündigungen und sonstige Mitteilungen werden gerne entgegengenommen. Für deren Richtigkeit übernimmt das Cedefop jedoch keine Gewähr.

Der vollständige oder auszugsweise Nachdruck von Beiträgen dieser Veröffentlichung ist kostenlos und mit Quellenangabe gestattet - ausgenommen zu kommerziellen Zwecken.

Verantwortliche Herausgeber:
Johan van Rens, Direktor
Christian Lettmayr, stellv. Direktor

Redaktion:
Corinna Frey, cf@cedefop.eu.int
Ioanna Nezi, ine@cedefop.eu.int
Philippe Tissot, pht@cedefop.eu.int

Koordination:
Corinna Frey, Dagmar Wolny

Übersetzung: Corinna Frey, cf@cedefop.eu.int

Konzeption/Layout/Grafik:
Panos Haramoglou, M. Diamantidi S.A., Thessaloniki, Griechenland

Redaktionsschluss: 31.5.2005
Printed in Spain 2005
Katalognummer: TI-AD-05-002-DE-C

Leonardo-Projekte im Agro-Nahrungsmittelsektor vernachlässigen den sektoralen Ansatz

Ende 2004 und Anfang 2005 führte das Cedefop eine Studie über die Vertretung und Beteiligung von sektoralen Organisationen in 60 Leonardo-da-Vinci-Vorhaben im Agro-Nahrungsmittel- und im Umweltsektor durch. Dabei wurden zwei Arbeitsverfahren gewählt – eine Untersuchung sämtlicher 60 Projekte und eine vertiefte Analyse von sechs Fällen. Die Projekte wurden danach eingeordnet, in welchem Umfang sektorale Organisationen beteiligt sein müssten, um die erwünschten Ergebnisse zu erzielen.

Die Beteiligung der Sozialpartnerorganisationen wurde anhand ihrer Vertretung in der Projektpartnerschaft (die aus Projektbetreiberorganisationen und Partnern bestand) geschätzt. Die Zahl der Partner je Projekt lag zwischen vier und 25. Es gab Projekte mit nur wenigen Partnern und Projekte mit einer großen Zahl von Partnern, die einen Großteil der EU abdeckten.

Die Hypothese dieser Studie lautete: Je enger die Projektergebnisse mit dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang standen, desto größer wäre die Notwendigkeit einer Beteiligung der Sozialpartnern. Doch bei der Untersuchung der Leonardo-da-Vinci-Projekte stellte sich heraus, dass es de facto eine solche Korrelation nicht gibt. Man würde erwarten, dass an Projekten, deren erklärte Ziele die Beteiligung von sektoralen Organisationen in den Projektpartnerschaften war, solche sektoralen Organisationen

auch tatsächlich mitarbeiten würden. Dies war offensichtlich nicht der Fall.

Natürlich bedeutet Vertretung nicht automatisch aktive und effektive Beteiligung. Eine geringe Vertretung von Sozialpartnerorganisationen bedeutet auch nicht unbedingt, dass die beteiligten Partner wenig bewirken. Eine geringe Vertretung von sektoralen Organisationen in der Projektpartnerschaft bedeutet außerdem nicht unbedingt, dass die Projektpartnerschaft nicht mit sektoralen Organisationen zusammenarbeiten kann, die am Projekt nicht offiziell beteiligt sind. Das Projektteam kann sich im Projektverlauf um eine Kooperation mit anderen sektoralen Organisationen bemühen. Sektoriale Organisationen sind jedoch aufgrund ihrer begrenzten Ressourcen eher für eine Kooperation mit dem Projektteam zu gewinnen, wenn sie bereits in der Projektpartnerschaft vertreten sind.

Weitere Informationen zur Studie:
Interessierte Leser können weitere Informationen über diese Studie von Martin Mulder (mmu@cedefop.eu.int; martin.mulder@wur.nl) erhalten.

Quelle: Cedefop/mmu



Liebe Cedefop-Info-Leserinnen und -Leser, liebe Cedefop-Freunde,

nun ist die Zeit gekommen, auch von Ihnen Abschied zu nehmen. Es ist mir kaum möglich, nach zehneinhalb Jahren Dienst als stellvertretender Direktor des Zentrums die Fülle von Gefühlen, Eindrücken und

Erlebnissen in wenigen Zeilen festzuhalten!

Nur so viel: Mein persönliches Abenteuer mit dem Cedefop währt schon ein Vierteljahrhundert; im Juli 1980 betrat ich zum ersten Mal seine Räume in Berlin, um internationale und europäische Literatur für meine Doktorarbeit zu recherchieren. Als ich 14 Jahre später stellvertretender Direktor wurde, lag bereits eine lange Zeit der Zusammenarbeit und Verbundenheit hinter uns. Das Jahrzehnt, das dann folgte, war voll von großen Herausforderungen

und bewegenden Ereignissen. Ein faktisch doppelter Umzug, von Berlin nach Thessaloniki und dann dort wenige Jahre später in unseren Neubau, die Bewältigung einer Flut von technisch-organisatorischen Problemen und eine tief greifende Neustrukturierung bzw. Diversifizierung der Aufgaben des Zentrums markierten unseren gemeinsamen Weg.

Alles in allem hat das Cedefop aus seinem Abenteuer eine Erfolgsstory gemacht; seine Sichtbarkeit und seine Reputation in der breiteren europäischen Öffentlichkeit sowie sein Einfluss auf die Entwicklung der Berufsbildung in Europa sind heute größer denn je. Ein Dank dafür gebührt, neben dem Personal des Zentrums, auch Ihnen, den Lesern seiner Publikationen, sowie all jenen, die als Beobachter, Nutzer oder externe Mitarbeiter mit reichlichen Anregungen und konstruktiver Kritik dazu beigetragen haben, dass unsere Produkte und Dienstleistungen anerkanntermaßen immer von hoher Qualität waren und noch sind.

Meinen eigenen Beitrag zu diesen Erfolgen - aber auch meine Verantwortung für einige schwache Leistungen - werden andere einzuschätzen haben. Selbst aus Thessaloniki stammend, habe ich zwar einen bedeutenden Anteil der externen Organisation mitgetragen, aber mich dennoch dank meines Studiums und meiner Berufserfahrung in erster Linie den inhaltlichen Aufgaben des Zentrums widmen können. Meine Tätigkeit hier habe ich stets als Glück, als Ehre, als Herausforderung empfunden. Daher kann ich sagen, dass mir das Zentrum ein Stück Selbsterfüllung geschenkt hat. Dafür werde ich immer dankbar sein.

Für Ihre Treue und für die Begeisterung, mit der viele von Ihnen das von uns gesammelte und verarbeitete Wissen verbreitet und durch eigene praktische Erfahrungen angereichert haben, möchte ich Ihnen danken.

Alles Gute und auf ein ergötzliches Wiedersehen!

Dr. Stavros Stavrou, ehemaliger stellvertretender Direktor des Cedefop (E-Mail: sts@the.forthnet.gr)

CEDEFOP

Die neuen mittelfristigen Prioritäten - Rückgrat unserer Arbeit

Im Mai 2005 hat der Verwaltungsrat des Cedefop die neuen mittelfristigen Prioritäten beschlossen, die den Weg für die Zentrumsarbeit in den kommenden Jahren vorzeichnen und als Orientierungsleitfaden für die Arbeitsprogramme 2006, 2007 und 2008 dienen sollen. Eine Zwischenbewertung dieser Prioritäten ist für 2007 vorgesehen.

Die mittelfristigen Prioritäten stecken für einen bestimmten Zeitraum die Arbeitsschwerpunkte der Zentrumsarbeit ab. Sie sorgen dafür, dass wichtige Themen über mehr als ein Jahr hinweg bearbeitet werden und sichern so die Kontinuität zwischen den einzelnen Jahresprogrammen. Die Themen der mittelfristigen Prioritäten richten sich nach den Entwicklungen in der gesamten EU, denn schließlich hat das Cedefop laut Gründungsverordnung den Auftrag, Informationen bereitzustellen, über die Entwicklungen in den Mitgliedstaaten sowie auf europäischer Ebene Bericht zu erstatten und einschlägige Analysen zu erstellen.

Auch im kommenden Zeitraum (2006-2008) wird sich das Cedefop vordringlich auf die Ziele der Lissabon-Strategie konzentrieren und auf den Beitrag, den das Zentrum zur Verwirklichung dieser Ziele zu leisten hat. Das Cedefop wird die Umsetzung der in der Erklärung von Kopenhagen (2002) und im Kommuniqué von Maastricht (2004) vorgegebenen Ziele und Prioritäten für die Berufsbildung unterstützen.

Übergreifendes strategisches Ziel der EU - und damit auch des Cedefop - im Bereich der beruflichen Bildung ist die lebenslange Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung. Die zentralen Herausforderungen für die berufliche Bildung in Europa und die entsprechenden Prioritäten, die sich das Cedefop für den Zeitraum 2006 bis 2008 setzt, sind folgende:

- Anhebung des Kompetenzstands der europäischen Bevölkerung durch Bereitstellung lebenslanger Beratungs- und Orientierungsangebote, Bekämpfung des vorzeitigen Schulabbruchs, Analyse der Merkmale gering Qualifizierter und Angebot gezielter Bildungsmaßnahmen.

Mittelfristige Priorität: Berücksichtigung der Bedürfnisse gering qualifizierter Personen und benachteiligter Gruppen;

- Stärkung der Berufsbildung auf allen Ebenen, insbesondere durch Bereitstellung flexibler und durchlässiger angelegter Bildungs- und Ausbildungswege, nachhaltigere Verbindungen zum Hochschulbereich und Förderung von Paketen mit den Sozialpartnern zur Unterstützung des lebenslangen Lernens.

Mittelfristige Priorität: Verbesserung des Image und der Attraktivität der Berufsbildung für Arbeitgeber und Individuen;

- Anerkennung von Kompetenzen, die auf unterschiedlichen Wegen erworben wurden, sowie Verbesserung von Transparenz und Mobilität durch den Europass, durch ein System zur Anrechnung von Lernleistungen und durch einen europäischen Qualifikationsrahmen.

Mittelfristige Priorität: Verknüpfung der Be-

rufsbildung mit der Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften insbesondere durch Aktualisierung und Aufwertung der Kompetenzen älterer Beschäftigter;

- Begünstigung von Investitionen in das Humankapital und die Berufsbildung sowie Sicherung der Qualität und Förderung innovativer Entwicklungen, eine Aufwertung von Status und Rollen des Lehr- und Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung eingeschlossen.

Mittelfristige Priorität: Erreichen hoher Qualität und umfassender Innovationen in den Berufsbildungssystemen.

Die oben aufgeführten Prioritäten bilden das Rückgrat der Tätigkeiten des Zentrums, der Arbeitspläne der verschiedenen Arbeitsbereiche und der individuellen Arbeitspläne, werden dabei allerdings aus verschiedenen Blickwinkeln heraus angegangen werden. So soll beispielsweise die zweite Priorität - „Verbesserung des Image und der Attraktivität der Berufsbildung für Arbeitgeber und Individuen“ - auf unterschiedlichen Wegen vorangebracht werden, unter anderem durch

- a) Bereitstellung relevanter Forschungsergebnisse (auch zu den Entwicklungen am Arbeitsmarkt), Analyse der Berufsbildungsteilnahme verschiedener Zielgruppen und Ermittlung der Faktoren, die einen Hemmschuh für das Lernen darstellen - diese Aufgabe obliegt dem Arbeitsbereich A des Cedefop (Forschung);

- b) Unterstützung der Kommission bei der Förderung eines europäischen Qualifikationsrahmens und Erhöhung der Sichtbarkeit der Berufsbildungscurricula durch den Einsatz des Europasses - diese Aufgabe fällt dem Arbeitsbereich B (Forschungsberichterstattung) zu;

- c) Förderung der Diskussion und des Austauschs via Studienbesuchsprogramm, Förderung einer umfassenderen Teilnahme der Sozialpartner an den Studienbesuchen sowie Verbreitung der Ergebnisse von Leonardo-da-Vinci-Programmen - diese Aufgabe obliegt dem Arbeitsbereich C des Cedefop (Austausch und Unterstützung der Partner des Zentrums).

Als Teil des bereichsübergreifenden Fachdienstes, der die Ergebnisse dieser Arbeit verbreitet und bekannt macht, legt Cedefop Info seinen Kooperationspartnern an dieser Stelle nahe, in ihren Berichten schwerpunktmäßig diese Themen aufzugreifen. Dies wird uns allen helfen, die Entwicklungen in ganz Europa auf die strategischen Ziele der EU abzustimmen und unsere gesamten Anstrengungen auf die Verwirklichung der gemeinsamen Ziele zu konzentrieren.

Quelle: Cedefop/cf/ine



CEDEFOP

Der Nutzen von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung: eine neue Publikation

Auslandsaufenthalte im Rahmen der beruflichen Bildung haben im letzten Jahrzehnt in ungeheurem Umfang zugenommen und werden noch weiter zunehmen. Schätzungen zufolge absolvieren jährlich rund 175 000 Personen aus 17 Ländern (den EU-15, Norwegen und Island) im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci und anderer Programme oder auf eigene Initiative solche Aufenthalte. Dieses immer bedeutendere Phänomen wurde lange Zeit von der Bildungsforschung kaum untersucht - bis heute.

Søren Kristensens Cedefop-Publikation *Learning by leaving: Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe* (Lernen durch Fortgehen: Auslandsaufenthalte als didaktisches Instrument im Rahmen der beruflichen Bildung in Europa) vertritt die Auffassung, dass die Zunahme solcher Auslandsaufenthalte kein isoliertes Phänomen ist, sondern wesentlicher Bestandteil einer neuen Pädagogik für die Wissensgesellschaft - die eher konstruktivistischen als behavioristischen Charakter besitzt.

Der erste Teil der Studie versucht, den Umfang der diesbezüglichen Aktivitäten in Europa einzuschätzen, und erörtert die verschiedenen Diskurse in diesem Bereich. Der zweite Teil lotet das Auslandsaufenthalten innewohnende Lernpotenzial aus. Der Autor gelangt zu dem Schluss, dass Auslandsaufenthalte während der Ausbildung ein wirkungsvolles didaktisches Instrument sein können. Dies gelte insbesondere für die Entwicklung der individuellen Fähigkeiten zur Bewältigung von Veränderungen in der persönlichen Berufslaufbahn, im technologischen Bereich und in der Arbeitsorganisation. „Auslandsaufenthalte während der Ausbildung konfrontieren den Teilnehmer mit Unterschieden und Veränderungen, die so groß sind, dass er sie nicht ignorieren kann, und die ihn zwingen, in einen konstruktiven Dialog mit der neuen Situation zu treten.“

Dieses Lernpotenzial entfalte sich jedoch nicht automatisch, sondern hänge von den Lernsituationen ab. Ebenso wenig könnten Auslandsaufenthal-

te in standardisierte Ausbildungsformate gezwängt werden. Damit solche Aufenthalte effektiv sein können, sollten sie, so schlägt der Autor vor, eher auf pädagogischen als auf politischen Nutzen ausgerichtet sein und von Maßnahmen begleitet werden, die die Anerkennung der im Ausland erworbenen Kompetenzen ermöglichen.



Learning by leaving
Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe
Cedefop Reference series 3038
Katalog-Nr.: TI-57-03-508-EN-C
EUR 25

Erhältlich über die EU-Vertriebsbüros

Quelle: Cedefop



„Politikentwicklung lernen statt politische Konzepte kopieren“

Diesen Ansatz verfolgt die ETF im Bereich der Berufsbildungsreform in ihren Partnerländern. Das erfuhren Cedefop-Mitarbeiter kürzlich auf einem Wissensaustausch-Seminar. Dieses Seminar knüpft an den Workshop *Training for employability* an, der von der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) und dem Stabilitätspakt für Südosteuropa in Zusammenarbeit mit der OECD veranstaltet wurde. Diese Veranstaltung gab den Cedefop-Mitarbeitern Gelegenheit, die Herausforderungen besser verstehen zu lernen, die Südosteuropa auf den Gebieten Berufsbildung und Arbeitsmarkt heute zu bewältigen hat.

Gemeinsames Lernen: ETF und Cedefop

Dank der EU-Erweiterung im letzten Jahr und der Notwendigkeit zur Förderung der Lissabon-Agenda im Bildungs- und Berufsbildungsbereich sind die Mitarbeiter des Cedefop und der ETF zunehmend an der Arbeit der jeweils anderen Institution interessiert, auch wenn die beiden Einrichtungen unterschiedliche Zielländer und Aufgaben haben.

Bei ihrer Unterstützung der Heranführung der Kandidatenländer an die EU und damit auch zum Cedefop-Netz erwerben die Kollegen von der ETF Wissen und Fachkompetenz sowohl im Hinblick auf die Berufsbildungs- und Arbeitsmarktp Probleme dieser Länder als auch auf Verfahrensweisen, die sich dort bewährt haben. Angesichts der Fachkompetenz des Cedefop in Berufsbildungsforschung, -politik und Entwicklungen in der EU ist klar, dass die beiden Schwesterorganisationen viel voneinander lernen können.

Die Veranstaltung im April bot der Cedefop-Belegschaft eine einzigartige Gelegenheit, mehr über die Herausforderungen zu erfahren, vor denen die südosteuropäischen Länder bei der Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmergeist durch Bildung und Ausbildung stehen. Die ETF-Kollegen stellten Arbeitsmarktp Probleme in der westlichen Balkanregion vor, über die sie im Auftrag der GD Erweiterung Untersuchungen durchgeführt hatten. Im Rahmen der kürzlich gestarteten Initiative zur Informationsverbreitung über Prioritäten und gemeinsame Grundsätze für die Berufsbildung in der EU-25 (Kopenhagen-Prozess) werden die Partnerländer in die in diesem Rahmen verwendeten Arbeitsmethode eingeführt: Definition vorrangiger Bereiche, Strategieentwicklung, Koordination von Initiativen, Einbeziehung von Berufsbildungsverantwortlichen (insbesondere den Sozialpartnern) und Förderung des wechselseitigen Lernen, z.B. durch „Peer reviews“ über bestimmte Fragestellungen. Dies sind nur einige der Maßnahmen, mit denen die ETF den Partnerländern hilft, durch die Berufsbildung zur Erreichung der Lissabon-Ziele beizutragen. Im Verlauf des Seminars entfachten die detaillierten Informationen über die Zusammenarbeit der ETF mit der Türkei lebhaft Diskussionen über den Status und verschiedene Konzepte der beruflichen Bildung und Ausbildung und über Probleme aufgrund von Verwaltungsstrukturen und wirtschaftlichen Ungleichgewichten.

Eine kurze Zusammenfassung:

Bei der Förderung der Humanressourcenentwicklung berücksichtigt die ETF grundsätzlich die besonderen Umstände jedes einzelnen Landes. Konzepte von außen einfach pauschal zu übertragen, kann kontraproduktiv sein (z. B. wenn das System der Lehre in einem Land eingeführt wird, das traditionell ein stark schulbasiertes System hat und in dem die Unternehmen keine Begeisterung für Investitionen in die Ausbildung erkennen lassen, oder wenn in einem Land, in dem die berufliche Bildung im Sekundarbereich II eine lange Tradition hat, die gesamte Berufsbildung in den Tertiärbereich verlagert wird). Unbedingt zu berücksichtigen sind auch die sozioökonomische Realität eines Landes, seine institutionellen Strukturen und seine Bildungs- und Berufsbildungstradition. Deshalb setzen sich die Kollegen von der ETF dafür ein, lieber Politikentwicklung zu lernen, anstatt politische Konzepte zu kopieren.

Das Bildungsniveau im Sekundarbereich in der westlichen Balkanregion entspricht etwa dem EU-Durchschnitt. Die Weiterbildung von Erwachsenen (und damit die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit) wird jedoch stark vernachlässigt. Die Berufsbildung hinkt der allgemeinen Bildung hinterher, was dazu führt, dass Hochschulabsolventen bessere Arbeitsmarktchancen haben. Während des Krieges und in den darauf folgenden Phasen der Instabilität kamen die Weiterbildung und die Modernisierung des Bildungswesens zum Stillstand, insbesondere bei der beruflichen Bildung im Sekundarbereich.

Faktoren, die die Wirksamkeit der nationalen Bildungs- und Berufsbildungspolitik verbessern könnten, sind ein re-

gionaler Informations- und Erfahrungsaustausch, „Peer reviews“ und Partnerschaften, die Erfahrung der neuen Mitgliedstaaten in der Zeit ihrer Heranführung und eine verstärkte Sensibilisierung für die bildungspolitischen Strategien der EU. Im Rahmen des Stabilitätspakts haben sich die Bildungsminister der südosteuropäischen Staaten zu Bildungsreformen und regionaler Kooperation mit dem Ziel einer Anpassung an die Entwicklung Europas verpflichtet (Gemeinsame Absichtserklärung, Nikosia 2003). Die ETF hat die Teilnehmerländer aufgefordert, sich bei der Entwicklung ihrer Aktionspläne auf ein oder zwei Prioritäten zu konzentrieren. Bisher zeichnen sich als vorrangige Themen Qualitätssicherung, Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen, lebenslange Beratung und Transparenz ab. Das sind sehr ehrgeizige Ziele, da in diesen Ländern finanzielle und personelle Ressourcen fehlen, die Koordinierung zwischen den Ministerien noch wenig entwickelt ist und die Sozialpartner bislang kaum einbezogen werden.

Diskussion mit allen Berufsbildungsakteuren erforderlich

Ein Teilnehmer in einem Workshop hat die Notwendigkeit des Dialogs mit allen Stakeholdern über die Qualifikationsverbesserung als Mittel zur Investitions- und Beschäftigungsförderung in Südosteuropa herausgestellt. Der Workshop, der im Anschluss an das Wissensaustausch-Seminar stattfand, gehört zu einer Reihe von Aktivitäten zum Thema „Unternehmensentwicklung und Schaffung von Arbeitsplätzen“.

Auf dieser Veranstaltung konnten Vertreter der Wirtschafts-, Arbeits- und Bildungsministerien, des privaten Sektors, der Sozialpartner und Geberorganisationen über nationale Grenzen hinweg und außerhalb ihrer üblichen Netze Meinungen und Erfahrungen austauschen.

Ein Beobachter berichtet

Auf den ersten Blick wurden ähnliche Probleme erörtert wie von der EU-25 im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses (siehe Cedefop Info 1/2005). Bei näherer Betrachtung zeigen sich jedoch zwei wesentliche Unterschiede zwischen der EU-25 und den südosteuropäischen Staaten: politische Instabilität und Volkswirtschaften, die immer noch durch einen hohen Anteil staatlicher Bediensteter und einen großen informellen Sektor gekennzeichnet sind. Die Arbeitslosenzahlen sind anhaltend hoch. Die Mobilisierung ausländischer Direktinvestitionen ist eine Herausforderung, insbesondere da diese Länder noch nicht die Wirtschaftssektoren ermittelt haben, in denen sie konkurrenzfähig sein könnten und die deshalb Vorrang haben sollten. Und obwohl die Arbeitgeber und potenziellen Investoren noch über kein klares Bild der vorhandenen Qualifikationen verfügen, haben sie bereits ein Defizit an „soft skills“ festgestellt, d.h. einen Mangel an Analysefähigkeit, Team- und Anpassungsfähigkeit, aber auch Defizite bei der Einstellung zur Arbeit und der sozialen Verantwortung der Unternehmen.

Der Stabilitätspakt für Südosteuropa

Der Stabilitätspakt ist eine politische Absichtserklärung und ein Rahmenübereinkommen über die internationale Zusammenarbeit zur Entwicklung einer gemeinsamen Strategie aller Partner für die Stabilität und das Wachstum in Südosteuropa. Er wurde 1999 als EU-Initiative beschlossen. Am Regionaltisch und den Arbeitstischen beraten Vertreter der südosteuropäischen Staaten als gleichberechtigte Partner mit Vertretern internationaler Organisationen und Finanzierungsinstitutionen über die Zukunft ihrer Region und die Prioritätensetzung in den verschiedenen Arbeitsbereichen. Zwei der Arbeitstische beschäftigen sich mit Bildungs- und Berufsbildungsfragen.

Weitere Informationen:
www.stabilitypact.org
www.stabilitypact.org/education/default.asp
www.stabilitypact.org/edeg/default.asp
South Eastern European Educational Co-operation Network (SEE-ECN): www.see-educoop.net

Die Geber unterstützen nationale, regionale und lokale Akteure bei Aktivitäten wie der Überarbeitung des rechtlichen Rahmens bis zur Reform der Lehrpläne, von der Entwicklung eines Qualifikationsrahmens bis hin zur Unternehmensförderung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Es reicht jedoch nicht aus, möglichst viele Projekte zu starten. Die Länder müssen lernen, die verschiedenen Akteure für ihre Projekte zu interessieren, die Projektumsetzung zu überwachen und für sich zu nutzen. Zu diesem Zweck streben sie an, Geberinitiativen mit der Politikentwicklung auf na-

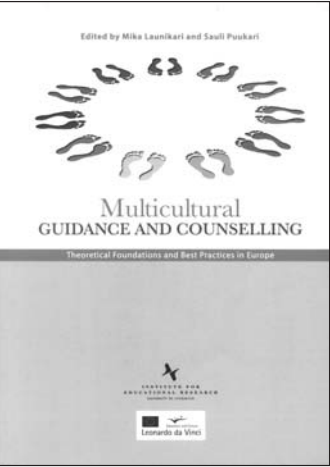
tionaler und regionaler Ebene zu verknüpfen. Das erfordert einen Dialog zwischen Geberorganisationen und lokalen Akteuren und konzertierte Aktionen mit einer genau definierten Aufgabenverteilung.

Ein bemerkenswerter Aspekt dieses Workshops waren der Optimismus, der Gemeinschaftsgeist und das Engagement über das offizielle Programm hinaus, die von den Vertretern von Ländern an den Tag gelegt wurden, die sich noch vor kurzem feindlich gegenüberstanden.

Quelle: Cedefop/rbr, ews

Weitere Informationen über den Workshop *Training for employability. Attracting investment and increasing employment in South Eastern Europe by enhancing labour force skills* (Ausbildung für Beschäftigungsfähigkeit. Investitionsförderung und Arbeitsplätze in Südosteuropa durch Qualifizierung der Arbeitskräfte) am 21./22. April 2005 in Thessaloniki finden Sie unter: www.etf.eu.int
www.stabilitypact.org.

LEONARDO DA VINCI/FINNLAND
Neue Informationsressource zur multikulturellen Beratung



Das Zentrum für internationale Mobilität (*Centre for International Mobility, CIMO*) in Helsinki veröffentlichte in Zusammenarbeit mit finnischen und internationalen Experten das erste Handbuch zur multikulturellen Beratung in Europa. *Multicultural Guidance and Counselling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe* (Multikulturelle Orientierung und Beratung – Theoretische

Grundlagen und empfehlenswerte Verfahrensweisen in Europa) soll Beratern, die mit Immigranten und ethnischen Minderheiten arbeiten, Informationen über die einschlägigen Theoriegrundlagen, Methoden und Praktiken in ganz Europa zur Verfügung stellen.

Die verschiedenen Kapitel befassen sich mit den konzeptuellen und ideellen Grundlagen, den Ansätzen und Methoden sowie empfehlenswerten Verfahrensweisen der multikulturellen Beratung und behandeln Themen wie die Beratung von Immigrantenkindern in Bildungseinrichtungen, die Beratung und Therapie von Kriegsüberlebenden und die Unterstützung von Immigranten bei der Anpassung an das Arbeitsleben. Um den Leser mit den im Handbuch dargelegten Gedanken und Methoden vertraut zu machen, findet sich am Ende jedes Kapitels ein Abschnitt mit Fragen und Arbeitsaufgaben.

Das Handbuch, das im März 2005 erschienen ist, ist kostenfrei als PDF-Publikation (375 Seiten) über die Homepage von CIMO zugänglich: www.cimo.fi/english I Publications.

Die Veröffentlichung wurde finanziert durch das Programm Leonardo da Vinci sowie von CIMO, dem finnischen Arbeitsministerium und dem Nationalen Finnischen Bildungsbeirat.

Weitere Informationen sind erhältlich über die Herausgeber: Mika Launikari, CIMO (mika.launikari@cimo.fi), und Dr. Sauli Puukari, Universität Jyväskylä (puukari@edu.jyu.fi).

Quelle: CIMO

Was hemmt die Entfaltung des E-Learning?

Abschlussbericht zum E-Learning in der beruflichen Weiterbildung in KMU schlägt Wege zum Abbau von Hemmnissen vor.

Der im März 2005 erschienene Bericht zum E-Learning in der beruflichen Weiterbildung mit Schwerpunkt auf den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) („*E-learning in continuing vocational, particularly at the workplace, with emphasis on Small and Medium Enterprises*“) ist Teil einer Studie, die die Generaldirektion Bildung und Kultur mit dem Ziel in Auftrag gegeben hat, „unter besonderer Berücksichtigung der KMU die derzeitige Situation zu beurteilen und die Hindernisse zu durchleuchten und zu verstehen, die einer vollen Entfaltung des E-Learning in der Arbeitswelt entgegen stehen, und Empfehlungen für das weitere Vorgehen zu formulieren, um die festgestellten Probleme zu bewältigen“. Eine Umfrage wurde durchgeführt, um die KMU – zu denen ja 99 % der Unternehmen in Europa zählen – in dieser Frage selbst zu Wort kommen zu lassen. Dabei ging es darum, zu bewerten, welche Möglichkeiten das E-Learning eröffnen kann und auf welche Hindernisse die Firmen bei der Einführung des E-Learning stießen.

Nach einer Untersuchung der IT-Nutzung und der Ausbildungsmuster in KMU ermittelt die Studie drei zentrale Faktoren, die das E-Learning ausbremsen: Mangelnde Kenntnisse über den praktischen Nutzen des E-Learning für Unternehmen, die Tatsache, dass die E-Learning-Materialien zumeist nur unzureichend auf den klar praxisbezogenen und spezifischen Bedarf von KMU zugeschnitten sind sowie die Notwendigkeit einer Vernetzung (auf lokaler Ebene).

In den allermeisten KMU findet sich ein PC samt Internetzugang und damit die für das E-Learning benötigte technische Grundausstattung. Dennoch haben nur sehr wenige KMU, die sich zudem noch in ganz bestimmten Regionen Europas konzentrieren, E-Learning eingeführt. Und obwohl sich KMU nachweislich für E-Learning-Lösungen interessieren, finden sich erstaunlicherweise kaum repräsentative Informationen. In der Literatur stehen die theoretischen Ansätze im Vordergrund; ein präzises und aktuelles Bild des E-Learning-Einsatzes in KMU wird dagegen nicht vermittelt.

Alle verfügbaren Informationen belegen jedoch übereinstimmend einen Punkt: In den meisten KMU gibt es keine Kultur des Lernens oder zumindest keine Kultur des „formale Lernens“. Die KMU und ihre Beschäftigten mögen zwar den Wert formaler Kenntnisse und formaler Zertifizie-

rung anerkennen, ihre eigene Lernkultur hat jedoch informellen Charakter und stellt die unmittelbare Ad-hoc-Problemlösung in den Vordergrund; KMU haben kaum die Zeit, Ausbildungsanbieter auszuwählen, Verträge aufzusetzen und Mitarbeiter in formale Ausbildungsmaßnahmen zu entsenden. Allerdings finden sich auch kaum schlüssige Geschäftskonzepte zu E-Learning-Angeboten für KMU. Die Schwierigkeiten, mit denen man im Rahmen dieser hochspezialisierten Studie bei der Suche nach relevanten Informationen konfrontiert war, belegten in der Praxis die Schwierigkeiten, auf die KMU-Inhaber stoßen, wenn sie nach vergleichbaren Informationen suchen.

Es fehlen ein Einstiegspunkt für KMU, über den sie Zugang zur E-Learning-Sphäre erlangen (und von dort aus zu den verschiedenen E-Learning-Angeboten einschließlich Wissensaustausch) sowie koordinierte Maßnahmen und Anreize zur Harmonisierung der Anstrengungen von Organisationen, Universitäten und E-Learning-Ausbildern, um deren Ausbildungsangebote schlüssiger und KMU-gerechter zu gestalten.

Der Bericht formuliert zur Förderung des E-Learning die folgenden Empfehlungen:

Wenn sie in Übersetzung vorliegen, sind E-Learning-Lerninhalte eigentlich kaum noch einzelstaatlich geprägt (außer es geht um Verwaltungs- und Finanzbelange), sondern fassen den gesamten Binnenmarkt ins Auge. Deshalb wäre ein „One-Stop-Shop“ in Form eines speziell für KMU ausgelegten Web-Portals die adäquateste Lösung, um alle KMU mit Internetzugang für die Vorzüge des E-Learning zu sensibilisieren und zugleich E-Learning-Inhalte für diese Firmen anzubieten. Ein solches Portal könnte freies Wissen und proprietäre Qualifikationen gleichermaßen bereitstellen. Damit wäre ein einziges Portal in der Lage, zum einen KMU auf Informationssuche anzusprechen und zum anderen den KMU auch eine formale Zertifizierung anzubieten.

Neben anderen Maßnahmen könnte die Europäische Kommission ein System zur internationalen Akkreditierung von E-Learning-Angeboten bzw. ein Gütesiegel für solche Lernangebote entwickeln. Außerdem sollte sich die Kommission auch für eine neue Rolle der tertiären Bildungsträger einsetzen. Sie sollte die Universitäten dazu drängen, die Fähigkeit zu entwickeln, die Belange der KMU und der Ausbildungsanbieter gleichermaßen nachzuvollziehen und dann als Lern- bzw. Ausbildungsmakler aufzutreten. Und da die

Forschung Fragen der Online-Pädagogik bislang nicht aufgreift, sollte die Kommission zudem einschlägige Forschungsaktivitäten fördern, schwerpunktmäßig natürlich mit Blick auf die ständige Weiterbildung. Die Forschung sollte ganz allgemein ermuntert werden, sich künftig verstärkt den KMU zu widmen; derzeit nimmt sie von Natur aus zumeist Großunternehmen ins Visier.

Der Staat kann den Zugang zu den Infrastrukturen erleichtern und bewährte Verfahrensweisen herausstellen. Die Bereitstellung von Breitband-Internetkapazitäten, ein Einheitsportal, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Anreize und Investitionen könnten sich in einer positiven Feedback-Schleife ergänzen. Die regionalen und lokalen Behörden können das E-Learning in KMU effektiver salonfähig machen; außerdem können sie Anreize zur Förderung des lebenslangen Lernens schaffen und im Ausbildungsbereich Partnerschaften zwischen Angebots- und Nachfrageseite anregen.

E-Learning-Anbieter müssen bereit sein, ihre Produkte zu verträglichen Preisen auf den Bedarf der KMU zuzuschneiden - dies gilt für Lerninhalte, Formate und Infrastrukturen ebenso wie für die Betreuung der Lernenden und die Evaluierung. Und sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass ihre Ausbildungsangebote in einen umfassenderen Lernmix einfließen.

Die KMU selbst sollten aktiv werden, indem sie den eigenen Bedarf sorgfältig unter die Lupe nehmen, sich mit anderen Unternehmen vernetzen und so Lerngemeinschaften bilden, die Lernbeteiligung ihrer Beschäftigten fördern und die Lernprozesse systematisch beobachten und bewerten. Außerdem könnten die Großunternehmen dazu ermuntert werden, ihre Subauftragnehmer zu schulen und zu betreuen.

Abschließend weisen die Verfasser der Studie darauf hin, dass zwar noch ein langer Weg zu gehen ist, sich aber die Einsicht, dass ständiges Lernen nicht nur nützlich, sondern unabdingbar ist, in Regierungs- und Wirtschaftskreisen immer mehr durchsetzt. Diese Entwicklung koinzidiert mit einer immer umfassenderen Nutzung von Internet und Suchmaschinen am Arbeitsplatz.

Weitere Informationen:
http://europa.eu.int/comm/education/programmes/elearning/studies_en.html
Quelle: Cedefop/ine

Internationalisierung der Berufsbildung



TSCHECHISCHE REPUBLIK

Start der nationalen Europass-Zentralstelle

Für die tschechischen Bürger eröffnet der Beitritt ihres Landes zur EU mehr Möglichkeiten, in einem anderen Mitgliedstaat eine Arbeit oder ein Studium aufzunehmen. Mithilfe der Europass-Initiative, durch die Werkzeuge für mehr Transparenz von beruflichen Qualifikationen bereitgestellt werden, soll dieser Prozess für alle Europäer einfacher werden. In ganz Europa werden jetzt nach und nach nationale Europass-Zentralstellen eingerichtet, um die mit den Europass-Dokumenten zusammenhängenden Aktivitäten zu koordinieren. In der Tschechischen Republik hat das Nationale Institut für technische und berufliche Bildung, NÚOV, seine Tätigkeit als nationale Europass-Zentralstelle mit einer Einführungskonferenz am 30. März 2005 offiziell aufgenommen.

Derzeit befasst sich die Zentralstelle vorwiegend mit der Entwicklung von Verfahren, die auf die tschechischen Gegebenheiten abgestimmt sind. So werden u. a. tschechische Versionen der Europass-Formulare mit den geeigneten Erläuterungen und Beispielen verfasst und eine detaillierte Analyse der Aktivitäten vorgenommen, die dazu beitragen könnten, die Mobilität der tschechischen Bürger zu fördern, z. B. die Kontaktaufnahme mit relevanten Organisationen. Auch zwischen den Gremien, die Diplomzusätze und bald auch Zeugniserläuterungen ausstellen, müssen Verbindungen aufgebaut werden. Da sie in der Tschechischen Republik eine Neuheit darstellen, erfordert die Einführung von Zeugniserläuterungen ganz neue Verfahren. In der Anfangsphase werden sie für alle Zweige der beruflichen Bildung vom NÚOV ausgestellt. Die Zentralstelle wird Seminare für Organisationen abhalten, die in den Regionalhauptstädten mit der Umsetzung von Europass befasst sind. Die Teilnehmer erhalten eingehende Informationen zu den Europass-Dokumenten und ihrer Einführung bei den potenziellen Benutzern.

Außerdem werden auch Seminare für Fachleute auf verschiedenen Gebieten geplant, die an der Ausgabe von Europass-Dokumenten mitwirken werden.

Die ersten Presseberichte über Europass im November 2004 stießen auf ein beachtliches öffentliches Interesse. Das Team, das mit der Einrichtung der nationalen Europass-Zentralstelle betraut war, erhielt jede Woche Dutzende von Anfragen, sowohl von Bürgern als auch von privaten und öffentlichen Organisationen. Bis Ende März 2005 sind mehr als 200 Anträge auf Europass-Dokumente in die Datenbank der Zentralstelle eingegeben worden. Dieses öffentliche Interesse wird immer mehr durch die Presse geweckt, und zwar nicht nur durch die Fachpresse. Bisher wurde über den Europass in der Tschechischen Republik in 29 Zeitungsartikeln, drei Radiosendungen und einer Fernsehdiskussion berichtet.

Das landesweite Interesse wurde außerdem durch den Start von www.europass.cz, der ersten Internetseite einer nationalen Europass-Zentralstelle in der EU, verstärkt. Benutzer finden dort Informationen über diese europäische Initiative sowie Anleitungen zur Anforderung von Europass-Dokumenten und zum Ausfüllen der Formulare. Die Website enthält außerdem Links zu anderen europäischen (vor allem vom Cedefop koordinierten) Initiativen, wobei der Schwerpunkt auf Aktivitäten in Bezug auf den europäischen Arbeitsmarkt sowie auf Bildung und Mobilität innerhalb der EU liegt. Die Website ist interaktiv und bietet einerseits direkten Zugang zu Europass-Antragsformularen und andererseits die Möglichkeit, Informationen unmittelbar für die Bevölkerung verfügbar zu machen.

Weitere Informationen: www.europass.cz

Quelle: Miroslava Salavcová, NÚOV
salavcova@nuov.cz

BELGIEN

Bilaterale Zusammenarbeit mit Tunesien

Im Rahmen des bilateralen Abkommens zwischen Tunesien und der Region Wallonien (französischsprachige Gemeinschaft Belgiens) wurden vor kurzem unter der Leitung des FOREM zwei Berufsbildungsprojekte durchgeführt. Als Projektleiter und -organisator koordiniert das FOREM seit einigen Jahren im Auftrag der Regionen Wallonien und Brüssel internationale Projekte zur Ausbildung und beruflichen Eingliederung. Im Rahmen der internationalen Beziehungen mit Partnern außerhalb der Europäischen Union hat das FOREM die Aufgabe, den Bedarf der ausländischen Partnereinrichtung festzustellen, den wallonischen Akteur ausfindig zu machen, der diesen Bedarf am besten decken kann, ein Kooperationsprojekt auszuarbeiten und dafür zu sorgen, dass die erwarteten Ergebnisse tatsächlich erzielt werden, die konkret, sichtbar, nachhaltig und damit übertragbar sein sollen. Mit den von Wallonien-Brüssel und dem FOREM zu gleichen Teilen finanzierten Projekten soll der wallonische Sachverstand im Bereich der Berufsbildung über die Grenzen der Europäischen Union hinaus verbreitet und parallel hierzu den Beschäftigten des FOREM die internationale Dimension eröffnet werden.

Das erste Projekt wurde vom Kompetenzzentrum TECHNOCITE durchgeführt. Nach dreijährigem gemeinsamem Einsatz der wallonischen und tunesischen Experten hat die staatliche Einrichtung in Tunesien für die Ausbildung von Beschäftigten in Unternehmen das „Haus des Unternehmens Ibn Rami“ eröffnet. Dieses offene Zentrum für Arbeitnehmer bietet autodidaktische Lernmodule im Bereich Bürokommunikation, Informatik und Sprachen. Die wallonischen Experten haben

ihre Fachkenntnisse bei der Einrichtung, Ausstattung, Verwaltung und Gestaltung des Zentrums eingebracht. Mittlerweile arbeiten die tunesischen Ausbilder vollkommen unabhängig. Und das Zentrum kann sich über mangelnden Zulauf nicht beklagen!

Auch beim zweiten Projekt geht es um die Förderung der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit, einem grundlegenden Bestandteil des Assoziierungs- und Freihandelsabkommens, das 1995 zwischen Tunesien und der Europäischen Union geschlossen wurde. In diesem Projekt konnten die tunesischen Partner eine spezifische Methode erlernen, nämlich den Aufbau und die Verwaltung eines Netzes von Unternehmen, die ein gemeinsames Ziel verfolgen, z.B. Schaffung einer gemeinsamen Ausbildungseinheit für die Mitarbeiter der Unternehmen, die sich zusammengeschlossen haben. Bisher wurden mit wallonischer Unterstützung elf Unternehmensnetzwerke eingerichtet, unter denen DELTA MANAGEMENT besonders zu erwähnen ist. Weitere Netzwerke bilden sich im Osten des Landes auf alleinige Initiative der Tunesier. Das Ziel wurde also erreicht, weil sich der Partner eine Methode angeeignet hat und sie überträgt.

Die Region Wallonien ist stolz auf diese internationale Zusammenarbeit und ihre nachhaltigen Ergebnisse, denn die tunesischen Partner verfügen nun über innovative Lösungen zur Förderung der Weiterbildung.

Weitere Informationen sind erhältlich bei: Muriel Sempoux
(muriel.sempoux@forem.be)

Quelle: FOREM - Abteilung für internationale Beziehungen
(sigrid.dieu@forem.be)



BELGIEN

Besserer Zugang zum lebenslangen Lernen in Flandern

Im Rahmen der Initiative „Wähle deinen Beruf“ hat der Informationsdienst für Ausbildung und deren Gleichwertigkeit (Diva) beim Bildungsministerium der flämischen Gemeinschaft auf einer Website ein breites Angebot von Kursen, Ausbildungsgängen und -maßnahmen mit dem Ziel zusammengestellt, den Zugang zum lebenslangen Lernen zu verbessern. Ein Überblick über das Bildungs- und Ausbildungsangebot in Flandern hat gezeigt, dass sich die flämische Gemeinschaft für das Ziel von Lissabon im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen stärker einsetzen muss. Gemäß dieser europäischen Zielvorgabe sollen 12 % der Bevölkerung an einer Maßnahme des lebenslangen Lernens teilnehmen. In Belgien sind nicht einmal 10 % der Erwachsenen in Bildung oder Ausbildung. Neben der Zunahme der Befähigungsnachweise im Dienstleistungssektor und einer besseren Berufsberatung bietet diese Initiative ein zusätzliches Instrument zur Verwirklichung dieses Zieles von Lissabon. Dank dieser Aktion sind auf der Website nunmehr Informationen über

mehr als 11 000 Kurse und Ausbildungsgänge verfügbar. Ausbildungsakteure sind der VDAB und Freizeiteinrichtungen für Erwachsene. Einige Zentren für Erwachsenenbildung, Hochschulen und Universitäten haben sich bisher noch nicht an dieser Initiative beteiligt. Die elektronische Datenbank kann später gegebenenfalls um private Ausbildungsangebote erweitert werden. Ein wesentliches Element der Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens 2005 sind die „Berufsbefähigungsnachweise“ für mehrere Schlüsselberufe. Schlüsselfaktoren sind hier u. a. die Kompetenzen, über die der Einzelne verfügen muss, um eine bestimmte Berufslaufbahn einschlagen zu können. Folglich wird außerberufliche Erfahrung als Mehrwert angesehen.

Weitere Informationen sind zu finden unter:
www.wordvatjewil.be

Quelle: VDAB, R. Van Weydevelde

LITAUEN

Erwachsenenbildung fördert Zivildialog

Litauen zieht seit dem Beitritt zur Europäischen Union in zunehmendem Maße Immigranten an. Ziel der nationalen Politik ist es, ethnischen Minderheiten zu helfen, ihre kulturelle Identität zu bewahren. Bislang konnte allerdings nicht verhindert werden, dass aus gegensätzlichen institutionellen, persönlichen und gruppenspezifischen Interessen bzw. aus kulturellen Unterschieden Konflikte entstanden sind. Eines der Ziele des lebenslangen Lernens und der Erwachsenenbildung sollte demzufolge darin bestehen, das Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft zu erleichtern.

Ein Programm zur Verbesserung der Beteiligung von ethnischen Minderheiten am öffentlichen Leben in Litauen war das – bald auslaufende – internationale Programm für europäische Kulturkompetenz 2001-2005 (Socrates Grundtvig1). Ziel des Programms war die Förderung des Zivildialogs in einer multinationalen Gesellschaft, die Verbesserung der kulturellen Kompetenz der Teilnehmer, die Förderung des gegenseitigen Verständnisses, die Entwicklung von Toleranz und Interaktion. Teilnehmer waren in der Erwachsenenbildung tätige Ausbilder sowie Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und lokalen Behörden aus ethnisch gemischten Regionen.

Das Programm hat unter anderem dazu geführt, dass nichtstaatliche Minderheitenorganisationen ihre Aktivitäten nicht mehr einzig und allein auf die Bewahrung ihrer nationalen Identität, Sprache und Traditionen ausrichten, sondern auch ihre Mitglieder dazu ermuntern wollen, sich aktiv am öffentlichen Leben zu beteiligen. Darüber hinaus wurde

auch die Kommunikation zwischen lokalen Behörden und ethnischen Minderheiten verbessert. So haben alle Teilnehmer einen Einblick in die Bedeutung des politischen Dialogs erhalten, während die Minderheiten feststellen konnten, welche Anstrengungen in ihrem Interesse unternommen werden.

In dem Programm wurden Ausbilder darin geschult, mit ethnisch gemischten Gruppen zu arbeiten, nicht nur fachliche Inhalte, sondern auch in ihrer Muttersprache „Demokratie und Zivilgesellschaft“ zu unterrichten, sowie für das lebenslange Lernen zu werben.

Die Teilnehmer können das im Rahmen des Programms erworbene Wissen dazu nutzen, bei der Integration von Minderheiten in die nationale Kultur als Vermittler zu aufzutreten. Sie sind insbesondere in der Lage, die im Verlauf des Programms erarbeiteten Instrumente und Methoden zur Vermeidung von kulturell oder ethnisch bedingten Problemen einzusetzen.

Weitere Informationen:

Vilija Lukosuniene
Litauischer Verband für Erwachsenenbildung
Gelezinio Vilko Str. 12
LT-01112 Vilnius
Tel. (370) 5 2619031
Fax (370) 5 2312309
E-Mail: Issa@takas.lt
Website: www.Issa.smm.lt

Quelle: Litauischer Verband für Erwachsenenbildung / Vilija Lukosuniene

Bildungspolitik



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Neues Weißbuch zu beruflichen Qualifikationen

Am 22. März 2005 veröffentlichte das Ministerium für Bildung und Qualifikationen das Weißbuch „Skills: Getting on in business, getting on at work“ (Qualifikationen: Weiterkommen im Beruf, Weiterkommen bei der Arbeit), die Folgeveröffentlichung zum Weißbuch von 2003 für die Qualifikationsförderung (*Extending Opportunities, raising standards*) (siehe Cedefop Info Nr. 3/2003).

Der Schwerpunkt des Weißbuchs liegt darauf, sicherzustellen, dass die Arbeitgeber Arbeitskräfte mit den benötigten Kompetenzen bekommen und dass möglichst viele einen nationalen beruflichen Befähigungsnachweis mindestens der Stufe 2 erreichen, der Stufe, auf der der Anfang der „Beschäftigungsfähigkeit“ angesiedelt wird.

Die Bedürfnisse der Arbeitgeber stehen im Mittelpunkt der Strategie, ihnen wird durch ein neues *National Employer Training Programme* (NETP) entsprochen. Es wird ein Bündel kostenloser Ausbildungsangebote am Arbeitsplatz in Grundfertigkeiten und den für die Stufe 2 geforderten Kompetenzen vorgesehen, das für die Arbeitgeber konzipiert wurde und so gestaltet ist, dass es ihren betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden kann. Das NETP ist Teil einer Reihe von Dienstleistungen für Unternehmen, für die auch ein nationales Netzwerk von Vermittlern zur Verfügung steht.

Branchenspezifische Qualifikationsvereinbarungen werden den Rahmen für die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Ausbildungsanbietern bilden, um den künftigen Qualifikationsanforderungen des Landes zu entsprechen, und den *Skills Academies* wird in einem neuen Netzwerk von Fachschulen und Ausbildungsanbietern eine Schlüsselrolle zukommen. Sie werden Jugendliche

und Erwachsene so ausbilden, dass sie in den wichtigsten Wirtschaftsbranchen erfolgreich beschäftigt werden können.

Durch eine klar gegliederte, attraktive Aufstiegsleiter, durch die die Einzelnen herausgefordert und ermutigt werden, jede einzelne Stufe zu bewältigen, wird eine Qualifikationsförderung für Erwachsene angeboten, die sie zur Ausschöpfung ihres Potentials anregt.

Ab 2006/07 wird ein landesweites Recht auf kostenlose Ausbildung für eine erste vollwertige Qualifikation auf Stufe 2 bestehen und es wird neue umfangreiche Unterstützung für Ausbildungen auf Stufe 3 geben.

Skills for Life (Qualifikationen für das Leben) ist nach wie vor das wichtigste Programm zur Umsetzung der Grundkompetenzziele. Das Weißbuch weist auf die in diesem Bereich erzielten Fortschritte hin. Das Ziel, dass 750 000 Lernende bis 2004 ihre erste landesweit anerkannte Basisqualifikation erwerben, wurde erreicht. Außerdem absolvierten 653 000 vom *Learning and Skills Council* (LSC, Beirat für Bildung und Qualifikationserwerb) finanziell geförderte Lernende im Studienjahr 2003/04 in Fachschulen *Skills for Life*-Ausbildungsmaßnahmen, wobei *University for Industry*, Jobcentre Plus und viele andere wesentliche Unterstützung leisteten.

Bei der Gruppe der jungen Menschen ab 16 Jahren wird als vorrangiges Ziel angestrebt, 2,25 Mio. Personen bis zum Jahr 2010 den Erwerb von Qualifikationen zu ermöglichen, die als Basisqualifikationen (*Skills for Life*) anerkannt sind. Den neuesten Erkenntnissen zufolge gibt es im Vereinigten Königreich immer noch 5,2 Mio. Erwachsene, deren Lese- und Schreibfertigkeiten un-

ter Qualifikationsstufe 1 liegen sowie 14,9 Mio. mit Rechenfähigkeiten unterhalb dieser Stufe. In Zukunft wird der Schwerpunkt bei den Basisqualifikationen auf dem stärkeren Einsatz von Online-Bewertungen sowie der Erreichung der Qualifikationsstufe 2 liegen.

Die Kapazitäten der Fach- und Aufbau-schulen und anderen Ausbildungsanbieter wird zum Nutzen sowohl der Arbeitgeber als auch der Einzelnen ausgebaut. Das von der Behörde für Qualifikationen und Curricula (QCA) vorgeschlagene *Framework for Achievement* – eine einfache und klare Qualifikationsstruktur für Einzelpersonen und Arbeitgeber – soll ausgebaut werden, damit es im Rahmen der Reformen für die 14- bis 19-Jährigen und die Erwachsenen eingesetzt werden kann.

Christopher Duff, Leiter der Agentur für die sektorspezifische Qualifikationsentwicklung (SSDA), zeigte sich sehr erfreut über das Weißbuch, da es den Arbeitgebern mehr Möglichkeiten biete, und erklärte: „Bildungsfachleute können nicht einfach immer mehr Ressourcen verlangen, zumal da für die Bildung in den letzten Jahren zusätzliche Mittel in beträchtlicher Höhe bereitgestellt wurden. Wenn wir 350 000 Personen mehr ausbilden würden, könnten wir der Wirtschaft zusätzliche 10 Mrd. £ verschaffen. Das würde ausreichen, um die Ausgaben für Schulen, Hochschulen und Universitäten um ein Fünftel zu erhöhen oder um die Einkommensteuer um ein Zehntel zu senken.“

Peter Lobban von CITB *ConstructionSkills* meinte, das Weißbuch biete der britischen Industrie eine große Chance, da es den Schwerpunkt auf eine von den Arbeitgebern gesteuerte Ausbildung lege. Er fügte hinzu:

„Darin unterscheidet es sich von früheren Ausbildungsinitiativen der Regierung. Wenn die Arbeitgeber nicht damit einverstanden sind, wie Ausbildung derzeit finanziert und erteilt wird, bzw. sie neue Mitarbeiter nicht für ausreichend ausgebildet halten, haben sie jetzt durch die branchenspezifischen Vereinbarungen wirklich die Möglichkeit, die künftige Ausbildung mitzugestalten. Bildungsangebote sollten gestrichen werden, wenn sie nicht die Qualifikationen vermitteln, die die Arbeitgeber benötigen.“

Brendan Barber, Generalsekretär des britischen Gewerkschaftsverbands *Trade Union Congress* (TUC), betrachtet es als eine Herausforderung, dafür zu sorgen, dass jeder-mann vorhandene Ausbildungsangebote voll ausschöpft. Er forderte flexible Arbeitszeiten und Freistellungen für Beschäftigte für Fortbildungen. Von den Vorgesetzten forderte er Anerkennung für die Arbeit der *Union Learning Representatives*. Er wandte sich besonders an die 40 % der Arbeitgeber, die derzeit nicht ausbilden. „Die Gewerkschaften werden beim Voranbringen dieser Strategie der Qualifikationsförderung eine zentrale Rolle spielen (...). Ein entscheidender Schritt ist dabei die neue Gewerkschafts-akademie, in der die Gewerkschaften bis zum Ende dieses Jahrzehnts eine Viertelmillion Beschäftigte ausbilden werden.“

Weitere Informationen: Department of Education and Skills, Public Communications Unit, info@dfes.gsi.gov.uk

Das Weißbuch steht auf der Website des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen (Department of Education and Skills) zur Verfügung: www.dfes.gov.uk/publications/skillsgettingon/

Quelle: QCA, Qualifications and Curriculum Authority, London



ITALIEN

Arbeitsmarktreform und regionale/nationale Kompetenzen: Was sagt der Gesetzgeber?

Das Gesetz 30/2003 (Biagi-Gesetz) und die zugehörige Ausführungsverordnung 276/2003, die im Rahmen der Arbeitsmarktreform verabschiedet wurden, waren Gegenstand einer Prüfung des Verfassungsgerichts, weil einige Regionen gegen bestimmte von der Zentralregierung vorgesehene Bestimmungen Beschwerde eingelegt hatten. Die Regionen beriefen sich auf eine Verletzung von Artikel 117 der Verfassung, in dem die Bereiche der ausschließlichen Gesetzgebungsbefugnis des Staates und die Bereiche der konkurrierenden Gesetzgebungsbefugnis der Regionen festgelegt sind. In den letztgenannten Bereichen, zu denen auch der „Arbeitnehmerschutz“ zählt, darf der Staat lediglich die grundlegenden Prinzipien festlegen und muss den Regionen die weitere gesetzgeberische Ausgestaltung unter Wahrung dieser Prinzipien überlassen. In allen in Art. 117 der Verfassung nicht aufgezählten Bereichen haben die Regionen dagegen ausschließliche Gesetzgebungskompetenz. Allgemein hat das Verfassungsgericht die Auffassung vertreten, dass das Biagi-Gesetz mit seinen Ausführungsverordnungen die Verfassungsgrundsätze über die Verteilung der Gesetzgebungsbefugnis zwischen Staat und Regionen im Wesentlichen einhalte. Von den zahlreichen Bestimmungen haben nur zwei die Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit durch das Verfassungsgericht nicht bestanden: die Anwendung der Vorbehaltsverpflichtung (12 % der Neueinstellungen durch Vermittlung des Arbeitsamts sollten behinderten Arbeitslosen vorbehalten sein) und Einstellungspflicht von Behinderten bei Leiharbeitsverhältnissen sowie der Bereich der Sommerpraktika. Das Urteil des Verfassungsgerichts hat klare Begründungen für die Abweisung der meisten Beschwerden der Gebietskörperschaften geliefert, die auch in Zukunft herangezogen werden können, wenn es darum geht zu beurteilen, ob die Gesetzgebungskompetenz ausschließlich beim Staat, konkurrierend bei Staat und Regionen oder ausschließlich bei den Regionen liegt. Die Verfassungsrichter legten dar, dass die Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung, insbesondere die Arbeitsplatzvermittlung, zum Arbeitnehmerschutz gehören, der in den Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung fällt, während Arbeitsverträge, auch zu Ausbildungszwecken,

in die ausschließliche Zuständigkeit des Staates fallen.

Das Verfassungsgericht hat sich auch zur schwierigen Frage der Berufsbildung geäußert, für welche die Regionen ausschließlich zuständig sind. In dem Urteil wird dargelegt, dass die Verbindung von Lehrlingsausbildung und allgemeiner Bildung keine verfassungsmäßigen Probleme aufwirft. Gemäß den Verfassungsnormen über die Verteilung der Gesetzgebungskompetenz zwischen Staat und Regionen fallen die allgemeinen Bestimmungen zur Bildung (Verfassung Artikel 117 Absatz 2 Buchstabe n) in den ausschließlichen Kompetenzbereich des Staates, ansonsten besteht eine konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis zwischen Staat und Regionen: Der Staat legt die grundlegenden Prinzipien der Bestimmungen fest, die Regionen verabschieden die Ausführungsbestimmungen für diese Prinzipien.

Das Verfassungsgericht hat die mit dem Biagi-Gesetz verabschiedete Arbeitsmarktreform bestätigt und lediglich Artikel 22 Absatz 6 (Einstellung behinderter Arbeitskräfte als Leiharbeiter) und Artikel 60 (Sommerpraktika zur beruflichen Orientierung) Gesetzesverordnung 276/03 für verfassungswidrig erklärt. Im ersten Fall wurde für verfassungswidrig erklärt, dass die Vorschriften über Einstellungspflicht und Arbeitsplatzvorbehalt für Behinderte auf Leiharbeitsverhältnisse keine Anwendung finden sollten.

Im zweiten Fall urteilten die Verfassungsrichter, dass in den Bestimmungen über Sommerpraktika zur beruflichen Orientierung keinerlei Verbindung zu Arbeitsverhältnissen und möglichen Einstellungen enthalten sei, sodass sie in den Bereich der Berufsbildung fielen, für den die Regionen ausschließlich zuständig sind.

Gemäß ihrer Gesetzgebungskompetenz im Bereich Berufsbildung sind also die Regionen für die Sommerpraktika zuständig.

Weitere Informationen:
www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/RapportiLavoro/Tirocinio/default.htm
www.cortecostituzionale.it/

Quelle: Alessandra Pedone, ISFOL

DEUTSCHLAND

Reform mit Risiken und Nebenwirkungen

Im April ist das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft getreten. Die Sozialpartner haben die Novelle mitgetragen, sehen sie aber mit gemischten Gefühlen.

Das neue Berufsbildungsgesetz, das am 1. April dieses Jahres in Kraft getreten ist, „macht die berufliche Ausbildung für die Betriebe und die jungen Menschen deutlich attraktiver“, davon ist zumindest Bildungsministerin Edelgard Bulmahn überzeugt. Wesentlich verhaltener fällt dagegen das Urteil der Sozialpartner aus, auch wenn sie das Reformwerk grundsätzlich mitgetragen haben.

Unter anderem öffnet das neue Gesetz Absolventen schulischer Berufsausbildung grundsätzlich die Tür zur Kammerprüfung, stärkt die Kooperation von Schule und Betrieb. Das neu geordnete Prüfungswesen ermöglicht Ausbildungsabschnitte im Ausland und die Anrechnung von Vorbereitungslehrgängen auf die Ausbildung.

Die Reform sichere die Zukunftsfähigkeit der dualen Ausbildung und die internationale Wettbewerbsfähigkeit, unterstrich Bulmahn. Vor allem von der Zulassung der

Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungen zu den Abschlussprüfungen der Kammern erhofft sich die Bildungsministerin eine deutliche Verbesserung der Chancen für die inzwischen 190 000 jungen Leute, die in der Schule ihre Lehrstelle haben. Nur jeder Zweite von ihnen startet anschließend in den Beruf, 40 Prozent der Absolventen schließen eine weitere schulische oder eine betriebliche Ausbildung an. Die Reform verhindere nun solche „zeitraubenden und teuren Warteschleifen“, erklärte die Bildungsministerin und forderte ihre Kollegen in den Bundesländern auf, die Lehrpläne auf die Kammerprüfungen auszurichten.

„Das Gesetz bringt keine Katastrophen, Chancen bleiben aber ungenutzt“, so das Fazit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA). Immerhin habe die Wirtschaft dafür gesorgt, dass der Gesetzgeber die Bedingungen festgeschrieben hat, unter denen ein schulischer Ausbildungsgang mit einer Kammerprüfung abschließen kann. Dennoch leiste die Gleichstellung schulischer Bildungsgänge der Verschulung der Berufsausbildung Vorschub

ITALIEN

Neu: Bildungspflicht und alternierende Ausbildung

Am 24. März 2005 verabschiedete die italienische Regierung zwei wichtige Gesetzesverordnungen zur Durchführung der Bildungsreform nach Gesetz 53/2003, in denen eine Bildungs- und Ausbildungspflicht bis zum Alter von 18 Jahren und die Möglichkeit der alternierenden Ausbildung im Wechsel zwischen Schule und Arbeitsplatz für Schüler ab 15 Jahren vorgesehen sind. Die in der Verfassung verankerte Schulpflicht und die Ausbildungspflicht werden neu definiert und mit dem Konzept des Rechts auf und der Verpflichtung zu Bildung und Ausbildung für mindestens zwölf Jahre, in jedem Fall bis zur Erlangung eines Abschlusses bis zum 18. Lebensjahr, erweitert. Dieser Bildungs- und Ausbildungsansatz wird in der ersten Stufe des Bildungssystems (Grundschule und Sekundarschule I) und der zweiten Stufe (Gymnasien und berufsbildende Schulen) verwirklicht. Beim Ministerium für Bildung, Hochschulen und Forschung wurde eine Meldestelle zur zentralen Erhebung der Schülerdaten eingerichtet, die Schulabbrecher aller Schulen namentlich erfassen soll, um ihnen und ihren Familien zu helfen: sie sollen auf diese Weise vom Bildungssystem aufgefangen werden und einen Abschluss machen können. Die zentrale Meldestelle wird mit den regionalen Meldestellen verbunden. Die Bedingungen hierfür sind Gegenstand einer Sondervereinbarung zwischen Bildungsministerium, Arbeitsministerium, Regionen und Gebietskörperschaften. Ziel ist, allen Schülern, Aufmerksamkeit zu schenken und beizustehen, auch wenn sie sich für eine Berufs- oder Lehrlingsausbildung entschieden haben. Die Berufsberatung in der Sekundarstufe I wird nach dem individuellen schulischen Werdegang der Schüler unter Einbeziehung der Familien, Schulen und Ausbildungseinrichtungen erteilt. Für Eltern, die ihren Erziehungspflichten nicht nachkommen, sind Strafen vorgesehen; die Schulgebühren in staatlichen Schulen sollen abgeschafft werden. Die Maßnahme wird insgesamt vom Ministerium für Bildung, Hochschulen und Forschung gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales überwacht.

Die zweite Gesetzesverordnung führt die alternierende Ausbildung, die in den wichtigsten europäischen Ländern bereits angeboten wird und sich 2004 auch in Italien bewährt hat (418 Schulen der Sekundarstufe

II, einschließlich 53 humanistischer, naturwissenschaftlicher und künstlerischer Gymnasien, haben an Pilotprojekten teilgenommen, an denen 20 431 fünfzehn- bis siebzehnjährige Jugendliche beteiligt waren), in das italienische Ausbildungssystem ein. Die alternierende Ausbildung ist für Schüler im Alter von 15 bis 18 Jahren gedacht, die sich für diesen Ausbildungsweg entscheiden und damit in unterschiedlichen Ausbildungsumgebungen nach verschiedenen Lehrmethoden lernen können. An der Planung der alternierenden Ausbildungsgänge sind auch private und staatliche Unternehmen sowie gemeinnützige Einrichtungen beteiligt. Betriebliche Erfahrungen und Fähigkeiten, die sich der Einzelne im Laufe seines Lebens aneignet, werden im neuen „Bildungspass“, den das Arbeitsministerium zusammen mit dem Ministerium für Bildung, Hochschulen und Forschung, den Regionen, Verwaltungsbehörden und den Sozialpartnern ausgearbeitet hat, eingetragen und damit nachgewiesen. Bei der nationalen italienischen Arbeitsbörse (Informationssystem für eine bessere Transparenz des Arbeitsmarktes) wird der Bildungsschein dem Lebenslauf und den Zeugnissen des Arbeitnehmers beigelegt. Die Jugendlichen können sich so einen echten „Pass“ für ihren künftigen Eintritt in das Arbeitsleben zulegen, der das von der Schule oder Ausbildungseinrichtung erteilte Zusatzzeugnis enthält und auch in anderen Ländern der Europäischen Union auf der Grundlage des Europass-Systems anerkannt wird. Es soll ein nationaler Ausschuss für die Entwicklung, Überwachung und Bewertung der alternierenden Ausbildung eingerichtet werden. Darüber hinaus ist ein Tutorensystem vorgesehen, das aus einem internen Tutor, d.h. einem Lehrer der Schule oder Ausbildungseinrichtung, und einem externen Ausbildungstutor besteht, der von den Betrieben benannt wird, in denen die Auszubildenden Arbeitserfahrungen sammeln. Die alternierenden Ausbildungsgänge können ab dem nächsten Jahr an Gymnasien, wie auch an berufsbildenden Schulen belegt werden.

Weitere Informationen: www.istruzione.it

Quelle: Alessandra Pedone, ISFOL

und berge „erhebliche Risiken für die Zukunft des dualen Ausbildungssystems“, moniert auch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung.

In einem zentralen Kritikpunkt habe sich die Wirtschaft nicht durchsetzen können: Die Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern sei ausgeblieben. Die Wirtschaft hatte sich vergeblich dafür stark gemacht, außerhalb der Tarifbindung eine Absenkung der Ausbildungsvergütung um bis zu einem Drittel unter Tarifniveau einzuräumen. Damit sei eine Chance zum Abbau von Ausbildungshemmnissen vertan, konstatiert der BDA.

„Licht und Schatten“ hinsichtlich der Gesetzesnovelle sieht auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Zwar ebne die Einrichtung von Berufsbildungsausschüssen bei den Kammern einem Qualitätsmanagement beruflicher Bildung den Weg. Der DGB vermisse aber ein gesetzlich verbrieftes Recht junger Menschen auf Ausbildung ebenso wie Anreize zur Steigerung des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen.

Auch der DGB befürchtet Gefahren für

das duale Ausbildungssystem, allerdings aus anderen Gründen als die Arbeitgeber. Die Regelung des Übergangs von der Lehre zur Hochschule den einzelnen Bundesländern zu überlassen, schwäche die Attraktivität des dualen Systems im europäischen und internationalen Vergleich. Die Länder fordert der DGB deshalb auf, sich auf einheitliche Zulassungsvoraussetzungen zu einigen.

Insgesamt habe aber die Arbeit an der Berufsbildungsreform gezeigt, dass sowohl die politischen Parteien als auch die Sozialpartner in manchen Punkten gemeinsame Vorstellungen entwickelt hätten. „Es ist an der Zeit“, so DGB-Bundesvorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock, „hier anzuknüpfen und unserem Bildungssystem im Interesse der Menschen und der wirtschaftlichen Entwicklung einen Innovationsschub zu verpassen.“

Der Gesetzestext steht als Download auf der Site des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bereit: www.bmbf.de

Quelle: BMBF/BDA/KWB/DGB/Cedefop/sk

Berufsbildung im Baskenland

Die derzeitige Stellung der Berufsbildung im Baskenland ist das Ergebnis einer strategischen Planung, die insbesondere im baskischen Berufsbildungsprogramm (*Plan Vasco de Formación Profesional*) Gestalt angenommen hat. Das Programm gab den Anstoß zur Entwicklung einer ganzen Reihe zusammenhängender Maßnahmen mit dem Ziel, ein integriertes System der beruflichen Bildung zu schaffen. Verschiedene Indikatoren lassen darauf schließen, dass die unterschiedlichen an der Berufsbildung beteiligten Sektoren dies positiv aufgenommen haben, was wiederum den Ausgangspunkt für weitere noch zu entwickelnde Maßnahmen darstellt.

Am 9. November 2004 verabschiedete die Regierung des Baskenlandes das neue baskische Berufsbildungsprogramm (*Nuevo Plan Vasco de Formación Profesional*) für die Jahre 2004 bis 2007.

Dieses neue Programm setzt sich aus vier strategischen Bereichen, 44 strategischen Zielen und 155 geplanten Maßnahmen zusammen.

Die Leitlinien des neuen *Plan Vasco de Formación Profesional* für die Jahre 2004 bis 2007 sind:

Bereich 1: Erneuerung und Verbesserung des integrierten Systems beruflicher Bildung und Qualifikationen

Hierzu zählen die Stärkung der mit der Berufsbildung in Verbindung stehenden Einrichtungen, die Weiterentwicklung des integrierten Systems beruflicher Bildung und Qualifikation des Baskenlandes, der Ausbau der integrierten Berufsbildungszentren und die Anerkennung und Evaluierung der außerschulischen und informellen Bildung.

Bereich 2: Die Qualität in der Berufsbildung des Baskenlandes

Unter diesen Bereich fallen die Verbesserung der Qualität des Managements der Bildungseinrichtungen sowie der Lehrerbildung, Verbesserungen beim Personalmanagement und bei der Personalführung, Förderung und Management von Projektteams und die Fortentwicklung weiterer Qualitätsmerkmale. Letztere betreffen z.B. die qualifizierte Personalentwicklung (*Investors in people*) und das Wirtschaften in sozialer Verantwortung (*Social Corporate Responsibility*).

Bereich 3: Förderung der Innovation in der Berufsbildung des Baskenlandes als Prozess der fortlaufenden Verbesserung

In diesem Bereich sind eine Reihe von Leitlinien gebündelt, so die Einrichtung eines Zentrums für Forschung, Entwicklung und Innovation in der Berufsbildung, die Modernisierung des Managements der integrierten Berufsbildungszentren und, allgemeiner, der Technologien in der Berufsbildung, die Entwicklung neuer Unterrichts- und Lernverfahren und die Fortentwicklung des Technologie- und Wissenstransfers zwischen Berufsbildungsstätten und Wirtschaft. Hinzu kommen die Einführung eines Systems des Wissensmanagements im Verbund der Berufsbildungszentren, der Ausbau der Durchlässigkeit zwischen der Berufsbildung des tertiären Bereichs und der Hochschule, die fortschreitende Akkreditierung von integrierten Berufsbildungszentren im Netzwerk für Wissenschaft, Technologie und Innovation des Baskenlandes und schließlich die Durchführung von Forschungsprojekten, die auf den Bereich der Berufsbildung Anwendung finden können.

Strategischer Bereich Nr. 4: Neue Informations- und Kommunikationstechnologien in der beruflichen Bildung des Baskenlandes

Zu nennen sind hier der Ausbau des gemeinsamen Netzes der Berufsbildungszentren, die Aufstockung der Zahl der interaktiven digitalen Klassen, die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Bildungszentren und digitalen Klassen, die Anwendung freier Software und schlussendlich die Weiterentwicklung der dreidimensionalen virtuellen Berufsbildung.

Das gesamte Budget für die Entwicklung und Umsetzung der im *Plan Vasco de Formación Profesional* für den Zeitraum 2004-2007 vorgesehenen Maßnahmen beläuft sich auf 806 768 289 Euro.

Weitere Informationen zum baskischen Berufsbildungsprogramm und seinen Hintergründen sowie Berichte über die ersten gesammelten Erfahrungen sind auf der Website der baskischen Regierung zu finden: www.euskadi.net/lanbidez.

Quelle: Rosario Díaz de Cerio
Baskische Regierung, Dirección de Aprendizaje Permanente, Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Vitoria, Baskenland. E-Mail: huisecoa@ej-gv.es

Breite Diskussion über die Reform des Bildungswesens

Am 30. Januar 2005 leitete der Präsident der Republik Zypern offiziell einen öffentlichen Dialog über die Reform des Bildungssystems ein. Auf diesem Wege soll eine möglichst breite Übereinstimmung über die notwendigen Strukturreformen erzielt werden. Grundlage für die Diskussion wird ein Bericht sein, der im August 2004 von einer Arbeitsgruppe aus sieben führenden Experten erstellt wurde, die vom Ministerrat ernannt worden waren.

Der Bericht schlägt eine Reihe von prioritären Reformmaßnahmen vor, die das gesamte Bildungssystem abdecken. Hierzu zählt zum Beispiel die Schaffung von postsekundären Berufsbildungseinrichtungen sowie eines neuen Zentrums für Bildungsforschung und -evaluierung. Vorgeschlagen wird außerdem die Neustrukturierung der Lehrerbildung im Sekundarbereich und die Entwicklung eines neuen Evaluierungsprogramms für Lehrer. Schließlich soll auch das Ministerium für Bildung und

Kultur selbst umstrukturiert werden.

Die Aufsicht über den Dialog wurde einem neu eingesetzten Gremium, dem Bildungsrat, übertragen. Der Dialog wird in vier Ausschüssen geführt, die parallel zueinander an verschiedenen Themen arbeiten. Die Ausschüsse müssen dem Bildungsrat innerhalb von drei Monaten detaillierte Aktionspläne vorlegen.

Weitere Informationen:
Elias Margadjis
Secondary Technical and Vocational Education Department
Ministry of Education and Culture
Tel. (357) 22 80 06 54
E-Mail: marga@cyearn.pi.ac.cy
www.moec.gov.cy

Quelle: Human Resource Development Authority of Cyprus

Nationale Klassifizierung der Ausbildungsberufe

Die Nationale Klassifizierung der Ausbildungsberufe (CNAF) wurde mit Ministerialerlass Nr. 316/2001 vom 2. April 2001 geschaffen und wird bei der Erfassung und Verarbeitung von Daten zur beruflichen Ausbildung sowie bei Untersuchungen, Studien und der Bestimmung des Ausbildungsangebots verwendet. Die Grundlage der CNAF bilden die internationale Bildungsklassifizierung der Unesco sowie die Klassifizierung der Ausbildungsberufe, die unter der Regie des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) und des Cedefop ausgearbeitet wurde, da es bislang noch keine international harmonisierte Klassifizierung der Ausbildungsberufe für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung gibt. Bis dahin haben diese beiden Institutionen die Klassifizierung der Ausbildungsberufe auf den neuesten Stand gebracht, um letztendlich eine harmonisierte Klassifizierung zu erreichen, die ein technisches Instrument zur Koordinierung der Statistiken im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung bilden könnte. So hat der Hohe Rat für Statistik die nationale Klassifizierung der Berufe in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung CNAEF mit der Absicht verabschiedet, den Institutionen, die im Rahmen des nationalen Systems Statistiken produzieren, ihre Anwendung zu statistischen Zwecken vorzuschreiben. Gleichzeitig wurde den öffentlichen Verwaltungen empfohlen, die

CNAEF zur Erstellung von statistischen Unterlagen zu übernehmen sowie diese Klassifizierung bei Bedarf entsprechend den zukünftigen Aktualisierungen der gemeinschaftlichen Instrumente anzupassen. Der Erlass Nr. 316/2001 wurde annulliert und durch den Erlass Nr. 256 vom 16. März 2005 ersetzt. Die aktualisierte CNAEF soll für die Erfassung und Verarbeitung von Daten zur beruflichen Ausbildung, insbesondere im Rahmen des Europäischen Sozialfonds, sowie bei Untersuchungen, Studien und der Bestimmung des Ausbildungsangebots verwendet werden.

Allgemeine und berufliche Bildung spielen heutzutage für die Vorbereitung der Menschen auf die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt eine enorm wichtige Rolle; es ist von großer Bedeutung, über detaillierte, vollständige und vergleichbare Informationen zu verfügen, um eine Definition, Verfolgung und Bewertung der Ausbildungspolitik zu ermöglichen.

Weitere Informationen: Ministerium für wirtschaftliche Aktivitäten und Arbeit
Erlass Nr. 256/2005 vom 16. März
CID/DGEEP
Fátima Hora (fatima.hora@deep.msst.gov.pt)
Claudia Arriegas (claudia.arriegas@deep.msst.gov.pt)

Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit/CID/DGEEP

Berufsbildung



Auf dem Weg zur modularen Berufsbildung

In Ungarn wird derzeit mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds eine Neustrukturierung der beruflichen Bildung in Angriff genommen. Ziel ist, das Berufsbildungssystem auf Grundlage einer Arbeitsmarktanalyse inhaltlich und strukturell zu erneuern. Das System soll modularisiert und eine „Modulkarte“ der beruflichen Qualifikationen erstellt werden, die als Grundlage für das neue Nationale Qualifikationsregister dienen soll. Das Programm beinhaltet außerdem eine Aufgliederung der Qualifikationen entsprechend den ISCED-Niveaus sowie die Festlegung der Berufe, die im Rah-

men der Erwachsenenbildung erlernt werden können.

Mithilfe dieses neuen Ansatzes soll die Zahl der formellen beruflichen Qualifikationen, die heute im Nationalen Qualifikationsregister aufgeführt sind, verringert und an die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen angepasst werden. Aufgrund der modularen Struktur wird das System flexibler auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren können und die Erstausbildung und Weiterbildung enger miteinander verzahnen. Der Zugang zu und der Abgang aus dem System werden – sowohl in der Erstausbildung als

auch in der Weiterbildung – durch Auswahl der geeigneten Ausbildungsmodule jederzeit möglich sein. Diese Module werden so gestaltet werden, dass sie Erwerbstätigen und Lernenden die Kompetenzen vermitteln, die zur erfolgreichen Ausführung einer bestimmten Aufgabengruppe in einem bestimmten Beruf erforderlich sind. Die gesamte Weiterbildung wird aus einer Reihe von Basismodulen bestehen, die kürzlich vom Bildungsministerium festgelegt wurden. Außerdem werden die Verfahren zur Anerkennung und Validierung von informellem und nicht-formalem Lernen gestrafft werden.

Das Programm umfasst außerdem die Entwicklung von zeitgemäßem Unterrichtsmaterial, wie beispielsweise E-Learning-Lösungen, und die erforderliche Schulung von Lehrern.

Quelle: Dr. Tamás Kőpeczi Bócz
Nationale Beobachtungsstelle Ungarn
www.oma.hu

Die Lehrlingsausbildung: ein neuer, praktischer Ausbildungsansatz

Eines der größten Probleme, vor denen das estnische Bildungssystem heute steht, ist die hohe Abbrecherquote in der allgemeinen und beruflichen Bildung. In ländlichen Regionen haben die Arbeitgeber erhebliche Schwierigkeiten, qualifizierte, verantwortungsbewusste Arbeitskräfte mit Berufserfahrung zu finden. Verantwortlich gemacht werden hierfür vor allem die Berufsschulen: Ihr Qualitätsniveau gilt als unzureichend und die von ihnen vermittelte Ausbildung als zu stark theoriegebunden. Um dieser Situation mithilfe europäischer Erfahrungen bei gleichzeitiger Berücksichtigung lokaler Bedürfnisse und Ressourcen zu begegnen, wurde ein Pilotprojekt konzipiert, das die Lehrlingsausbildung als neue Lernmethode etablieren soll (1).

Das Hauptziel des Pilotprojekts ist die Integration des Modells der Lehrlingsausbildung in das estnische Berufsbildungssystem, um auf diese Weise eine neue Form des Lernens anzubieten, die – so hofft man – mehr Ausbildungsmöglichkeiten schaffen wird.

Im Mai 2004 nahmen 187 Lehrlinge in 18 Berufsfeldern eine curricular neu ausgestaltete Ausbildung auf. Angeboten wurden diese Ausbildungsgänge in sieben Berufsbildungszentren in ganz Estland. Die Curricula werden in Zusammenarbeit mit den Partnerunternehmen ständig verbessert, um die Bedürfnisse des Auszubildenden und des Unternehmens bestmöglich aufeinander abzustimmen.

Inwiefern handelt es sich um einen neuen Ansatz?

Den größten Teil der Ausbildungszeit (rund 70 %) macht die praktische Ausbildung im Unternehmen aus, die unter direkter Aufsicht eines Betreuers stattfindet, der für zwei bis vier Lehrlinge verantwortlich ist. Die restliche Zeit ist dem Erwerb theoretischer Kenntnisse in einer beruflichen Bildungseinrichtung gewidmet. Praktische Ausbildungsphasen und theoretischer Unterricht in der Schule wechseln miteinander ab, sodass die Auszubildenden die Theorie so effizient wie möglich in die Praxis umsetzen können.

Lehrling, Schule und Unternehmen unterzeichnen einen gemeinsamen Vertrag, der die Unterrichts- und Ausbildungsbedingungen und die Pflichten aller Parteien festlegt. Jeder Lehrling erhält für die theoretischen Unterrichtszeiten eine Beihilfe, und das Unternehmen zahlt ihm für die praktischen Ausbildungsphasen eine Ausbildungsvergütung. Das Projekt deckt auch die Unterbringungs-, Transport- und Verpflegungskosten ab.

Zielgruppe des Projekts sind Jugendliche mit Grundbildung oder Sekundarschulbildung, die über keinerlei berufliche Kompetenzen verfügen. Die erste Ausbildungsphase endet im Oktober 2005 mit qualifizierenden Prüfungen. Das Projekt wird als Erfolg eingestuft werden, wenn 65 % der Auszubildenden, die das Programm absolviert haben, in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden können.

gestuft werden, wenn 65 % der Auszubildenden, die das Programm absolviert haben, in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden können.

Künftige Planungen

Ein Anschlussprojekt für die Lehrlingsausbildung, für das eine Finanzierung durch die EU-Strukturfonds beantragt werden soll, ist bereits in Vorbereitung. Bis spätestens Januar 2006 sollen neue Gruppen von Jugendlichen ihre Ausbildung im Rahmen dieses Projekts aufnehmen.

(1) im Rahmen des Programms Phare 2002

Weitere Informationen: J. Tomingas
Tel. (372) 699 80 53
E-Mail: jaak.tomingas@innove.ee

Quelle: Jaak Tomingas, Projektmanager, Programm Phare 2002

Anteilseigner als Betreiber beruflicher Schulen

Vor zwei Jahren hat man in Litauen begonnen, die Zuständigkeiten für die beruflichen Schulen zu dezentralisieren. Die vormals unter Federführung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft tätigen beruflichen Schulen werden derzeit so reorganisiert, dass selbstverwaltete Einrichtungen entstehen, die den Kommunen sowie Unternehmen und anderen interessierten Seiten die Möglichkeit eröffnen, sich am beruflichen Bildungsangebot aktiv zu beteiligen.

Die Reorganisation begann mit der Umsetzung von Regierungsentschlüssen zur Dezentralisierung der Funktionen zentral verwalteter Einrichtungen. Dies betraf zunächst acht berufliche Schulen in verschiedenen Regionen des Landes. Bis 2008 sollen dann zehn weitere berufliche Schulen den Status von selbstverwalteten Einrichtungen erhalten.

Das wichtigste Verwaltungsorgan in einer dezentralisierten öffentlichen Einrichtung ist die Vollversammlung der Anteilseigner, in der jeder Anteilseigner eine Stimme hat. Die Versammlung ist befugt, den Leiter der betreffenden Einrichtung zu ernennen bzw. abzulösen, Vorschriften und Bestimmungen zu erlassen bzw. zu ändern und die Bücher der Finanzbuchhaltung sowie Tätigkeitsberichte zu genehmigen. Die Kommunalverwaltung und die Sozialpartner fungieren neben dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft als gleichberechtigte Anteilseigner und allen drei Seiten obliegt gemeinsam die Verwaltung der betreffenden Einrichtung. Dieses Arrangement versetzt die Einrichtung in die Lage, dem Bedarf auf regionaler Ebene ebenso Rechnung zu tragen wie den sich verändernden Qualifikationserfordernissen.

Einer der Anteilseigner unserer Einrichtung, d. h. der beruflichen Schule für Bauberufe in Vilnius, ist beispielsweise ein privatwirtschaftliches Bauunternehmen. Bis vor Kurzem betrachteten Privatunternehmen die Unterstützung einer staatlich finanzierten Schule als Akt der Wohltätigkeit, nun aber, wo die Firma anteilig Besitzer der Schule ist, zählen die Sachwerte und immateriellen Vermögenswerte der betreffenden Bildungseinrichtung auch zum Betriebsvermögen der Firma. Mit ihrer Beteiligung an der Verwaltung einer öffentlichen Einrichtung tätigt die Firma ganz konkret Investitionen in die Ausbildung der eigenen Beschäftigten. Und die berufliche Bildungseinrichtung ihrerseits kann auf die technische Infrastruktur und die Expertise des betreffenden Unternehmens zurückgreifen. Insbesondere für die Ausbildung im Baugewerbe ist eine solche Beziehung zwischen Betrieb und beruflicher Schule in Litauen von entscheidender Bedeutung. Die Bauunternehmen modernisieren gegenwärtig ihre Technik und ihren Maschinenpark, die Ausstattung der Klassenräume und Werkstätten beruflicher Schulen hingegen entspricht nur in den seltensten Fällen dem aktuellen Stand der Technik. Um dieses Problem bewältigen zu können, ist es unabdingbar, dass die beruflichen Schulen in die Selbstverwaltung entlassen werden.

Eine in Selbstverwaltung geführte berufliche Bildungseinrichtung ist in hohem Maße autonom. Die Schulen können ihre Finanzmittel (abgesehen von den Mitteln für Löhne und Gehälter) weitgehend nach eigenem Ermessen einsetzen und Mitglieder unterschiedlicher gemeinnütziger Organisationen sein, die nützliche Informationen liefern. Und der Leiter der Bildungseinrichtung ist aufgrund seiner umfassenden Zuständigkeit für die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern und seiner Entscheidungsbefugnisse in der Lage, auf Veränderungen bzw. neue Situationen zeitnah zu reagieren. Angesichts dieser Machtbefugnisse sollte der Posten des Schulleiters allerdings ausschließlich mit hochqualifizierten Personen besetzt werden, die sich durch ausgeprägtes Verantwortungsgefühl auszeichnen.

Die in Selbstverwaltung geführte berufliche Schule für Bauberufe in Vilnius hat ihre Lebensfähigkeit und Relevanz bewiesen. In Anerkennung der Tatsache, dass Einrichtungen dieser Art ein nützliches Modell zur Bewältigung der aktuellen Probleme und Herausforderungen im Bereich der beruflichen Bildung darstellen, hat die Regierung von Litauen beschlossen, bis zum Jahr 2008 eine Reihe weiterer selbstverwalteter beruflicher Bildungseinrichtungen zu schaffen.

Weitere Informationen:
Juozas Baranauskas, Leiter der beruflichen Schule für Bauberufe in Vilnius
(Vilniaus statybininkų rengimo centras)
Laisvės pr. 53
LT-07191 Vilnius
Tel. (370) 5 2423581
Fax (370) 5 2407079
E-Mail: direktorius@vsr.lt
www.vsrc.lt

Quelle: ReferNet, LT

Auf dem Weg zu einer gemischten Arbeitsmarktverwaltung in Flandern

Derzeit hat Leiharbeit in Belgien Hochkonjunktur. Laut Regierungserklärung der zweiten Regierung Verhofstadt und der politischen Mitteilung des flämischen Ministers für Beschäftigung und Bildung soll Leiharbeitsagenturen auf dem Arbeitsmarkt eine wichtigere Rolle zukommen.

Der flämische Minister möchte Leiharbeit als „Eingliederungskanal für Problemgruppen“ anerkennen. Er befürwortet eine „gemischte Arbeitsmarktverwaltung“ und eine bessere Zusammenarbeit zwischen privaten Unternehmen und dem VDAB als öffentlicher Einrichtung, z. B. bei der Vergabe von Betreuungsaufgaben an Privatunternehmen und andere externe Einrichtungen durch den VDAB. Die Begleitung und Ausbildung besonderer Arbeitnehmergruppen sollen von Drittorganisationen übernommen werden, die unterschiedlich groß sein können. Dies sind vor allem private Unternehmen, Experten für Humanressourcen oder Leiharbeitsagenturen, auch Einrichtungen des dritten Sektors können sich beteiligen. Für ihre Arbeit erhalten sie eine erfolgsabhängige Vergütung. Dieses Vorhaben hat den Vorteil, dass es unterschiedliche Angebotsgestaltungsmöglichkeiten bietet und die Anwendung von Qualitätskriterien ermöglicht.

Daher protestieren Federgon, der Arbeitgeberverband der Leiharbeitsbranche, und die Gewerkschaften gegen die Europäische Bolkestein-Richtlinie über den freien Dienstleistungsverkehr. Der Vorschlag, nach dem die gesetzlichen Bestimmungen des Herkunftslandes zur Leiharbeit Anwendung finden sollen, führt nach Auffassung der belgischen Sozialpartner zu unannehmbarer und unkontrollierbarer Konkurrenz. Aus diesem Grund verlangen sie eine Abänderung der Richtlinie.

Von flämischer Seite wird allerdings erklärt, dass Leiharbeit lediglich für Einrichtungen lohnend sei, die recht große Gruppen beschäftigen. Die Förderung von Zielgruppen (Behinderten, Einwanderern, älteren Arbeitnehmern) gehört zu den Prioritäten des flämischen Ministers für Beschäftigung und Bildung. Seiner Auffassung nach bilden diese Zielgruppen einen „Erfahrungspool“, den es zu nutzen gilt. Zu diesem Zweck müsse der VDAB reformiert und eine Trennung zwischen seiner Aufgabe als Arbeitsmarktorganisator und seiner Betreuungsfunktion vollzogen werden. Dies sei ohne eine weitere Verordnung möglich.

Quelle: R. Van Weydeveldt unter Verweis auf:
- die Erklärung der zweiten Regierung Verhofstadt
- die politische Mitteilung des flämischen Ministers für Beschäftigung und Bildung



DEUTSCHLAND

Aufbruch in kritischer Lage

Die Partner im Ausbildungspakt haben fürs Erste Wort gehalten, die Bewährungsprobe aber noch nicht bestanden.

Vor seiner „entscheidenden Bewährungsprobe“ sieht die deutsche Bundesregierung den mit der Wirtschaft im vergangenen Jahr geschlossenen Ausbildungspakt. Das betonte Bildungsministerin Edelgard Bulmahn bei der Vorlage des Berufsbildungsberichtes 2005. Angesichts der in diesem Jahr zu erwartenden Steigerung der Nachfrage nach Lehrstellen pochte die Politikerin auf die Zusage der Wirtschaft, jährlich 30 000 neue betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und 25 000 Einstiegsqualifizierungen anzubieten. Die Bundesregierung werde ihrerseits den Kurs der Modernisierung fortsetzen, in diesem Jahr 19 Ausbildungsberufe aktualisieren und fünf neue schaffen, darunter zwei zweijährige Berufe. Zudem eröffne die am 1. April in Kraft getretene Reform des Berufsbildungsgesetzes nun auch Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge grundsätzlich den Weg zur Kammerprüfung.

Fortsetzung der Anstrengungen

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleibe kritisch, zu diesem Urteil war zuvor auch der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) gekommen. Das vierteljährlich mit Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, des Bundes und der Länder besetzte Gremium, das die Bundesregierung in Grundsatzfragen der Berufsbildung berät, hatte in seiner Stellungnahme zum Berichtsentwurf erneut verlässlicheres Zahlenmaterial angemahnt. So habe die Bundesagentur für Arbeit zwar mit 519 794 gemeldeten Ausbildungsplätzen einen Rückgang um 4,9 Prozent zu verzeichnen. Doch gleichzeitig sei die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 2,8 Prozent auf 572 980 gewachsen. Damit, so der Hauptausschuss, habe der rückläufige Trend im Jahr 2004 umgekehrt werden können. Besonders bemerkenswert sei der Anstieg der betrieblichen Ausbildungsplätze um 4,5 Prozent auf 22 562.

Neben einem Datenabgleich zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Statistik der abgeschlossenen Ausbildungsverträge fordert der Hauptausschuss die Kategorisierung der unversorgten Bewerber nach ihrer Vermittelbarkeit: uneingeschränkt, mit geringer Hilfe, nur mit intensiver Begleitung oder gar nicht vermittelbar. Nur so lasse sich ein reales Bild von den Anforderungen an den Ausbildungsstellenmarkt gewinnen.

„Berufsausbildungsvorbereitung muss zum Bestandteil des betrieblichen Qualifizierungsangebotes weiterentwickelt werden, ohne dass dies zu Lasten des Angebotes an betrieblichen Ausbildungsplätzen geht“, so das Credo des Hauptausschusses. Überdies gelte es, die praxisfernen und sich teilweise überschneidenden Zuständigkeiten für Berufsberatung, Berufsvorbereitung und Ausbildungsplatzvermittlung zu optimieren.

Den Partnern im Pakt für Ausbildung bescheinigt der Hauptausschuss, Wort gehalten und Zusagen nicht nur erfüllt, sondern zum Teil übertroffen zu haben. Die geschaffene „Atmosphäre des Aufbruchs“ sei eine wichtige Voraussetzung für die in den kommenden Jahren erforderliche intensive Fortsetzung der Anstrengungen. Die bisher erreichte Zunahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge „reicht bei Weitem noch nicht aus“, unterstreicht das Gremium. Um den kontinuierlichen Anstieg der Zahl Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu bremsen, bedürfe es einer Vielzahl von Aktivitäten. Dazu gehöre die Abstimmung der Berufsvorbereitungsangebote von Ländern und Bundesagentur für Arbeit, etwa bei der Kompetenzfeststellung und der Vermittlung zertifizierter Qualifizierungsbausteine.

Konstruktive Kooperation

Die „kontraproduktive Konfrontation“ durch die im vergangenen Jahr geführte Debatte um eine Ausbildungsplatzabgabe sei einer „konstruktiven Kooperation“ im Ausbildungspakt gewichen, konstatierten die Vertreter der Arbeitgeber im BIBB-Haupt-

ausschuss in ihrem Minderheitsvotum. Neben einem enormen Engagement der Betriebe bescheinigen sie darin auch Kammern und Verbänden großen Anteil an der positiven Bilanz auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Das Handwerk bleibe mit bundesweit gut 170 000 neuen Ausbildungsverträgen Ende 2004 der ausbildungsintensivste Zweig der deutschen Wirtschaft. Bei 7000 angebotenen Einstiegsqualifizierungen habe es 2400 Vertragsabschlüsse gegeben. Hier gelte es, Vermittlungshemmnisse abzubauen, ein Schwerpunkt des Paktes 2005. Als ihren zweiten Schwerpunkt benennen die Arbeitgeber das Thema „Ausbildungsreife“.

Während die Neuordnung der Ausbildungsberufe beachtliche Fortschritte gemacht habe, sei die Chance zum Abbau von Ausbildungshemmnissen verspielt worden, urteilen die Arbeitgebervertreter. Ihr zentraler Kritikpunkt ist die in der Berufsbildungsreform ausgebliebene stärkere Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern. Ihnen erlaubt der Gesetzgeber eine Absenkung des Tariflohns um maximal 20 Prozent. Ihre Forderung nach Ausdehnung der „restriktiven“ Arbeitszeiten im Jugendschutzgesetz, so die Arbeitgebervertreter, sei ebenso unberücksichtigt geblieben, wie ihr Wunsch, die Probezeit auf ein halbes Jahr auszudehnen. Die Höchstgrenze beträgt vier Monate.

Die auf EU-Ebene – etwa im Brügge-Kopenhagen- und im Lissabon-Prozess – getroffenen Grundsatzentscheidungen prägten trotz ihres Empfehlungscharakters die nationale bildungspolitische Debatte. Die Arbeitgeber nutzten die Chance, sich aktiv an der Schaffung eines europäischen Bildungsraumes zu beteiligen. Schließlich gehe es darum, „die deutsche berufliche Bildung in der EU richtig zu platzieren.“

Krise dualer Berufsausbildung

Die Ausbildungsplatz-Entwicklung unterstreiche die Krise der dualen Berufsausbildung, stellen die Arbeitnehmervertreter in ihrem Minderheitsvotum zur Stellungnahme des BIBB-Hauptausschusses fest. Obwohl die Zahl der Ausbildungsverträge gestiegen sei, habe sich die Relation zwischen Angebot und Nachfrage weiter zu Ungunsten der Jugendlichen verschoben. Es müsse vor allem darum gehen, Problemgruppen stärker an Ausbildung zu beteiligen, die sonst immer weiter abrutschten. So sei die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher weiter gesunken, die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen aufgrund unzureichender Ausbildungsvorbereitung und betrieblicher Ausbildungsqualität unverändert hoch. Jeder zweite Lehrstellenbewerber sei heute ein Altbewerber.

Zu einem auswahlfähigen Angebot an betrieblichen Arbeitsplätzen gebe es keine Alternative, das zeigten die geringe Akzeptanz der Einstiegsqualifizierungen und der Rückgang außerbetrieblicher Ausbildungsverträge, argumentieren die Arbeitnehmervertreter. Für sich betrachtet sei das Ergebnis des Ausbildungspaktes zwar beachtlich, gemessen am Bedarf aber enttäuschend. Die Gewerkschaften wollen deshalb die umstrittene und im vergangenen Jahr zu Gunsten des Paktes auf Eis gelegte Ausbildungsumlage wieder auf die Tagesordnung setzen.

Deutliche Kritik äußern die Arbeitnehmervertreter auch am Berufsbildungsbericht selbst. Konkrete Hinweise auf neue Trends künftiger Qualitätserfordernisse, zielgruppenspezifisch aufbereitet und zur Verfügung gestellt, habe der Bericht nicht zu bieten. Die bloße Veröffentlichung von Erkenntnissen reiche nicht, es fehle an Beratung und kontinuierlicher Begleitung der Entscheidungsträger.

Mehr zum Berufsbildungsbericht auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.bmbf.de)

Quelle: BIBB/Cedefop/sk

DEUTSCHLAND

Kaffee kochen und putzen? Schwarze Schafe am Ausbildungsmarkt

Für landesweite Aufruhr sorgte im Mai der Deutsche Gewerkschaftsbund mit einem „Schwarzbuch Ausbildung“, in dem 77 Fälle gravierender Missstände in Ausbildungsverhältnissen zusammengetragen wurden: diese reichen vom Zwang zu ausbildungsfremden Tätigkeiten (Putzen, Babysitten, Anstreicherarbeiten, Hund des Chefs Ausführen usw.) bis hin zu Mobbing, sexueller Belästigung und körperlicher Gewalt.

Den Stoff für sein Schwarzbuch erhielt der DGB über sein Online-Beratungsangebot „Doktor Azubi“. Dort können Jugendliche in Nöten von geschulten DGB-Mitarbeitern Hilfe erhalten. In zwei Jahren haben laut dem Betreuer des Webportals, Christian Kühbauch, mehr als 2000 Auszubildende das Angebot in Anspruch genommen. Viele Klagen drehen sich auch um Themen wie ungerechtfertigter Lohnabzug, illegale Überstunden und das Handhaben gesundheitsgefährdender Stoffe.

„Es ist erschütternd, mit welchen Fällen wir konfrontiert werden“, so DGB-Vorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock, die das Schwarzbuch am 19. Mai auf einer Pressekonferenz vorstellte. Viele Betroffene würden sich aus Angst vor Repressalien oder vor Verlust des Ausbildungsplatzes nicht zur Wehr setzen. Da wundere es einen nicht, dass schlussendlich 22 Prozent aller jugendlichen Auszubildenden ihr Ausbildungsverhältnis abbrächen.

Schuld an diesen Zuständen seien laut Sehrbrock vor allem die für die

Ausbildungskontrolle zuständigen Kammern, die ihre Aufgabe nicht ernst genug nähmen. Außerdem forderte sie die Arbeitgeber auf, „Missstände zu beseitigen und die Qualität der Ausbildung zu erhöhen“. Sie verwies auch auf die immer größer werdende Lehrstellenlücke; im laufenden Jahr drohe ein erneuter Rückgang der betrieblichen Ausbildungsstellen um gut 30 000 auf rund 346 000.

Sehrbrock betonte allerdings, dass die Ausbildung in Deutschland, vor allem in Großbetrieben, im internationalen Vergleich vorbildlich sei; dazu trügen die Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung wie Jugendvertretungen bei. Gerade daher sei es nicht hinnehmbar, dass es in einigen Bereichen quasi rechtsfreie Räume gebe.

Weitere Informationen: www.doktor-azubi.de mit vielen weiteren Links. Auf der Site stehen auch Auszüge aus dem Schwarzbuch zum Download bereit.

Quelle: Cedefop/cf

DÄNEMARK

Wiedereinführung der traditionellen Lehre

Es sollten sich mehr junge Menschen für eine Berufsausbildung entscheiden, und es sollten auch mehr ihre Ausbildung abschließen - so die erklärten Ziele der Regierung. Anfang Juni hat ein Ausschuss aus Vertretern der Sozialpartner und der Ministerien für Bildung, für Flüchtlinge, Immigration und Integration, für Arbeit und für Finanzen seine Empfehlungen darüber vorgelegt, wie die Möglichkeiten der Jugendlichen für die Aufnahme und den Abschluss einer beruflichen Ausbildung verbessert werden können.

Auffälligste Empfehlung ist die Wiedereinführung der Lehre in ihrer traditionellen Form, wodurch der Anteil der Unternehmen an der Gesamtverantwortung für die Ausbildung stiege. Die Auszubildenden würden pro Fachgebiet jeweils von einer Fachkraft direkt am Arbeitsplatz unterwiesen, anstatt (wie im gegenwärtig praktizierten System) für die allgemeine berufliche Bildung eine Berufsschule zu besuchen und für die spezielle Fachausbildung zwischen Schule und Betrieb zu pendeln. Zwischen der traditionellen Lehre und der alternierenden Berufsausbildung

gibt es keine Unterschiede bzgl. des erworbenen Kompetenz- bzw. Qualifikationsniveaus.

Ziel ist es, diese Form der Ausbildung für alle Ausbildungsprogramme anzubieten. Allerdings können die Sozialpartner auf ein entsprechendes Angebot verzichten, wenn es von der zuständigen Handelskammer als ungeeignet erachtet wird.

Weitere Informationen: Nicolai Kampmann, Leiter der Abteilung Kommunikation, Ministerium für Bildung, Tel. (45) 3392 5009. Thomas Harder Rasmussen, Pressebeauftragter, Ministerium für Flüchtlinge, Immigration und Integration, Tel. (45) 3395 5848

Quelle: Cirijs

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Verbesserung der sozialen Integration auf dem Arbeitsmarkt

Im Februar 2005 veröffentlichte das britische Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge (*Department for Work and Pensions*, DWP) seine Fünfjahresstrategie unter dem Titel *Opportunity and security throughout life* („Chancen und Sicherheit ein Leben lang“). Darin stellte der frühere Minister für weiterführende Bildung und Hochschulbildung, Alan Johnson, heute Staatsminister für Arbeit und Versorgungsbezüge, fest: „Wir müssen dafür Sorge tragen, dass alle – nicht nur diejenigen, die gerade jetzt von der Schule abgehen, sondern auch diejenigen, die bereits im Erwerbsleben stehen – mit den Kompetenzen und Bildungsqualifikationen ausgerüstet sind, die sie benötigen, um sich erfolgreich am Arbeitsmarkt behaupten zu können.“ Doch dies ist nicht die einzige Fünfjahresstrategie eines britischen Ministeriums, das der Bildung und den Kompetenzen wachsende Aufmerksamkeit schenkt. So wurde etwa „die Förderung von Kompetenzen“ auch als neue Priorität des Ministeriums für Produktivität, Energie und Industrie (ehemals: Ministerium für Handel und Industrie) in dessen im November veröffentlichten Fünfjahresplan genannt.

Die Fünfjahresstrategie des Ministeriums für Arbeit und Versorgungsbezüge steckt einen Plan ab, demzufolge „bestimmten Gruppen der Gesellschaft, die am Arbeitsmarkt auf Hindernisse stoßen können“, eine gezielte Unterstützung u. a. in Form von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen geboten werden soll. Das Ministerium plädiert für

eine verbesserte soziale Integration auf dem Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich, d. h. für die Beseitigung von Hindernissen, die einer nachhaltigen Beschäftigung insbesondere bei Alleinerziehenden, Menschen mit bestimmten Behinderungen und gering qualifizierten Arbeitskräften im Wege stehen. „Wir können es uns ganz einfach nicht leisten, auf die Kompetenzen und Leistungen der vielen Menschen zu verzichten, die arbeitsfähig sind, jedoch vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben“, erklärt Alan Johnson.

Das neue Kompetenzförderungsprogramm *New Deal for Skills*, dessen Einführung im Haushaltsplan 2004 bekannt gegeben wurde, zielte darauf ab, die Zahl der Erwachsenen mit geringen oder gar keinen Qualifikationen abzubauen und den Arbeitgebern zu helfen, den Kompetenzstand ihrer Belegschaften anzuheben. Weitere Veränderungen an dem seit längerem laufenden Förderungsprogramm, die sich auf „örtliche Lösungen zur Bewältigung individueller Bedürfnisse“ gründen, werden im Laufe der kommenden fünf Jahre noch vorgenommen werden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Notwendigkeit gerichtet, eine „bessere Zusammenarbeit zwischen den Jobcentre-Plus-Agenturen und den örtlichen Räten für Bildung und Kompetenzerwerb (LSC) zu gewährleisten, damit den einzelnen Bürgern und Arbeitgebern ein effektiverer und integrierter Kompetenzvermittlungsdienst geboten werden kann“, wobei vor allem auf

die qualitative Verbesserung der auf individuelle Anforderungen zugeschnittenen Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote geachtet wird.

So ist beispielsweise die Einführung eines Kompetenzcoaching-Dienstes geplant, der sicherstellen soll, dass Personen, die längere Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt absolvieren, entsprechende finanzielle Beihilfen erhalten. Anhand von Kompetenzpässen können erworbene Kompetenzen und Qualifikationen dokumentiert werden, und die Übertragung von Kompetenzen zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen und Berufen wird dadurch erleichtert. Darüber hinaus sollen die an den Jobcentre-Plus-Agenturen tätigen persönlichen Berater im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen lernen, besser zu unterscheiden, welche Arbeit-/Beratungssuchenden bereits über die für eine Anstellung erforderlichen Kompetenzen verfügen und welchen dagegen die Möglichkeit geboten werden muss, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Das Leitprinzip besteht darin, „den Menschen zu helfen, sich ihre eigenen Wünschen zu erfüllen“, was ihren Einstieg in die Beschäftigung betrifft, und sie dabei zu unterstützen, ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigung zu verbessern, damit sie nicht lediglich auf aussichtslosen Stellen landen, in denen sie keine Möglichkeiten zur ständigen Weiterbildung erhalten. Beispielsweise wird 2005 das Programm „Wege in die Be-

schäftigung für Alleinerziehende“ (*Pathways to Work for Lone Parents*) anlaufen, das rund 300 000 Menschen ein „Paket von Kompetenzförderungsmaßnahmen, Kinderbetreuungsangeboten und finanziellen Anreizen“ bieten wird, damit sie einen Arbeitsplatz finden und diesen langfristig behalten können. Des Weiteren soll das bisherige Behindertenförderprogramm „New Deal for Disabled People“ im nächsten Jahr durch neue Maßnahmen ersetzt werden, die Personen, die unter langfristigen und wechselnden Gesundheitsproblemen leiden, eine Unterstützung bieten, welche sich vornehmlich darauf konzentriert, was diese Menschen können, und nicht etwa darauf, was sie nicht können.

Die Abstimmung der Strategien des Ministeriums für Arbeit und Versorgungsbezüge (DWP) und des Ministeriums für Bildung und Kompetenzerwerb (DfES) im Hinblick auf die Entwicklung von Kompetenzen für eine nachhaltige Beschäftigung dürften insbesondere diejenigen Ausbildungsanbieter begrüßen, die im Auftrag beider Ministerien tätig sind.

Weitere Informationen: Department of Work and Pensions (Britisches Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge), www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2005/5_yr_strat/chapter3-1.asp

Quelle: Quelle: QCA - Behörde für berufliche Befähigungsnachweise und Curricula, London

FRANKREICH

Zielvereinbarungen: ein echter Dialog über Beschäftigung und Ausbildung

Der Staat und die Regionen treffen seit vierzehn Jahren Zielvereinbarungen⁽¹⁾ mit den Berufsbranchen, um in bestimmten Branchen – insbesondere in jenen, die Schwierigkeiten haben, offene Stellen in ihrem Gebiet zu besetzen – das Ausbildungsangebot zu verbessern und die Beschäftigung zu fördern. Als echte Hilfsmittel für konzertiertes Handeln und Nachdenken über den Ausbildungsbedarf einer Branche in einem bestimmten Gebiet stellen diese Vereinbarungen die Kohärenz zwischen den verschiedenen Ausbildungswegen sicher und ein wichtiges Instrument für die berufliche Eingliederung dar.

Für ihre Tätigkeiten in Sachen Ausbildung und Beschäftigung steht der öffentlichen Hand ein breit gefächertes Instrumentarium zur Verfügung. Dabei handelt es sich ungeachtet der Ziele in der Regel um Partnerschaften in Form von Abkommen oder Vereinbarungen, insbesondere mit der Berufswelt. Genauso verhält es sich bei den Beziehungen zwischen dem Staat bzw. den Regionen und den Branchen, die durch so genannte „Zielvereinbarungen“ (geschaffen mit dem Ausbildungsgesetz vom 17. Juli 1992) geregelt werden.

Diese Zielvereinbarungen gelten für ein oder mehrere Jahre (drei bis fünf) und werden zwischen Staat, Region und Branche getroffen. Darin festgelegt werden – gewissermaßen zur gemeinsamen Nutzung der verfügbaren Mittel – die Entwicklungsziele der beruflichen Erstausbildung oder Weiterbildung, insbesondere der alternierenden Ausbildung.

Eine vom Koordinierungsausschuss für Regionalprogramme (CCPR) im März 2003 durchgeführte Untersuchung zeigt, dass die Zielvereinbarung ein von den Regionalräten bevorzugt eingesetztes Instrument für ihre Beziehungen mit den Branchen ist, da

die Berufswelt beim Aushandeln der Zielvereinbarungen in die konkrete Feststellung ihres Qualifikationsbedarfs eingebunden ist. So ermöglicht es die Zielvereinbarung den Behörden, einen echten Dialog über Beschäftigung und Ausbildung zu eröffnen und die Meinungen der Branchen, insbesondere über die Eignung des bestehenden Ausbildungsangebots, in Erfahrung zu bringen. Sie bietet zudem die Gelegenheit für die Entwicklung gemeinsamer Aktionen rund um die Berufsberatung und die Einrichtung von regionalen Pilotvorhaben.

Diese Vorgehensweise kann allerdings die unterschiedlichsten Schwierigkeiten verursachen, darunter an erster Stelle verwaltungstechnische Probleme. So kämpfen die Regionen laut dieser Untersuchung bisweilen mit der zögerlichen oder ablehnenden Haltung mancher Branchen, was sie veranlasst, neue Instrumente einzuführen.

Zum Beispiel hat die Region Nord-Pas-de-Calais branchenbezogene Regionalpläne entwickelt, mit denen alle Betätigungsfelder der Region abgedeckt werden und die eine Koordinierung ihrer Beschäftigungspolitik mit den Unterzeichnerbranchen ermöglichen. Die Zielvereinbarungen verstehen sich in diesem Fall als Teil eines globaleren Ansatzes in Fragen des Beschäftigungsbedarfs. Andere Regionen setzen auf die Umsetzung von Gutachten, die von Organisationen für Ausbildung und Beschäftigung oder Beobachtungsstellen unter Mitwirkung von Berufsverbänden erstellt werden.

Die Zielvereinbarungen enthalten eine Reihe von allgemeinen Vorgaben, mit denen im Wesentlichen die Einrichtung von Ausbildungen erreicht werden soll, die sich am lokal und regional festgestellten Beschäfti-

gungsbedarf orientieren. Des Weiteren sollen sie Jugendlichen ermöglichen, eine Qualifikation zu erwerben. So soll durch die Zielvereinbarungen die Lehrlingsausbildung und alternierende Ausbildung im Rahmen des Schulsystems und entsprechend dem Bedarf der Jugendlichen und der Unternehmen weiterentwickelt sowie das Zusammenspiel zwischen Bildungssystem und Betrieben verbessert werden.

Wie wird eine Zielvereinbarung ausgearbeitet?

Beteiligt sind diverse Akteure: Berufsorganisationen, der Präfekt der Region, das Rektorat, der Regionalrat, die Handwerkskammern, die Industrie- und Handelskammern, aber auch die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitsämter.

Ausgehend von den innerhalb der Branche festgelegten Vorgaben und den bereits mit dem Staat getroffenen Abkommen und Verträgen kann dann die Zielvereinbarung formuliert werden, wobei auch die Stellungsnahmen diverser Instanzen berücksichtigt werden. Dazu gehören der nationale paritätische Ausschuss für Beschäftigung (CPNE) und die regionalen branchenübergreifenden paritätischen Ausschüsse für Beschäftigung (Copire); angehört werden aber auch ggf. der regionale Koordinierungsausschuss für Beschäftigung und Berufsausbildung (CCREFP), der akademische Rat des nationalen Bildungswesens (CAEN) und der Regionalausschuss für Landwirtschaftsausbildung.

Was die Inhalte betrifft, so enthält die Zielvereinbarung variable Anteile, aber auch grundsätzlich die quantitativen und qualita-

tiven Ziele der Ausbildung, ihre räumliche Aufteilung, die angestrebten Niveaus, die Dauer der Ausbildung, die verfügbaren Abschlüsse/Titel sowie die Einrichtung von Informationsressourcen für die anvisierten Zielgruppen. In der Zielvereinbarung vorgesehen sein können auch begleitende Maßnahmen für die Einrichtung der geplanten Instrumente, die Bedingungen des Zusammenspiels zwischen diesen Maßnahmen und der Ausbildung sowie ein Terminplan für die Modalitäten der Umsetzung. Manche Zielvereinbarungen sehen unter Umständen auch den Abschluss von Qualitätsverträgen zwischen der Region und den Verwaltungsgremien von Berufsbildungszentren (CFA) vor.

Es wird ein Begleitausschuss eingerichtet, an dessen Spitze der Präfekt der Region und der Präsident des Regionalrates stehen. Aufgabe dieses Ausschusses ist es, die Umsetzung der Zielvereinbarung zu verfolgen und zu bewerten.

Je nach Ergebnis der Jahresbilanz können – sowohl bezüglich der Modalitäten als auch inhaltlich – Anpassungen der Zielvereinbarung beschlossen werden.

⁽¹⁾ Seit 1992 wurden insgesamt fast 150 gebietsbezogene Zielvereinbarungen unterzeichnet. Im Jahr 2003 befanden sich über 100 Zielvereinbarungen in der Umsetzungsphase, wobei drei Regionen – das Elsass, Aquitanien und die Bretagne – zehn oder mehr solcher Zielvereinbarungen getroffen haben.

Quelle: Auszug eines Dossiers von Sandrine Zadunayski, erschienen in INFFO Flash, Nr. 653, 16.-28. Februar 2005, S. 17-22

Dienstleistungen für Privatpersonen: 500 000 Arbeitsplätze in drei Jahren

Der Minister für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Zusammenhalt Jean-Louis Borloo hat am 16. Februar 2005 seinen Plan für die Entwicklung der Dienstleistungen für Privatpersonen vorgestellt, der sich an das mit den Branchenvertretern unterzeichnete nationale Abkommen vom 22. November 2004 anschließt.

Der Plan besteht aus drei Rahmenprogrammen: Entwicklung erkennbarer Dienstleistungsbezeichnungen, Schaffung einer nationalen Agentur für die Entwicklung von Dienstleistungen für Privatpersonen sowie Anpassung der Regelungen zur Entwicklung eines qualitativ hochwertigen Angebots. Diese drei Rahmenprogramme sollten es ermöglichen, den von Präsident Chirac geforderten Ausbau solcher Dienstleistungen zu betreiben.

Ziel ist, den Zugang zu solchen Dienstleistungen zu erleichtern und ihre Kosten durch eine Reduzierung der Sozialabgaben

und die Anwendung des „umfassenden Beschäftigungsschecks“ für den Einzelnen zu senken. Eine Verbesserung der Entlohnungsbedingungen und der Sozialrechte wird ebenfalls angestrebt. Im Plan vorgesehen ist zudem eine Verhandlung zwischen den Sozialpartnern über die Eindämmung der faktischen Teilzeitbeschäftigung, die Erstattung der Fahrtkosten und die Einrichtung von Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Zugang zu und die Schaffung von anerkannten Ausbildungsgängen sollen durch die Ausarbeitung von Berufsverzeichnissen, die Neudefinition der Abschlüsse im Sozialsektor, die Anerkennung neuer Berufe und die Einrichtung einer „Ausbildungsabgabe“ erleichtert werden. In den drei kommenden Jahren sollte auch die Anerkennung der Berufserfahrung beschleunigt werden.

So wird eine nationale Agentur für Dienstleistungen für Privatpersonen geschaffen, die ihren Betrieb zum 1. Januar 2006 aufnehmen

soll. Ihr Auftrag: die Förderung durchgängig verwendbarer Bezeichnungen, um der breiten Öffentlichkeit die Inhalte des Dienstleistungsangebot nahezubringen, aber auch um den Einzelnen, die Beschäftigten, die Unternehmer und die Verwaltungen über die in der Branche geltenden Regeln zu informieren.

Der zukünftige „umfassende Beschäftigungsscheck“ wird seinerseits ab Januar 2006 die derzeitigen Dienstleistungsschecks (*chèque emploi-service*) und Dienstleistungsgutscheine (*titre emploi-service*) ersetzen. Für die Arbeitgeber wird es Anreize geben, den Scheck mitzufinanzieren. Ein steuerlich absetzbarer und von Sozialabgaben befreiter Zuschuss des Unternehmens soll das Recht auf eine spezielle Steuergutschrift in Höhe von 25 % eröffnen.

Von diesem Plan erhofft sich Jean-Louis Borloo in diesem Sektor die Schaffung von 500 000 Arbeitsplätzen in drei Jahren. Die Dienstleistungen für Privatpersonen stellen

über 1,3 Millionen Arbeitsplätze dar und sind laut Aussage des Ministers ein boomender Sektor mit einer jährlichen Wachstumsrate von 5,5 % seit 1990. So entstehen jedes Jahr fast 80 000 Arbeitsplätze. Ein Ziel des Plans ist es, diese Rate auf 15 % pro Jahr ansteigen zu lassen.

Quelle: Artikel von Sandrine Zadunayski, in: INFFO Flash, Nr. 653, 16.-28. Februar 2005.

Weitere Infos:
- Pressedossier vom 16. Februar 2005 (28 Seiten) www.travail.gouv.fr/actualites/Pdf/DP160205.pdf
- Plan für die Entwicklung der Dienstleistungen für Privatpersonen: für die Bildung eines nationalen Qualitäts"pols" im Bereich der Dienstleistungen für Privatpersonen / Ministerium für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Zusammenhalt - Auftrag für die Entwicklung der Dienstleistungen für Privatpersonen
16 Februar 2005, 60 Seiten, www.travail.gouv.fr/actualites/pdf/Rapport_SP.pdf

- Eine Reihe von Praxisdossiers auf der Website des Ministeriums bieten eine detaillierte Beschreibung der gegenwärtig eingesetzten Dienstleistungsschecks und Dienstleistungsgutschriften: www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/ch_emploi-service.html und www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/emploi-service.html.

Berufsberatung



Neue Dienste für eine umfassende Berufsberatung

Die dem Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit angegliederte litauische Arbeits- und Berufsbildungsagentur (LLMTA) ist der Hauptanbieter von Berufsberatung für Erwachsene und Schüler der allgemein bildenden Schulen in Litauen (www.darborinka.lt). Sieben regionale Beratungszentren und sieben lokale Büros decken alle Regionen des Landes ab und beraten jährlich mehr als 60 000 Personen. Die Kunden der LLMTA sind Beschäftigte, Arbeitslose, Schüler und ihre Eltern sowie Lehrkräfte.

Die wichtigsten Dienstleistungen der LLMTA:

- Unterstützung der Arbeitslosen bei der Entscheidung für eine Umschulung oder eine Fortbildung, die den eigenen Neigungen, Bedürfnissen und Möglichkeiten und dem Arbeitsmarktbedarf entsprechen;
- Unterstützung von motivationsschwachen Personen und Langzeitarbeitslosen zu mehr Selbstbestimmung;
- Entwicklung der persönlichen und sozialen Fähigkeiten benachteiligter Personengruppen (Behinderte, ehemalige Strafgefangene, Drogenabhängige und sonstige);

- Beratungsangebote für Lehrer, Schüler und ihre Eltern zu den Themen Berufswahl, Berufsqualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt;
 - Umschulungsangebote für Beschäftigte, die durch einen Berufswechsel größere Arbeitszufriedenheit erlangen möchten.
- Die Beratungsprogramme bestehen aus drei Blöcken, die den jeweiligen Aufgaben entsprechen:
- *Programme zur Unterstützung der Berufswahl:* Evaluierung der Fähigkeiten und Bedürfnisse einer Person, Förderung von Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein, Information über die Arbeits- und Berufswelt;
 - *Programme zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und Kompetenzen.* In diesen Programmen lernen die Menschen, durch Langzeitarbeitslosigkeit verursachte Ängste und Stress zu überwinden und die Fähigkeit zu entwickeln, Kontakte aufzubauen, frei zu kommunizieren und die Wünsche und Forderungen anderer Menschen zu verstehen;
 - *Programme zur Förderung der Anpassungsfähigkeit.* In diesen Programmen wird eine positive Einstellung zu Veränderungen gefördert und Unterstützung bei der Formulierung von kurzfristigen und langfristigen Zielen geboten.

Die Berater arbeiten mit Beratungsprogrammen für Einzelne und Gruppen. Letztere haben sich für die Langzeitarbeitslosen als besonders nützlich erwiesen. Beispielsweise konnten 50 % der Teilnehmer eines Programms, das in Zusammenarbeit mit niederländischen Partnern ausgearbeitet wurde, eine Stelle finden, 22 % der Teilnehmer entschieden sich für die Fortsetzung ihres Ausbildungswegs in einem Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramm.

Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der Personen aus den einzelnen Zielgruppen, die im Jahr 2004 beraten wurden:

Arbeitslose	49 346
Beschäftigte	995
Schüler	12 047
Ihre Eltern	536
Ihre Lehrer	1 365

Um einen besseren Zugang zu den Diensten der LLMTA zu gewährleisten, wurde Ende 2004 ein Internet-Berufsberatungsdienst (IVCS) mit folgenden Angeboten eingerichtet:

- Tests zu Berufswahl und Laufbahnplanung;
- Interaktive Beratung in Echtzeit;
- den interaktiven Kurs "Schritte zum Arbeitsplatz".

Der Internet-Beratungsdienst ist Teil der Website der Arbeits- und Berufsbildungsagentur: www.darborinka.lt.

Weitere Informationen:
Sigitas Zilionis, Stellvertretende Direktorin der litauischen Arbeits- und Berufsbildungsagentur, Aguonu str. 10, LT-03213 Vilnius
Tel. (370-5) 2310538
E-Mail: sigitas@ldrmt.lt

Quelle: LLMTA/Sigitas Zilionis

Sozialpartner



Sozialpartner ergreifen die Initiative

Die schwierige Lage auf dem polnischen Arbeitsmarkt hängt teilweise damit zusammen, dass das Berufsbildungssystem und die Erwartungen der Arbeitgeber nicht aufeinander abgestimmt sind. Verschiedene Organisationen der Sozialpartner bemühen sich daher verstärkt um eine Verbesserung der Berufsbildung, um die Humanressourcenentwicklung positiv zu beeinflussen.

Im Dezember 2004 beteiligten sich die polnischen Partner, die internationalen Organisationen angeschlossen sind, an der Ausarbeitung eines Berichts für die Europäische Kommission über die Initiativen der Sozialpartner im Bereich Berufsbildung und Kompetenz- und Qualifikationsförderung. Alle in der dreiseitigen Kommission für soziale und wirtschaftliche Fragen in Polen vertretenen Organisationen waren außerdem an der Ausarbeitung eines Gesetzentwurfs zu Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarkteinrich-

tungen beteiligt. Dieser Gesetzentwurf enthält Lösungen zur Förderung der Berufsbildung.

Die polnischen Sozialpartner führen derzeit auch unabhängige Initiativen durch.

Der polnische Handwerksverband (ZRP) arbeitet mit dem Ministerium für Unterricht und Sport und dem Wirtschaftsministerium zusammen an der Schaffung von lernenden Umgebungen in Unternehmen. Er organisiert außerdem in Zusammenarbeit mit der nationalen Arbeitsinspektion und dem Bildungsministerium nationale und regionale Leistungswettbewerbe für junge Arbeitnehmer.

Der polnische Arbeitgeberverband der Privatwirtschaft (PKPP) arbeitet an einem Projekt, das auf die Verbesserung der Ausbildungsangebote für die kleinen und mittleren Unternehmen abzielt. Er veröffentlicht ferner einen Jahresbericht zur Forschung im

KMU-Bereich, der dazu beitragen kann, die wichtigsten Hindernisse zu ermitteln, die einer Ausbildung am Arbeitsplatz in KMU entgegenstehen.

Die unabhängige und selbst verwaltete Gewerkschaft Solidarność (NSZZ), beteiligt sich an CI-EQUAL-Projekten, in deren Rahmen ein Beitrag zur Kompetenz- und Qualifikationsverbesserung älterer Arbeitnehmer geleistet wird. Sie bietet außerdem Ausbildungsprogramme für Beschäftigte in umstrukturierten Wirtschaftssektoren an.

Der gesamtpolnische Gewerkschaftsbund (OPZZ) bietet über seine Stiftung zur Durchführung sozialer Programme Ausbildungsveranstaltungen zum Thema Arbeitsbeziehungen und Harmonisierung des polnischen Arbeitsrechts mit dem *acquis communautaire* an.

Die meisten Projekte, die vom polnischen Arbeitgeberverband KPP und der EU kofi-

nanziert werden, umfassen auch Ausbildungsbildungselemente. Außerdem entsendet der KPP regelmäßig Personal zu Seminaren des Cedefop, um Fachwissen in den Bereichen Ausbildung und Management der Humanressourcen auszubauen.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass bei den wichtigsten Sozialpartnern in Polen ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür besteht, wie wichtig die Weiterentwicklung der Berufsbildung ist, um sowohl den Bedarf des Arbeitsmarkts als auch den der Arbeitenden selbst zu decken.

Quelle: Marcin Kucharski, Sekretariat des Rats der Personaldirektoren des PKPP (kucharski@prywatni.pl)



BELGIEN

Eine weibliche Note in der technischen Industrie

Die technische Industrie ist nach wie vor eine Domäne der Männer. Kaum 15 % aller Arbeitnehmer sind Frauen. Überdies sind Frauen oftmals in Bereichen beschäftigt, in denen operative, ausführende und im Allgemeinen monotone Tätigkeiten durchgeführt werden. Wo eine gewisse Autonomie und besondere technische Fähigkeiten verlangt werden, glänzen Frauen durch Abwesenheit. Dies ist häufig bei technischen Berufen zu beobachten, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, z.B. bei Elektromechanikern, Schweißern, Instandhaltungstechnikern und Ingenieuren.

Dass Frauen hier unterrepräsentiert sind, hält Dominique Michel, Generalsekretär von AGORIA, dem belgischen Verband der technischen Industrie, für keine gute Sache. Die Unternehmen könnten einen Teil ihrer Dynamik nicht nutzen, weil typisch weibliche Eigenschaften, wie Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent, Gesprächs- und Kompromissbereitschaft nicht ausreichend vorhanden seien. Es wäre jedoch ein Zeichen für mangelnden Respekt, wenn man die Fähigkeiten erwerbstätiger Frauen auf diese Stereotypen reduzieren würde. Heute sind Frauen im Schnitt nämlich besser ausgebildet als Männer: Mehr als die Hälfte der Frauen hat einen höheren (akademischen oder nichtakademischen) Bildungsabschluss. Und im Gegensatz zur vorherrschenden Meinung besitzen Frauen durchaus gute wissenschaftliche Fähigkeiten. Es ist allerdings festzustellen, dass Studentinnen sich vor allem für wissenschaftliche Studiengänge mit sozialer oder humanistischer Orientierung wie Medizin oder Biologie entscheiden.

Vor diesem Hintergrund engagiert sich AGORIA Brüssel im Bildungszentrum Interface3, das technische und kaufmännische Ausbildungsgänge anbietet, die vor allem für Migrantinnen gedacht sind. Von den 120 Menschen, die Interface3 jährlich ausbildet, finden mindestens 60 % unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung einen Arbeitsplatz. Bei den weiblichen Auszubildenden, die darüber hinaus fließend Niederländisch sprechen, sind es sogar 80 % (bzw. 90 % bei den Buchhaltungsassistentinnen).

Unter diesen Ausbildungen investiert AGORIA vor allem in die Ausbildung im Bereich E-Commerce, deren Absolventen in vielen Mitgliedsunternehmen von AGORIA gefragt sind. Derzeit haben zwölf weibliche Auszubildende aus elf ver-

schiedenen Ländern diesen Ausbildungsgang belegt. Sie haben zuvor bereits besondere Kurse besucht, in denen kaufmännische, juristische und fremdsprachliche Kenntnisse sowie Informationsverarbeitungstechniken vermittelt wurden.

Alle absolvieren derzeit ein Praktikum. Für jede Kursteilnehmerin wurde ein Praktikumsplatz in einem Mitgliedsunternehmen von AGORIA gefunden. Über seinen Ausbildungsfonds kann der Verband die Unternehmen und Praktikantinnen ständig betreuen. Den Praktikantinnen werden folgende Aufgaben zugewiesen: Erstellung von Lastenheften, elektronischer Einkauf (eProcurement), Bearbeitung von Exportpapieren, Kontakte zum Handelsgericht usw. Besonderes Augenmerk wird auf die Anwendung der IKT gelegt, um das Geschäftspotenzial zu verbessern.

AGORIA Brüssel vertritt etwa 350 Unternehmen der technischen Industrie in der Region Brüssel, die in der Produktion (Metallverarbeitung, Mechanik, Elektronik, Automobil- und Raumfahrtindustrie) oder im Bereich der IKT tätig sind oder Instandhaltungs- und Installationsarbeiten anbieten. Diese Unternehmen beschäftigen insgesamt etwa 32 000 Menschen, d.h. fast die Hälfte aller Industrie-angestellte in Brüssel.

Weitere Informationen sind erhältlich von:
Agoria Brüssel,
Stijn Ombelets (stijn.ombelets@agoria.be),
Anne-Catherine Devolder (anne-catherine.devolder@interface3.be)

Quelle: FOREM - Abteilung für internationale Beziehungen (sigrid.dieu@forem.be)

ÖSTERREICH

Mut zu Technik!

Ausbildungen für technische und naturwissenschaftliche Berufe werden in Österreich – wie in vielen anderen Ländern – von Frauen und Mädchen kaum in Anspruch genommen. Dabei hat PISA aufgezeigt, dass gerade durch diese geschlechtsspezifische Konzentration wichtige Potenziale übersehen werden und verloren gehen. Auch wenn österreichische Schülerinnen in naturwissenschaftlichen Fächern ihren männlichen Mitschülern durchaus das Wasser reichen können, wirkt sich dies noch nicht entsprechend auf die tatsächliche Berufs- und Ausbildungswahl der Mädchen und Frauen aus. Hier versucht das Bildungsministerium gemeinsam mit den Bundesländern durch das Projekt „MUT2 - Mädchen und Technik“ entgegenzusteuern.

Das innovative Element bei MUT2: die Sensibilisierung und Fortbildung der wichtigsten Multiplikatoren, insbesondere der Lehrer und Eltern. Dies wird insofern für notwendig erachtet, als die Berufswahl üblicherweise von Eltern und Lehrern stark beeinflusst wird, wobei bei Mädchen nach wie vor, stärker als bei Jungen, auf herkömmliche Rollenklischees zurückgegriffen wird.

Der innovative Anspruch spiegelt sich vor allem in der Koordination des Projektes wieder. An der „Projektspitze“ steht ein bundesländerübergreifendes Steuerungsgremium, bestehend aus Vertreterinnen der Länder (Landesfrauenbeauftragte), des Bildungsministeriums und des Trägervereins Akzente Salzburg. Auf der operativen Ebene wirken neun Mädchen- und Frauenberatungsstellen aus acht Bundesländern an der Umsetzung mit.

Insgesamt stehen für das Projekt rund 1,3 Millionen Euro zur Verfügung. Zu den Schwerpunktaktionen im Sommer 2005 zählen eine Berufsorientierungsmesse in Kärnten, ein Workshop für angehende Kindergartenpädagoginnen in Wien, der Mädchentag in Hallein und ein „Girl's Day“ in Niederösterreich. Diese Schwerpunktaktionen richten sich an Schülerinnen der Hauptschule, der Kindergartenpädagogik und der Höheren Technischen Lehranstalten.

Weitere Informationen: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Tel. (43-1) 53120-5021. www.bmbwk.gv.at

Quelle: Helmut Hafner/ibw

Die Ecke der Studienbesuche



CEDEFOP

1985-2005: 20 Jahre Studienbesuche

Wir nutzen das 20-jährige Jubiläum des Studienbesuchsprogramms als Anlass für einige Überlegungen zu diesem auf lange Sicht angelegten kreativen Unterfangen mit dem Ziel, das gegenseitige Verständnis der europäischen Staaten zu vertiefen.

Das Studienbesuchsprogramm für Berufsbildungsfachleute ist ein Dreh- und Angelpunkt des Gedanken- und Erfahrungsaustausches zu Themen von gemeinsamem Interesse auf europäischer Ebene.

Das aktuelle Programm orientiert sich an den Zielen von Lissabon (2000) und von Maastricht (2004) und ihrer Umsetzung, vor allem auch deshalb, weil es sich an einen erweiterten Kreis von Ländern und möglichen Teilnehmern richtet.

Was ist der Schlüssel zum Erfolg des Studienbesuchsprogramms und zu seiner kontinuierlichen Weiterentwicklung?

Die Studienbesuche sollen in erster Linie wechselseitige Einblicke in die jeweiligen Systeme und Funktionsweisen der Berufsbildung in den europäischen Ländern gewähren, um für die Teilnehmer die bildungs-, beschäftigungs- oder berufsbildungspolitischen Entscheidungen des betreffenden Landes verständlicher zu machen. Die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Entscheidungen und deren politischem Rahmen stellt insofern eine besonders wichtige Facette des Programms dar, als es darum geht, in Fragen, die die Zukunft aller Bürger Europas betreffen, theoretische Konzepte in die Praxis und in die alltägliche Arbeit umzusetzen.

Das Studienbesuchsprogramm besteht seit 1985. Vor- aus gingen zwei Entschlüsse des Ministerrats im Jahr 1983, die Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung im Hinblick auf die Einführung der neuen Informationstechnologien betrafen. Diese Maßnahmen wurden ab 1985 umgesetzt. Der Beschluss des Rates von 1995 zur Einrichtung des Programms Leonardo da Vinci führte zu einer Ausweitung des Studienbesuchsprogramms auf die Beitrittsstaaten und bestimmte Staaten des europäischen Wirtschaftsraums. Seitdem wurde das Programm nach und nach auf alle europäischen Länder ausgeweitet. Inzwischen profitieren 31 Länder von den positiven Auswirkungen seiner Durchführung.

Weiter auf Seite 16



Die Ziele des Programms lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: a) Vertiefung und laufende Aktualisierung der Erfahrungen und Kenntnisse der europäischen Berufsbildungsfachleute, b) Anregung eines kontinuierlichen Gedanken- und Informationsaustauschs zwischen den Programmteilnehmern, c) Verbesserung der Kommunikation zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und ihren Entscheidungsträgern im Berufsbildungsbereich.

Die Öffnung des Programms kommt nicht nur immer mehr Bürgern und Ländern zugute; es ist auch ein politisches Instrument, das einen Beitrag zur Diskussion von Themen von gemeinsamem Interesse leisten soll, in der den verschiedenen Erfordernissen und Mentalitäten bis hin zu den grundlegenden Denkweisen in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung in ganz Europa Rechnung getragen werden soll.

Wesentliche Anstöße für den zentralen Gedanken des Programms erwachsen und erwachsen nach wie vor aus den immer wieder neuen Herausforderungen, mit denen ganz Europa im Zuge der Globalisierung, der Umwälzungen im Bereich der Produktion und des technologischen Wandels konfrontiert ist.

Die europäischen Länder haben sich im Laufe der Jahre immer stärker für das Programm engagiert. Bislang wurden beispielsweise von den Ländern der Europäischen Union über 900 Besuche organisiert und allein im Zeitraum 1995 bis 1999 nahmen im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms 3308 Personen daran teil. Parallel dazu wurden zwischen 1995 und 2000 von Seiten der damaligen Bewerberländer, wie Polen, Zypern oder der Tschechischen Republik, 14 Besuche veranstaltet, und es wurden 18 Studienbesuche von Ländern organisiert, die mit der Europäischen Union kooperieren.

Wie wird das Studienbesuchsprogramm von den Teilnehmern gesehen?

Die Programmziele sind erreicht, wenn es im Rahmen des Besuchs zu einer Begegnung, einem Austausch verschiedener Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungspraktiken kommt, die alle das gemeinsame Ziel verfolgen, die einschlägigen Politiken der Union zu verdeutlichen und in die Praxis umzusetzen.

Der Meinungsaustausch über die nationalen Berufsbildungssysteme, die Rolle des Fremdsprachenlernens oder die Bedeutung der Hochschulbildung setzt bei den Teilnehmern einen Sensibilisierungsprozess in Gang, der schließ-

lich zu einem bereichernden Wissens- und Erfahrungsaustausch führt.

Die transnationalen und multidisziplinären Besuchergruppen von zehn bis 15 Personen stellen im Grunde kleine Gemeinschaften dar, die in die Geheimnisse der Berufsbildung des jeweiligen Landes eingeweiht werden.

Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen, Wissenschaftler, staatliche Instanzen im Bildungs-/Berufsbildungsbereich, Verantwortliche von Zentren und Organismen, die mit ähnlichen Fragen befasst sind, lokale Arbeitsämter, Verantwortliche im Dokumentationsbereich, Ausbildungsplaner in den Unternehmen, kleine und mittlere Unternehmen und die verschiedenen Kammern haben die Möglichkeit, im Rahmen des Studienbesuchsprogramms die jeweiligen Unterschiede zu verstehen und eine verstärkte Zusammenarbeit ins Auge zu fassen.

Das Studienbesuchsprogramm hat vor allem im Laufe der letzten 15 Jahre auch den Unternehmergeist und die Ausbildung von Frauen gefördert, und dies ist ein ganz besonderer Erfolg der EU.

Wichtige Fragen wie die gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen, die für die nationalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme besonders relevant ist, oder beispielsweise auch die Frage neuer Unterrichtsmethoden, wie etwa des Fernunterrichts, können im Rahmen des Programms besonders gut bearbeitet werden: So wurden einschlägige Analysen durchgeführt und Beispiele empfehlenswerter Praxis zusammengetragen.

Wie sieht die Zukunft des Programms aus?

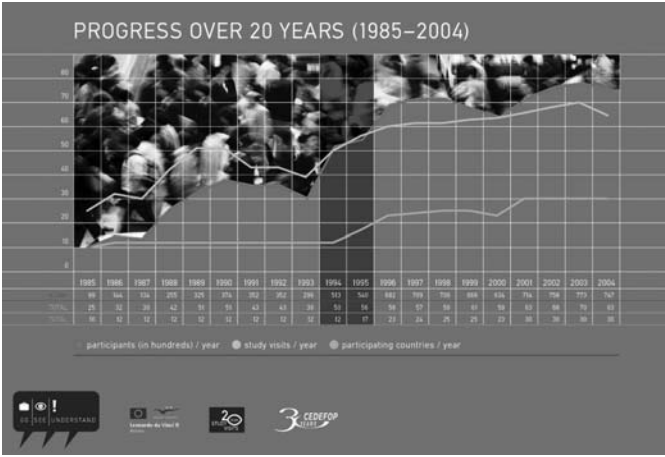
Die Studienbesuche sind „entscheidungsfreie“ Momente, durch die das gegenseitige Verständnis der Systeme und Funktionsweisen der Berufsbildung gefördert, politische Entscheidungen der EU transparent gemacht und natürlich der Transfer bewährter Verfahrensweisen erleichtert werden soll.

Die europäische Integration bringt immer wieder neue Herausforderungen mit sich, auf die das Programm durch eine Annäherung der nationalen Systeme und der Mentalitäten, die ja tatsächlich ziemlich weit auseinander liegen können, reagieren muss. Die Hauptaufgabe des Studienbesuchsprogramms ist es nämlich, auf eine auf qualitativ hohem Niveau erfolgende Konvergenz aller Mitgliedsländer sowie der Bewerberländer und der Länder des Europäischen Wirtschaftsraums hinzuwirken. Denn die Teil-

habe aller Menschen an den Gütern Bildung und Arbeit ist Teil des europäischen Erbes.

Die derzeitigen Prioritäten des Programms sind im Aktionsplan für 2004-2006 festgelegt. Das Programm ist jedes Jahr anders ausgerichtet und konzentriert sich auf eine oder zwei wichtige Fragestellungen. Übergreifendes Ziel ist es jedoch, einen Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe aller an Bildung und Arbeit zu leisten.

Im Laufe seines 20-jährigen Bestehens hat das Studienbesuchsprogramm eine Zeit großer sozialer, wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen erlebt, die sich alle



auf die Berufsbildung auswirken – angefangen bei der Liberalisierung der Wirtschaft, die sich auf alle Mitgliedstaaten der EU auswirkt, und dem Krieg in ihren angrenzenden Regionen.

Der Erfolg und die reibungslose Fortführung des Programms sind dann gewährleistet, wenn es gelingt, auf die neuen technologischen, geopolitischen, sozialen und kulturellen Gegebenheiten angemessen zu reagieren - kurz, wenn das Programm sich den kreativen Schwung bewahrt, mit dem es seine Ziele verwirklicht.

Quelle: Cedefop/dd

Eine bewegende Erfahrung für die Bürger Europas

Fortsetzung von Seite 1

unter eher „technischen“ Aspekten auseinander.

Luis Garcia Llorenta (*Fundación Tripartita, Spanien*) wies auf die Gefahr hin, Informationen über die Berufsbildung auf eine banale, uninteressante Zusammenfassung zu reduzieren.

Dies könne durchaus passieren, wenn die Verantwortlichen und Mitarbeiter, die über Berufsbildung informieren sollen, mit ihrem jeweiligen Bereich nicht genügend vertraut seien und dem Bürger die Bedeutung bestimmter Themen, z.B. des lebenslangen Lernens, nicht vermitteln könnten.

Elisabeth Kukulowska von der französischen Zeitung *Le Monde Initiatives* hob hervor, dass sich die Bürger der Europäischen Union auf eine Verlängerung ihres beruflichen Lebens bis zum Alter von 65 bis 70 Jahren einstellen müssten und die erfolgreiche, konkrete Gestaltung der Berufsbildungsprogramme für Arbeitnehmer über 35 Jahren eine der wichtigsten Fragen sei.

Wolf Günter Brüggemann von der *Frankfurter Rundschau* vertrat die Ansicht, dass Europa um einiges vielfältiger sei, als es die „bürokratischen“ Dienste in Brüssel oder, mehr noch, die Gleichförmigkeit einer bestimmten Medienkultur, wie der kürzliche *Eurovision Song Contest*, vermuten ließen. In diesem Zusammenhang hob er hervor, dass man in den Mitgliedstaaten der EU künftig die Entstehung von Mischkulturen erleben werde.

Johan van Rens, Direktor des Cedefop, betonte in seinem Beitrag, dass man Brüssel nicht als bürokratischen Apparat oder, schlimmer noch, als schlichte Geldquelle ansehen dürfe: Es gehe vielmehr darum, sich auf den tatsächlichen Inhalt der Probleme der Berufsbildung zu konzentrieren.

In diesem Kontext wies Boris Bergant (*Radio-TV, Slowenien*) darauf hin, wie notwendig es sei, Programme auszuarbeiten und durchzuführen, die es den europäischen Bürgern ermöglichten, die Sitten und Gebräuche, die Sprache und Kultur der EU- Mitgliedstaaten,



Foto: Andreas Sfiridis

vor allem der kleineren, kennen zu lernen. Wenn die letzten fünfzehn Jahre eine Erfolgsgeschichte für die Europäische Union seien, so sei dies nicht nur der Erweiterung zu verdanken, sondern auch der Entwicklung der Medien in Südosteuropa.

Kurz gesagt trugen alle Diskussionen und Beiträge an diesem Tag dazu bei, den Grund-

gedanken der Studienbesuche, den Wert des Reisens, der Begegnung und der Verfremdung, wie Brecht sagen würde, und des gegenseitigen Lernens wie ein großes Mosaik zu verdeutlichen.

Quelle: Cedefop/dd/cf