

30 Jahre Cedefop in guten wie in schlechten Zeiten

Interview mit Burkart Sellin, Senior-Bildungsexperte beim Cedefop

CEDEFOP INFO: Das Cedefop ist vor 31 Jahren gegründet worden. Fast 30 davon hast du als einer seiner Berufsbildungsexperten aktiv mitgestaltet, bevor du Ende des Jahres deinen Ruhestand antrittst. Deine Arbeitsgebiete haben sich im Zuge der wechselnden Prioritäten und Zuständigkeiten der EU über die Jahre geändert. Kannst du für uns einen Bogen zurück schlagen und uns die wichtigsten Anliegen der europäischen Länder, der Europäischen Gemeinschaft bzw. Union und des Cedefop im Laufe der Jahre schildern?

BURKART SELLIN: Zu Beginn der Arbeit des Cedefop in den 70er Jahren war politische Grundlage neben den Römischen Verträgen und der Gründungsverordnung das erste Sozialpolitische Aktionsprogramm von 1974 (¹), das seinerzeit von der EWG in den unruhigen Zeiten der Ölkrise beschlossen wurde. Das Cedefop wurde vor diesem Hintergrund 1975 gegründet und begann mit der Arbeit im Jahre 1976 in Berlin (West). Zielgruppenspezifische Schwerpunkte dieses Aktionsprogramms waren vor allem die Gleichstellung der Frauen, die Bekämpfung der stark angewachsenen Jugendarbeitslosigkeit, und die Integration der zweiten Generation der damals so genannten Wanderarbeitnehmer, seinerzeit vorwiegend spanischer, portugiesischer, italienischer und griechischer Herkunft. Diese drei Schwerpunkte standen bis etwa Mitte der 80er Jahre neben der allgemeinen Informations- und Dokumentationsarbeit im Zentrum der Arbeit des Cedefop. Eine meiner ersten Aufgaben war es, nach meinem Dienstantritt im Oktober 1976 im Dezember desselben Jahres eine große Konferenz zum Zusammenhang zwischen Jugendarbeitslosigkeit und Berufsbildung in den Niederlanden auszurichten. Daraus ergaben sich wiederum Folgestudien und -untersuchungen, z. B. zur Motivation Jugendlicher am Übergang von der Schule zum Beruf, zu den Maßnahmen der Mitgliedstaaten gegen die Jugendarbeitslosigkeit und zur alternierenden Aus- und Weiterbildung Jugendlicher am Übergang von der Schule zum Beruf.

Die Zielgruppenthematik hat die Europäische Union – und damit uns beim Cedefop – in den folgenden 30 Jahren immer wieder beschäftigt. So hat sich an dem damals allseits anerkannten politischen Anliegen für Jugendliche – der Sicherstellung des Rechts auf eine anerkannte Ausbildung im Anschluss an die Schulpflicht – im Grundsatz bis heute nichts geändert. Es wurde immer wieder bekräftigt, so auch Ende der 90er Jahre in der Luxemburger Beschäftigungsstrategie, selbst wenn in den letzten Jahren, u. a. angesichts der zunehmenden Langzeitarbeitslosigkeit gering Qualifizierter, auch immer stärker auf die Fortbildung und das lebenslange Lernen Erwachsener abgehoben wird. Die Erfolge auf diesem Gebiet sind leider in vielen EU-Mitgliedstaaten bis zum heutigen Tag eher mäßig und die Jugendarbeitslosigkeit liegt vielerorts bei weit über 10 %, wenn nicht gar 20 %.

Bei der zweiten Thematik hingegen, der Gleichstellung von Frauen und Mädchen in

der Berufsbildung, wurden große Fortschritte erzielt. Der Zugang zur weiterführenden Bildung und zum Beruf, auch und gerade zu höherwertiger Beschäftigung, ist weit geöffnet worden. Selbst wenn Frauen insbesondere im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, so haben sie sich doch in den meisten Berufen, auch in typischen „Männerberufen“, deutlich einrichten können. Die Gleichstellungsbedingungen und der Zugang zu Ausbildung und Beruf haben sich wesentlich verbessert. Dies ist durchaus den diesbezüglichen europäischen Richtlinien zu danken, aber natürlich auch der allgemeinen Bereitschaft in ganz Europa, diese Richtlinien effektiv umzusetzen. Auch das Cedefop hat seinen Beitrag hierzu auf dem Gebiet der Berufsbildung geleistet.

Bei der dritten Zielgruppenthematik, der Integration von ethnischen Minderheiten bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in Bildung und Ausbildung, sind wir jedoch bis heute weitgehend gescheitert. Sowohl die Mitgliedstaaten als auch die EU haben es versäumt, diese Problematik früher und stärker in den Mittelpunkt der Sozial- und Bildungspolitik zu rücken. Hier bleibt noch sehr viel zu tun!

CEDEFOP INFO: Kommen wir noch einmal auf die Geschichte des Cedefop zurück.

BURKART SELLIN: Anfang der 80er Jahre kam ein zweites großes Thema auf, das in unserer Gründungsverordnung ausdrücklich erwähnt wird: die Tätigkeit des Zentrums sollte „der Frage der Angleichung der beruflichen Ausbildungsniveaus gelten, damit insbesondere eine gegenseitige Anerkennung der Prüfungszeugnisse und sonstigen Nachweise über den Abschluss der Berufsausbildung erreicht wird“. Die Zuständigkeit der EWG im Bereich der freien Berufe und der Freizügigkeit bzw. des Niederlassungsrechts stand außer Zweifel, aber sie war weniger klar für abhängig beschäftigte Arbeitnehmer. Auf der Grundlage der 1985 ergangenen Entscheidung des Rates über die Entsprechung der Berufsbefähigungsnachweise in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft (²) bekam das Cedefop den Auftrag, das darin vorgesehene Informationssystem aufzubauen, zunächst bezogen auf die Facharbeiterebene. Streng genommen war dies eine Exekutivaufgabe. Diese wurde nach anfänglichen Schwierigkeiten zwischen 1986 und 1992, d. h. bis zur Einrichtung des Binnenmarkts, für ca. 200 Berufe auf der Facharbeiterebene in 19 Sektoren erfolgreich umgesetzt. Hierzu zählten u. a. das Baugewerbe, das Gaststättengewerbe, die Buchhaltung, Banken und Versicherungen sowie die Metall- und Elektroberufe. Ausgenommen waren sozial- und krankenpflegerische Berufe, die zum Teil schon durch berufsspezifische Richtlinien aus den 60er und 70er Jahren abgedeckt waren. Unsere Arbeit basierte übrigens auf einem offenen Verfahren, wir arbeiteten stets Hand in Hand mit Experten, die von den damals elf Mitgliedstaaten benannt oder den Sozialpartnern vorgeschlagen wurden. Wir hatten im Übrigen im

Cedefop ein erfolgreiches Konferenz- und Übersetzungssystem extra hierfür entwickelt, durch das komplizierte Texte zu den Berufs- bzw. Tätigkeitsprofilen innerhalb von zwei Sitzungstagen in allen neun Amtssprachen unter enger Zusammenarbeit der beteiligten Experten und Linguisten einvernehmlich verabschiedet werden konnten. Der erstmalige konzentrierte Einsatz von Computern bzw. Laptops erleichterte dies während der Sitzungen ganz wesentlich.

CEDEFOP INFO: Welche Wirkung hatte dieses System in der Praxis?

BURKART SELLIN: Die EG-Mitgliedstaaten hatten sich verpflichtet, das Informationssystem über die Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse und Zeugnisse, bezogen auf diese Berufsprofile, in die Praxis umzusetzen und in Form von Informationsmaterialien den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugäng-

Weiter auf Seite 2



CEDEFOP

Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung in neuem Gewand

Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung ragt in vielerlei Hinsicht aus der europäischen Berufsbildungslandschaft heraus.

Sie wendet sich an ein sehr breites Publikum und insbesondere an jene, die zur Entwicklung der Berufsbildung beitragen, an die Entscheidungsträger, Sozialpartner, Ausbilder, Forscher, an private wie öffentliche Akteure. Sie enthält Artikel, in denen neue Ideen, Forschungsergebnisse oder auch Erfahrungen und Beispiele aus der Praxis vorgestellt werden. Darüber hinaus werden in dieser Zeitschrift Stellungnahmen und Reaktionen auf Fragen zur beruflichen Aus- und Fortbildung veröffentlicht.

Gegenstand der Zeitschrift ist natürlich die berufliche Erst- und Weiterbildung. Dieser Themenbereich wird jedoch sehr weit gefasst. Aus diesem Grunde finden sich in der Zeitschrift neben Beiträgen, die sich direkt mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen, auch solche über lebenslanges Lernen, die Beziehung zwischen Ausbildung und Beschäftigung und Zugang zum Arbeitsmarkt und die Beziehung zwischen Arbeit und Ausbildung. Außerdem finden Beiträge aus den Bereichen Erziehungswissenschaften, Erziehungsphilosophie, Geschichte, Erziehungssoziologie, Wirtschaft, Recht, Politikwissenschaften Berücksichtigung, wenn sie ein Thema behandeln, das in einer direkten Beziehung zur beruflichen Erst- und Weiterbildung steht, oder wenn es um ein Thema von allgemeinem Interesse geht, das unmittelbare Auswirkungen auf diesen Bereich hat.

Sie ist schließlich die einzige Zeitschrift für Berufsbildung, die in fünf Sprachen erscheint, nämlich auf Spanisch, Deutsch, Englisch, Französisch und Portugiesisch. Mit einer Auflage von insgesamt 4300 Exemplaren und der Veröffentlichung von qualitativ hoch-

stehenden Artikeln über Forschung, Praxis und Politik und Neuerungen in der Berufsbildung möchte die Zeitschrift zur Debatte und zur Reflexion über dieses Gebiet in Europa beitragen, weshalb der Redaktionelle Beirat vor allem vergleichende Analysen willkommen heißt.

Mit dem ersten Heft des Jahres 2006, der Nummer 37, Januar-April 2006/1, präsentiert sich die Zeitschrift in neuem Gewand. Diese Änderung des Formats markiert das (vorläufige) Ende einer langen Reihe von Veränderungen, die die Europäische Zeitschrift seit Erscheinen des ersten Bulletins des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung mit dem Titel Berufsbildung im Jahre 1977 bis zum heutigen Tag erfahren hat.

Die Geschichte der Europäischen Zeitschrift ist die Geschichte einer allmählichen, erfolgreichen Entwicklung dieses Cedefop-Bulletins zu einer Fachzeitschrift, die im Interesse aller mit der Förderung der Berufsbildung in Europa befassten Akteure vollzogen wurde.

1981 bekam das zunächst als Medium des Informationsdienstes des Zentrums vorgesehene Bulletin einen verantwortlichen Redakteur und eine echte Redaktion, der Experten des Cedefop angehörten.

Ab der Ausgabe Nr. 8 vom Mai 1982 wurde das Heft – immer noch unter dem Namen *Berufsbildung* – nicht mehr als Bulletin des Cedefop, sondern als „Zeitschrift des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung“ herausgegeben. Mit dem Erscheinen dieses Heftes kann daher die eigentliche Geburtsstunde der *Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung* auf Mai 1982 datiert werden.

Weiter auf Seite 3



30 Jahre Cedefop in guten wie in schlechten Zeiten

Fortsetzung von Seite 1

lich zu machen. So erstellte das Cedefop in Deutschland zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeit entsprechende berufskundliche Materialien. Ähnliches geschah auch in den meisten anderen Mitgliedstaaten. Diese Unterlagen konnte jeder heranziehen, der z. B. unter Berufung auf den Grundsatz der allgemeinen Freizügigkeit innerhalb der EG in einem anderen Mitgliedstaat gleiche Rechte wie die dortigen Staatsbürger geltend machen wollte.

CEDEFOP INFO: *Und weshalb ist das System schließlich zum Stillstand gekommen?*

BURKART SELLIN: Dafür gab es im Wesentlichen zwei Gründe: Einige Mitgliedstaaten der EG wollten ihre jeweiligen Berufskonzepte schützen, und daher konnten wir in unserem System nur Berufstätigkeiten für bestimmte Profile erfassen. Es gibt bis auf den heutigen Tag keine EU-weit einheitliche Interpretation des Konzepts „Beruf“, weil sich die Europäer trotz der Existenz der Internationalen Standardklassifikation der Berufe, der ISCO, nicht darauf einigen konnten, was eigentlich ein Beruf ist – und entsprechend auch bis heute keine europäische Klassifikation der Berufe vorgenommen haben. Das hat es erschwert, in diesem Bereich der Anerkennung wirkliche Fortschritte zu erzielen.

Das war der eine Faktor. Der andere Faktor war, dass sich mit dem Sturz der Berliner Mauer 1989 in Deutschland plötzlich der Interessenschwerpunkt verlagerte und man sich mit den Abschlüssen in der ehemaligen DDR auseinandersetzen musste. Über der Sozial- und Wirtschaftsunion der beiden deutschen Staaten trat anderes, so auch die Vertiefung der EG, zurück. Frankreich zog sich auch zurück, insbesondere weil es dort viel weniger förmlich zertifizierte Ausbildungen auf der Facharbeiterebene gab als in Deutschland. Beide Länder waren aber bis zu diesem Zeitpunkt die wichtigsten Vorreiter gewesen. Und schließlich spielte der Maastrichter Vertrag eine Rolle, der die Zuständigkeit der EU in Bildung und Berufsbildung neu ordnete. So gab es also sowohl politische als auch rechtliche Gründe dafür, dass es nicht dazu kam, dass das Projekt auf höhere Qualifikationsstufen – z. B. Techniker – übertragen und auf die neuen EU-Mitgliedstaaten ausgeweitet wurde, obwohl die Entscheidung des Rates von 1985 selbst noch immer in Kraft ist. Es wurde eben nur nie der Versuch unternommen, diese den neuen Gegebenheiten anzupassen.

De facto hat jedoch die Berufsbildungspolitik seit Lissabon eine Reihe der alten Elemente aufgenommen: Sie kommen jetzt gewissermaßen in neuem Gewand wieder, wie beispielsweise in Form des Europäischen Qualifikationsrahmens und des Brügge/Kopenhagen-Prozesses für die verstärkte Zusammenarbeit bei der Berufsbildung. Im Übrigen bezieht sich auch die jüngste Anerkennungsrichtlinie ^(*), die im letzten Jahr verabschiedet wurde, auf fünf Stufen, die im Wesentlichen kompatibel sind mit dem damals vom Cedefop entwickelten und Mitte der 80er Jahre vom Rat empfohlenen Bezugsrahmen für Ausbildungsstufen.

CEDEFOP INFO: *Einer deiner Hauptschwerpunkte war die Analyse von Qualifikationen und Qualifikationsanfordernissen. So hast du über mehrere Jahre ein Netzwerk für die Erforschung von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen – das Ciretoq – geleitet, später an der Entwicklung von Szenarien gearbeitet, und jetzt schließlich bist du aktiv an der Konzeption des Europäischen Qualifikationsrahmens und der Entwicklung des Europäischen Leistungspunktesystems in der Berufsbildung beteiligt. Kannst du uns hierzu Näheres sagen?*

BURKART SELLIN: Das Netzwerk Ciretoq war noch in Berlin gegründet worden. Es brachte Forschungsinstitute der Mitgliedstaaten zusammen, die an der Erforschung von Berufs- und Qualifikationstrends arbeiteten. Sie definierten ihre Arbeitsschwerpunkte in Abstimmung mit dem Cedefop weitgehend selbst. Dieses Konzept erwies sich in der Praxis als recht erfolgreich, und das Netzwerk beschäftigte sich intensiv mit verschiedenen Untersuchungsfeldern, beispielsweise mit den neuen Technologien, Klein- und Mittelbetrieben und dem Zusammenhang zwischen Beschäftigungs- und Bildungssystem. Die Arbeit des Netzwerks wurde umfangreich dokumentiert in einer Zusammenschau sozialer und wirtschaftlicher Komponenten der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, der Methoden der Qualifikationsforschung etc. Die Forschungsarbeit des Netzwerks ging auch in die praktische Politik ein. So wurde eines der aktivsten Netzwerkmitglieder, Frau Professor Maria João Rodrigues, im Vorfeld des Lissabonner Gipfels Arbeitsministerin in Portugal und war im Rahmen der portugiesischen Präsidentschaft an dessen Vorbereitung an herausragender Stelle mit verantwortlich. Ein Teil der Forschungsarbeiten des

Ciretoq dürfte in Vorarbeiten zu dieser wichtigen Gipfelkonferenz gemündet haben.

Und ich meine, genau dafür ist das Cedefop ja auch da: Nicht, um selbst Politik zu machen, sondern um politische Entscheidungsträger zu beraten. Und zwar nicht kurzfristig, unter Entscheidungsdruck bzw. angesichts kurzfristiger wirtschafts- und sozialpolitischer Gemengelagen, wie das manchmal von den Kollegen bei der Kommission gefordert wird, sondern eher mittel- und langfristig bzw. „nachhaltig“, um dieses Modewort zu gebrauchen.

CEDEFOP INFO: *Bedeutet Szenarien auch Zukunftsforschung?*

BURKART SELLIN: Ja, sicher, in gewissem Maße. Dennoch sind Szenarien nicht zu verwechseln mit Zukunftsforschung. Bei den Szenarien versuchen wir, nach der Delphi-Methode vorzugehen bzw. nach dem Trial-and-error-Prinzip. Es werden unterschiedliche, mit gewisser Wahrscheinlichkeit eintretende Szenarien erarbeitet, z. B. auf der Grundlage der Bewertung vorhersehbarer oder aktueller Trends, die sich in einem bestimmten Zeithorizont unter verschiedenen Rahmenbedingungen ergeben können. Sie sind quasi Fallbeispiele unter verschiedenen praktischen Voraussetzungen, denen in der Folge Strategien zugeordnet werden können, je nach Wünschbarkeit des entsprechenden Szenarios. Die vom Cedefop gemeinsam mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) erarbeiteten Szenarien gaben damals wichtige vergleichende Hinweise zu den verschiedenen Prioritäten und Ansätzen in den west- und osteuropäischen Ländern.

CEDEFOP INFO: *Du hast dich in den letzten Jahren auch mit den Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechniken auf Berufe und mit der Entwicklung von so genannten E-Skills beschäftigt.*

BURKART SELLIN: Ja. Der wirkliche Durchbruch der neuen Medien erfolgte eigentlich erst mit der weiten Verbreitung des Internet, also gegen die Jahrtausendwende. Was das Cedefop in jüngster Zeit besonders interessierte, war die Entwicklung der Berufe in der Informations- und Kommunikationstechnologie, im Bereich der Hard- und der Softwareentwicklung. Hier haben wir mit der Industrie, dem Handel, mit Berufsverbänden und Gewerkschaften zusammen gearbeitet, um Ansätze für einen Qualifikationsrahmen im Bereich der E-Skills bzw. der E-Kompetenzen zu untersuchen. Gemeinsam mit der Europäischen Organisation für Standardisierung, CEN, und in enger Abstimmung mit der Europäischen Kommission, haben wir eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit IKT-Qualifikationen befasst. Erste Ergebnisse wurden inzwischen veröffentlicht. Derzeit wird an spezifischen Berufs- bzw. Qualifikationsprofilen auf diesem Gebiet gearbeitet, und zwar unter Berücksichtigung eines fünfstufigen Modells und des vorgeschlagenen Europäischen Qualifikationsrahmens. Ziel der Arbeit ist es nicht, gemeinsame Normen zu setzen, sondern einen auf Freiwilligkeit beruhenden Bezugsrahmen zu schaffen, auf den sich die EU-Mitgliedstaaten und die Betriebe bzw. Arbeitnehmer – auch aus anderen Ländern der Welt – beziehen können, um z. B. ihre Ausbildungsangebote zu verbessern, wirksamer zusammenzuarbeiten und Angebot und Nachfrage nach Fachkräften analysieren und ggf. steuern zu können.

CEDEFOP INFO: *Nun noch einige persönliche Fragen: Wie schätzt du den Umzug des Cedefop von Berlin nach Thessaloniki ein? War es eine Bereicherung, ein neuer Impetus? Oder ist das Cedefop im neuen Gastland vielleicht isolierter als es im alten war?*

BURKART SELLIN: Zunächst war die Neuigkeit der Verlegung des Cedefop eine Riesenüberraschung. Das Personal hatte allenfalls damit gerechnet, im Zuge des Austauschs von Institutionen zwischen Bonn und Berlin nach der deutschen Wiedervereinigung nach Bonn verlegt zu werden. Dass es gleich bis nach Thessaloniki gehen würde, kam völlig unvermutet. Doch nach den anfänglichen Schwierigkeiten, die für die Leitung und die meisten Kolleginnen und Kollegen mit dem Umzug verbunden waren, haben wir als Cedefop, denke ich, doch die Chance des Neuanfangs nutzen und – wie ein Verwaltungsratsmitglied das einmal formulierte – wie der Phönix aus der Asche wieder auferstehen können.

Was die „fachliche Durchdringung“ zwischen dem Cedefop und dem Berufsbildungssystem unseres jetzigen Gastlandes anbelangt, so hätte hier meines Erachtens in den letzten zehn Jahren mehr erfolgen können. Griechenland hat viel für den Ausbau der allgemeinen Bildung, vor allem der Hochschulbildung, getan. Die berufliche Bildung ist aber leider, mehr noch als in anderen Ländern, weiterhin stark marginalisiert, insbesondere was die Weiterbildung von Erwachsenen anbelangt. Und dies trotz der Unterstützung der Strukturfonds bzw. Mittelmeerfonds und im Gegensatz beispielsweise zu Portugal oder Irland, die die Unterstützung aus den europäischen Fonds sehr profitabel bei der Entwicklung der Be-

rufsbildung verwendet haben. Ich bedaure es, dass das Cedefop hier nicht befruchtender wirken konnte.

CEDEFOP INFO: *Mit welchem Aspekt deiner Jahre beim Cedefop bist du am meisten zufrieden? Mit welchem am unzufriedensten?*

BURKART SELLIN: Für mich selbst ist rückblickend besonders befriedigend, dass ich während dreier Jahrzehnte die Arbeit des Cedefop in vieler Hinsicht habe mitgestalten dürfen. Viele unserer Projekte und Erkenntnisse sind nützlich gewesen, hatten großen Zuspruch von Seiten der Berufsbildungsfachleute aus vielen Mitgliedsstaaten und haben über die Jahre Eingang in die Politik gefunden. Frustrierend war für mich, dass wir aufgrund wechselnder Zuständigkeiten – nicht nur im Cedefop, sondern auch bei der Kommission – oftmals wieder von vorne anfangen mussten. Es gibt offensichtlich die Neigung, das Rad immer wieder neu zu erfinden, und wir Berufsbildungsfachleute bilden da keine Ausnahme. Ich meine, wir haben unsere Politikberatung oft aktualisieren müssen – bei eigentlich fortbestehenden Grundproblemen. Mittel- und langfristig angelegte Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen nützen in Zeiten der Kurzatmigkeit der Politik und Praxis nur wenig, wenn nicht gleichzeitig stärker auf kurzfristige Beratungsbedürfnisse eingegangen wird. Hier muss das Cedefop vielleicht neue, differenziertere Strategien entwickeln.

CEDEFOP INFO: *Eine Prognose: Wie wird es in der Zukunft mit dem Cedefop weitergehen? Was kannst du uns Jüngeren jetzt, wo du uns verlässt, mit auf den Weg geben?*

BURKART SELLIN: Das Cedefop sollte künftig stärker auf sektoraler als auf interprofessioneller Ebene tätig werden. Mit Sachverständigen und Sozialpartnern sollte das Cedefop Berufsprofile erarbeiten, die mittelfristig die Grundlage für ein



laufend fortzuschreibendes europäisches Berufe-Register abgeben könnten. Es ist zwar nicht Aufgabe des Cedefop, ein solches System selbst zu erstellen. Aber dem Cedefop kommt es sicherlich zu, deutlich zu machen, dass ein solches unbedingt nötig ist und was für Elemente es enthalten sollte. Will man bei der Beschäftigungspolitik enger zusammenarbeiten, einen effektiveren Beitrag zur Fachkräftemobilität leisten und zum Austausch bzw. zur intensiveren Zusammenarbeit in der Berufsbildung kommen, wird man darum nicht herumkommen.

Um den vielfach geforderten europäischen Sozialraum zu realisieren, sind die EU-Mitgliedstaaten und die Organe und Einrichtungen der Europäischen Union gefordert, die Ziele und Wege dorthin zu konkretisieren. Zur Gestaltung dieses Sozialraums gehört die Verzahnung der Beschäftigungs- und der Bildungspolitik. In vielen Ländern, beispielsweise Deutschland, Dänemark, Frankreich, gibt es immer noch nicht genug Bereitschaft, sich auf die Entwicklung eines umfassenden europäischen Bezugsrahmens für Berufe bzw. Berufsprofile einzulassen. Für Hochschulberufe ist dies weitgehend der Fall, nicht jedoch für die sonstigen Fachkräfte auf allen anderen Ebenen. Beide Anstrengungen, der Bologna-Prozesses zur Hochschulentwicklung und der Brügge/Kopenhagen-Prozess zur Entwicklung der Berufsbildung, müssten stärker integriert und in einen gemeinsamen Bezugsrahmen gestellt werden. Vielleicht gelingt dies ja durch die gegenwärtigen Anstrengungen auf dem Gebiet des Qualifikationsrahmens und des Leistungspunktesystems und in der Perspektive 2010. Dafür wünsche ich allen Beteiligten und insbesondere den Jüngeren in Politik und Praxis viel Erfolg.

^(*) Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein Sozialpolitisches Aktionsprogramm. Amtsblatt C 13 vom 12.2.1974, S. 1-4.

^(*) Entscheidung des Rates vom 16. Juli 1985 über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften. Amtsblatt L 199 vom 31.7.1985, S. 56.

^(*) Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Amtsblatt L 255 vom 30.9.2005, S. 22-142.

Das Interview führte Corinna Frey, Redakteurin des Cedefop Info, am 10.5.2006.

Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung in neuem Gewand

Fortsetzung von Seite 1

Zwischen 1982 und 1993 wurden in der Zeitschrift *Berufsbildung* Auftragsarbeiten zu bestimmten Themen oder im Rahmen von Dossiers veröffentlicht – gegebenenfalls ergänzt um den einen oder anderen unaufgefordert eingereichten Artikel. Die Zeitschrift entwickelte sich in dieser Zeit zu einem Forum für den Austausch und den Dialog über die wichtigen Themen der Berufsbildung im weitesten Sinne und beteiligte sich umfassend an den großen Diskussionen über Berufsbildungsfragen.

Ende 1993 ist von dem Berufsbildungsbulletin des Jahres 1977 kaum etwas wiederzuerkennen. Die Weiterentwicklung ist nunmehr so weit gediehen, dass von einem Bulletin nicht mehr die Rede sein kann, sondern von einer wissenschaftlichen Zeitschrift, wie wir sie heute kennen.

Das erste Heft mit dem Titel *Europäische Zeitschrift Berufsbildung* kam in der zweiten Hälfte des Jahres 1994 heraus. Jede Ausgabe behandelte einen bestimmten Themenschwerpunkt.

Das Cedefop fasste 1994 den Entschluss, die Qualität zu einem entscheidenden Kriterium zu erheben, was eine strengere Auswahl der Artikel zur Folge hatte, und hierzu einen unabhängigen Redaktionellen Beirat einzusetzen.

Seit Juli 1999 unterstützt ein Redaktionsssekretariat den Redaktionellen Beirat bei seiner Tätigkeit. Es hat die Aufgabe, bei der Überprüfung der eingereichten Beiträge im Doppelblindverfahren als Bindeglied zwischen den Autoren und dem Beirat zu fungieren.

Da die Zahl der eingereichten Artikel ständig stieg, wurde ebenfalls im Jahr 1999 der Beschluss gefasst, von Schwerpunktheften weitgehend abzugehen und Artikel abzdrukken, die nicht zu einem vorgegebenen Thema verfasst wurden. Auf diese Weise war es möglich, interessante Berichte innerhalb einer angemessenen Frist zu veröffentlichen, ohne mit der Publikation warten zu müssen, bis ein passendes Thema an die Reihe kommt. Dies bedeutet jedoch nicht den völligen Verzicht auf Themenschwerpunkte, und auch die unaufgefordert eingereichten Beiträge werden nach Möglichkeit themenbezogen zusammengefasst.



Im Jahre 2005 wurde als weitere Neuerung ein beratender Redaktionsausschuss (*Editorial Advisory Board*) für die Zeitschrift eingesetzt. Ihm gehören auf dem Gebiet der Berufsbildung renommierte Persönlichkeiten und Forscher an, die in der Welt der Berufsbildung als „Botschafter“ der Europäischen Zeitschrift auftreten sollen.

Rückblickend können wir feststellen, dass in ihrem bald dreißigjährigen Bestehen sich unsere Zeitschrift vom Informationsbulletin des Cedefop *Berufsbildung* zur *Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung* in ihrer heutigen Erscheinungsform entwickelt hat. Sie ist gereift, und es wurde immer deutlicher, dass die Aufmachung im Format A4 mit mehr oder weniger farbig gestalteten Umschlagseiten im Widerspruch zur Wissenschaftlichkeit ihres Inhalts stand.

Diese Überlegungen haben den Redaktionellen Beirat der Zeitschrift in Übereinstimmung mit dem Cedefop bewogen, mit dem vorliegenden Heft Nr. 37 auf das leichter zu handhabende Format B5 und auf einen einfarbigen Umschlag umzusteigen. Die Zeitschrift erscheint somit tatsächlich in neuem Gewand, ihren Kurs und ihren Anspruch, eine für die Berufsbildung bedeutsame und ernstzunehmende Publikation zu sein,

behält sie jedoch unverändert bei. Die Zeitschrift bleibt sich inhaltlich treu, wobei wir natürlich ständig darauf hinarbeiten, sie zu verbessern.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns Ihre Anmerkungen und Meinungen zur neuen Aufmachung der Zeitschrift wie auch zum Inhalt mitteilen würden, und wir hoffen, Sie noch viele Jahre zu unseren treuen Lesern zählen zu dürfen, wenn Sie bereits zum Kreis der Abonnenten gehören, beziehungsweise Sie recht bald als neuen Abonnenten begrüßen zu dürfen.

Links:
Chefredakteur: eric.friesguggenheim@cedefop.europa.eu
Website: www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/EJVT
Chronologische Liste der Ausgaben der Zeitschrift und Möglichkeit zum Herunterladen alter Ausgaben:
www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=18
Wenn Sie die Zeitschrift abonnieren möchten, wenden Sie sich bitte an die Verkaufsstelle des Amts für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften in Ihrem Land:
http://publications.europa.eu/others/sales_agents_de.html

Quelle: Cedefop/Éric Fries Guggenheim (Chefredakteur der Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung)

Inhalt

Belgien 8, 15, 16 • Deutschland 4, 6, 11, 12, 13, 16 • Estland 15 • Finnland 14 • Frankreich 6 • Griechenland 16 • Irland 8, 17 • Italien 9, 12 • Lettland 10 • Österreich 9, 12 • Polen 7 • Portugal 7 • Slowakei 11 • Slowenien 12 • Spanien 5, 10 • Tschechische Republik 14 • Ungarn 15 • Vereinigtes Königreich 5, 6, 13, 14, 17 • Zypern 13

Cedefop/Europa	1-5
Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung in neuem Gewand • 30 Jahre Cedefop in guten wie in schlechten Zeiten • Eurydice: Qualitätssicherung in der Lehrerausbildung in Europa • Brief der Direktorin • Deutschland: Kritische Begleiter des EQF	
Internationalisierung der Berufsbildung	5-7
Vereinigtes Königreich: <i>Skills Abroad</i> bewertet sektorale Ansätze in anderen Ländern • Spanien: EUROESTIBA: Operative Berufsbildung in Handelshäfen • Vereinigtes Königreich: Mobilität zahlt sich für die britische Wirtschaft aus • Deutschland/Frankreich: Für „1 pro 1000“ ziehen zwei an einem Strang • Polen: Welchen Nutzen haben Mobilitätsprojekte? • Belgien: Wallonien – FIT-Programm – Forem International Traineeship	
Neue Ausbildungsorganisation und -programme	7
Portugal: Initiative „Neue Chancen“	
Berufliche Weiterbildung	8-9
Irland: Verbesserung von Führungskompetenzen in KMU • Belgien: Wallonien – Job Focus – Aktionsplan zur Erfassung und Beseitigung • Belgien: Die flämische Druckindustrie startet ein einzigartiges Ausbildungsprojekt des Arbeitskräftemangels • Österreich: Fremdsprachen öffnen Türen	
Qualität der Berufsbildung	9
Österreich: Auf den Kontakt kommt es an • Italien: Qualität der Berufsbildung im Lissabon-Prozess	
Bildungspolitik	10
Lettland: Forum stärkt Verbindungen zwischen Wirtschaft und Bildungswesen	
Berufsbildung	10-12
Spanien: Integrierte Ausbildungszentren • Deutschland: Beschäftigungsentwicklung läuft dem Ausbildungspakt davon • Slowakei: Auf dem Weg zu einer wissensbasierten Wirtschaft • Italien: Integrierter Ausbildungsplan für die Textilbranche • Deutschland: Denkfabrik für Innovationen in der Berufsbildung eröffnet • Österreich: Kompetenzmodell setzt neue Maßstäbe	
Berufliche Erstausbildung	12-13
Slowenien: Lehrer zeigen sich mit neuen Ansätzen im Bildungswesen zufrieden • Vereinigtes Königreich: Weißbuch zur weiterführenden Bildung skizziert notwendige Reformen • Zypern: Mehr Zugangsmöglichkeiten zu IKT-Kompetenzen und tertiären Bildungsabschlüssen • Deutschland: Immer mehr Einsteiger trauen sich	
Berufsberatung	14
Finnland: Beratungsdienste zur Vermeidung von Ausgrenzung	
Kurz notiert	14
Tschechische Republik: Schulportal für ein breites Zielpublikum	
Lebenslanges Lernen	14-15
Vereinigtes Königreich: Neue Behörde befasst sich mit der Qualität der Ausbildung nach dem 16. Lebensjahr • Estland: Regierung legt Ziele für lebenslanges Lernen fest • Ungarn: Konsortium fördert vorrangig aktuelle Methoden der Erwachsenenbildung • Belgien: Europass-Mobilität: eine Premiere beim FOREM	
Spezielle Zielgruppen	16
Griechenland: Ausbildungsgänge für Strafgefangene in der Praxis erprobt • Deutschland: Jedem Benachteiligten das Seine • Belgien: Stärkung des Unternehmergeistes bei Jugendlichen durch attraktive Ausbildungsinstrumente	
Sozialpartner	17-19
Vereinigtes Königreich: Gewerkschaftsbund bringt betriebliche Bildungsinitiative auf den Weg • Irland: Zukunftsweisende Vorschläge des Nationalen Beirats für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten • Cedefop: Ergebnisse einer Peerlearning-Veranstaltung	
Die Ecke der Studienbesuche	19-20
Peerlearning-Studienbesuch fördert Erkenntnisaustausch über soziale Eingliederung	

EURYDICE

Qualitätssicherung in der Lehrerausbildung in Europa

Die Bedeutung von Lehrern bei der Verbesserung von Bildungsqualität und -effizienz ist allseits anerkannt. Folglich ist die Entwicklung von Systemen für die Evaluierung und Anerkennung der Lehrerausbildung von größter Bedeutung. Eurydice legt eine Bestandsaufnahme der Verfahren zur Qualitätsbewertung und Akkreditierung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und -curricula für Lehrer an Primarschulen und allgemeinbildenden Sekundarschulen vor.

Evaluierung der Erstausbildung

Die Erstausbildung von Lehrern erfolgt im Allgemeinen an Hochschulen. In zwei Dritteln der Länder gelten für die Evaluierung der Lehrerausbildung lediglich allgemeine Gesetzesbestimmungen über die Evaluierung der Hochschulbildung. Ob die Besonderheiten der Lehrerausbildung berücksichtigt werden, hängt also weitgehend von den Unterlagen ab, die zur Evaluierung herangezogen werden. Die geltenden Bestimmungen beziehen sich häufig auf die berufspraktische Komponente der Ausbildung (abschließende berufsqualifizierende Ausbildungsphase, Praktika). In den meisten Ländern ist die externe und interne Evaluierung verbindlich vorgeschrieben oder wird zumindest empfohlen.

Die externe Evaluierung wird normalerweise von Sachverständigen-, Peer- oder Inspektorenteams durchgeführt. Nur in fünf Ländern (*) ist es verpflichtend vorgesehen oder wird zumindest empfohlen, Lehramtsstudenten in die Eva-

luierungsteams aufzunehmen. In der Hälfte der Länder greifen externe Evaluierungssachverständige auf spezifische Unterlagen und/oder Qualifizierungsstandards für Lehrer zurück. Die Evaluierung bezieht sich meistens auf vielfältige Aspekte: Programme, Unterrichtsmethoden, Verfahren zur Beurteilung der Studenten, Ausgewogenheit zwischen beruflicher und allgemeiner Ausbildung, Organisation pädagogischer Praktika, Partnerschaften mit Schulen, Infrastruktur. Die externe Evaluierung basiert im Allgemeinen auf einem internen Evaluierungsbericht.

Die interne Evaluierung wird meist von der Evaluierungsleitung oder einem Evaluierungsausschuss der jeweiligen Bildungseinrichtung koordiniert. In nahezu allen Ländern mit einschlägigen Bestimmungen ist die Beteiligung von Mitgliedern des Kollegiums und von Studenten verpflichtend vorgesehen oder wird zumindest empfohlen. In einigen Ländern werden auch Fachleute von außen in die interne Evaluierung eingebunden. Die interne Evaluierung erstreckt sich auf ähnliche Aspekte wie die externe Evaluierung.

In den meisten Ländern ist mit Hilfe der externen Evaluierung eine Entscheidung über die (Neu-)Akkreditierung einer Einrichtung oder eines Programms möglich. Eine Nichtverlängerung der Akkreditierung kann sich auf die öffentliche Finanzierung der Bildungseinrichtung auswirken. In einigen Ländern hat die externe Evaluierung gegebenenfalls auch finanzielle, von den Akkreditierungsverfahren unab-

hängige Auswirkungen. In zwei Dritteln der Länder werden die Ergebnisse der externen Evaluierung systematisch veröffentlicht.

Evaluierung der Weiterbildung

In den meisten Ländern ist die Gestaltung von Weiterbildungsprogrammen vollständig dezentralisiert und fällt in den Zuständigkeitsbereich der Schulen oder örtlichen Schulbehörden. Für die Weiterbildung sind verschiedene Einrichtungen zuständig: Erstausbildungseinrichtungen für Lehrer, öffentliche oder private Weiterbildungszentren, Lehrergewerkschaften oder -verbände, NRO usw. In fast allen Ländern ist die Akkreditierung und/oder Evaluierung von Weiterbildungseinrichtungen gesetzlich geregelt. Dies gilt jedoch nicht für Frankreich, Zypern, Litauen, Malta, Österreich und das Vereinigte Königreich. Die Evaluierung konzentriert sich meistens auf die Inhalte der Ausbildung, Unterrichtsmethoden, Kompetenzen der Ausbilder und die Ausbildungsinfrastruktur. Die Schlussfolgerungen der externen Evaluierung können sich auf die Akkreditierung und Finanzierung der Ausbildungseinrichtungen auswirken.

(*) In der flämischen Gemeinschaft Belgiens, den Niederlanden, Finnland, Schweden und Norwegen. Qualitätssicherung in der Lehrerausbildung in Europa, Eurydice, 2006. Im Internet zu finden unter: www.eurydice.org/pls/portal/url/page/Eurydice/showPresentation?pubid=062FR

Quelle: Eurydice

Brief der Direktorin



Liebe Leserinnen und Leser,
im September 2006 wird die Kommission mit tatkräftiger Unterstützung des Cedefop ihren schriftlichen Entwurf zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) fertigstellen. Mit der Vorlage der Empfehlung zum EQF beim Europäischen Parlament und beim Rat endet die erste Etappe auf dem Weg zu einem funktionsfähigen EQF, der Transparenz, Übertragbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen in Europa verbessert.

Es ist bemerkenswert, dass erst zwei Jahre vergangen sind, seit im März 2004 die Idee des EQF geboren wurde. Der gemeinsame Zwischenbericht der Kommission und des Rats zum Prozess „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ unterstrich die Notwendigkeit eines auf Lernergebnissen basierenden europäischen Referenzrahmens, der den länderübergreifenden Vergleich und die länderübergreifende Übertragung von Qualifikationen ermöglicht. Die seitherige Entwicklung, die sich insbesondere in den konstruktiven und positiven Rückmeldungen zum Konsultationsverfahren niederschlägt, hat die Bedeutung und die praktische Anwendbarkeit des ursprünglichen EQF-Gedankens bestätigt.

Zwei wichtige Schlussfolgerungen aus dem Konsultationsverfahren gilt es genauer zu überdenken und zu erläutern. Sie besagen, dass der EQF auf Lernergebnissen basieren und auf nationale Qualifikationsrahmen gestützt werden muss. Diese beiden Erkenntnisse sind der Schlüssel zu einem besseren Verständnis der sich rasch wandelnden Bildungs- und Ausbildungspolitik in Europa.

Die Orientierung an Lernergebnissen

Die Entscheidung, den EQF auf Lernergebnisse zu stützen, ist Ausdruck eines tiefgreifenden Wandels der Auffassung von Bildung, Ausbildung und Lernen auf nationaler und sektoraler Ebene. Die Mitgliedstaaten definieren und beschreiben Qualifikationen zunehmend anhand von Lernergebnissen. Gleiches gilt für die Bestimmung der Gesamtziele, welche den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen und -systemen vorgegeben werden.

Wie Coles (2005) feststellt, hat diese Schwerpunktverlagerung auf die Lernergebnisse erhebliche Folgen für die Konzeption und Steuerung des Bildungs- und Ausbildungswesens auf der Ebene der einzelnen Qualifikationen, der Curricula, der Institutionen und des Systems als Ganzem. Der damit einsetzende Veränderungsprozess, den das Cedefop im kommenden Zeitraum sorgfältig erfassen und analysieren wird, spielt aus folgenden Gründen eine wichtige Rolle. Erstens orientiert sich die Gestaltung der Lernprogramme fortan an den Lernenden und nicht mehr in erster Linie an den Anliegen des Lehr- und Verwaltungs-

personals. Zweitens erfolgt die Bewertung in stärkerem Maße anhand von Kriterien, als dies bei den herkömmlichen input-orientierten Methoden der Fall ist, da die Lernergebnisse als eine von den Lernenden erbrachte Leistung bewertet werden müssen. Drittens wird deutlicher zum Ausdruck kommen, dass einige Lernende den Nachweis über eine Reihe von Lernergebnissen bereits erbracht haben. Folglich müssen Lernprogramme weniger an Faktoren des Lehrens, als an bereits vorhandene Kenntnisse der Lernenden anknüpfen. Viertens erbringt der Lernende mit der Validierung seiner Lernergebnisse einen Beweis seiner entsprechenden Kompetenz, was zu einer größeren Glaubwürdigkeit der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. In input-orientierten Systemen kann ein Lernprogramm als Ganzes auch dann erfolgreich abgeschlossen werden, wenn der Lernende nicht jeden Teilbereich erfolgreich absolviert hat. Und schließlich verbessert die Orientierung an den Lernergebnissen die Rechenschaftslegung der Bildungs- und Ausbildungssysteme, indem sie eine größere Transparenz der Qualifikationen herstellt.

Einige europäische Länder haben mit diesem „Umformungsprozess“ bereits viel Erfahrung gesammelt, andere stehen noch ganz am Anfang. Die Bildungs- und Ausbildungspolitik in Europa konzentriert sich zunehmend auf die Wechselwirkung zwischen formalem, nicht formalem und informellem Lernen. Daher muss das Lernen in allen seinen Ausprägungen und Kontexten angemessen erfasst, bewertet und anerkannt werden. Nach der übereinstimmenden Auffassung einer immer größeren Zahl Interessengruppen kann dies nur gelingen, wenn der Schwerpunkt der Aufmerksamkeit durchgängig vom Lerninput auf Lernergebnisse verschoben wird. Die neue Orientierung an Lernergebnissen hängt also unmittelbar mit der Ausarbeitung von Methoden zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens zusammen. Diesem Themengebiet widmet das Cedefop seit mehr als zehn Jahren große Aufmerksamkeit.

Die hier angesprochene Schwerpunktverlagerung auf Lernergebnisse kann demnach als Erweiterung der Bildungs- und Ausbildungspolitik verstanden werden und ist Ausdruck des Bemühens um eine bessere Nutzung des Wissens und der Kompetenzen, über die der Einzelne, die Unternehmen oder die Gesellschaft als Ganzes verfügen. Eine wissensbasierte Gesellschaft, die sich dem lebenslangen und lebensumspannenden Lernen verschrieben hat, kann nicht geschaffen werden, solange wir unsere Aufmerksamkeit ausschließlich auf die im formalen Bildungs- und Ausbildungssystem erworbenen Lernergebnisse konzentrieren.

Die Schaffung nationaler Qualifikationsrahmen

Wie zahlreiche Länder zu erkennen geben, wird die Schwerpunktverlagerung auf Lernergebnisse und die anschließende An-

bindung an den EQF auf dem Wege der Ausarbeitung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen (NQF) erfolgen. Ein NQF ist ein Instrument zur Klassifizierung von Qualifikationen anhand von Kriterien, die bestimmte Niveaus von Lernleistungen (zum Beispiel Lernergebnisse) beschreiben. Er bildet einen Anreiz, die in einem Land angebotenen Qualifikationen besser aufeinander abzustimmen. Es wird allgemein anerkannt, dass das Fehlen einer solchen Abstimmung den Zugang zu Bildung und Ausbildung versperren und den Aufstieg erschweren kann. Dies zeigt sich auch daran, dass es in zahlreichen Ländern an Übergängen zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung fehlt. Ein NQF trägt zum Abbau dieser Hindernisse bei, insbesondere wenn er auf Lernergebnissen basiert. Daneben bietet der NQF eine Grundlage für Qualitätssicherung und lässt die Übereinstimmung (oder Nichtübereinstimmung) von Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage sichtbar werden.

Aus den Reaktionen auf das EQF-Konsultationsverfahren geht hervor, dass die Länder, die an dem Prozess „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ teilnehmen, dem nationalen Qualifikationsrahmen in ihrer überwiegenden Mehrheit eine Schlüsselrolle beimessen. 25 der 31 Länder, die sich an der Konsultation beteiligten, haben bereits auf nationalen Qualifikationsrahmen basierende Lernergebnisse definiert oder bereiten deren Einführung vor. Mehr als 20 Länder nehmen an dem „Cluster“ zum Komplex

„Anerkennung von Lernergebnissen“ teil, das sich im Rahmen von „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ der systematischen Bearbeitung dieser Themen auf EU-Ebene widmen wird, und unterstreichen damit deren hohen Stellenwert auf nationaler Ebene.

Von wechselseitigem Lernen zu wechselseitigem Vertrauen

Wirkung und Erfolg kann der Europäische Qualifikationsrahmen nur dann zeigen, wenn die Interessengruppen auf nationaler und sektoraler Ebene entschlossen sind, von ihm Gebrauch zu machen. Es ist ein gutes Zeichen, dass dem Ansatz der Lernergebnisse große Bedeutung beigemessen wird und die Erarbeitung nationaler Qualifikationsrahmen rasch voranschreitet.

Das Cedefop kann maßgeblich zur Unterstützung dieser Entwicklung beitragen. Das Zentrum für die Förderung der Berufsbildung wird die Kommission in ihrem Bemühen um die Einführung des EQF weiterhin unterstützen und darüber hinaus verstärkt vergleichende und analytische Untersuchungen über die Erfassung von Lernergebnissen und über nationale Qualifikationsrahmen durchführen. Unser wichtigstes Ziel bleibt die Schaffung eines soliden analytischen und empirischen Fundaments, das wechselseitiges Lernen ermöglicht und damit auch wechselseitiges Vertrauen schafft.

Aviana Bulgarelli
Juni 2006

DEUTSCHLAND

Kritische Begleiter des EQF

Die Ziele sind unumstritten, doch wie sind sie zu erreichen? Die Sozialpartner sprechen sich für eine Testphase aus

Die Ziele des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF), Transparenz und Vergleichbarkeit der Kompetenzbereiche, Mobilität zwischen den Bildungsbereichen einerseits und im europäischen Arbeitsmarkt andererseits, stoßen bei den deutschen Sozialpartnern auf einhellige Zustimmung. Wie der EQF aussehen muss, um diese Ziele auch tatsächlich zu erreichen, dabei wollen sie ein gewichtiges Wort mitsprechen, den Entwicklungsprozess aktiv, aber auch kritisch begleiten.

Der Erfolg des Europäischen Qualifikationsrahmens, den die Europäische Kommission derzeit gemeinsam mit den Mitgliedstaaten erarbeitet, hängt nach Auffassung der deutschen Wirtschaft entscheidend von der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen ab. Nachdem das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung dazu bereits Vorschläge erarbeitet hat, sei es nun an der Zeit, gemeinsam mit der Bundesregierung einen offiziellen politischen Entwicklungsprozess in Gang zu bringen, fordern die Spitzenverbände.

In ihrer Stellungnahme zum EQF-Vorschlag der Kommission heben sie die Chance hervor, durch ein solches Vergleichsinstrument Bildungs- und Beschäftigungssysteme stärker miteinander zu verknüpfen, den Wechsel zwischen den verschiedenen Systemen und Bildungsbereichen zu vereinfachen und Verkrustungen in den nationalen Bildungssystemen zu Gunsten notwendiger Modernisierungen aufzubrechen.

Hauptziel eines Europäischen Qualifikationsrahmens muss nach Auffassung der Wirtschaftsverbände die Förderung beruflicher Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit sein. Die konsequente Orientierung an Lernergebnissen und die Erreichbarkeit aller Stufen des EQF über verschiedene Bildungswege halten sie für ebenso geboten wie nachvollziehbare Deskriptoren. Unverzichtbar ist für sie außerdem eine Test- und Evaluationsphase zur Einführung des EQF.

Darin sind sie sich mit den Gewerkschaften einig, die ebenfalls einen Probelauf des EQF vorschlagen. Nach ihren Vorstellungen soll eine spezielle Plattform auf EU-Ebene unter Beteiligung nationaler Akteure und Sozialpartner die Testphase begleiten.

Der Europäische Qualifikationsrahmen als Strategie zur Ausrichtung der Berufsbildung auf einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt sei daran zu messen, ob er zur Qualitätssicherung und -steigerung der Berufsbildung beitragen könne, so die Arbeitnehmervertreter. Der Aufbau eines europäischen Berufsbildungsraumes dürfe nicht beim kleinsten gemeinsamen Nenner stehen bleiben. Das qualitativ hohe Niveau der dualen Berufsausbildung in Deutschland enthalte auch für einen europäischen Bildungsraum wichtige Strukturelemente, etwa das Verständnis von Berufsbildung als sozialem Prozess und die zentrale Rolle betrieblicher Berufsausbildung zur Bereitstellung von Fachkräften.

Quelle: BIBB/DGB/KWB/Cedefop/sk



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.europa.eu
Homepage: www.Cedefop.europa.eu
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Büro Brüssel
20, Av. d'Auderghem
B-1040 Brüssel
Tel. (32-2) 230 19 78
Fax (32-2) 230 58 24

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: www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/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:
Aviana Bulgarelli, Direktorin
Christian Lettmayr, stellv. Direktor

Redaktion:
Corinna Frey, Corinna.Frey@cedefop.europa.eu
Ioanna Nezi, Ioanna.Nezi@cedefop.europa.eu
Sylvie Bousquet, Sylvie.Bousquet@cedefop.europa.eu

Koordination:
Corinna Frey, Dagmar Wolny

Übersetzung: Corinna Frey

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

Redaktionsschluss: 15.6.2006

Printed in Spain 2006
Katalognummer: TI-AD-06-002-DE-C



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Skills Abroad bewertet sektorale Ansätze in anderen Ländern

Ein neuer Forschungsbericht für die Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung (*Sector Skills Development Agency*, SSDA) (siehe Cedefop Info 2/2005) ⁽¹⁾ wurde gemeinsam mit dem Zentrum für Arbeitsmarktstudien (*Centre for Labour Market Studies*) der Universität Leicester erstellt.

Der Bericht umfasst einen Überblick über und eine Evaluierung von sektoralen Ansätzen zur Kompetenzentwicklung in einer Reihe von Ländern (zumeist OECD-Staaten) außerhalb des Vereinigten Königreichs. Eine der Zielsetzungen der Studie bestand darin, Informationen aus einem internationalen Umfeld bereitzustellen, die für die Aktivitäten des Netzwerks *Skills for Business* („Kompetenzen für die Wirtschaft“) von Nutzen sind. Insbesondere soll dieser Forschungsbericht das Netzwerk bei Entscheidungen über die mögliche künftige Ausrichtung sektoraler Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und der sektoralen Kompetenzräte unterstützen sowie außerdem im Hinblick darauf, inwieweit sich diese auf die künftige staatliche Politik im Bereich der Kompetenzentwicklung auswirken könnten.

Die im Bericht enthaltenen Fallstudien sollen Anregungen für politische Entscheidungsträger liefern und eine Vielfalt von Fragen beleuchten, wie empfehlenswerte Verfahrensweisen, auftretende Probleme und die gesellschaftliche und politische Dynamik der unterschiedlichen nationalen Rahmenstrukturen für Politik und Praxis. Ein besonderer Schwerpunkt dieser Forschung liegt auf der Untersuchung der Charakteristika nachfragegesteuerter sektoraler Ansätze und der Rolle der Arbeitgeber in solchen Systemen.

Der Bericht umreißt eine Anzahl von Themen, die sich in allen Fallstudien wiederfinden: die Schaffung von Anreizen und die Förderung der Nachfrage nach Qualifizierungsmaßnahmen; die Einbeziehung der Sozialpartner; sektorale Systeme und wirtschaftliche Entwicklung; Leistungs-Monitoring; die sich wandelnde Rolle der sektoralen Gremien; die Beziehungen zu Anbietern von Qualifizierungsmaßnahmen und zu nationalen Qualifikationssystemen.

Strukturelle Effizienz

Um eine maximale Wirkung zu erzielen, müssen die Anreize für sektorale Qualifizierungsmaßnahmen mit anderen Komponenten des Systems abgestimmt werden. Darüber hinaus sollten Partnerschaften und Kooperationen gefördert werden, damit die sektoralen Gremien nicht mit einflussreicheren und finanzstärkeren Partnern im System konkurrieren müssen und von diesen verdrängt werden. Dies könnte eine umfassendere Überprüfung des Systems von staatlicher Seite erfordern, um ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Interessengruppen herzustellen.

Sektorale Anreize

Die verschiedenen Möglichkeiten zum Einsatz finanzieller Steuerungsmechanismen zur Förderung von Ausbil-

dungsinvestitionen können zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen führen. Obwohl Abgaben im Vereinigten Königreich weniger verbreitet sind als in anderen Ländern, könnten einige der anderswo gewonnenen Erfahrungen von besonderer Bedeutung für die Wirtschaftssektoren im Vereinigten Königreich sein, weil hier vergleichbare sektorale Gegebenheiten und gemeinsame Ausbildungsbedarfe vorliegen.

Kompetenzbedarfe der Wirtschaft und Lernkultur

Finanzielle Anreize sind nicht der einzige Faktor, der die Nachfrage nach Kompetenzen fördert. Die Entwicklung einer Lernkultur innerhalb eines Sektors spielt ebenfalls eine Rolle. In einigen sektoralen Gremien führt der verstärkte berufliche Aufstieg von Arbeitnehmern zu einer erhöhten Nachfrage nach weiterführenden Lern- und Qualifizierungsangeboten. Es wäre daher sinnvoll, wenn die sektoralen Kompetenzräte (*Sector Skills Councils*, SSC) ihre Möglichkeiten zur Förderung einer Lernkultur in ihrem Sektor ausloten würden.

Staatliche Verwaltung und sektorale Systeme

Diese Studie offenbarte auch die Bedeutung der staatlichen Verwaltung für die Arbeit sektoraler Systeme. Sektoralen Systeme, die in ein Verwaltungssystem mit zwei Hierarchieebenen eingebunden sind, müssen sich mit ganz anderen Problemen auseinandersetzen als Systeme, die im Rahmen eines Verwaltungssystems mit nur einer Hierarchieebene arbeiten. Da sich das Vereinigte Königreich auf ein dezentralisiertes Regierungssystem hin entwickelt, könnten entsprechende Lehren aus Erfahrungen in anderen Ländern zu ziehen sein, wenn solche Probleme vermieden werden sollen.

Die Bedeutung der Einbeziehung der Interessengruppen

Die Fallstudien belegen, dass es bei der Einbeziehung der Interessengruppen nicht darum geht, wer eingebunden werden sollte, sondern darum, welches die effizienteste Strategie für die Einbeziehung dieser Interessengruppen ist. Von anderen Systemen können wir lernen, dass die sektoralen Gremien sich auf eine begrenzte Anzahl von Fragen konzentrieren müssen, die für den gesamten Sektor von hoher Relevanz sind. Es gibt keine vorgefertigten Antworten für die Einbindung der KMU, doch gilt es eine geeignete Strategie zu entwickeln, wenn hier Fortschritte erzielt werden sollen.

Leistungs-Monitoring

Leistungs-Monitoring kann zur Beurteilung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche des sektoralen Systems eingesetzt werden. Es kann sich positiv auf die Rechenschaftspflicht auswirken und eine möglichst effiziente Nutzung öffent-

licher und privater Mittel sicherstellen. Dort, wo Leistung und Finanzierung eng aneinander gekoppelt sind, wird an einigen bewährten Verfahrensweisen deutlich, dass sektorale Qualifizierungsmaßnahmen sich besser auf die nationale Qualifikationsstrategie abstimmen lassen und bestimmte Auswirkungen evaluiert werden können.

Strategische Führungsrolle

Das Thema Führung wurde in verschiedenen nationalen Systemen als wichtiger, neuer Aspekt angesehen, war jedoch oftmals eher Zielvorstellung als Realität. In den meisten sektoralen Systemen hat man erkannt, dass eine Einflussnahme auf Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll ist, dass jedoch jeder Fortschritt Teil einer Vision für den gesamten Sektor sein muss.

Potenzial zu Forschungstätigkeit und Gewinnung von Arbeitsmarktinformationen

Die Informationsaufgabe der sektoralen Gremien steht oftmals in engen Zusammenhang mit ihrer Fähigkeit zur Wahrnehmung von Forschungsaufgaben, die sich wiederum auf ihre Fähigkeit zur strategischen Koordinierung künftiger Tätigkeiten auswirkt. Innerhalb jedes nationalen Ansatzes existieren unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Rolle die Forschung in den sektoralen Gremien spielen sollte.

Kompetenzbedarfe der Wirtschaft und nationale Qualifikationsrahmen

Die verschiedenen SSC stehen derzeit in unterschiedlicher Beziehung zum Nationalen Qualifikationsrahmen im Vereinigten Königreich: Einige haben ihre frühere Funktion als Leitgremien behalten, während andere sich kaum mit Standards und Qualifikationen befassen. Aber auch wenn die verschiedenen sektoralen Gremien nach verschiedenen Ansätzen vorgehen müssen, so kann eine enge Zusammenarbeit mit dem Qualifikationsrahmen ein sinnvolles Mittel zur Einbindung der Arbeitgeber sein, um die Abstimmung von Angebot und Nachfrage sicherzustellen.

Die von der SSDA geförderte Forschung wird in einer engagierten Forschungsreihe veröffentlicht und ist sowohl in Printausgaben als auch in elektronischer Form auf der Website der Behörde verfügbar.

⁽¹⁾ Die Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung (*Sector Skills Development Agency*, SSDA) ist für die Finanzierung, Unterstützung und Beaufsichtigung des Netzwerks der Sektoralen Kompetenzräte verantwortlich. Die einzelnen SSC sind den Arbeitgebern unterstehende, unabhängige Organisationen, die im gesamten Vereinigten Königreich für einen bestimmten Sektor zuständig sind.

Printexemplare sind erhältlich über: Jonathan Sykes, Marketing Assistant, Sector Skills Development Agency, 3 Callflex Business Park, Golden Smithies Lane, Wath-upon-Deane, South Yorkshire, S63 7ER, jonathan.sykes@ssda.org.uk
Der vollständige Bericht kann heruntergeladen werden von: www.ssda.org.uk/ssda/default.aspx?page=41

Quelle: ReferNet UK

SPANIEN

EUROESTIBA: Operative Berufsbildung in Handelshäfen

Valencia ist im westlichen Mittelmeerraum der führende Handelshafen für den Containerverkehr (Zahlen zum Frachtaufkommen unter: *containerised cargo*). Jüngste Veränderungen sowie die Liberalisierung des Hafenmarkts haben jedoch Auswirkungen auf seine Arbeitskräfte gehabt, insbesondere auf die Hafenarbeiter. Aus diesem Grund konzipierte die *Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia*-SEVASA (Gesellschaft der Hafenarbeiter des Hafens von Valencia) das Projekt Euroestiba für das Programm Leonardo da Vinci. Das allgemeine Ziel des Projekts ist die Schaffung von Berufsbildungsmöglichkeiten im Hafensektor.

Ziel von Euroestiba ist die Entwicklung eines Berufsbildungsmodells für europäische Hafendienste mit einem einheitlichen Profil für Hafenarbeiter. Dabei wird das Projekt die Qualität der beruflichen Weiterbildung verbessern und neue, auf die Veränderungen im Hafensektor abgestimmte Berufsbildungsprogramme schaffen. Darüber hinaus wird im Rahmen des Projekts ein Berufsbildungshandbuch für Ausbilder entwickelt werden.

Das Projekt bringt Innovationen:

- das Konzept war ursprünglich lokaler Art, wird jetzt aber europäisch;
- die Berufsbildungsprogramme werden auf die Notwendigkeit eingehen, vorhandene Arbeitsplatzprofile zu ermitteln;
- das Pilotprojekt wird einen Beitrag zur Strukturierung der Beschäftigung im Hafen leisten, da es neue Profile in diesem Sektor schaffen wird;
- die Berufsbildungsprogramme werden neue Themen und Kategorien umfassen.
- Das unter Leitung der *Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia*-SEVASA stehende Projekt Euroestiba hat die folgenden Partner: FEPORTS (*Fundación Instituto Portuario de Estudios y Cooperación*), Hafenbehörde Livorno (Italien), Hafenbehörde Marseille (Frankreich), Zentrum für Regionalentwicklung Koper (Slowenien), *Organismo Público de los Puertos del Estado* (Spanische Ha-

fengesellschaft) und *Fundación Comunidad Valenciana-Región Europea*.

- Die *Fundación Comunidad Valenciana-Región Europea* (www.uegva.info) ist eine gemeinnützige Stiftung, deren Ziel die Stärkung der Beteiligung der Region Valencia an den Politiken und Aktionen der Europäischen Union ist. Sie unterstützt auch eine umfassendere Kenntnis dieser Aktionen und Politiken. Aufgabe der *Fundación* innerhalb von Euroestiba ist die Weiterverbreitung von Informationen.

Weitere Informationen sind auf der Website des Projekts abrufbar: www.euroestiba.org

Quelle: José Bigorra, Fundación Comunidad Valenciana-Región Europea, Valencia, Tel. (34-963) 86 98 45, bigorra_jos@gva.es, www.uegva.info



Mobilität zahlt sich für die britische Wirtschaft aus

In der Europäischen Union wurde anlässlich des zweiten Jahrestags der Erweiterung im Jahr 2004 eine Reihe von Berichten erarbeitet. Die Auswirkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zeigten sich am deutlichsten in Irland, Schweden und im Vereinigten Königreich, den einzigen Mitgliedstaaten, die auf eine Übergangsphase mit Mobilitätsbeschränkungen verzichtet hatten. In den vergangenen drei Monaten wurden drei große Studien über die Auswirkungen der EU-10-Erweiterung auf den Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich veröffentlicht: die Untersuchung *Employers’ Use of Migrant Labour* („Der Einsatz von Arbeitsmigranten durch die Arbeitgeber“) des Innenministeriums, die Studie *Fair enough? Central and East European Migrants in low-wage employment* („Recht und billig? Mittel- und osteuropäische Migranten im Niedriglohnbereich“) der *Joseph Rowntree Foundation* und die Untersuchung *EU Enlargement - Bulgaria and Romania: migration implications for the UK* (Die EU-Erweiterung – Bulgarien und Rumänien: Die Folgen der Migration für das Vereinigte Königreich) des Instituts für *Public-Policy*-Forschung, IPPR. Der vorliegende Beitrag umreißt die zentralen Erkenntnisse dieser Berichte.

Arbeitsmarkttrends / Statistische Angaben (des IPPR)

Der jüngste Monitoring-Bericht der Regierung über die Nach-Beitrittsphase zeigt, dass sich bis Ende 2005 345 410 Bewerber über das Arbeitnehmerregistrierungssystem (*Worker Registration Scheme*, WRS) des Innenministeriums gemeldet hatten, was lediglich 0,4 % der gesamten Erwerbsbevölkerung entspricht (ein geringerer Prozentsatz als in Irland, Österreich und Deutschland). 83 % der Bewerber sind zwischen 18 und 30 Jahren alt. Durch die Zuwanderer im arbeitsfähigen Alter in der Nach-Beitrittsphase hat sich die Beschäftigungsquote der A8-Migranten (Mittel aus den EU-10-Beitrittsländern minus Zypern und Malta) von 57 % im Jahr 2003 auf 80 % im Jahr 2004 erhöht, womit diese nun über dem Durchschnitt bei Nicht-Migranten liegt.

Die Arbeitsmarktdaten belegen, dass die Migranten, die nach dem Beitritt ins Land kamen, vorwiegend im Dienstleistungsbereich eingesetzt werden wie zum Beispiel im Transport- und Gesundheitswesen sowie in Sektoren mit niedrigem Qualifikations- und Lohnniveau wie in der verarbeitenden Industrie und im Hotel- und Gastronomiegewerbe. In Tabelle 1 finden sich die Hauptberufsgruppen aufgeführt, in denen Arbeitskräfte aus A8-Ländern eingesetzt werden.

Viele Zuwanderer aus A8-Ländern sind in den traditionellen Niedriglohnsektoren unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt, denn von den Arbeitnehmern dieser Gruppe verfügt ein höherer Prozentsatz über ei-

nen postsekundaren Bildungsabschluss als der Durchschnitt der EU-15-Bevölkerung. Eine solche Verschwendung von Qualifikationen (*brain waste*) könnte die Gastländer teuer zu stehen kommen: Wenn sie die vorhandenen zusätzlichen Kompetenzen der Migranten nicht nutzen, dann laufen sie Gefahr, dass künftige Zuwanderer sich nicht mehr mit einem niedrigeren beruflichen Status begnügen werden.

Es besteht breite Übereinstimmung darüber, dass die A8-Zuwanderer einen positiven finanziellen Beitrag zur britischen Volkswirtschaft leisten. Ein großer Teil der 30-40 % dieser Migranten, der ansonsten illegal beschäftigt wäre, ist nun ordnungsgemäß angemeldet und zahlt Einkommensteuer und Sozialbeiträge in Höhe von schätzungsweise 240 Millionen Pfund. Gleichzeitig wurden Arbeitsmarktengpässe überwunden, was die Flexibilität und Produktivität in vielen Sektoren, und hier insbesondere in der Landwirtschaft und der Fischerei, erhöhte.

Die Jugend und das hohe Bildungsniveau vieler Migranten weckte in den Beitrittsstaaten die Befürchtung, dass eine massenweise Abwanderung jüngerer Arbeitskräfte drohe. Bei einer Analyse wird jedoch deutlich, dass die Zuwanderung aus den A8-Ländern wahrscheinlich ein temporäres Phänomen darstellt. Es ist damit zu rechnen, dass viele Migranten mit Geld- und Wissenskapital in ihre Heimatländer zurückkehren werden, um die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu finanzieren oder eine Firma zu gründen. Die A8-Zuwanderung ins Vereinigte Königreich ist meist rein ökonomisch begründet, da hier die Chance auf ein weit höheres Arbeitseinkommen besteht als im Herkunftsland. Ein wirtschaftlicher Abschwung im Vereinigten Königreich könnte daher theoretisch die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern aus den A8-Ländern verringern. Außerdem könnte die Lockerung der Zugangsbeschränkungen in anderen EU-Staaten den Markt für A8-Arbeitskräfte erweitern.

Die Erfahrungen der Migranten im Niedriglohnbereich (aus der J-Rowntree-Studie)

Es scheint eine Diskrepanz zu bestehen zwischen den (selbst berichteten) Kompetenzen/Qualifikationen von Arbeitskräften und denen, die in ihrem Beschäftigungsverhältnis gefordert sind. Einfachste Berufe wie in der Gastronomie, im Hotel- und Baugewerbe verlangen in der Regel nur ein sehr niedriges allgemeines Bildungsniveau. Die Rowntree-Studie ergab jedoch, dass über die Hälfte der Befragten über einen postsekundaren Bildungsabschluss verfügten und 42 % sogar über einen Abschluss mit Tertiärniveau.

Die Arbeitnehmer aus den A8-Ländern nehmen diese Diskrepanz hin, weil der Tausch „Arbeitszufriedenheit“ gegen „Bezahlung“ für sie akzeptabel ist. Aus genau diesem Grund

gehen sie aber oftmals nur befristete Arbeitsverhältnisse ein. Viele Migranten weisen auch auf die indirekten Vorteile ihrer Arbeit, wie Kundenkontakt mit englischen Muttersprachlern, der das Sprachenlernen erleichtert (und voraussichtlich die späteren Berufschancen verbessert).

Der Einsatz von Arbeitsmigranten durch die Arbeitgeber (Innenministerium)

Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände stimmen darin überein, dass die Migranten zu einem wichtigen Arbeitskrätereservoir geworden sind, deren Zahl in den vergangenen fünf Jahren in allen Sektoren zugenommen hat. In manchen Branchen kommt ihnen eine zentrale Bedeutung zu, und sie werden einheimischen Arbeitskräften oftmals vorgezogen, was insbesondere für Landwirtschaft, Gastronomie und Baugewerbe gilt.

Die Sektoren mit einem hohen Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften berichten über akuten Arbeitskräftemangel – trotz Bemühungen um die Einstellung von einheimischen Arbeitssuchenden. Die Arbeitgeber finden nur schwer Mitarbeiter britischer Nationalität, die bereit sind, die angebotenen Arbeitsbedingungen und Löhne sowie die Art der Arbeit zu akzeptieren. Zudem streben viele junge Menschen im Vereinigten Königreich einen längeren Verbleib im Bildungssystem an. Allerdings sind die

Probleme bei der Einstellung von Personal im hoch qualifizierten Finanz- und Unternehmenssektor eher auf spezifische Qualifikationsdefizite anstatt auf einen allgemeinen Arbeitskräftemangel zurückzuführen. Den Arbeitgebern zufolge birgt die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den A8-Staaten viele Vorteile, und hier insbesondere hinsichtlich Einstellung und Arbeitsmoral. Bei den Migranten gibt es eine geringere Arbeitskräftefluktuation und sie bleiben seltener unbegründet von der Arbeit fern; zudem arbeiten sie oft länger, sind flexibler und produktiver.

Für manche Arbeitgeber liegt der einzige Nachteil in den Sprach- und Verständigungsbarrieren, die insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der im Vereinigten Königreich geltenden Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen Probleme bereiten. Einige größere und mittlere Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern daher englische Sprachkurse an. Der Umfang der Ausbildung am Arbeitsplatz und der Einarbeitung unterscheidet sich je nach Sektor und den am Arbeitsplatz geforderten englischen Sprachkenntnissen erheblich.

Quelle: ReferNet Vereinigtes Königreich

Tabelle 1. Meldungen über das Arbeitnehmerregistrierungssystem nach betroffenen Berufen

Betroffene Berufe	Gemeldete Arbeitnehmer Juli 2004 – Dezember 2005	Prozentsatz der gemeldeten Arbeitnehmer insgesamt
Produktionsnahe angelernte oder ungelernte Arbeitskräfte (Fabrikarbeiter)	70 555	21,4
Packer	18 765	5,7
Küchen- und Gaststätten-/Cateringhilfen	18 255	5,5
Reinigungskräfte / Hausangestellte	14 440	4,4
Landarbeiter	12 645	3,8
Personal in der Nahrungsmittelverarbeitung *	12 160	3,6
Pflegehelfer und häusliche Pflegekräfte	9 380	2,9
Hilfsarbeiter	7 305	2,2
Bus-, Last- und Lieferwagenfahrer	6 695	2,0
Erntehelfer	5 975	1,8
Zahnmedizinische Berufe einschl. Zahnarthelferinnen und zahnmedizinische Fachhelfer	490	0,1

* Anm.: Hierzu zählen Bäcker, Metzger / Fleischhauer, Fischhändler/Fischverarbeiter, an- und ungelernte Arbeiter in der Lebensmittelherstellung (Fleisch, Obst und Gemüse) sowie Schlachter

Quelle: Home Office et al. (2006)

Für „1 pro 1000“ ziehen zwei an einem Strang

Deutsch-Französische Wirtschaftsoperation will grenzüberschreitendes Praktikantenprogramm auf Auszubildende ausdehnen

Die Arbeitsgruppe „Deutsch-Französische Wirtschafts Kooperation“ will ihr grenzüberschreitendes Praktikantenprogramm „1 pro 1000“ im kommenden Jahr auch auf den Austausch von Auszubildenden ausdehnen. Das erklärten die Vorsitzenden der Arbeitsgruppe Jean-Louis Beffa, Vorstandsvorsitzender der Industriegruppe Saint Gobain, und Dr. Gerhard Cromme, Aufsichtsratsvor-

sitzender der ThyssenKrupp AG, beim jüngsten Treffen des Deutsch-Französischen Ministerrates in Berlin.

Im Rahmen des Praktikantenprogramms stellen deutsche Unternehmen in ihren französischen Betrieben pro 1000 Beschäftigte jährlichen einen französischen Praktikanten ein. Das Gleiche gilt für französische Betriebe in Deutschland. In diesem Jahr bildet die Ausbildung von Fach- und Führungskräfte nachwuchs mit internationaler Ausrichtung den Schwerpunkt des vier- bis fünfmonatigen Programms. Bisher beteiligen sich die

zehn Unternehmen der Deutsch-Französischen Arbeitsgruppe mit mehr als 100 Praktikantenstellen aktiv an dem Programm. Der Deutsch-Französische Ministerrat begrüßte die Initiative der Arbeitsgruppe ausdrücklich und sagte seine Unterstützung bei der Gewinnung weiterer Unternehmen für das Programm zu.

In Frankreich sind rund 2700 deutsche Unternehmen mit 350 000 Beschäftigten tätig, in Deutschland rund 1600 französische Unternehmen mit 270 000 Mitarbeitern. Kernanliegen der im Oktober 2004 gegrün-

deten Deutsch-Französischen Wirtschafts Kooperation ist die Bündelung gemeinsamer Aktivitäten, u. a. im Bereich Beschäftigung und Ausbildung, zur Verbesserung der Position beider Länder im globalen Wettbewerb.

Quelle: DFAG/BMWI/Bundespresseamt/Cedefop/sk

Welchen Nutzen haben Mobilitätsprojekte?

Das Programm Leonardo da Vinci wurde in Polen 1998 eingeführt und hat seitdem kontinuierlich zur Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Land beigetragen sowie die europäische Dimension in der Berufsbildung gefördert. Aus Sicht der nationalen Sozial- und Bildungspolitik ist das Programm vor allem deshalb ein wertvoller Beitrag, weil es auf den aktuellen Bedarf nach mehr Mobilität eingeht und Begünstigte auf die Anforderungen des europäischen Arbeitsmarkts vorbereitet. Im Zeitraum 1998-2005 nahmen allein an einer Projektart – Mobilität – etwa zwanzigtausend polnische Begünstigte teil ⁽¹⁾.

Mobilitätsprojekte bieten den Begünstigten die Möglichkeit, neue Qualifikationen zu erwerben und Berufserfahrung zu sammeln, wodurch sie mehr Chancen auf dem polnischen und generell auf dem europäischen Arbeitsmarkt haben. Aber erfüllen solche beruflichen Praktika und Austauschmaßnahmen tatsächlich die Erwartungen der Begünstigten, und ziehen die Begünstigten einen konkreten Nutzen daraus? Mit dieser Frage beschäftigt sich die nationale Agentur Leonardo da Vinci in ihren regelmäßigen Evaluierungsumfragen.

Die letzte Umfrage dieser Art wurde zum Jahreswechsel 2004/2005 ⁽²⁾ durchgeführt und umfasste Personen, die an Praktika und Austauschprojekten im Zeitraum 2001/2002 teilgenommen hatten, darunter Studierende an Hochschulen und Hochschulabgänger. Die Umfrage stützte sich auf zwei Informationsquellen: Berichte von Begünstigten, darunter 482 Berichte von Studierenden (80 % der Gesamtzahl der Begünstigten im Evaluierungszeitraum) und 669 Berichte von Hochschulabgängern (91 % aller Begünstigten) sowie die direkte Befragung von Teilnehmern an Austauschprojekten, die zwei Jahre nach Abschluss des Austauschprojekts durchgeführt wurde. Die Befragung konnte nur für 22 % der Studierenden und 16 % der Hochschulabgänger durchgeführt werden. Grund dafür waren Schwierigkeiten, Kontakt mit den zu Befragenden auf-

zunehmen, da sie entweder ins Ausland gegangen waren oder ihren Wohnsitz gewechselt hatten.

Aus den Umfrageergebnissen geht hervor, dass die Begünstigten zwei Jahre nach Beendigung ihres Austausches den Nutzen positiver beurteilten als direkt nach Abschluss des Austauschprojekts. Die Mehrheit der Befragten (über 85 %) gab an, dass sie diese Erfahrung wiederholen würden, wenn ihnen die Möglichkeit dazu geboten würde, und 95 % würden ein solches Austauschprojekt ihren Freunden empfehlen. Eine deutliche Mehrheit der befragten Studierenden (89,1 %) und mehr als die Hälfte der Hochschulabgänger (52,9 %) waren der Ansicht, dass ihre Teilnahme an einem Leonardo-da-Vinci-Austauschprojekt ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert hatte, während etwa 35 % der Studierenden und etwa 22 % der Hochschulabgänger der Meinung waren, dass ihre Teilnahme an einem Auslandspraktikum ihnen bei der Stellensuche zugute kommen würde. Ferner hatte die Hälfte der (früheren) Studierenden zwei Jahre nach Abschluss ihrer Leonardo-da-Vinci-Erfahrung bereits eine Anstellung. 70 % von ihnen waren der Ansicht, dass ihr Auslandspraktikum hierbei eine Rolle gespielt hatte. Vor allem aber waren sie der Ansicht, dass ihr Aufenthalt in einem anderen Land ihnen geholfen hatte, eine Fremdsprache am Arbeitsplatz besser anzuwenden, und ihnen die Chance gegeben hatte, sich in einer neuen Umgebung zu bewähren und ihre Angst vor dem Unbekannten zu bewältigen. Die meisten Befragten (insbesondere diejenigen mit einer Anstellung) stimmten zu, dass Arbeitgeber Auslandspraktika und Austausch Erfahrungen zunehmend als großen Pluspunkt für jeden potenziellen Mitarbeiter betrachteten. Diese Aussage wird durch Befragungen der Arbeitgeber von Mitarbeitern bestätigt, die Auslandspraktika absolviert hatten. Dennoch gibt es immer noch eine große Gruppe von Arbeitgebern, die den Wert von Auslandspraktika nicht er-

kennen wollen. Zum Teil ist dies darauf zurückzuführen, dass bisher noch keine vollständige und kontinuierliche Dokumentation der Ergebnisse vorliegt.

Die oben genannten Umfragen zeigen, dass Auslandspraktika sowohl für die persönliche Entwicklung der Teilnehmer (z. B. die Fähigkeit, sich an neue Bedingungen anzupassen) als auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktleistung (z. B. bessere Beschäftigungsfähigkeit) nützlich sind. Es bleibt zu hoffen, dass die genaue Dokumentation solcher Erfahrungen, durch den zum 1. Januar 2005 eingeführten Europass-Mobilitätsnachweis, dazu beitragen wird, die Haltung der Arbeitgeber zu ändern, und sie dadurch besser schätzen lernen, was es bedeutet, wenn ein Bewerber an Praktika und Austauschprojekten im Ausland teilgenommen hat.

BELGIEN

Wallonien – FIT-Programm – Forem International Traineeship

Berufspläne verfeinern, Sprachkenntnisse verbessern, eine Spezialisierung im Ausland durch Praxiserwerb vor Ort beginnen oder einfach Erfahrung gewinnen – ein FIT-Auslandspraktikum innerhalb der Europäischen Union kann für alle Praktikumsbewerber hilfreich sein.

Hauptziel des FIT-Projekts ist es, Arbeitssuchenden eine dreimonatige praktische Arbeitserfahrung in einem Unternehmen eines Mitgliedslandes der Europäischen Union zu bieten. Durch ein FIT-Praktikum sollen Praktikanten ihren Unternehmergeist, ihre fachlichen und sprachlichen Kompetenzen und ihre Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche Unternehmenskulturen entwickeln.

Die Bewerber suchen sich ein Unternehmen, in dem sie das Praktikum absolvieren können. Die Berater für internationale Mobilität des Forem können ihnen hierzu Tipps geben. Das Praktikum ist einer beruflichen Ausbildungsmaßnahme gleichgestellt, und

⁽¹⁾ Von der nationalen Agentur Leonardo da Vinci zur Verfügung gestellte Daten

⁽²⁾ Bericht über die Auswertung der Ergebnisse aus Mobilitätsprojekten für Studierende, die im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms 2001-2002 organisiert, vom Fonds für Zusammenarbeit in Auftrag gegeben und vom Meinungsforschungsinstitut „PBS Sopot“ vorbereitet wurden, Warschau 2004 (in maschinenschriftlicher Form); Bericht über die Auswertung der Ergebnisse aus Mobilitätsprojekten für junge Arbeitnehmer und Arbeitssuchende, die im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms 2001-2002 organisiert, vom Fonds für Zusammenarbeit in Auftrag gegeben und vom Meinungsforschungsinstitut „PBS Sopot“ vorbereitet wurden, Warschau 2005 (in maschinenschriftlicher Form).

Mehr Informationen: www.leonardo.org.pl

Quelle: Agnieszka Luck, Task Force für allgemeine und berufliche Bildung und Humanressourcen, Fonds für Zusammenarbeit

Neue Ausbildungsorganisation und -programme



PORTUGAL

Initiative „Neue Chancen“

Als Mittel gegen die geringe Beschulung in Portugal setzt die Regierung auf ein diversifiziertes Lehrangebot. Im Rahmen der Initiative *Novas Oportunidades* (Neue Chancen) sollen zugleich schulische und berufliche Abschlüsse verliehen werden. Ziel des Aktionsprogramms unter Beteiligung des Bildungsministeriums und des Ministeriums für Arbeit und Soziale Solidarität ist eine bessere Qualifizierung für eine Million Portugiesen bis zum Jahr 2010.

Im Mittelpunkt des Qualifizierungsprogramms stehen zwei Kernideen: Ein neuartiges Angebot für Jugendliche und eine neue Chance für Erwachsene. Das neue Angebot für Jugendliche besteht in der Einführung von Kursen, die mit einer doppelten, nämlich mit einer schulischen und einer beruflichen Qualifikation abschließen. Dabei geht man von einer zwölfjährigen Schulzeit als Qualifizierungsminimum für alle Jugendliche aus und versucht dabei zugleich, die hohen Wiederholungs- und Abbrecherquoten zu reduzieren.

Für die Erwachsenen bedeutet dies die wirksame Wiederauffrischung ihrer Qualifikationen mit Hilfe der Mobilisierung und der Verstärkung der unterschiedlichen Instrumente der Arbeitnehmerweiterbildung. Dabei geht es vor allem um die weitere Konsolidierung der Maßnahmen zur Anerkennung bzw. Anrechnung von Kompetenzen zusammen mit einer besseren Verteilung von allgemeinen und beruflichen Bildungsangeboten, die an die Erfordernisse der arbeitenden Bevölkerung angepasst sind.

Das Bildungsministerium hat durch den Ausbau des Netzwerks der Zentren für Anerkennung, Zertifizierung und Anrechnung von Kompetenzen (RVCC) zur Verbesserung der

Qualifizierung der Portugiesen beigetragen. Das Netzwerk unterhält derzeit 98 Zentren, von denen 34 im betrieblichen Umfeld angesiedelt sind. Eines der Ziele des Ministeriums besteht darin, durch den Ausbau und die Konsolidierung dieser Zentren, die sich vor allem an Schulverwaltungszentren und Sekundarschulen befinden, eine wirksame und passende Antwort auf die Erfordernisse der Erwachsenen zu geben, die sich die im Laufe ihres Lebens in unterschiedlicher Weise erworbenen Kompetenzen zertifizieren lassen wollen. Hierfür ist das Verfahren zur Anerkennung, Zertifizierung und Anrechnung von Kompetenzen ab diesem Jahr bis zur Ebene des zwölften Schuljahres ausgedehnt worden. Durch die Eröffnung von 400 neuen Zentren bis zum Jahr 2010 wird das Netz der Zertifizierungs- und Validierungszentren zudem eine neue Typologie von Einrichtungen umfassen.

Die Einsatzbereitschaft des Systems von Schlüsselkompetenzen auf Sekundarschulebene beruht auf derselben Funktionsweise, die bereits auf anderen Unterrichtsebenen existiert, wobei die Vorbereitung der vor Ort tätigen Teams durch die Generaldirektion für Berufsbildung gewährleistet wird.

Portugal hat in den letzten 30 Jahren in allen Schulstufen enorme Anstrengungen zur Qualifizierung der Bevölkerung unternommen und auf diese Weise versucht, den Rückstand aufzuholen, den das Land im Vergleich zum Großteil der EU- und OECD-Länder hat. Dennoch weist Portugal noch immer eine geringe Beschulungsrate auf. Dies betrifft sowohl die älteren Generationen als auch die Jugend: 45 Prozent der Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren be-

finden sich nicht in Ausbildung und haben einen Schulabschluss unterhalb der Sekundarschule.

Als Ziel wird der allgemeine Besuch der Sekundarschule angestrebt. Zugleich gilt dies als unverzichtbare Voraussetzung, um den Entwicklungsanforderungen der Wissensgesellschaft zu genügen.

Die Ausdehnung der Zertifizierungs- und Validierungszentren auf die Sekundarschulen wird dadurch erleichtert, dass diese Einrichtungen über einen Lehrkörper verfügen, der mit den Lehrplänen dieser Schulstufe vertraut ist. Es wird daher lediglich erforderlich sein, zusätzliche Bildungsmaßnahmen über den Einsatz der spezifischen Instrumente des Zertifizierungs- und Validierungsverfahrens anzubieten.

Für die Initiative „Neue Chancen“ bedarf es einer breiten Mobilisierung unterschiedlicher Akteure der portugiesischen Gesellschaft. Die Unternehmen sollen daran in besonderer Weise teilhaben, da sie eine wirtschaftliche und soziale Schlüsselrolle einnehmen. Ziel ist es, durch gemeinsames Handeln Synergien zu schaffen, um die Qualifizierung der Mitarbeiter in den Unternehmen durch Maßnahmen der Anerkennung, Anrechnung und Zertifizierung von Kompetenzen und unterschiedlicher Ausbildungswege zu unterstützen, um so die von der Regierung definierten Qualifizierungsziele zu erreichen.

Weitere Informationen:
<http://www.dgfv.min-edu.pt>
www.novasoportunidades.gov.pt

Quelle: CID / Direcção de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP)
Fátima Hora (fatima.hora@dgeep.mtss.gov.pt)
Cláudia Arriegas (claudia.arriegas@dgeep.mtss.gov.pt)

IRLAND

Verbesserung von Führungskompetenzen in KMU

Unzureichende Führungskompetenzen in KMU stellen, wie die OECD-Arbeitsgruppe für KMU feststellt, weltweit ein akutes Problem dar. In Irland gibt es mehr als 200 000 KMU. Zumeist sind es Kleinstunternehmen, die von den Besitzern geleitet werden. Der Erfolg von KMU hängt in erster Linie von der Qualität ihrer Leitung ab. Dies geht aus einem kürzlich erschienenen Bericht hervor, der sich auf eine Beratungsstudie einer Expertengruppe (*) stützt. In dieser Studie werden Berichte der OECD, des Vereinigten Königreichs, der EU und Irlands ausgewertet und Schlussfolgerungen aus Gesprächen mit KMU-Vertretern, Partnerorganisationen von KMU und Ausbildern im Bereich der Unternehmensführung gezogen.

Der Bericht hebt hervor, dass es nicht leicht ist, dem Ausbildungsbedarf der KMU-Manager Rechnung zu tragen, und man in vielen Ländern mit ihrer Leistung unzufrieden ist. Die Überwindung der Kompetenzdefizite irischer KMU-Leiter sollte daher ein wichtiges politisches Ziel sein. In einer Umfrage unter Organisationen, die Schulungen für

KMU anbieten, wurden sieben Hindernisse für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften ermittelt, die auf einer Skala von 1-5 bewertet wurden (1=höchster Wert, 5=niedrigster Wert).

Zeitmangel	1,3
Finanzierung der Kurse	2,5
mangelnde Relevanz	2,2
fehlendes regionales Angebot	2,7
fehlende Schlüsselthemen	3,4
unzureichende Kursinformationen	3,2
unzureichende Informationen bezüglich der Qualität	3,7

Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass Führungskompetenzen vor allem deshalb nicht hinreichend vermittelt werden, weil das derzeitige Weiterbildungsangebot in den Augen der KMU-Leiter kein angemessenes Preis-Leistungs-Verhältnis aufweist. Den Grund hierfür sehen die Berater darin, dass sowohl Qualität als auch Relevanz der Weiterbildungsangebote nicht auf den tatsächlichen

Bedarf der KMU-Manager zugeschnitten sind. Notwendig ist folglich eine deutliche Erweiterung der Angebotspalette, beispielsweise durch *Peerlearning*, Mentoring und Kurzlehrgänge zur Vermittlung von Grundfertigkeiten.

Des Weiteren wurde festgestellt, dass der Umfang der staatlichen Leistungen für KMU starken Schwankungen unterliegt und dass die staatlichen Stellen und Behörden ihre Tätigkeit nach Ansicht der KMU nicht hinreichend koordinieren und abstimmen. Die Expertengruppe schlägt die Schaffung eines Koordinierungsausschusses oder -forums durch das Ministerium für Unternehmen, Handel und Beschäftigung vor.

Im Bericht sind eine Reihe Maßnahmen aufgeführt, die dem Weiterbildungsbedarf im Bereich der Unternehmensführung Rechnung tragen. Beispielsweise soll eine gut zugängliche Informationsschnittstelle eingerichtet werden, die Kursangebote und andere Bildungsdienstleistungen für Führungskräfte verzeichnet. Weitere Maßnahmen sind die Schaffung von Anreizen für Bil-

dungsanbieter (einschließlich der Hochschulen), Qualifikationslücken zu schließen, sowie die Publizierung von Fallstudien irischer KMU, aus denen hervorgeht, dass sich Weiterbildung für Führungskräfte lohnt. Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen werden bereits umgesetzt, im Bericht wird jedoch auch die Frage gestellt, ob dies ausreicht.

Gegenwärtig führen staatliche Stellen, KMU-Verbände und Ausbilder im Bereich der Unternehmensführung bereits gemeinsame Initiativen zur Weiterbildung von Führungskräften durch. Zu erwarten sind weitere Initiativen, die einige der in dem Bericht angeführten Bedürfnisse aufgreifen.

(*) SME Management Development in Ireland / Expert Group on Future Skill Needs. Dublin, 2006. Bericht erhältlich bei: Forfás Secretariat, Wilton Park House, Wilton Place, IRL-Dublin 2. Tel. (353-1) 6073116, www.skillsireland.ie

Quelle: FÁS

BELGIEN

Wallonien – Job Focus – Aktionsplan zur Erfassung und Beseitigung des Arbeitskräftemangels

Das FOREM, das wallonische Amt für Berufsbildung und Beschäftigung, hat einen Aktionsplan zur Erfassung und Beseitigung des Arbeitskräftemangels aufgelegt. Ziel: konkrete Bedarfsdeckung der Unternehmen und bessere Beratung der Arbeitssuchenden.

Wie kommt es, dass die Unternehmen für einige angebotene Stellen keine kompetenten Bewerber finden, während es in Wallonien doch mehr als 260 000 Arbeitslose gibt?

Zur Beantwortung dieser Frage hat das FOREM, das im Auftrag der wallonischen Regierung einen integrierten Plan zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels aufstellen soll, einen Aktionsplan ins Leben gerufen, um auf den Bedarf der Unternehmen konkret zu reagieren und die Menschen bei ihrer Arbeitssuche besser zu beraten.

Erfassung und Beseitigung des Arbeitskräftemangels sind die beiden Schlüsselwörter. Der Aktionsplan hat 4 Zielrichtungen:

- Bestimmung und systematische Erfassung der Berufe mit künftigem Arbeitskräftemangel: Das FOREM wird 40 Berufe in 4 Jahren untersuchen, d. h. 10 Berufe pro Jahr.
- Umsetzung der Ergebnisse in konkrete Aktionen in jeder Regionaldirektion.
- Entwicklung und Einrichtung von Ausbildungen zur umgehenden und dauerhaften Beseitigung des festgestellten Arbeitskräftemangels: Mit dem Vorrangigen Aktionsplan für 2006-2009 sollen 17 000 zu-

sätzliche Ausbildungsmaßnahmen angeboten werden.

- Konkrete Begleitung der Arbeitssuchenden und Schaffung einer engeren Verbindung zu den Unternehmen, die kompetentes Personal suchen.

Wie wird dieser Plan konkret umgesetzt?

- Für jeden Beruf oder jede Berufsgruppe wird eine Bestandsaufnahme gemacht, bei der die Ursachen, die Orte und der Umfang des Arbeitskräftemangels ermittelt werden.
- Einer der Gründe für die Schwierigkeiten bei der Einstellung ist die Diskrepanz zwischen den erworbenen Kompetenzen der Arbeitssuchenden und den von den Arbeitgebern gesuchten Kompetenzen. Damit sich diese Kompetenzen besser entsprechen, definiert das FOREM in Zusammenarbeit mit der Branche die für den Beruf charakteristischen Tätigkeiten, Kompetenzen und Anforderungen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit werden ein Referenzsystem Beschäftigung-Beruf und ein Referenzsystem für das Kompetenz-Screening der Arbeitssuchenden erstellt.
- Arbeitssuchende, die in dem angestrebten Beruf arbeiten möchten, werden aufgefordert, an einem „Screening“ ihrer Kompetenzen teilzunehmen. Dabei soll überprüft werden, ob die erforderlichen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Nach Abschluss des Screenings kann sich der Arbeitssuchende beruflich einordnen: Entweder

verfügt er über die erforderlichen Kompetenzen und kann sich sofort auf ein Stellenangebot bewerben, oder er benötigt eine ergänzende Ausbildung oder er verfügt nicht über die im entsprechenden Bereich unbedingt notwendigen Kompetenzen.

- Bei den Arbeitgebern werden in Partnerschaft mit der Branche Aktionen durchgeführt, um die Stellen bekanntzumachen, die in den jeweiligen Berufen als schwer besetzbar gelten. Die Einstellungsberater des FOREM nehmen zusammen mit den Unternehmen unter Berücksichtigung des Referenzsystems Beschäftigung-Beruf eine Stellenanalyse vor. Die Angebote werden über die verschiedenen Kanäle des FOREM bekannt gemacht und ergänzend hierzu in der Presse im Rahmen einer Partnerschaft mit *Sud Presse* veröffentlicht.

Durch den Abgleich der im Screening ermittelten Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt mit dem Angebot der Arbeitgeber kann der tatsächliche Arbeitskräftemangel objektiv bestimmt werden. Das FOREM entwickelt einen Aktionsplan, um dem Arbeitskräftemangel abzuhelpen. Das können Ausbildungsmaßnahmen, begleitende Beratung der Unternehmen, Anpassung des Plans für Ausbildung und Eingliederung (*Plan Formation Insertion* PFI), aber auch ganz einfach eine Kontaktaufnahme sein, wenn es sich herausstellt, dass die wallonische Arbeitskraft die erforderlichen Kompetenzen besitzt.

Um diese Aktion bekanntzumachen, wurden Partnerschaften mit der Presse einge-

gangen. So erscheint jeweils an einem Samstag im Monat in den Zeitungen der wallonischen Gruppe *Sud Presse* eine Sonderbeilage über Berufe mit Arbeitskräftemangel. Das sind Informationsseiten über den Beruf, die Anforderungen für den Beruf, die entsprechenden bestehenden Ausbildungsgänge und die Berufsaussichten. Parallel dazu werden auch viele Stellenangebote für diesen Beruf veröffentlicht. Im Radio sind eine Reihe von Info-Spots sowie eine Sonder-sendung über den Beruf des Monats auf *Vivacité* in der Sendung „*Appelez, on est là*“ an dem Montag nach dem Erscheinen der Informationsseiten in den Ausgaben von *Sud Presse* zu hören.

Weitere Informationen über die behandelten Berufe: www.leforem.be/informer/trv_belgique/trvbelgique_jobFocus_Metiers.htm

Quelle: FOREM/Sigrid Dieu, Abteilung für internationale Beziehungen Sigrid.dieu@forem.be

BELGIEN

Die flämische Druckindustrie startet ein einzigartiges Ausbildungsprojekt

Vier große Druckunternehmen in Kempen haben ihr neues Ausbildungsprojekt vorgestellt, das nach ihren eigenen Worten einzigartig ist. Eine vierzehntägige vom flämischen Amt für Beschäftigung und Berufsbildung (VDAB) eingerichtete Ausbildungsmaßnahme bietet gering qualifizierten Arbeitnehmern eines Unternehmens die Möglichkeit, mehr Kompetenzen zu erwerben,

um eine andere Tätigkeit innerhalb des Unternehmens auszuüben.

Die vier Unternehmen Splichal, Brepols, Joos und Proost in Turnhout haben dieses Ausbildungsprojekt ins Leben gerufen. Sie wurden dabei vom Institut für Ausbildung in der Druckbranche Grafoc, vom Wirtschafts- und Sozialrat der Region Serr, vom regionalen Ausschuss für sozioökonomische Ab-

stimmung Resoc und von den beiden Gewerkschaften, der *Confédération des Syndicats chrétiens* CSC (Verband der christlichen Gewerkschaften) und der *Fédération Générale du Travail de Belgique* FGTB (Allgemeiner belgischer Gewerkschaftsverband) unterstützt. Vor einigen Monaten stellte die Druckerei Proost fest, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Endbearbei-

tung, die meisten gering qualifiziert, mehr Kompetenzen zu besitzen scheinen, als man dachte. Daher kam sie auf den Gedanken, diese erworbenen Kenntnisse in einer Ausbildungsmaßnahme zu festigen.

Weitere Informationen: VDAB - <http://www.vdab.be>
R. Van Weydeveldt, nationaler Koordinator Refernet reinald.van.veydeveldt@vdab.be

Quelle: *Belga/De Standaard/De Tijd*

Fremdsprachen öffnen Türen

Erste österreichweite und branchenübergreifende Erhebung ergab wachsenden Bedarf an Sprachkenntnissen. Immer öfter sind sie entscheidendes Kriterium bei der Personalauswahl.

Sprachliche Fähigkeiten gehören zu den Schlüsselkompetenzen der europäischen Wissensgesellschaft. Österreich hat dazu während seiner EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2006 Akzente gesetzt, in dem es unter anderem die Umsetzung des Kommissionsvorschlags zu Entwicklung eines europäischen Indikators für Sprachkompetenz forcierte. Wie stark der Fremdsprachenbedarf auch im eigenen Land ausgeprägt ist und wie wichtig Mehrsprachigkeit für Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit sind, zeigt eine Untersuchung im Rahmen der „go international“-Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ).

Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) hat in einer Unternehmensbefragung zu Ausbildungsqualität und Weiterbildung zum ersten Mal österreichweit und branchenübergreifend den Fremd-

sprachenbedarf und die vorhandenen Kompetenzen erhoben. Bei der Befragung von mehr als 2000 Unternehmen stellte sich heraus, dass Englisch inzwischen allen anderen Sprachen der EU-Mitgliedstaaten den Rang abgelassen hat. Ohne Englisch geht in der Arbeitswelt so gut wie nichts mehr. Gefragt ist in erster Linie die Sprechfähigkeit, die schriftliche Korrespondenz ist zweitrangig.

Angesichts der starken internationalen Verflechtungen vieler Branchen sind Englischkenntnisse in den Unternehmen unverzichtbar geworden, bestätigten mehr als 80 % der befragten Betriebe. Neben dem Dienstleistungssektor gilt das vor allem für die Bereiche Technik, EDV und Software und betrifft nicht mehr nur oberes und mittleres Management, sondern zunehmend auch Sekretariatsmitarbeiter und Fachkräfte in der Produktion. „Wer sich in der Sprache der Handelspartner bewegen kann, hat im

Business oft die Nase vorn“, weiß Sabine Archan, ibw-Projektleiterin und Studienautorin.

Sprachen öffnen Türen, nicht zuletzt die zu einem Arbeitsplatz. Sprachkenntnisse sind immer häufiger ein Kriterium der Mitarbeiterauswahl. Die Hälfte der befragten Betriebe legt dabei Wert auf Fremdsprachen, für rund 25 % spielen sie sogar eine entscheidende Rolle. Mehr als 60 % der Unternehmen gaben für die nächsten Jahre einen steigenden Fremdsprachenbedarf an. Abgesehen von Englisch verstärken die zahlreichen Wirtschaftsbeziehungen Österreichs mit dem Nachbarn Italien auch die Nachfrage nach Italienischkenntnissen. Auf dem Vormarsch sind außerdem die osteuropäischen Sprachen. Bisher meist noch die Ausnahme, attestieren viele Betriebe den Sprachen Tschechisch, Ungarisch, Slowenisch und Slowakisch in den nächsten Jahren einen deutlichen Bedeutungszuwachs.

Die sprachliche Ausbildung in Österreich kann sich nach Einschätzung der Unternehmen sehen lassen, besonders gut schneiden in ihrer Bewertung Universitäten und Fachhochschulen mit wirtschaftlicher Ausrichtung ab. Verbesserungspotenzial sehen die Betriebe allerdings in der mündlichen Kommunikation. Sie ist in den Unternehmen bedeutend wichtiger als das Verfassen von Texten. In 70 % der befragten Firmen müssen Mitarbeiter direkt persönlich mit ausländischen Kunden, Lieferanten oder Partnerfirmen verhandeln. „Mehr sprechen, weniger schreiben“ lautet deshalb das Credo der österreichischen Wirtschaft. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen bietet ihren Mitarbeitern Möglichkeiten zur fremdsprachlichen Weiterbildung an, bevorzugt dabei: Sprachkurse unter der Leitung von Muttersprachlern und Einzeltrainings.

Quelle: WKÖ/BMWA/ibw/Cedefop/sk

Qualität der Berufsbildung

Auf den Kontakt kommt es an

Je effektiver die Beziehungsarbeit der Partner in der dualen Berufsausbildung, desto höher die Ausbildungsqualität

Mit guten Ideen zu punkten, hatte sich Österreich für die Zeit seiner EU-Ratspräsidentschaft von Januar bis Juni 2006 vorgenommen und den Bildungsbereich unter das Motto „Qualität ist das Ziel“ gestellt. Das gilt nicht zuletzt für die duale Berufsausbildung. Nach diesem System, das Berufsschule und betriebliche Lehre kombiniert, werden in Österreich rund die Hälfte aller Ausbildungsplätze angeboten. Umso nachdrücklicher stellt sich in diesem Bereich die Qualitätsfrage.

Für die Entwicklung und Sicherung von Qualität in der dualen Berufsausbildung sind Information und Kontakte zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb von erheblicher Bedeutung. Das belegen Berufsbildungsexperten des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in ihrer Studie „Optimierung der Kooperation Berufsschule – Lehrbetrieb“ im Auftrag des österreichischen

Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Die Ergebnisse der Studie präsentierten sie im März 2006 der Fachkonferenz der Generaldirektoren für Bildung, die sich in Wien entsprechend dem Bildungsschwerpunkt der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft mit dem Thema „Pädagogische Ansätze zur Verbesserung der Qualität der Berufsbildung“ beschäftigten.

Gut 300 Lehrbetriebe und knapp 400 Berufsschulen füllten die Fragebögen der Bildungsforscher aus. Zwischen 85 und 90 Prozent der Betriebe äußerten sich zufrieden mit dem Fachunterricht der Berufsschulen, in der großen Mehrzahl Betriebe, die sich von der Berufsschulen gut informiert fühlten. Je besser die Kooperation beider Lernorte funktioniert, so ein Ergebnis der Studie, desto höher ist die Zufriedenheit beider Ausbildungspartner und in der Konsequenz auch das Ausbildungsniveau. Dagegen sind

Betriebe, die sich schlecht informiert fühlen, meist auch mit dem fachtheoretischen und fachpraktischen Berufsschulunterricht ihrer Lehrlinge unzufrieden. Wie aber lassen sich ausreichende Kontakte und Informationen beider Partner sicherstellen?

Persönliche Kontakte zwischen Ausbildern und Lehrern sowie eine betriebsnahe Weiterbildung für Berufsschullehrer haben die Autoren der Studie als Qualität sichernde Schlüsselvariablen ausgemacht. Ihre Erhebung zeigt, dass es dafür bereits gute Beispiele gibt, etwa Firmenpraktika, Einladungen zu Veranstaltungen und Schulungen in den Unternehmen.

Die Größe eines Lehrbetriebes spielt bei Ausprägung und Intensität der Zusammenarbeit allerdings eine wichtige Rolle. Während große Betriebe mit Ausbildungsabteilungen und hauptamtlichen Ausbildungsverantwortlichen über erhebliche Ressourcen

für die „Beziehungsarbeit“ mit der Berufsschule verfügen, brauchen Kleinbetriebe „Mittler“, die den Kontakt herstellen und dafür sorgen, dass Austausch und der Informationsfluss nicht ins Stocken geraten oder gar versiegen. Die Innungen und Fachverbände in den regionalen Wirtschaftskammern sind dabei gefragt.

Erst wenn eine tragfähige Beziehungsebene entstanden und die Qualifikation der beteiligten Akteure gesichert ist, lassen sich verschiedene Informationsinstrumente und Kooperationsmodelle einsetzen, von Tagen der offenen Tür in Berufsschulen über gemischte Arbeitsgemeinschaften bis hin zu Exkursionen, Mitteilungen und Gesprächen über die Entwicklung der Jugendlichen in der Ausbildung.

Quelle: BMBWK/ibw/Cedefop/sk

Qualität der Berufsbildung im Lissabon-Prozess

Die Entwicklung eines Qualitätssystems für die berufliche Bildung im europäischen Kontext wurde im Jahresbericht 2005 des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik über den gegenwärtigen Stand und die Entwicklungsperspektiven der Berufsbildungsmaßnahmen untersucht. Grundlage des Jahresberichts waren die Berichte der Regionen und Provinzen sowie die Beiträge des Isfol.

Der Jahresbericht erlaubt eine quantitative und qualitative Analyse des Berufsbildungssystems. Zur Beurteilung seiner Qualität werden zunächst die Überlegungen zur europäischen Politik und dann die Lage im Land untersucht.

Auf europäischer Ebene führte die Qualitätssicherung im Rahmen des Lissabon-Prozesses zur Einsetzung der „Facharbeitsgruppe Qualität in der Berufsbildung“ und Einführung eines Europäischen Qualitätssicherungsrahmens (*Common European Quality Assurance Framework*) als Instrument zur Verbesserung der Qualität der Berufsbildung und ihrer Einrichtungen.

Italien hat sich an diesen Arbeiten auch im Rahmen des neuen europäischen Netzwerkes zur Qualitätssicherung in Bildung und Ausbildung aktiv beteiligt und ein zentral festgelegtes Akkreditierungsinstrument eingeführt. In den anderen europäischen Län-

dern müssen Ausbildungseinrichtungen dagegen ihr Qualitätssicherungssystem überprüfen lassen, wobei sie aber das Modell und die Instrumente zur Qualitätssicherung frei wählen können.

Die Qualität ist seit kurzem von erstrangiger Bedeutung. Dazu hat unter anderem das Gesetz 53/2003 ⁽¹⁾ beigetragen, nach dem das Nationale Institut für die Beurteilung von Bildung und Ausbildung (INVALSI) ⁽²⁾ nunmehr auch die Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den Regionen, die seit der Verfassungsreform aus dem Jahre 2001 für die Berufsbildung allein zuständig sind, bewerten soll.

Schon seit 2001 gibt es erste Qualitätssertifizierungen in der Berufsbildung: die Berufsbildungseinrichtungen haben sich bei ihrem Angebot auf einige Qualitätsmindeststandards nach ISO 9000:2000 geeinigt.

Die verschiedenen in Europa genutzten Qualitätsmanagementinstrumente (EFQM, TQM, OECD) waren bisher in Italien wenig verbreitet, sind jetzt jedoch auch hier ein wichtiger Bezugspunkt.

Die Beurteilung der Prozesse sowie der pädagogischen und didaktischen Beziehungen wie auch die Kompetenzstandards der Akteure beim Qualitätsmanagement des Berufsbildungsangebots müssen noch ver-

bessert werden. Eine hierfür gut geeignete Methode ist die Selbstbeurteilung als Verfahren, um die Beziehungen zwischen den verschiedenen Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung transparent zu machen. Die Selbstbeurteilung erfolgt neben einer externen Beurteilung der Berufsbildungseinrichtung, die im Zuge der Akkreditierung und/oder Zertifizierung durch die zuständige Behörde vorgenommen wird.

Bei der Qualitätsbeurteilung haben die Ausbildungs- und Lernerfolge, die ja die wichtigsten Indikatoren für die Qualität des Ausbildungsangebots sind, den höchsten Stellenwert.

Zur Beurteilung der Lernerfolge gibt es zwei vorherrschende Stoßrichtungen: eine objektive Beurteilung (in Form von Tests und Fragebögen) und eine Beurteilung auf der Grundlage beschreibender Methoden.

Um zu einem Berufsbildungssystem zu gelangen, das für Europa 2010 gerüstet ist, müssen noch die Methoden, Anwendungsinstrumente und Aufgaben der verschiedenen Akteure festgelegt werden.

Das ISFOL hat ein Qualitätsbeurteilungssystem entwickelt, das im nördlichen Mittelitalien, in Kampanien und Sardinien erprobt wurde. Dieses Modell stützt sich auf die De-

finition von Qualitätsdimensionen (strategische Bereiche der Berufsbildung, z.B. Wirksamkeit der Kommunikation, Effizienz der Überwachung, Entsprechung zwischen der Ausbildungsplanung und dem Bedarf vor Ort, Ausbildungsergebnisse und Auswirkungen auf die Welt der Arbeit).

Die ersten Ergebnisse, die bei der Erprobung dieses Modells erzielt wurden, zeigen, dass trotz schwieriger kontextueller Bedingungen in einigen Regionen allgemein eine ständige Verbesserung aller Faktoren, die in der Berufsbildung zusammenspielen, feststellbar ist. Auch wenn einige Regionen noch keinen systematischen Ansatz verfolgen, hat die Berufsbildung auch hier ein ziemlich gutes Qualitätsniveau erreicht.

⁽¹⁾ Gesetz Nr. 53 vom 28. März 2003 „Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale“ [Ermächtigung der Regierung zur Festlegung allgemeiner Bestimmungen über die Bildung und die wesentliche Leistungsebenen in Bildung und Ausbildung], Amtsblatt der italienischen Republik, allgemeine Reihe Nr. 77 vom 2. April 2003, S. 6 ff. www.istruzione.it/normativa/2004/legge53.shtml

⁽²⁾ www.invalsi.it

Weitere Informationen unter: www.welfare.gov.it

Quelle: Alessandra Pedone -ISFOL, ReferNet Italy

Forum stärkt Verbindungen zwischen Wirtschaft und Bildungswesen

Unter dem Titel „Die Berufsbildungspolitik in Lettland vor dem Hintergrund der Lissabon-Strategie“ fand am 6. April 2006 in Riga ein Forum statt, das gemeinsam von der nationalen lettischen Agentur für die Förderung der Berufsbildung (PIAA) und der Botschaft des Vereinigten Königreichs in Lettland veranstaltet wurde.

Das Forum, in dessen Mittelpunkt die Wechselwirkungen zwischen der Bildungspolitik und der wirtschaftlichen Entwicklung standen, zielte darauf ab, einen kontinuierlichen Dialog zwischen Brancheneinrichtungen und Pädagogen einzuleiten und den Beitrag der Berufsbildung zur Umsetzung der Lissabon-Strategie und des nationalen lettischen Lissabon-Programms zu erörtern.

An der Veranstaltung nahmen unter anderem Vertreter von Branchenverbänden und Unternehmen, Wirtschaftswissenschaftler, bildungspolitische Planer und Experten sowohl aus Lettland wie auch aus dem Vereinigten Königreich teil, darunter die lettische Bildungsministerin Ina Druviete und der für internationale Forschungs- und Strategiefragen zuständige Sachverständige der Behörde für berufliche Befähigungsnachweise und Curricula (*Qualifications and Curriculum Authority*) des Vereinigten Königreichs, Tom Leney.

In ihrer Eröffnungsansprache sagte die Leiterin der PIAA, Dita Traidas: „Die Humanressourcenentwicklung wird im Zeitraum von 2007 bis 2013 Investitionsmittel in noch nie da gewesener Höhe aus den Strukturfonds der EU beziehen können. Deshalb sind die Aufnahme eines Dialogs und das Streben nach einem allseitigen Einvernehmen über den Beitrag der Bildungspolitik zur Schaffung einer wissensbasierten Volkswirtschaft heute sogar noch wichtiger als im Jahre 2000, als sich Europa auf die Lissabon-Strategie geeinigt hat.“ Der Botschafter des Vereinigten Königreichs in Lettland, Ian Bond, pflichtete den Äußerungen von Frau Traidas in zahlreichen Punkten bei.

Im Laufe des Forums referierten Bildungs-, Wirtschafts- und Branchenexperten über die Rolle des Bildungswesens bei der Entwicklung einer wissensbasierten und wettbewerbsfähigen Volkswirtschaft und debattierten über die Wechselwirkungen zwischen Berufsbildung und Wirtschaftstätigkeit, Strategien zur Investitionsförderung und notwendige Verbesserungen bei der Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen. Übergreifendes Ziel dieser hochrangigen Veranstaltung war die Erreichung eines allseitigen Einvernehmens darüber, was getan werden muss, damit Bildungsreformen nicht lediglich eine lose Aneinanderreihung von Politikdokumenten, Strategien, Initiativen oder Pilotprojekten bleiben, sondern vielmehr in einen konsolidierten Aktionsplan zur Herbeiführung von Verände-

rungen münden. Voraussetzung hierfür ist, dass Verbündete und Partner eine gemeinsame Vision entwickeln und sich über die zu ergreifenden Maßnahmen einig sind. Das lettische Bildungswesen leidet unter einer mangelnden Koordination zwischen den verschiedenen Teilbereichen des Bildungs- und Wirtschaftssystems. Ein einzelner Betrieb kann nicht dazu gebracht werden, Schülern Praktikumsplätze anzubieten, wenn er darin für sich keine Vorteile sieht. Unternehmen können nicht darum ersucht werden, das von Schülern in der Schule Gelernte zu zertifizieren, wenn niemand zuvor nachgefragt hat, was die Unternehmer für zertifizierungswürdig halten. Und Bildungspolitiker können nicht dazu aufgefordert werden, ein Berufsbildungsangebot sicherzustellen, das der Dynamik des Arbeitsmarktes gerecht wird, wenn ihnen keine Analysen, Prognosen oder Schlussfolgerungen hinsichtlich dieser Dynamik zur Verfügung stehen.

PIAA-Leiterin Dita Traidas weiter: „Anstatt sich über den Mangel an Ressourcen zu beklagen, die zur Erzielung von qualitativen Fortschritten benötigt werden, hat das Bildungswesen durch dieses Forum die Chance erhalten, sich zu einem Bündnis von Bildungsfachleuten, bildungspolitischen Planern, Entscheidungsträgern und Branchenexperten zusammenzuschließen, um gemeinschaftlich die wichtigsten Bereiche zu ermitteln, für die Kraft, Ressourcen und Anstrengungen aufgewendet werden sollten. Viel zu lange haben wir jeder für sich allein gewirkt. Wir können es uns nicht mehr leisten, in dieser Weise fortzufahren. Wir müssen Branchenexperten, Wirtschaftswissenschaftlern und Bildungsexperten Gehör schenken und uns darüber Gedanken machen, was wir voneinander brauchen, damit ver-

schiedene Systeme nicht isoliert voneinander operieren. ESF-Investitionen in Menschen und Systeme zur Humanressourcenentwicklung werden nur dann Ergebnisse hervorbringen, wenn wir ein wohl durchdachtes, bewusstes Konzept und klare Aufgaben für die Anwendung dieser beachtlichen Ressourcen abstecken.“

Weitere Informationen: Agentur für die Förderung der Berufsbildung (PIAA), Lettland: www.piaa.gov.lv

Quelle: Inita Blatchford, PIAA-Öffentlichkeitsarbeit
Tel. (371) 7814326, inita.blachford@piaa.gov.lv



Die Leiterin der Agentur für die Förderung der Berufsbildung, Dita Traidas, eröffnet das Forum.
Foto: AFI



Die Experten des Forums: die Leiterin der Agentur für die Förderung der Berufsbildung, Dita Traidas, der Sachverständige der Behörde für berufliche Befähigungsnachweise und Curricula des Vereinigten Königreichs, Tom Leney, das Mitglied des Verbands der Maschinenbau- und Metall verarbeitenden Industrie Lettlands, Baiba Medne, und der geschäftsführende Direktor des lettischen Forstwirtschaftsverbands, Harijs Jordans.
Foto: AFI



Der Experte des British Council, Adrian Clark-Morgan, die lettische Ministerin für Bildung und Wissenschaft, Ina Druviete, und der Botschafter des Vereinigten Königreichs, Ian Bond, bei der Eröffnung des Forums.
Foto: AFI

Integrierte Ausbildungszentren

Im Dezember 2005 hat die Regierung die grundlegenden Voraussetzungen für die Einrichtung von integrierten Ausbildungszentren geschaffen. Diese Zentren sind zwar bereits im Gesetz über Qualifikationen und berufliche Bildung Nr. 5/2002 vorgesehen, doch waren bislang weder ihre Merkmale und Aufgaben noch eine Klassifizierung und Normen für ihre Tätigkeit im Detail ausgearbeitet worden.

Die integrierten Ausbildungszentren bieten das gesamte Spektrum der im nationalen Verzeichnis der beruflichen Qualifikationen aufgeführten Berufsbildungsgänge an, die mit Berufsausbildungsabschlüssen und Berufsbefähigungszeugnissen abschließen.

Das Angebot dieser Zentren basiert auf Modulen, ist flexibel angelegt und ermöglicht den Zugang zu den bestehenden Subsystemen, um den bildungsbezogenen Anforderungen des Produktionssektors wie auch den individuellen Erfordernissen und persönlichen Erwartungen an einen beruflichen Aufstieg Rechnung zu tragen. Zu diesem Zweck ist in den Zentren die Beteiligung der wichtigsten Sozialpartner in den autonomen Regionen vorgesehen.

Die Bildungsmaßnahmen der Zentren umfassen berufliche Erstbildung, Eingliederung in den Arbeitsmarkt und Wiedereingliederung von Arbeitnehmern sowie Weiterbildung der erwerbstätigen Bevölkerung.

Ferner beinhaltet das Angebot der integrierten Ausbildungszentren berufsbezogene Information und Beratung sowie gegebenenfalls Evaluierung von Kompetenzen, die durch nicht formales Lernen und durch Berufserfahrung erworben wurden, und zwar im Rahmen des nationalen Systems für Qualifikationen und berufliche Bildung.

Die integrierten Ausbildungszentren können sowohl öffentlich als auch privat geführt sein. Neugründungen sind ebenso möglich wie Umwandlungen bereits bestehender Zentren. Die Bildungsbehörde benötigt für die Umwandlung ihrer Ausbildungszentren in integrierte Ausbildungszentren die Genehmigung der Arbeitsverwaltung. Umgekehrt muss die Arbeitsverwaltung auch die Genehmigung der Bildungsbehörde einholen, wenn sie ihre Einrichtungen zu integrierten Ausbildungszentren umgestalten möchte.

Die integrierten Ausbildungszentren sind innerhalb des von der jeweils zuständigen Stelle vorgegebenen Rahmens hinsichtlich Organisation, Curricula, Finanz- und Personalverwaltung unabhängig. Sie erstellen ein Arbeitsprogramm für das Zentrum, in dem die Organisation, die Verwaltungsabläufe, die Curricula, die Unterrichtspläne und der Plan für die Betreuung der Teilnehmer festgelegt werden sollen.

Zur Gewährleistung der Qualität der im Arbeitsprogramm enthaltenen Maßnahmen wird in jedem Zentrum ein System zur kontinuierlichen Optimierung eingeführt, wobei die Qualitätskriterien und Indikatoren in Beziehung zu den Zielen des Programms stehen und zumindest der Prozentsatz der in den Arbeitsmarkt eingegliederten Schüler und Nutzer sowie der Grad der Zufriedenheit der Schüler und Nutzer gemessen werden sollen.

Die Bildungsbehörden und Arbeitsverwaltungen des Staats und der autonomen Regionen erstellen im Rahmen ihrer Zuständigkeit und in Zusammenarbeit mit den wichtigsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ein gemeinsames Planungsmodell für die Dauer eines oder mehrerer Jahre, das für das Netz der in ihrem Gebiet liegenden integrierten Ausbildungszentren gelten soll. In dem Planungsmodell werden die Besonderheiten des regionalen und sektoralen Arbeitsmarkts berücksichtigt sowie die jährlichen Leitlinien, die in den für den jeweiligen Tätigkeitsbereich anwendbaren nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung (dies sind zurzeit die nationalen Reformpläne) vorgegeben werden.

Quelle: Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), Nationales Institut für Beschäftigung

Beschäftigungsentwicklung läuft dem Ausbildungspakt davon

Berufsbildungsbericht 2006 weist Tiefststand beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung aus / Bildungsministerin Annette Schavan setzt auf umfassende Modernisierung beruflicher Bildung

Die strukturelle Weiterentwicklung beruflicher Bildung hat sich die deutsche Bildungsministerin Annette Schavan auf die Fahnen geschrieben. Im Visier hat sie dabei eine umfassende Modernisierung, die unter anderem auf eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung abzielt. Bei der Vorlage des Berufsbildungsberichtes 2006 mahnte die Ministerin gemeinsame Strategien für Veränderungen an, die notwendig seien, um den wirtschaftlichen und demografischen Wandel zu bewältigen.

Der Berufsbildungsbericht belegt zwar, dass die duale Berufsausbildung nach wie vor dem größten Teil der Jugendlichen das Tor zu einer qualifizierten Berufsausbildung öffnet. Doch trotz Ausbildungspakt und staatlicher Unterstützung sank 2005 der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter den Schulabgängern mit 58 Prozent zum ersten Mal unter die 60-Prozent-Marke. Anfang der neunziger Jahre hatte er noch deutlich über 70 Prozent gelegen.

Gegenläufige Entwicklungen

Während die Zahl der Schulabgänger mit 948 200 auf einen neuen Höchststand kletterte, verringerte sich das Angebot an Lehrstellen 2005 gegenüber dem Vorjahr um 23 600 bzw. 4 % auf 562 800. Am stärksten schlägt der Rückgang im Handwerk durch. Hier sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 11 300 bzw. 6,7 %. Allerdings sei die Zahl der Erwerbstätigen im Handwerk von 1995 bis 2004 ebenfalls erheblich zurückgegangen, und zwar um 1,7 auf 4,6 Millionen, wie der vierteljährlich besetzte Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) in seiner Stellungnahme anmerkt.

Staatliche Unterstützung bei der Berufsausbildung sei auch weiterhin erforderlich, das gelte nicht zuletzt für die Integration behinderter Jugendlicher, die Berufsorientierung und die Berufsvorbereitung, betont der Hauptausschuss. Wie weit indessen die Meinungen in dem Gremium, das die Bundesregierung in Grundsatzfragen der Berufsbildung berät, auseinandergehen, zeigen die Minderheitsvoten der Sozialpartner.

Arbeitgeber sehen Erfolgskurs

Ihren mit der Bundesregierung geschlossenen Ausbildungspakt sehen die Arbeitgeber auch im zweiten Jahr eindeutig auf Erfolgskurs. Dass man angesichts eines Verlustes von 1,5 Millionen Beschäftigungsverhältnissen in den vergangenen drei Jahren dennoch ein leichtes Plus bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen verzeichnete, gehe auf das Konto des Ausbildungspaktes. Er allein könne allerdings keinen dauerhaften Durchbruch zu mehr Beschäftigung und damit mehr Ausbildung bewirken, stellten die Arbeitgeber klar.

Transferkonzept zur Berufsorientierung

In den Schulen müsse die Verbesserung der Ausbildungsreife oberste Priorität bekommen. Die Unternehmen böten dabei seit langem Unterstützung durch Angebote der Berufsorientierung. Unter dem Motto „Der Ausbildungspakt beginnt in der Schule“ gebe es inzwischen eine Sammlung erprobter Instrumente zur Berufsorientierung, darunter Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, Betriebspraktika und Mentorenprogramme. Eine spezielle Arbeitsgruppe innerhalb des Ausbildungspaktes habe ein Transferkonzept zur festen Verankerung der Berufsorientierung im Schulalltag entwickelt und stelle diesen Handlungsfaden Schulen, Betrieben, Arbeits-

agenturen und anderen Akteuren zur Verfügung.

Nachdem das novellierte Berufsbildungsgesetz die Chancen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung nicht genutzt habe, gelte es nun nachzubessern. „Insbesondere muss der Spielraum zur stärkeren Flexibilisierung der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Vertragspartnern gesetzlich erweitert werden“, fordern die Arbeitgeber. Sie betrachten die Höhe der Ausbildungsvergütungen von im Durchschnitt 600 Euro als „massives Ausbildungshemmnis“ und plädieren insgesamt für einen Abbau gesetzlicher Regelungen in der beruflichen Bildung.

Mehr Flexibilität wünschen sich die Arbeitgeber auch für die Ausbildungsordnungen. Sie sprechen sich für weitere zweijährige Berufe aus, für die sie Potenzial im Dienstleistungssektor sehen, und für Kombinationen von Berufen, in denen eine zweijährige Lehre auf eine nachfolgende dreijährige Ausbildung anrechnungsfähig ist. Berufliche Weiterbildung wollen sie auf keinen Fall zur „4. Säule“ des Bildungssystems ausgebaut sehen. Vielmehr sei den Herausforderungen der Zukunft nur mit einem flexiblen Weiterbildungssystem „ohne Regulierung und Verrechtlichung“ zu begegnen.

Arbeitnehmer fordern Paradigmenwechsel

Nach Auffassung der Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss allerdings hat der Ausbildungspakt keineswegs gehalten,

was er versprochen hatte. Auch 2005 hätten nicht alle Bewerber einen Ausbildungsplatz bekommen, nicht einmal mehr ein Viertel der Betriebe schließe Ausbildungsverträge ab. „Politik und Wirtschaft nehmen die Realität des Ausbildungsmarktes nicht zur Kenntnis“, so die Arbeitnehmervertreter mit Blick auf eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft. Danach habe der Ausbildungspakt die große Mehrheit der Betriebe kalt gelassen, 71 % von ihnen hätten weder mehr Lehrstellen angeboten noch Streichungen rückgängig gemacht. Ohne explizit von „Ausbildungsplatzabgabe“ zu sprechen, fordern die Arbeitnehmer ein Finanzierungssystem, das für mehr Gerechtigkeit zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben sorgt.

Politik und Wirtschaft setzten auf Zeit, da die Zahl der Schulabgänger ab 2008 sinke. Doch das ändere nichts an der hohen Zahl der noch unversorgten Altbewerber.

Den Mangel an Ausbildungsverträgen habe die Entwicklung neuer und die Modernisierung bestehender Berufe nicht beheben können. Stattdessen sei das wachsende Tempo der Modernisierung häufig zu Lasten der Qualität gegangen. Deshalb, so die Arbeitnehmervertreter, sei es Zeit für einen „Paradigmenwechsel“, um mehr Ruhe und Überlegung in die Neuordnungsaktivitäten zu bringen und sie stärker unter qualitativen Aspekten zu betrachten. Das gelte nicht zuletzt für die zweijährigen Berufe, deren Einführung unter Missachtung des Kon-

sensprinzips keineswegs zu mehr Lehrstellen geführt habe. Die Arbeitnehmer warnen in diesem Zusammenhang vor einer „Zergliederung“ von Berufen, die weitere Barrieren im Berufsbildungssystem aufbaue und die international angestrebte Durchlässigkeit erschwere.

Modellversuche als Zukunftsschmiede

Während zweijährige und theoriegeminderte Ausbildungen nach Einschätzung der Arbeitnehmer in die berufsbildungspolitische Sackgasse führen, sehen sie in Modellversuchen die „Zukunftsschmiede der Berufsbildung“. Als wichtige Impulsgeber für Innovationen und die Weiterentwicklung des dualen Systems müssten sie ausgebaut werden.

In der beruflichen Weiterbildung halten die Arbeitnehmervertreter im Gegensatz zu den Arbeitgebern einheitliche Regelungen für geboten. Der Anspruch, Ältere verstärkt an Weiterbildung zu beteiligen, stehe in krassem Widerspruch zur Praxis, Zersplitterung, Undurchschaubarkeit und fehlende Vernetzung stünden lebenslangem Lernen entgegen. Angesichts einer rückläufigen unternehmensfinanzierten Weiterbildung seien Bundesregelungen erforderlich, die ein Recht auf Weiterbildung festschreiben, gleiche Rahmenbedingungen herstellen und anerkannte Qualifikationsstandards benennen.

Quelle: BMBF/BIBB/Cedefop/sk

SLOWAKEI

Auf dem Weg zu einer wissensbasierten Wirtschaft

Unter dem Titel *Slovakia's achievements and challenges on the road to a knowledge-based economy* (Errungenschaften und Herausforderungen der Slowakei auf dem Weg zu einer wissensbasierten Wirtschaft) fand am 11. April 2006 in Bratislava eine Konferenz statt, an der auch José Manuel Barroso, Präsident der Europäischen Kommission, und Ján Figel, Mitglied der Europäischen Kommission zuständig für Bildung, Kultur und Mehrsprachigkeit, teilnahmen.

Neben den von europäischen Spitzenpolitikern bekräftigten Prioritäten – Wissen, Unternehmen, Arbeitsplätze und Energie – nannte Barroso zwei Zahlen, die von den Teilnehmern mit besonderer Aufmerksamkeit aufgenommen wurden: 1. der mögliche Nutzen für die Slowakei aus den Kohäsionsfonds in den Jahren 2007-2013 entspricht 4 % des BIP der Slowakei, und 2. das wiederholt betonte Engagement der slowakischen Regierung, die Investitionen in Forschung und Entwicklung auf 1,8 % des BIP bis 2010 zu erhöhen (die jahrelang unter 0,6 % des BIP lagen). Makroökonomische Reformen haben bereits zu wirtschaftlichem Wachstum und einem Rückgang des Staatsdefizits geführt, aber in Bezug auf den Aufbau einer wissensbasierten Gesellschaft bleibt die Slowakei immer noch hinter anderen EU-Ländern zurück.

Interessanterweise kam der erste Anstoß zu dieser Konferenz von der Amerikanischen Handelskammer in der Slowakischen Republik. Im vergangenen Sommer hatte die Kammer bei seinen Mitgliedern eine Umfrage durchgeführt, um Meinungen zur Wettbewerbsstrategie des Landes für den Zeitraum bis 2010 zu sammeln, d. h. zur nationalen Lissabon-Strategie und dem damit zusammenhängenden Minerva-Programm (vgl. Cedefop Info 1/2006). Aus dieser Umfrage ergaben sich folgende, für den Wettbewerb entscheidende Bereiche und Maßnahmen: Verbesserungen bei der Gesetzes-

durchsetzung und Beurteilung der Rückkoppelungseffekte, Exzellenzzentren, lebenslanges Lernen, Fremdsprachenunterricht, Einsatz von IKT im Bildungsbereich, arbeitsmarktnahe Ausbildung sowie verstärkte Umstellung der öffentlichen Auftragsvergabe und sonstiger Maßnahmen auf elektronische Medien.

An der zusammen mit der Vertretung der Europäischen Kommission in der Slowakischen Republik und dem slowakischen Finanzministerium organisierten Konferenz nahmen über 200 Personen teil, einschließlich offizieller Vertreter von 22 Ländern, Journalisten, Minister der slowakischen Regierung, Vertreter der politischen Parteien, Personen aus Hochschule und Wirtschaft sowie aus Denkfabriken und Nichtregierungsorganisationen.

Die Stimmung auf der Konferenz wurde durch die Anwesenheit von Anton Jura, Präsident des nationalen slowakischen Arbeitgeberverbandes RUZ, angeheizt, der das slowakische Bildungssystem scharf kritisierte. Bei der anschließenden Debatte zeigte sich, wie notwendig es ist, wieder einen Dialog zwischen den Bereichen Bildung und Wirtschaft einzuleiten und die Reform der ersten Jahre des neuen Jahrtausends (insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung) neu zu überdenken, dies vor allem in Bezug auf die Beziehungen zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen. Aber es war auch von positiven Beispielen die Rede. So zeigt etwa die Erfolgsgeschichte des Anti-Virus-Unternehmens ESET, dass in der Slowakei IKT und andere hoch technologisierte Bereiche entwickelt werden können, wenn das Land die entsprechende politische Infrastruktur zur Verfügung stellt.

Die Frage der beruflichen Bildung in der Slowakei allerdings wurde auf der Konferenz nicht zufrieden stellend beantwortet. Wenn die Unternehmen keine steuerlichen oder anderweitigen Vorteile haben, wie kann dann



Mikuláš Dzurinda, Premierminister der Slowakei, und José Manuel Barroso, Präsident der Europäischen Kommission

Foto: Presseagentur SITA

erwartet werden, dass sie in die Aus- oder Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren? Wenn sich an der derzeitigen Situation nichts ändert, werden mangelnde Investitionen in Berufsschulen und der Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal wohl weiterhin an der Tagesordnung sein.

Nach Angaben des diesjährigen Berichts der *Economist Intelligence Unit* unter dem Titel *Foresight 2020: Economic, industry and corporate trends* (Aussichten bis 2020: Trends in Wirtschaft, Industrie und Unternehmen) ist in der Slowakei für 2006-2010 und 2011-2020 ein reales BIP-Wachstum von 5,3 % bzw. 3,5 % zu erwarten (im Vergleich dazu liegt die EU-15 bei 2,0 % bzw. 2,0 %). Das hört sich gut an. Allerdings hat Estland schon gezeigt, dass eine bessere Kombination politischer Maßnahmen ein noch stärkeres BIP-Wachstum bewirken kann.

Im Vorfeld zu den Parlamentswahlen im Juni 2006 wurden umfangreiche Mittel zum Aufbau einer wissensbasierten Wirtschaft versprochen. Tatsächlich jedoch wird dieses Geld unabhängig vom Wahlausgang zur Verfügung stehen. Es wird sich zeigen, ob die zusätzlichen Mittel weise investiert werden.

Quelle und weitere Informationen:
Juraj Vantuch, Nationale slowakische Beobachtungsstelle für berufliche Bildung, E-Mail: sno@netax.sk, Homepage: www.siov.sk

Integrierter Ausbildungsplan für die Textilbranche

Mit der Unterzeichnung des Vereinbarungsprotokolls des Ministeriums für Bildung, Hochschulen und Forschung, des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik und der Sozialpartner (von Arbeitgeberseite der italienische Arbeitgeberverband Confindustria und der Verband der Textil- und Modeunternehmen und von Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL) im März 2006 erhielt der integrierte Ausbildungsplan zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Textil-, Bekleidungs- und Modebranche grünes Licht. Im vergangen Jahr wurde bereits der integrierte Ausbildungsplan für die Schuhindustrie aufgelegt, und jetzt werden beide Programme in enger Verbindung miteinander weiterentwickelt.

Die Durchführung der in den beiden Protokollen unter Arbeitsförderungsmaßnahmen vorgesehenen integrierten Ausbildungspläne wird vom Bildungsministerium

in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium unterstützt.

Der Ausbildungsplan sieht Maßnahmen für Jugendliche vor, die in allgemein- oder berufsbildender Ausbildung sind oder ein Gymnasium besuchen, und für Erwachsene, die im Arbeitsleben stehen. Die Maßnahmen für Erwachsene werden im Rahmen der beruflichen Weiterbildung angeboten. Ziel des integrierten Ausbildungsplans ist die Qualifizierung Jugendlicher und Erwachsener, um den Transfer technologischer Innovation und angewandter Produktinnovationsforschung zu fördern, der zur Einführung von Ergänzungssystemen zwischen den Unternehmen führen wird.

Die wichtigsten Industriepole der Textilbranche liegen in den Regionen Kampanien, Emilia-Romagna, Apulien, Toskana, Umbrien und Venetien.

Die Regionen führen ihre regionalen Maß-

nahmenpläne unter Einbindung der Unternehmen, Sozialpartner, Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, Universitäten und Forschungszentren durch.

Unter Leitung der Regionen können auch begleitende Maßnahmen umgesetzt werden, z. B.: Schaffung von Netzwerken zwischen Ausbildungseinrichtungen und Forschungszentren, Ausarbeitung von Handbüchern zur Beratung und Orientierung, Projekte zum Wechsel zwischen Schule und Arbeit (Lehrlingsausbildung und Praktika), Feststellung des Ausbildungsbedarfs.

In der Schuhindustrie wurden bereits vorbereitende Maßnahmen für die Durchführung des integrierten Ausbildungsplans getroffen.

Die Untersuchung des Ausbildungsbedarfs der Unternehmen und Industriestandorte ist bereits erfolgt, und nach Rücksprache mit den Ausbildungseinrichtungen und einigen

Bezugspersonen in den Unternehmen verschiedener Industriepole wurden auch die kritischen Berufsprofile ermittelt.

Unter Berücksichtigung der Veränderungen und des damit einhergehenden neuen Kompetenzbedarfs wurde für jeden Produktionsbereich und für jedes ermittelte strategische Berufsprofil ein Kompetenzmodell ausgearbeitet. Als neue Kompetenzen werden fachliche, fachübergreifende und Grundkompetenzen verlangt.

Die an verschiedenen Standorten der Schuhindustrie erzielten Ergebnisse werden mit den Ergebnissen in der Textilbranche verglichen. Auf dieser Grundlage sollen dann allgemeine Leitlinien für die Planung neuer Ausbildungsgänge festgelegt werden.

Weitere Informationen unter: www.istruzione.it

Quelle: Alessandra Pedone - ISFOL ReferNet Italien

DEUTSCHLAND

Denkfabrik für Innovationen in der Berufsbildung eröffnet

Hochkarätig besetzter Arbeitskreis erarbeitet Strategien zur strukturellen Verbesserung beruflicher Bildung.

Mit einer „neuen Kultur der Ausbildung“ will die Bundesregierung in Deutschland die Zukunft der Beschäftigung sichern. Den Grundstein dazu soll ein von Bildungsministerin Annette Schavan berufener „Innovationskreis für berufliche Bildung“ legen. Das mit hochrangigen Repräsentanten aus Politik und Wissenschaft, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, Unternehmerpersönlichkeiten und Vertretern innovativer Berufsbildungspraxis besetzte Gremium hat sich im April konstituiert. Die Expertengruppe will die zentralen Herausforderungen für die Innovation im deutschen Berufsbildungssystem identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung erarbeiten.

Die „Denkfabrik für die Weiterentwicklung des Flaggschiffs unseres Bildungssystems“, wie die Bildungsministerin den Innovationskreis nannte, beschäftigt sich mit vier Themenschwerpunkten. Unter dem Stichwort „Modernisierung“ geht es um neue Qualifikationsanforderungen durch wirtschaftliche Strukturveränderungen, um eine neue Ausbildungskultur in Wachstumsbereichen und forschungsnahen Branchen und gestufte Ausbildungen. Das Thema „Übergangsmangement“ umfasst die Verbesserung der Kooperationsstrukturen von Berufsschule

und betrieblicher Ausbildung, Strukturverbesserungen in der Benachteiligtenförderung, eine höhere Ausbildungsbeteiligung von Migranten und die Nachqualifizierung junger Erwachsener. Der Bereich „Weiterbildung/Durchlässigkeit“ thematisiert die Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie die Durchlässigkeit beruflicher Bildung zum Hochschulbereich. Unter dem Oberbegriff „europäische Öffnung“ beschäftigt sich der Innovationskreis mit dem nationalen und dem europäischen Qualifikationsrahmen, dem Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung und Berufskonzepten.

Themenspezifische Arbeitsgruppen, in die neben Innovationskreismitgliedern weitere Expertinnen und Experten eingebunden sind, ergänzen die Beratungen, die bis zum Sommer 2007 abgeschlossen sein sollen. Die wesentlichen Arbeitsergebnisse will das Bildungsministerium anschließend in einer großen Fachkonferenz präsentieren und die Vorschläge des Innovationskreises noch in der laufenden Legislaturperiode bis 2009 umsetzen.

Quelle: BMBF/Cedefop/sk

Berufliche Erstausbildung

SLOWENIEN

Lehrer zeigen sich mit neuen Ansätzen im Bildungswesen zufrieden

Die neuen Programme für die berufliche Bildung in Slowenien setzen eine Reihe neuer Konzepte um. Vor allem beinhalten sie kompetenzbasierte Lern- und Unterrichtsmethoden, wobei das Hauptziel darin besteht, das Potenzial der Schüler zu entwickeln und ihnen bei der Anwendung ihres Wissens und ihrer Kompetenzen in der Praxis zu helfen.

Der modulare Aufbau der Programme ist ein weiteres neues Element, wobei die Pflichtmodule sich auf transversale Kompetenzen (unternehmerische Initiative, Kommunikationsfähigkeit, Qualitätsbewusstsein) konzentrieren, während die Wahlfächer spezielle Kompetenzen in den einzelnen Fachgebieten vermitteln.

Alle Programme sind Bestandteil des Nationalen Rahmens für Bildungsprogramme, der einen ganzheitlichen Lernansatz favorisiert. Vorgegeben sind nicht mehr die zu absolvierenden Unterrichtszeiten, sondern die zu erreichenden Lernziele. Jede Schule erstellt und verwendet ihren eigenen Lehrplan, der sich sowohl am Nationalen Rahmen als auch

an der Arbeit ihrer eigenen Lehrer orientiert. Dabei geht es darum, die durch den Nationalen Rahmen festgelegten Zielsetzungen in der für eine bestimmte Schule bestmöglichen Weise umzusetzen. Die Evaluierung der dabei gewonnenen Erkenntnisse ist ein wichtiger Bestandteil dieser Bemühungen.

Für die Lehrer erbrachten die neuen Verfahrensweisen mehr Teamwork, mehr Zusammenarbeit mit Kollegen, größere gegenseitige Lerneffekte und mehr Selbstvertrauen. Die erste Evaluierung belegt, dass das neue Konzept nach Auffassung der Lehrer sinnvoll ist und die neuen Bildungsprogramme dem Lernen förderlicher sind. Im Folgenden einige typische Antworten aus den Umfragen zur Lehrerzufriedenheit:

„Dank dieses Programms haben die Schüler mehr Erfolge zu verzeichnen, aber auch die Lehrer – was ihre persönliche Fortentwicklung, ein besseres Verhältnis zu ihren Schülern und eine Verbesserung ihres Unterrichts angeht.“

„Wir (Lehrer) fangen gerade erst mit der Zusammenarbeit an. Bisher kam es nur selten und ungeplant zu Teamwork. Ich bin nun motiviert, darüber nachzudenken, was Schüler dieser Jahrgangsstufe wirklich brauchen. Früher habe ich solche Entscheidungen den für die Lehrpläne verantwortlichen Institutionen überlassen, jetzt aber überprüfe ich meinen eigenen Unterrichtsplan im Hinblick auf andere Fächer und bestimmte Schüler. Auf diese Weise kann ich meine Unterrichtsziele präziser vorbereiten und sie mit denen anderer Lehrer abstimmen.“

„Ich bin mit den Veränderungen zufrieden. Dieses Unterrichtskonzept verbindet die verschiedenen Arten von Lernprozessen sehr viel enger und intensiver miteinander.“

Weitere Informationen: Slava Pevec Grm, M.A., Stellvertretende Direktorin, CPI - Zentrum für Berufsbildung der Republik Slowenien, Ob železnici 16, 1000 Ljubljana, Slowenien, Tel. (386) 5864217, slava.pevec-grm@cpi.si

Quelle: ReferNet Slowenien

Weißbuch zur weiterführenden Bildung skizziert notwendige Reformen

Ende Februar 2006 veröffentlichte die britische Regierung das Weißbuch *Further Education: Raising Skills, Improving Life Chances* („Weiterführende Bildung: Qualifikationsniveaus anheben, Lebenschancen verbessern“) (¹). Sie reagierte damit auf den im November 2005 veröffentlichten Bericht von Sir Andrew Foster über die zukünftige Rolle weiterführender Bildungseinrichtungen (siehe Cedefop Info 1/2006). Grundlagen des Weißbuchs sind die jüngsten Reformen der Sekundarstufe II, die Strategie für 14- bis 19-Jährige, die Skills Strategy (Strategie zur Qualifikationsförderung, siehe Cedefop Info 2/2005), das Programm „*Success for All*“ sowie die „*Agenda for Change*“ des *Learning and Skills Council* (Rat für Bildung und Qualifikationen).

Nur wenn das System der weiterführenden Bildung reformiert wird, kann es die Grundprobleme der Ausbildung im heutigen Wirtschaftsleben lösen. Zahlreiche Arbeitgeber im Vereinigten Königreich berichten über Schwierigkeiten bei der Suche nach angemessen qualifizierten Mitarbeitern. Viele Erwachsene verfügen nicht über grundlegende Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, und die Zahl der Jugendlichen mit einer ISCED-Qualifikation der Stufe 3 ist im Vereinigten Königreich nach wie vor geringer als in Frankreich und Deutschland.

Das Weißbuch zeigt eine Reihe von Maßnahmen auf. Künftig haben 19- bis 25-Jährige Anspruch auf kostenlose Bildung bis zu ihrem ersten Abschluss der Stufe 3 (gegenwärtig liegt die obere Altersgrenze bei 19

Jahren). Damit erhalten diejenigen, die bereits mit 16 Jahren ohne Abschluss oder mit nur geringen Qualifikationen die Schule verlassen haben, eine zweite Chance, anerkannte Abschlüsse kostenlos nachzuholen. Personen dieser Altersgruppe, deren Einkommen unter einer bestimmten Grenze liegt, können außerdem eine Ausbildungsförderung beantragen. Für Lernende, die eine Qualifikation der Bildungsstufe 3 in einem Sektor mit erheblichem Fachkräftemangel anstreben, richtet der Staat Bildungskonten ein. Diese Personen können dann zwischen verschiedenen Ausbildern wählen, deren Leistung vom Staat finanziert wird.

Die Ausbildungsanbieter stehen vor zwei Hauptaufgaben: Sie müssen die von den Arbeitgebern benannten Qualifikationsdefizite beheben und sich vorrangig um diejenigen Lernenden bemühen, die am meisten vom Erwerb neuer Qualifikationen profitieren. Darüber hinaus sind Verbesserungen im Bereich der Qualität erforderlich. Das Weißbuch stellt vier neue Programme vor, mit denen weiterführenden Bildungseinrichtungen das Anwerben guter Lehrkräfte ermöglicht werden soll. Bildungsanbietern, die ihr Angebot nicht innerhalb einer angemessenen Zeitspanne verbessern, wird die finanzielle Unterstützung entzogen, wohingegen Anbietern mit besonders guten Leistungen ein höheres Maß an Autonomie eingeräumt wird.

Auch die Arbeitgeber müssen viel stärker in die Entwicklung neuer Qualifikationen und Lehrgänge einbezogen werden. Ein Vorbild

hierfür sind die erfolgreichen *Centres of Vocational Excellence* (²). Künftig werden auch die National Skills Academies (Kompetenzakademien) mit Arbeitgebern und führenden beruflichen Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um auf nationaler Ebene eine qualitativ hochwertige Ausbildung von Fachkräften zu gewährleisten.

Der britische Gewerkschaftsdachverband TUC begrüßte das Weißbuch, insbesondere die stärkere Orientierung der weiterführenden Bildung an der Wirtschaft, die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften und die Bereitschaft zum Dialog mit dem Ministerium für Bildung und Qualifikationserwerb über die Schaffung eines gemeinsamen Bildungsfonds. Ebenso begrüßt wurden die neuen Bildungskonten, der Anspruch der 19- bis 25-Jährigen auf einen Abschluss der Stufe 3 sowie Maßnahmen, die Anliegen der *Women and Work Commission* (Ausschuss für Frauen und Arbeit) aufgreifen.

Nach Meinung des TUC sind allerdings verstärkte Bemühungen erforderlich, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber einen Teil der Bildungskosten ihrer Mitarbeiter übernehmen und dass die gesellschaftspolitische Rolle der weiterführenden Bildungseinrichtungen unangefochten bleibt. Die Gewerkschaften weisen auf das Lohngefälle gegenüber vergleichbaren Berufen hin, das es weiterführenden Bildungseinrichtungen erschwert, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, und das die Ziele der Regierung zu untergraben droht. Ferner verlangen die Gewerkschaften ein Mitspracherecht

bei strukturellen Änderungen des Bildungs- und Qualifikationssystems, um die Belange der Arbeitnehmer und Lernenden jederzeit vertreten zu können.

Das Chartered Management Institute begrüßte im Namen der Arbeitgeber, dass sich das Weißbuch auf wirtschaftlich verwertbare Qualifikationen konzentriert und eine stärkere Einbeziehung der Arbeitgeber anmahnt, äußerte jedoch auch die Befürchtung, dass eine weitere Ausbildungsförderung für Jugendliche auf Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsene erfolgen könnte. Die Institutssprecherin Petra Cook erklärte: „Es ist enttäuschend, dass der neue Anspruch auf kostenlose Bildung bis zu den A-Levels nur für Personen bis einschließlich 25 Jahre gilt. Obwohl achtzig Prozent der Personen, die im Jahr 2015 erwerbsfähig sein werden, bereits jetzt einer Beschäftigung nachgehen, enthält das Weißbuch kaum Aussagen über die Förderung von Weiter- und Neuqualifizierungen.“

(¹) Weiterführende Bildungseinrichtungen bieten Ausbildungsgänge, Kurse und Bildungsabschlüsse für Personen ab 16 Jahre an.
(²) Von Arbeitgebern geführte Schulungseinrichtungen, die Fachausbildungen in bestimmten Beschäftigungssektoren wie zum Beispiel dem Baugewerbe anbieten.
Weitere Informationen:
Online-Ausgabe des Weißbuchs: www.dfes.gov.uk/publications/further-education/

Quelle: ReferNet, Vereinigtes Königreich

ZYPERN

Mehr Zugangsmöglichkeiten zu IKT-Kompetenzen und tertiären Bildungsabschlüssen

Da Zypern eine kleine, offene Volkswirtschaft mit begrenzten natürlichen Ressourcen ist, sind die Humanressourcen ihr wichtigster Produktionsfaktor. Ihre Entwicklung genießt daher hohe Priorität. Die wichtigsten politischen Prioritäten für Zypern sind gemäß dem Nationalen Lissabon-Programm im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung folgende:

Ständige Verbesserung des E-Learning auf allen Bildungsebenen

Das E-Learning wurde bereits im zyprischen Bildungssystem eingeführt, doch werden derzeit noch intensivere Bemühungen zur Ausweitung des Angebots unternommen, die aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. Der Erwerb des Zeugnisses über den Europäischen Computerführerschein (ECDL) wird nun sowohl bei Lehrern wie bei Schülern gefördert. Für Sekundarschullehrer gehören die ersten vier Kernmodule künftig zum Pflichtprogramm; weitere Module können wahlweise belegt werden. Ziel ist, dass bis 2007 65 % aller Sekundarschullehrer die Pflichtmodule absolviert haben. Für Schüler wird Informationstechnologie in der Sekundarstufe I zum Pflichtfach, wobei die Lehrpläne auf die ECDL-Prüfungen abgestimmt sind. Ab Beginn des Schuljahrs 2006-2007 werden die IKT-Kompetenzen der Schüler der dritten Klasse in der Sekundarstufe I (Alterstufe: 15 Jahre) gemäß dem ECDL zertifiziert.

Verbesserung der Möglichkeiten für ein Universitätsstudium

Die Eröffnung der Offenen Universität Zypern (*Open University of Cyprus*) bis September 2006 und der Technischen Universität Zypern (*Technological University of Cyprus*) bis September 2007 sowie die Gründung neuer Fachbereiche an der Universität

Zypern werden die Chancen zur Absolvierung eines Universitätsstudiums erheblich verbessern. Außerdem wurde mit Inkrafttreten der entsprechenden gesetzlichen Rahmenvorschriften im Juli 2005 die Möglichkeit zur Gründung privater Universitäten geschaffen.

Maßnahmen für eine bessere Abstimmung zwischen Qualifikationen und Arbeitsmarkt

Der Europäische Sozialfonds wird Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität, Attraktivität und Organisation der fachbezogenen und beruflichen Sekundarschulbildung sowie zur Modernisierung des Lehrlingsausbildungssystems kofinanzieren. Außerdem wird der Fonds Programme für Erwerbslose, nicht erwerbstätige Frauen und Schulabgänger fördern. Darüber hinaus werden zwei neue Systeme eingeführt: ein Bewertungs- und Zertifizierungssystem für Ausbildungsanbieter und – in zwei Phasen (2006-2013) – ein berufliches Qualifikationssystem für eine breite Vielfalt von Berufen.

Entwicklung einer umfassenden Strategie für das lebenslange Lernen

Die Erarbeitung einer umfassenden Strategie für das lebenslange Lernen bis Ende 2006 wird geeignete Maßnahmen für die Abstimmung zwischen Erstausbildung und ständiger Weiterbildung bereitstellen. Zum ersten Mal werden die Qualifikationsstandards kompetenzbasiert sein.

Weitere Informationen:
Yiannis Mourouzides, Research and Planning Directorate
Human Resource Development Authority (HRDA), Nicosia.
Tel. (357) 22 39 03 67, y.mourouzides@hrdauth.org.cy
www.refernet.org.cy
Quelle: HRDA/ReferNet Zypern

DEUTSCHLAND

Immer mehr Einsteiger trauen sich

EQJ-Programm entwickelt sich nach ersten Analysen zum Erfolgsprojekt für Lehrstellenbewerber und Betriebe

Bei ihrer Einführung vor gut anderthalb Jahren noch als Warteschleife ohne Perspektive oder gar Lehrstellenkiller verdächtigt, hat sich die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) inzwischen zum Erfolgsprojekt gemausert. Das belegt der dritte Zwischenbericht der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB), die das Sonderprogramm im Auftrag der Bundesregierung wissenschaftlich begleitet. Demnach erreicht das Programm nicht nur sein Hauptziel, jungen Bewerbern mit erschwerten Vermittlungsperspektiven zu einem Ausbildungsplatz zu verhelfen, sondern führt auch zur Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe.

Dabei startete das Sonderprogramm im Rahmen des Ausbildungspaktes zunächst eher schwach. Zwar boten die Betriebe sogar erheblich mehr als die jährlich zugesagten 25 000 Plätze für maximal einjährige Praktika an, deren Vergütung die öffentliche Hand mit 192 Euro pro Monat und Praktikant sowie 102 Euro für die Sozialversicherung der Jugendlichen subventioniert. Doch die jungen Kandidaten übten sich in Zurückhaltung. Im ersten Jahr konnten gerade einmal 17 500 Plätze besetzt werden. Inzwischen hat sich das Blatt gewendet. Bis Ende Februar zählte die GIB bereits 23 500 Praktikanten, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag gab ihre Zahl Mitte April 2006 sogar mit 29 300 an.

Offenbar hat sich herumgesprochen, dass Jugendliche, die eine Einstiegsqualifizierung absolviert haben, deutlich bessere Chancen auf eine Lehrstelle haben. Das GIB befrag-

te 1500 Lehrstellenbewerber, die Hälfte von ihnen Teilnehmer des EQJ-Programms, zu ihrer beruflichen Entwicklung. Dabei stellte sich heraus, dass von den EQJ-Teilnehmern anschließend 61 % eine Ausbildung bekamen, und zwar zu 90,4 % eine betriebliche. Unter den anders oder gar nicht geförderten Jugendlichen lag die Übergangsquote um 40 % niedriger.

Positiv wirkt sich das EQJ-Programm der Analyse zufolge auch auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus. Von den 341 Unternehmen, die auf die GIB-Fragen antworteten, bildeten 23 % vor ihrer Teilnahme an dem Programm gar nicht aus. Nachdem sie einen EQJ-Praktikanten im Betrieb gehabt hatten, wandelte sich fast jeder dritte der ehemaligen Nichtausbilder zum Ausbildungsbetrieb. Diejenigen Unternehmen, die zuvor schon ausbildeten, verhielten sich unterschiedlich: Knapp 30 % reduzierten ihre Ausbildungsquote, 54 % erhöhten sie, die übrigen ließen sie unverändert. Unter dem Strich stieg die durchschnittliche Ausbildungsquote der schon zuvor ausbildenden Unternehmen innerhalb eines Jahres um 0,8 %, das bedeutet pro Betrieb mehr als eine Lehrstelle zusätzlich.

Quelle: BMAS/GIB/DIHT/Cedefop/sk





FINNLAND

Beratungsdienste zur Vermeidung von Ausgrenzung

Chances - Der Aufbau eines Berufsberatungsdienstes, mit dem der Ausgrenzung junger Menschen entgegenge wirkt werden soll, erfolgt im Rahmen eines dreijährigen Projekts (ESF/EQUAL), das vom finnischen Zentralamt für Unterrichtswesen koordiniert und in enger Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen umgesetzt wird: dem Institut für Bildungsforschung und der Abteilung Lehrkräfteausbildung der Universität Jyväskylä, dem Berufsbildungsinstitut Jyväskylä und der Universität Joensuu.

Grundlage des Projekts ist die zunehmende Interaktion zwischen verschiedenen Ebenen (persönlich, organisatorisch, institutionell, lokal, regional, national und europäisch), die zu einer systemischen Veränderung der Art und Weise führen soll, in der Beratungsdienste für gefährdete Jugendliche erbracht werden – d. h. Jugendliche außerhalb des formalen Bildungssystems oder durch soziale Ausgrenzung bedrohte Jugendliche, Lernende mit besonderen Erfordernissen und ethnische Minderheiten. Das Projekt zielt darauf ab, sektorübergreifende Beratungsdienste anzubieten und Instrumente zu schaffen, die der Ausgrenzung Jugendlicher aus dem Arbeitsmarkt entgegenwirken. Außerdem sollen in diesem Projekt neue Ausbildungsmodelle und gute praktische Lösungen entwickelt werden, die sich national anwenden lassen und international für ein breiteres Publikum von Interesse sind.

Das Projekt *Chances* fördert das Erkennen und Verstehen individueller Erfordernisse aus einer geschlechter- und kulturspezifischen Perspektive. Dabei soll die Zusammenarbeit in den Bereichen Forschung, Ausbildung, Entwicklung und Experiment zur Entwicklung der thematischen Inhalte, Modelle und guten praktischen Lösungen die Qualität der Beratung verbessern und die Kom-

petenz der Berater ausbauen. Hauptzielgruppen des Projekts sind die Mitarbeiter von Bildungseinrichtungen und die Fachleute in den verschiedenen Verwaltungsbe reichen, in den Unternehmen und in der Industrie. Die wichtigsten Ergebnisse des Projekts *Chances* sind u. a. zwei Veröffentlichungen, Forschungsberichte, Seminare und Ausbildungsprogramme sowie Beratungsmethoden, -modelle und -instrumente.

Choices: Zusammenarbeit zwischen den europäischen EQUAL-Projekten

Im Rahmen der Partnerschaft *Choices* kooperiert das finnische Projekt *Chances* mit dänischen, italienischen und spanischen Projekten, die über das Programm EQUAL finanziert werden. *Choices*-Partner tauschen ihre Fachkenntnisse im Bereich der multikulturellen und geschlechterspezifischen Beratung aus. Außerdem sollen in der Partnerschaft Methoden für die Beratung ausgrenzungsgefährdeter Jugendlicher und für die Förderung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen im Arbeitsmarkt entwickelt werden. Koordiniert wird die europäische *Choices*-Kooperation von der finnischen Bildungsbehörde.

Die *Choices*-Kooperation hat folgende Ziele:

- Ermittlung von Unterschieden und Ähnlichkeiten in der Stellung jugendlicher Minderheiten im Arbeitsmarkt der beteiligten Länder,
- Vergleich und Analyse der Beratungsmethoden für Gruppen mit speziellen Bedürfnissen,
- Entwicklung von Beratungsmethoden, mit denen Jungen und Mädchen zu einer Berufswahl ermutigt werden können, die nicht der herkömmlichen geschlechterspezifischen Aufteilung folgt, und

- regionale Verbreitung der Erfahrungen und Ergebnisse aus der transnationalen Zusammenarbeit.

Zu den konkreten Ergebnissen der europäischen *Choices*-Kooperation zählen Forschungsberichte, Leitfäden für gute praktische Lösungen, Newsletter, Expertentreffen und ein thematisches Seminar zur Verbreitung der Ergebnisse.

Der Fachverband für die Untersuchung und Entwicklung der Beratungsdienste im *Chances*-Konsortium wird von den Partnerorganisationen mit ihren Unterprojekten eingebracht:

- Institut für Bildungsforschung: Bereitstellung von Beratungsdiensten in einer vernetzten und berufsübergreifenden Kooperation zur Unterstützung von durch soziale Ausgrenzung gefährdeten Lernenden;
- Abteilung Lehrkräfteausbildung: Berufsübergreifende Zusammenarbeit zur Förderung der Integration von Immigranten in das Arbeitsleben;
- Berufsbildungsinstitut Jyväskylä: Entwicklung einer Berufsberatung für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen;
- Universität Joensuu: Erlernen von Partnerschaft in Beratungsprozessen unter Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte.

Weitere Informationen zum Projekt *Chances* und zur Kooperation *Choices* erhalten Sie bei: Herrn Mika Launikari, Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen, Tel. (358-9) 7747 7289
E-Mail: mika.launikari@oph.fi

Finnland führt in der zweiten Jahreshälfte 2006 den Vorsitz im Rat der Europäischen Union. Informationen sind von der Website des Ratsvorsitzes in englischer und französischer Sprache abrufbar: <http://www.eu2006.fi> (EN), <http://www.ue2006.fi> (FR)

Kurz notiert



TSCHECHISCHE REPUBLIK

Schulenportal für ein breites Zielpublikum

Anfang 2006 startete das Institut für Bildungsinformationen eine Pilotfassung des EDU.CZ-Portals (www.edu.cz) mit Informationen über das tschechische Schulsystem. Das vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport genehmigte Portal ist Teil der internationalen Initiative *European Schoolnet* (www.eun.org), die europäische Länder mit dem Ziel zusammenbringt, Lehr- und Lernmethoden auf der Grundlage von Informations- und Kommunikationstechnologien zu entwickeln. Das Schulenportal bietet Informationen vorwiegend auf Tschechisch, einige grundle-

gende Informationen werden auch auf Englisch zur Verfügung gestellt.

Das neue Schulenportal bietet zuverlässige Informationen über Schule und Bildung sowie eine Reihe von nützlichen Links zu anderen Informationsquellen im Internet. Die Informationen sind nach Zielgruppen unterteilt: Grund- und Sekundarschüler, Studenten, Lehr- und Schulpersonal, Schulleiter, Eltern, Wissenschaftler, öffentliche Verwaltung sowie Medien. So finden beispielsweise Schulleiter verschiedene Erlasse und Verordnungen für den Schulbereich, Eltern und

Schüler hingegen werden sich für das Schulenverzeichnis interessieren. Die Benutzer des Portals können sich ferner an Diskussionen zu verschiedenen Themen beteiligen.

In den nächsten Monaten werden neue Funktionen hinzukommen, insbesondere im Bereich Kommunikation. Das Portal wird im September voll betriebsbereit sein, und im Herbst wird mit den Arbeiten im Bereich Lernen begonnen.

Weitere Informationen: Tschechisches Institut für Bildungsinformationen (UIV): www.uiv.cz

Quelle: UIV/Jitka Pilbauerová, apilbauer@uiv.cz

Lebenslanges Lernen



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Neue Behörde befasst sich mit der Qualität der Ausbildung nach dem 16. Lebensjahr

Im April 2006 wurde eine neue nationale Behörde geschaffen, die Behörde für die Verbesserung der Qualität im Bereich des lebenslangen Lernens (*Quality Improvement Agency for Lifelong Learning*, QIA). Ihre Aufgabe ist es, die Kampagne zur Qualitätsverbesserung voranzutreiben. Das heißt, die Teilnahme an allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen und die Standards und Leistungen in diesem Bereich zu verbessern. Die damalige Ministerin für Bildung und Qualifikationen erklärte dazu: „Fortgesetzte Aktivitäten zur Verbesserung der Qualität in diesem Sektor sind von wesentlicher Bedeutung, wenn wir den Bedürfnissen von Lernenden und Arbeitgebern Rechnung tragen und die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Vereinigten Königreichs in den kommenden Jahren sicherstellen wollen.“

Die QIA bietet Rat und Unterstützung, um Colleges und Ausbildungsanbietern bei der Bereitstellung qualitativ hochwertiger allgemeiner und beruflicher Bildungsprogramme zu helfen. Sie arbeitet außerdem mit einer Reihe von Organisationen wie dem Netz-

werk *Skills for Business* („Kompetenzen für die Wirtschaft“) zusammen, um eine neue nationale Strategie zur Qualitätsverbesserung (*Quality Improvement Strategy*, QIS) für die Weiterbildung zu entwickeln. Diese soll die Ausbildung fachlich hoch qualifizierter Arbeitskräfte fördern, Informationen über das Leistungsniveau von Ausbildungsanbietern veröffentlichen, um Verbesserungen voranzutreiben und Lernenden und Arbeitgebern wohlfundierte Entscheidungen zu ermöglichen, sowie Nachweise über Qualität und Standards bereitstellen.

Die QIA baut auf den Grundsätzen und der strategischen Arbeit der Behörde für Bildung- und Qualifikationserwerb (*Learning and Skills Development Agency*, LSDA) auf, deren Forschungs-, Ausbildungs- und Beratungstätigkeit unter der Ägide des Netzwerks für Lernen und Kompetenzen (Learning and Skills Network, LSN) www.lsneducation.org.uk/, fortgeführt wird, einer privaten Organisation mit gemeinnützigem Status.

Die QIA ist eine NDPD⁽¹⁾ mit einem durch die Minister der Regierung ernannten Vorstand. Sie ist nun Alleinauftraggeberin für

alle Dienstleistungen, Produkte und Qualitätsverbesserungsprogramme im Bereich Lernen und Qualifikationen. Außerdem werden derzeit viele Programme zur Verbesserung der Erwachsenenbildung der Verantwortung der QIA unterstellt. Die QIA wird mit dem Rat für Bildung und Qualifikationen (*Learning and Skills Council*), der sich auf die Qualitätssicherung konzentrieren wird, und mit der Aufsichtsbehörde für Erwachsenenbildung (*Adult Learning Inspectorate*) zusammenarbeiten, deren Hauptaufgabe die Qualitätsbeurteilung sein wird. Dies wird Größenvorteile erbringen und mehr Kohärenz bei der Planung und Durchführung von Qualitätsverbesserungsprogrammen ermöglichen.

Im ersten Jahr (2006-2007) wird die QIA folgende Dienstleistungen anbieten:

- einen Beratungsservice, der auch eine Abteilung für „Soforthilfe“ umfassen wird, die sich für hervorragende Qualität engagiert
- Qualitätsrahmenvorgaben zur Verbesserung von Anbietern und Dienstleistungen
- „*Train to Gain*“, ein Programm zur Unterstützung von Colleges und Ausbildungsan-

bietern, um diesen eine effiziente Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern zu ermöglichen

- Eine Website zum neuesten Stand des Fachgebiets (*the learning exchange*), welche Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildungsmaßnahmen beim Austausch empfehlenswerter Verfahrensweisen helfen soll: <http://learningexchange.qia.org.uk/>

Exzellenz- und Innovationsprogramme wie Beacons and STARs (Auszeichnungen für herausragende Leistungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Fortbildung), die Förderung von Schlüsselkompetenzen, Qualitätsprogramme für die Ausbildung von jugendlichen Straftätern und das Förderprogramm für die berufliche Bildung von 14- bis 19-Jährigen werden künftig ebenfalls von der QIA in Auftrag gegeben werden.

⁽¹⁾ NDPD: „Executive Non-Departmental Public Body“ – öffentlich-rechtliche Körperschaft, die bestimmte öffentliche Dienstleistungen erbringt und nicht der Weisungsbefugnis von Ministern unterliegt. Weitere Informationen: QIA Media Office über Media.enquiry@qia.gsi.gov.uk, oder per Telefon unter (44-5511) 43 77 65

Regierung legt Ziele für lebenslanges Lernen fest

Im November 2005 verabschiedete die estnische Regierung die Strategie für Lebenslanges Lernen 2005-2008. Diese Strategie war ursprünglich auf der Basis von Vorschlägen einer Sachverständigengruppe unter der Schirmherrschaft des Bildungsministers formuliert worden und enthält ebenfalls Beiträge vom Rat für Erwachsenenbildung, von anderen Ministerien und von den Sozialpartnern.

Kerngedanke der estnischen Strategie ist, dass der Lernprozess nicht mit Abschluss der Schule endet, sondern das ganze Leben hindurch fort dauert. Die Strategie konzentriert sich auf den Erwerb von Bildungsinhalten, die über die formale Bildung hinausgehen. Hierzu sollen Bildungsangebote für Erwachsene entwickelt und Lösungen zur Beseitigung von Problemen und Engpässen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung angeboten werden.

Zur Verbesserung der Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene legt die Strategie entsprechende Ziele, Richtwerte und Indikatoren fest. Ein solcher Indikator ist die Bereitstellung von Bildungsangeboten. Laut der Eurostat-Arbeitsmarktstudie 2005 nehmen 5,9 % der estnischen Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren an Bildungsmaßnahmen teil, während der Durchschnittswert für die 25 Mit-

gliedstaaten bei 10,8 % liegt. Besonders hoch ist der Anteil in den benachbarten skandinavischen Ländern: 24,8 % in Finnland, 34,7 % in Schweden und 27,6 % in Dänemark. Estland hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil der Erwachsenen, die am lebenslangen Lernen teilnehmen, bis 2008 auf 10 % zu erhöhen.

Neben dem allgemeinen Ziel – die Möglichkeiten für und die Motivation von Erwachsenen zur Teilnahme am lebenslangen Lernen zu verbessern – beinhaltet die Strategie folgende weitere Ziele:

- Bereitstellung flexibler Angebote für lebenslanges Lernen für alle Erwachsenen, einschließlich für Menschen mit speziellen Bedürfnissen;
- Einrichtung eines transparenten Finanzierungssystems;
- Bereitstellung von Angeboten für Nicht-Esten zum Erlernen sowohl der estnischen Sprache als auch ihrer Muttersprache;
- Entwicklung und Umsetzung eines Qualitätssicherungssystems für die Erwachsenenbildung;
- Einrichtung einer Datenbank für Lern- und Bildungsangebote für Erwachsene;
- Entwicklung eines Berufsqualifikationssystems für Arbeitnehmer;

- Ausarbeitung eines Instruments für die Bewertung und Anerkennung früherer Lern- und Arbeitserfahrungen.

Betrachtet man die aktuelle Situation im Hinblick auf die in der Strategie gesetzten Ziele, hat Estland sicherlich noch einen weiten Weg vor sich; dennoch konnten durch die Strategie bereits Ergebnisse erzielt werden. Es wurde viel getan, um vielfältige und flexible Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene anzubieten. Außerdem wurde bereits mit der Umsetzung bestimmter Aktivitäten begonnen, wie der Anerkennung früherer Lernerfahrungen und der Entwicklung eines Berufsqualifikationssystems, mit zusätzlicher Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF). Derzeit werden Schritte ergriffen zur Einrichtung eines transparenten Finanzierungssystems und zur Sicherung der Qualität der Erwachsenenbildung. Je mehr Esten die angebotenen Möglichkeiten in Anspruch nehmen, desto höher sind die Chancen des Landes, die im Hinblick auf lebenslanges Lernen gesteckten Ziele zu erreichen.

Quelle: Anita Orav, Estnische Nationale Beobachtungsstelle, Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens (Innove)

Konsortium fördert vorrangig aktuelle Methoden der Erwachsenenbildung

Ein Konsortium aus elf Einrichtungen hat unter Aufsicht des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit mit der Umsetzung des Projekts Entwicklung und Anwendung aktueller Methoden der Erwachsenenbildung begonnen. Als eine Maßnahme des operationellen Programms zur Entwicklung der Humanressourcen (HRD OP) befasst sich dieses Projekt im Rahmen des nationalen Entwicklungsplans mit der Umsetzung von Programmen zur Modernisierung der Erwachsenenbildung und zur Schaffung besserer Möglichkeiten für das lebenslange Lernen. Die Laufzeit des Projekts beträgt zweieinhalb Jahre.

Federführend im Konsortium ist das Nationale Institut für die Erwachsenenbildung (*Nemzeti Felnötképzési Intézet, NFI*). Zu den Mitgliedern gehören der öffentliche Arbeitsvermittlungsdienst (ÁFSZ) und die neun regionalen Zentren für berufliche Bildung, die Anfang der neunziger Jahre vom Ministerium für Arbeit gegründet und als Erwachsenenbildungseinrichtungen finanziert worden sind.

Das Programm ist in drei Hauptbereiche gegliedert:

Entwicklung von Programmen und Lehrmaterial

Darunter fallen sich ergänzende Programme aus den Bereichen Beurteilung der Vorbildung, allgemein bildender Förderunterricht, berufliche Orientierung und Umorientierung, Arbeitsplatzsuche und psychische Gesundheit sowie reine Lernprogramme und das Lehrmaterial. Umgesetzt werden diese Programme alle in derselben Weise, nämlich über das Netz der regionalen Zentren für die berufliche Bildung.

In diesem Zusammenhang werden Ausbildungsprogramme für berufliche Qualifikationen entwickelt, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Für die besonderen Erfordernisse der Erwachsenenbildung werden voraussichtlich mehr als 200 modulare Pakete mit Lehrmaterial entwickelt (darunter 25 für das E-Learning). Die Ausbildungsprogramme und das Materialsystem werden geprüft, korrigiert, verbessert und weiter ausgearbeitet, teilweise in experimentellen Pilotgruppen erprobt und kontrolliert und nach den erforderlichen Korrekturen verbreitet.

Schulung der Lehrkräfte: ein Fortbildungsmodell

Eine Vorbedingung für die Anwendung aktueller Ausbildungsprogramme ist, dass Lehrer und Ausbilder zu ihrer Nutzung befähigt sind. Deshalb muss die Lehrerausbildung neue Bestandteile einschließen. Das Hauptgewicht der Entwicklung liegt auf der Ausarbeitung und Piloterprobung einer eigenständigen Fortbildung für Lehrer und Ausbilder, die außerhalb des Schulsystems in der Erwachsenenbildung tätig sind.

Inhalte des Fortbildungsprogramms sind hauptsächlich die Richtlinien der Europäischen Union zur Erwachsenenbildung, ihre Anpassung an die Verhältnisse der verschiedenen Mitgliedstaaten sowie theoretische und praktische Kenntnisse in der Entwicklung von Lehrprogrammen und -material.

Bereitstellung eines Informationssystems

Mit diesem Programmbestandteil soll Folgendes erreicht werden: Förderung der Beschäftigung, erhöhte Kosteneffizienz der Fortbildung, besserer Zugriff auf Informationen zur Erwachsenenbildung, Ausbau des Fernunterrichts und Entwicklung der Infrastruktur.

Aktuelle Informationen und Funktionen für die Suche nach Anbietern, Programmen und Teilnehmerquoten stehen allen Akteuren der Erwachsenenbildung zur Verfügung, wobei die Zugriffsrechte in verschiedenen Stufen vergeben werden.

Die Datenbank, die im Rahmen des Programms entwickelt wird, enthält folgende Informationen:

- ein Verzeichnis der Einrichtungen für die Erwachsenenbildung,
- Informationen zu den verfügbaren Ausbildungsprogrammen und -kursen,
- Informationen zum Ablauf der Ausbildung (auf Grundlage des nationalen Programms für die Erhebung statistischer Daten *Országos statisztikai adatgyűjtési program, OSAP*), und
- verschiedene Dienste für potenzielle Nutzer.

Quelle: Nationales Institut für die Erwachsenenbildung Nemzeti

Europass-Mobilität: eine Premiere beim FOREM

Im Rahmen des grenzübergreifenden Projekts „Interreg III“ haben die Regionen Wallonien und Champagne-Ardenne am 8. Juni in Lessive ein Seminar zum Thema „kooperatives Arbeiten“ veranstaltet.

Auf dieser Veranstaltung stellten die Mitarbeiter des Workshops für kooperative Fernarbeit, alle Praktikanten diverser Organisationen (FOREM Charleroi, GRETA Ardennes und AFPA Champagne-Ardenne), einem Publikum aus potenziellen Arbeitgebern, Fernlehre-Spezialisten, Ausbildern usw. die Ergebnisse und Methoden ihrer Arbeit vor. In einer 16-seitigen Broschüre sind die Haupteergebnisse einer Befragung von Unternehmen beiderseits der Grenze zum Thema „kooperatives Arbeiten in Unternehmen“ zusammengefasst.

Abschließend wurde jedem Beteiligten ein Europass-Mobilität verliehen. Dies ist ein neuartiges europäisches Zertifikat, in dem Kompetenzen und Qualifikationen in verständlicher und standardisierter Form erfasst werden und das in nicht weniger als 32 europäischen Ländern (den EU-Mitgliedstaaten, den EWR-Ländern und den EU-Beitrittskandidaten) anerkannt wird und zur Förderung der Mobilität beitragen soll.

Das FOREM ist damit die erste Stelle der Region Wallonien, die den Europass-Mobilität verleiht.

Weitere Informationen: www.europass.cedefop.europa.eu
Kontakt: andree.hougardy@forem.be und marianne.hennaut@forem.be

Quelle: Sigrid Dieu, ReferNet Belgien





GRIECHENLAND

Ausbildungsgänge für Strafgefangene in der Praxis erprobt

In den letzten beiden Jahren führte die Organisation für berufliche Bildung und Ausbildung (OEEK) in Zusammenarbeit mit den Ministerien für Bildung und Justiz ein Programm zur Erleichterung der Wiedereingliederung junger Straftäter durch. Zwei Institute für Berufsausbildung (IEK), die beide Absolventen der Sekundarstufe I bis zum ISCED-Niveau 3 ausbilden, waren in den vergangenen achtzehn Monaten in Justizvollzugsanstalten tätig – in der Jugendstrafanstalt Avlona und in der Frauenabteilung des Korydallos-Gefängnisses. In beiden Fällen war das Echo bei den Strafgefangenen zufriedenstellend und bewies, dass Menschen am Rande der Gesellschaft den Wunsch haben, sich wieder in die Gesellschaft einzugliedern.

Der betreffende Ministerialbeschluss, der im Juli 2005 verkündet wurde, war das Ergebnis einer Kooperation zwischen der OEEK und den Ministerien. Angeboten werden Ausbildungsgänge zur „Gehilfin für Konfektionsfertigung“ (IEK Korydallos) und zum „Hilfskoch“ (IEK Avlona). Es wurde beschlossen, dass die für jeden Auszubildenden anfallenden Gebühren, die sich auf 150 Euro pro Semester belaufen, vom Justizministerium beglichen werden.

Der Ausbildungsgang in Avlona begann im Herbstsemester 2005 mit zwölf Auszubildenden, die insgesamt 224 Ausbildungsstunden zu absolvieren hatten. 54 % der Ausbildung fand in einer Lehrwerkstatt statt, der Rest bestand in theoretischem Unterricht im Klassenzimmer. Letzterer umfasste die Fächer Lebensmittelqualität, Grundlagen der Tourismusgesetzgebung, Gesundheits- und Sicherheitskunde sowie technische Einrichtungen. Außerdem erhielten die Auszubildenden Unterricht in praktischer Arithmetik und Computer-Nutzung. Während des ersten Semesters, das im Februar 2006 endete, wurden sie von sechs Ausbildern betreut. Von den anfänglich zwölf Auszubildenden sind im zweiten Semester noch sechs übrig geblieben; die anderen wurden entweder aus der Haft entlassen oder hatten im ersten Semester nicht die erforderliche Zahl von Ausbildungsstunden absolviert. Im zweiten Semester ist mehr Zeit für die praktische Ausbildung in der Lehrwerkstatt vorgesehen (60 %) als im ersten Semester. Der theoretische Unterricht umfasst Grundlagen des Hotelmanagements und der Kalkulation und Buchführung sowie Vorratshaltung. Auch der Mathematikunterricht und die Computerschulungen

werden im zweiten Semester fortgesetzt. Im Ausbildungsgang „Gehilfin für Konfektionsfertigung“ im Korydallos-Gefängnis liegt der Schwerpunkt im zweiten Semester ebenfalls auf der praktischen Ausbildung in der Lehrwerkstatt (70 % der Ausbildungszeit). Von den anfangs fünfzehn Teilnehmerinnen setzen im zweiten Semester noch neun ihre Ausbildung fort. Im ersten Semester wurden acht Ausbilder eingesetzt, im zweiten Semester sind es zehn. Der Unterricht findet drei Mal wöchentlich statt.

Mit diesen Ausbildungsgängen hat die OEEK Straftätern eine Brücke zu einer erfolgreichen gesellschaftlichen Wiedereingliederung gebaut. Wir erwarten die ersten Absolventen am Ende des laufenden Semesters und hoffen auf eine hohe Erfolgsquote.

Quelle: OEEK

DEUTSCHLAND

Jedem Benachteiligten das Seine

Neue Förderstrukturen setzen auf individuelle Qualifizierungsplanungen und kontinuierliche Bildungsbegleitung

Das Bildungsministerium will die Benachteiligtenförderung noch in diesem Jahr umbauen, um Jugendlichen mit schlechten Startchancen eine Perspektive zu geben. Das kündigte Bildungsministerin Annette Schavan im Berufsbildungsmagazin „position“ der Industrie- und Handelskammern an. „Wir werden praktisch begabten Jugendlichen nicht gerecht, wenn man sie einfach weiter zur Schule gehen lässt, wir brauchen individuelle Angebote“, erklärte die Ministerin.

„Höchste Dringlichkeit“ bescheinigt die Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung der Förderung benachteiligter Jugendlicher angesichts aktueller Zahlen. Danach verlässt jeder zehnte Jugendliche die Schule ohne Abschluss, 15 Prozent der 20- bis 29-Jährigen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, bei zugewanderten Jugendlichen gilt das für mehr als jeden drit-

ten. Die BLK hat die Umsetzung ihrer schon vor vier Jahren herausgegebenen Handlungsempfehlungen für eine bessere Kooperation in der Benachteiligtenförderung jetzt überprüfen lassen, mit ernüchterndem Ergebnis.

Die Übersichtlichkeit der Förderstrukturen lasse „immer noch sehr zu wünschen übrig“, heißt es in der Studie. Die Vielzahl an Einzelprojekten, Bündelungsprogrammen und Kooperationsvereinbarungen, die sich zum Teil überschneiden, ließen übergreifende Strukturen kaum erkennen, so die Analyse. Nicht zusätzliche, sondern Absicherung und gezielter Einsatz der bestehenden Förderaktivitäten sei das Gebot der Stunde. Notwendig seien eine bessere Bündelung, eine bessere Abstimmung und mehr Transparenz.

Zu ähnlichen Ergebnissen ist auch die Modellversuchsreihe „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gekommen. Sie hat dort jetzt zu einem neuen Fachkonzept geführt, zu dessen Kernelementen die Individualisierung von Förder- und Qualifi-

zierungsverläufen gehört. Die individuelle Qualifizierungsplanung baut auf einer Eignungsanalyse auf, eine kontinuierliche Bildungsbegleitung soll das vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsbildungsvorbereitungen, Erstausbildung und Nachqualifizierung sind besser aufeinander abzustimmen. Von kooperativen, binnendifferenzierten und betriebsnahen Qualifizierungsangeboten versprechen sich die Akteure für benachteiligte Jugendliche eine bessere berufliche Handlungsfähigkeit und damit eine höhere Eingliederungschance.

Quelle: BLK/Bundesagentur für Arbeit/BMBF/BIBB/Cedefop/sk

BELGIEN

Stärkung des Unternehmergeistes bei Jugendlichen durch attraktive Ausbildungsinstrumente

Menschen, die mit Jugendlichen (von 15 bis 19 Jahren) arbeiten, insbesondere mit benachteiligten Jugendlichen oder mit Jugendlichen, die negative Schulerfahrungen gemacht haben, merken, dass in Bildung und Ausbildung alternative Ansätze gefragt sind. Außerdem müssen die Stärken der Jugendlichen erkannt und sodann als Grundlage für die Entwicklung einer positiven Lehr- und Lernmethode verwendet werden.

Das Projekt Sabien ⁽¹⁾ ist eine länderübergreifende Partnerschaft, in der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen aus sieben europäischen Ländern vertreten sind. Sabien fördert die Schaffung neuer Ausbildungseinheiten, mit denen eine Verbindung zwischen grundlegenden sozialen Fähigkeiten und unternehmerischen Kompetenzen für Jugendliche hergestellt wird, die eine Lehre, ein reformpädagogisches Programm oder eine Berufsausbildung absolvieren. Bei der Förderung von Jugendlichen und der Entwicklung ihrer sozialen und unternehmerischen (zwischenmenschlichen) Fähigkeiten verfolgt SABIEN das Ziel, die Qualität und Relevanz der Unterrichtsmaterialien und Ausbildungsmethoden für einen auf soziale Aspekte ausgerichteten Unterricht zu untersuchen.

Ziele der Ausbildungseinheiten

Das Hauptziel besteht in der Entwicklung neuer Unterrichtsmaterialien oder in der Aktualisierung der vorhandenen Materialien für Jugendliche, die an reformpädagogischen Programmen teilnehmen. Sieben Themen, nämlich aktive Staatsbürgerschaft, Kommunikation, kulturelle Sensibilisierung, Umwelt, Gesundheit, Arbeitsmarkt und Grundkompetenzen, werden in den Einheiten über Sozial-, Gemeinschafts- und Grundkompetenzen zur Steigerung der

persönlichen Kreativität in Verbindung mit Unternehmergeist behandelt, wodurch die Motivation und das Selbstwertgefühl der Jugendlichen erhöht werden. Die Einheiten wurden entworfen, um die Jugendlichen dazu zu bringen, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen und mehr Kreativität unter Beweis zu stellen, indem sie ihre persönlichen unternehmerischen Fähigkeiten verbessern.

Die Ausbildungseinheiten sollen interaktiver gestaltet sein als viele derzeitige Ausbildungsmaterialien. Ferner bieten die Einheiten den Jugendlichen die Möglichkeit, ihre grundlegenden IKT-Kompetenzen anzuwenden und einzusetzen, indem die wirkungsvolle Verwendung der IKT-Mittel in den Ausbildungsmaterialien optimiert wird. Frühere europäische Studien und Projekte haben ergeben, dass Jugendliche auf kreative Lernsituationen angemessen reagieren, und dass Computer und Software noch nicht in dem Maße genutzt wurden, dass sie zu einem innovativen oder motivierenden Lernmedium geworden sind.

Länderübergreifende Partnerschaft

Die Projektpartner – Belgien, Deutschland, Griechenland, Nordirland, Österreich, Polen und Portugal – bringen ihre unterschiedlichen Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit Jugendlichen im Alter von 15 bis 20 Jahren ein, die sich meistens von den herkömmlichen oder vorherrschenden Lehrplänen gelöst oder befreit haben.

Zu Beginn legten die Partner drei wesentliche Abschnitte für ihre Tätigkeit fest:

- Ermittlung des Kompetenzbedarfs: Bestimmung der Schlüsselkompetenzen und inhaltlich relevanten Themen für eine Ausbildungseinheit,
- Entwicklung eines auf die Sozial-, Gemeinschafts- und

Grundkompetenzen ausgerichteten Pakets von Ausbildungseinheiten,

- Pilotprojekt und Evaluierung der Ausbildungseinheiten mit Jugendlichen und Ausbildern/Projektverantwortlichen.

Die Ergebnisse der ersten beiden Tätigkeitsabschnitte werden nachstehend vorgestellt.

Ermittlung des Kompetenzbedarfs:

In den sieben Partnerländern wurden die notwendigen Kompetenzen ermittelt, und zwar nicht nur mit den Ausbildern und Verantwortlichen, die mit Jugendlichen arbeiten, sondern auch mit den Jugendlichen selbst. Der auf Kompetenzen basierende Ansatz unter Einbeziehung der Jugendlichen wurde aufbauend auf den Ergebnissen eines früheren europäischen Projekts ⁽²⁾ entwickelt, bei dem ein „unternehmerisches Profil“ beschrieben wurde, das auf dem Grundsatz beruht, dass Selbststeuerung und Kreativität die grundlegenden Voraussetzungen für Unternehmergeist sind.

⁽¹⁾ Projekt SABIEN (Successful Apprenticeship Building on ICT and Entrepreneurial Needs) kofinanziert durch das europäische Programm Leonardo da Vinci

⁽²⁾ Projekt MEET/STEP (kofinanziert durch das Programm EQUAL)

Weitere Informationen: www.sabien.org

Ansprechpartner bei Syntra:

Bart Meysmans Stellvertretender Direktor Syntra Flandern

bart.meysmans@syntravlaanderen.be

Ben Bruyndonckx Projektkoordinator Syntra Flandern

ben.bruyndonckx@syntravlaanderen.be

Quelle: Syntra Vlaanderen
www.syntra.be

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Gewerkschaftsbund bringt betriebliche Bildungsinitiative auf den Weg

Am 2. Mai stellte Schatzkanzler Gordon Brown in Anwesenheit führender Vertreter der Gewerkschaft, des Bildungswesens sowie der Arbeitgeber „Unionlearn“ vor, die neue betriebliche Bildungsinitiative des britischen Gewerkschaftsdachverbandes TUC.

Auf der Veranstaltung, die aus diesem Anlass stattfand, traten der Schatzkanzler, Bildungsministerin Ruth Kelly und der Generalsekretär des TUC, Brendan Barber, als Redner auf. Dem Ereignis wohnten mehr als 500 führende Vertreter der Gewerkschaften, Arbeitgeber, Universitäten und Bildungseinrichtungen bei. Anwesend waren ferner Lernende und Vertreter von Organisationen, die bereits an gewerkschaftlich geförderten Bildungsprogrammen teilnehmen.

Unionlearn wird auf der Ebene der sechs englischen TUC-Regionen umgesetzt. In Schottland wird separat eine ähnliche Initiative durchgeführt. Das Programm ergänzt andere gewerkschaftliche Projekte und dient zur Unterstützung des englandweiten Netzes aus Lernzentren, die in weiterführenden Bildungseinrichtungen, Betrieben und Gewerkschaftsbüros untergebracht sind. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit des Online-Lernens über die Homepage www.unionlearn.org.uk.

Unionlearn bietet in ganz England Unterstützung und Beratung in den Bereichen lebenslanges Lernen und Personalentwicklung. Es leistet einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung der Ziele, die in der staatlichen Strategie zur Förderung von Kompetenzen und Qualifikationen (*Skills Strategy*) niedergelegt sind (siehe Cedefop Info 1/2006).

Der Schwerpunkt des Programms besteht darin, den sieben Millionen Erwachsenen in England, die über keinerlei Grundfertigkeiten verfügen, Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten zu vermitteln und ihnen einen Bildungsabschluss der Stufe 2 (ISCED-Stufe 2/3) zu ermöglichen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die kontinuierliche berufliche Weiterbildung. Ferner zielt die Initiative darauf ab, die Arbeitgeber zu einem stärkeren Engagement in der Weiterbildung zu motivieren und den Gewerkschaften neue Mitglieder zuzuführen.

Als Partnerschaftsprojekt des Ministeriums für Bildung und Qualifikationserwerb und des TUC erhält *Unionlearn* eine staatliche Anschubfinanzierung in Höhe von 4,5 Millionen Pfund Sterling (6,3 Millionen Euro). Ab April 2007 übernimmt *Unionlearn* die Verwaltung des *Union Learning Fund*, dessen Mittel in Höhe von derzeit 14 Millionen Pfund Sterling (19,6 Millionen Euro) gegenwärtig vom Rat für Bildung und Qualifikationen (*Learning and Skills Council*) verwaltet werden, einer englischen Planungs- und Finanzierungsbehörde für die Bildung der Über-16-Jährigen.

Unionlearn spielt außerdem eine führende Rolle bei der Unterstützung der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter für Angelegenheiten des Lernens (*Union Learning Representatives*, ULRs), die seit 2002 sowohl einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung für notwendige Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Aufgaben als auch auf bezahlte Freistellung zur ei-

gentlichen Ausübung dieser Aufgaben haben. Ihre wichtigste Aufgabe besteht darin, auf Bildungsmöglichkeiten hinzuweisen und Arbeitnehmer bei der Wahl geeigneter Kurse zu unterstützen. Derzeit gibt es im Vereinigten Königreich 14 000 ausgebildete Gewerkschaftsvertreter für Lernangelegenheiten. Ziel von *Unionlearn* ist es, diese Zahl bis zum Jahre 2010 auf 22 000 zu erhöhen und jedes Jahr 250 000 Arbeitnehmer in Bildungsprogramme zu vermitteln.

Liz Smith, Direktorin von *Unionlearn*, erklärte: „*Unionlearn* schafft eine neue Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern im Bereich Qualifikationen. Der einzelne Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, neue Qualifikationen zu erwerben und sich neue Ziele zu setzen. Die Arbeitgeber werden sich von den Vorteilen einer besser ausgebildeten Arbeitnehmerschaft und einer höheren Produktivität überzeugen können. Mit *Unionlearn* rücken die Gewerkschaften ins Zentrum der Qualifikationsentwicklung.“

Weitere Informationen:

Medienbeauftragter: Andrew Pakes, Tel. (44-7980) 551212, apakes@tuc.org.uk oder Mike Power, Tel. (44-7900) 914322, mpower@tuc.org.uk. Ein Prospekt von *Unionlearn* sowie Fallstudien zum Lernen am Arbeitsplatz sind auf Anfrage erhältlich. Für weitere Informationen und Interviewanfragen stehen Andrew Pakes, Tel. (44-7980) 55122, apakes@tuc.org.uk, oder Mike Power mpower@tuc.org.uk, Tel. (44-7900) 914322, zur Verfügung.

Quelle: ReferNet Vereinigtes Königreich

IRLAND

Zukunftsweisende Vorschläge des Nationalen Beirats für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten

Der Nationale Beirat für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten (*National Economic and Social Council*, NESC) hat in seinen Strategiepapieren der vergangenen Jahre einen Rahmen für die nationalen Partnerschafts- bzw. Lohnabkommen erarbeitet. Der jüngste dieser Strategieberichte ist im Dezember 2005 (1) erschienen. Er entwirft eine Perspektive für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Irlands in den kommenden Jahren und bietet einen Analyserahmen für zahlreiche Bereiche der Politik, darunter auch die allgemeine und berufliche Bildung.

Nach Ansicht des Beirats wurde der Aufbau eines effektiven nationalen Ausbildungssystems bislang durch Finanzierungsstreitigkeiten verzögert, inzwischen stellt er jedoch eine „dringende wirtschaftliche und gesellschaftliche Notwendigkeit“ dar. Ein solches System würde seiner Einschätzung nach die Qualifikationen der Beschäftigten im öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Sektor anheben und die Beschäftigungsfähigkeit steigern. Es würde in hohem Maße an externen Benchmarking-Standards gemessen und in die Zukunft weisen.

In Form von Pilotprojekten oder Experimenten wurden wichtige politische Initiativen ergriffen, die nun, so der Beirat, zu umfassenden Problemlösungen herangezogen werden können. Mit diesen Initiativen wurden die Schlüsselemente eines effektiven Systems vorgegeben: ein nationaler Qualifikationsrahmen, Ausbildungsnetzwerke unter Leitung der Unternehmen, die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs, die Weiterbildung gering qualifizierter Arbeit-

nehmer und eine deutliche Erhöhung der Mittel für berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Insbesondere fordert der NESC eine stärkere Konzentration auf die Personenkreise, die über ein niedriges Qualifikationsniveau verfügen oder von Entlassung bedroht sind. Im Falle dieser Gruppen sollte der Staat die Kosten für Ausbildung und Freistellung von der Arbeit in vollem Umfang übernehmen. Auch ist die Einführung von Bildungsgutscheinen für diejenigen, die den für eine berufliche Fachausbildung erforderlichen Schulabschluss (Level 3 des *National Vocational Certificate*) nicht erreicht haben, in Erwägung zu ziehen. Für sämtliche Bevölkerungsgruppen sind unverzüglich langfristige Finanzierungsinstrumente und ein umfassendes Beratungssystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu schaffen.

Empfohlen wird ein System zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor in Anlehnung an die Tätigkeit der Sachverständigengruppe für den zukünftigen Qualifikationsbedarf (*Expert Group on Future Skills Needs*, EGFSN) im privaten Sektor. Gemäß den Empfehlungen des Berichts zum Arbeitsplatz der Zukunft, den das Nationale Zentrum für Partnerschaft und Leistung (*National Centre for Partnership and Performance*) erstellt hat, sollte die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungsanbietern durch die Ermittlung und Verbreitung von bewährten Verfahrensweisen gefördert werden.

Die Regierung sollte eine Gesamtstrategie zur beruflichen Bildung vorlegen, damit die staatlichen Stellen und Agen-

turen ihre Tätigkeit koordinieren können. Die irische Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FÁS befürwortet in ihrem Strategiepapier für die Jahre 2006-2009 ein umfassendes Konzept zur Weiterentwicklung der Beschäftigten und Qualifikationen im gesamten Bildungs- und Ausbildungssystem (siehe Cedefop Info 3/2005).

In Bezug auf die Hochschulbildung empfiehlt der Beirat, dass Teilzeitstudierende, die beschäftigungsrelevante Bildungsgänge auf tertiärer Ebene absolvieren, von Studiengebühren befreit werden und Anspruch auf Studienbeihilfen haben sollten. Nach Ansicht des Beirats ist bis zum Jahr 2015 noch ein Anstieg der Eintrittsquote in die Hochschulen auf 65 % möglich, allerdings rechnet er damit, dass sich das rasche Wachstum allmählich dem Ende zuneigt. „Notwendig ist eine Verlagerung des Schwerpunkts auf die Gewährleistung qualitativ hochwertiger und systematischer beschäftigungsrelevanter und beruflicher Ausbildungsprogramme für dasjenige Drittel der jungen Menschen, das kein Hochschulstudium aufnimmt, und auf die Bereitstellung geeigneter Zugangsmöglichkeiten für Erwachsene jeden Alters, die eine Hochschulausbildung beginnen oder fortsetzen möchten.“

(1) NESC Strategy 2006: People, Productivity and Purpose / National Economic and Social Council. Dublin, 2006.

(2) www.nesc.ie/dynamic/docs/Main%20Report.pdf

Quelle: ReferNet Irland

Cedefop-Publikationen



Berufsbildung in Österreich: Kurzbeschreibung

Cedefop Panorama series 5163
Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-74-06-338-DE-C
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Blickpunkt Berufsbildung: Österreich

Faltblatt 8017
Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-75-06-324-DE-D
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



ICT skills certification in Europe

Cedefop Dossier series 6013
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-75-06-421-EN-C
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



European approaches to credit (transfer) systems in VET

Cedefop Dossier series 6014
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-70-05-722-EN-C
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Innovative practices in the field of training and related professional development issues

Cedefop Panorama series 5158
Sprachen: en/fr

Kat.-Nr.: TI-72-05-176-2A-C
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Ermittlung von Qualifikationserfordernissen in der Nanotechnologie

Cedefop Panorama series 5170
Sprachen: de, en

Kat.-Nr.: TI-73-06-631-DE-C
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Ergebnisse einer *Peerlearning*-Veranstaltung

Wie der soziale Dialog zur Bewältigung von Umstrukturierungsprozesse beitragen kann

Umstrukturierung ist in der europäischen Wirtschaft nicht gerade ein neues Phänomen, doch bis vor Kurzem wurde sie in erster Linie durch die interne Logik von Unternehmensstrategien bestimmt. Seit den 1990er Jahren hingegen hat die grenzüberschreitende Aktivität von Unternehmen – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Europäischen Binnenmarktes – ebenfalls zur Umstrukturierung beigetragen, und zwar in Form von Auslagerung, Offshoring oder Betriebsverlagerungen ⁽¹⁾.

Natürlich wurde diese neue Dimension Gegenstand von Forschungsarbeiten, Literaturbesprechungen und Diskussionen über die Entwicklung des postfordistischen Paradigmas ⁽²⁾. Darüber hinaus aber hat sie auch gezeigt, wie notwendig es ist, dass europäische und internationale Organisationen die Umstrukturierungsprozesse selbst flankieren und begleiten. Es handelt sich dabei um ein Phänomen, das bereits vielfache und komplexe Folgen hervorgebracht hat.

Die ständigen und schnellen Veränderungen, die durch technologische Innovation und harten Wettbewerb zwischen Unternehmen in einem zunehmend globalisierten Markt entstehen, haben Begriffe wie „digitale Produktion“, „Automation“ und „Flexibilität“ hervorgebracht ⁽³⁾, die heute von großer Bedeutung sind. Auf lange Sicht sollen diese Faktoren für Wohlstand und neue Chancen sorgen, aber es gibt auch ein ernstzunehmendes Risiko, dass sie zu einer größeren sozialen Ungleichheit führen könnten. Kurzfristig könnten sie Neuordnungen sowohl für die Wirtschaft als auch für die Beschäftigten erzwingen, indem sie Arbeit durch Kapital (darunter auch Informationskapital) ersetzen und neue Formen der Arbeitsorganisation schaffen.

Diese Veränderungen müssen der soziale Dialog und die Zusammenarbeit aller Wirtschaftsteilnehmer abfedern. Indem man sich darauf einigt, in welcher Form die Sozialpartner hier eingreifen können, kann man auf einen gewissen Ausgleich zwischen den Interessen der Unternehmen und denen der Beschäftigten hinwirken. Die Herausforderung an die Sozialpartner besteht also darin, die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, sich den Veränderungen in bestmöglicher Weise anzupassen. In den letzten Jahren sind die Europäische Kommission und die europäischen Sozialpartner verstärkt der Frage nachgegangen, was diese Trends für die europäischen Volkswirtschaften und den sozialen Zusammenhalt insgesamt bedeuten. Diverse Papiere der Sozialpartner, Mitteilungen der Europäischen Kommission sowie Stellungnahmen des Europäischen Sozialausschusses haben alle-samt betont, wie wichtig es ist, den Umstrukturierungsprozess durch den sozialen Dialog zu flankieren ⁽⁴⁾.

Klar ist, dass das Bestehen der Sozialpartner darauf, Aus- und Weiterbildung in Tarifvereinbarungen einzubeziehen, dazu beitragen kann, die Kompetenzen und Qualifikationen der Erwerbstätigen auszubilden und aufzufrischen; dies kommt sowohl neu entstehenden wirtschaftlichen Sektoren als auch den Arbeitnehmern zugute, die ihre Berufserfahrung in anderen Wirtschaftsbereichen einsetzen wollen. Die Förderung des lebenslangen Lernens bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern sollte zumindest einige der traumatischsten Folgen der Umstrukturierung abmildern.

Wie man aus den Erfahrungen der Sozialpartner und anderer Interessengruppen lernen kann: die Ergebnisse eines Seminars und einer *Peerlearning*-Veranstaltung.ã

Angesichts der eben beschriebenen Herausforderungen organisierte das Cedefop in Zusammenarbeit mit der portugiesischen Sektion des Europäischen Zentralverbandes der öffentlichen Wirtschaft (APOCEEP) und dem portugiesischen Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) eine gemeinsame Veranstaltung, die vom 27. bis 31. März 2006 in Lissabon stattfand.

Ihr Hauptziel bestand darin, die Sozialpartner auf eine aktivere Beteiligung bei der Bewältigung des Umstrukturierungsprozesses vorzubereiten und ihnen durch ein strukturiertes Voneinander-Lernen (*Peerlearning*) zu ermöglichen, ihre Erfahrungen über wirtschaftliche Sektoren und Unternehmen auszutauschen, die eine Umstrukturierung und Betriebsverlagerung vorgenommen haben. Außerdem sollte untersucht werden, welche Rolle Aus- und Weiterbildung in diesem Prozess spielen können.

Das am ersten Tag abgehaltene Seminar ⁽⁵⁾ untersuchte unterschiedliche Seiten des sozialen Dialogs im Umgang mit dem industriellen Wandel in Europa und in Portugal, darunter der Aus- und Weiterbildung als einem Mittel der Beschäftigungsförderung. Vertreter des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des Europäischen Dachverbands der Wirtschaft (UNICE) lieferten Beiträge über die Ziele und Herausforderungen des sozialen Dialogs bei dem Versuch, die Lissabon-Strategie zu unterstützen.

Die Fortbildung alternder Erwerbstätiger einerseits und die notwendige Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt andererseits bilden die beiden Hauptaufgaben der europäischen Sozialpartner in den nächsten Jahren ⁽⁶⁾. Unterdessen spielt das lebenslange Lernen in den Diskussionen und Evaluationen der Lissabon-Strategie eine immer größere Rolle: Es ist ein entscheidender Faktor für die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, der von beiden Sozialpartnerseiten gleichermaßen anerkannt wird.

Die folgenden drei Tage der Veranstaltung (29., 30. und 31. März) waren dem *Peerlearning* gewidmet. Dies gründete sich auf den Austausch von Erfahrungen, welche die Beteiligten mit verschiedenen Aspekten der Umstrukturierung gemacht haben. Zunächst wurden Gruppen nach Ländern und Wirtschaftssektoren gebildet, wobei die derzeit gängige Tradition des sozialen Dialogs und die gegenwärtigen Auswirkungen der Umstrukturierungsprozesse in bestimmten Sektoren berücksichtigt wurden. Die ausgewählten Sektoren (Autoindustrie, Banken, Textilbranche und Informationstechnologie) sind allesamt von – unterschiedlich weit fortgeschrittenen – Veränderungen betroffen, je nachdem, welche Bedeutung sie in der jeweiligen Volkswirtschaft haben.

Die an den Sitzungen teilnehmenden Akteure und Experten brachten ihre Sorge darüber zum Ausdruck, wie sich die Veränderungen in den einzelnen Sektoren in den letzten Jahren auf die Beschäftigung ausgewirkt haben. Einen ersten Überblick über die Auswirkungen der Umstrukturierung auf die sektorale Beschäftigung in Europa gibt Grafik 1.

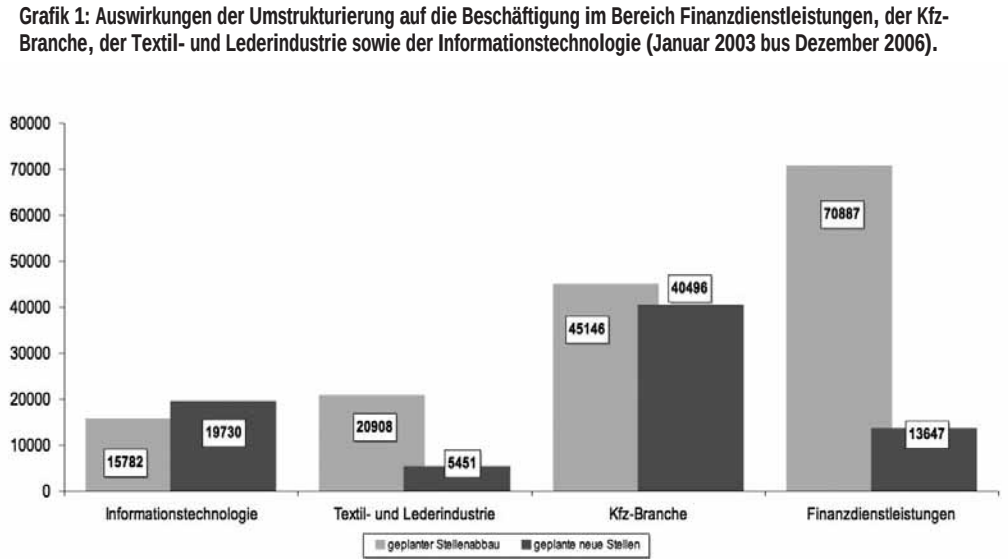
Wie die Grafik zeigt, hatte nur der IT-Sektor eine positive Beschäftigungsbilanz im Zeitraum von 2003 bis 2006: Die Anzahl der neu eingerichteten Stellen beträgt hier 19 730. Demgegenüber wurden 15 782 Stellen abgebaut. In den anderen Sektoren hatte die Umstrukturierung einen insgesamt negativen Effekt auf die Beschäftigung.

Der Bereich der Finanzdienstleistungen und die Textilbranche wurden besonders stark durch den Wandel betroffen, aus unterschiedlichen Gründen. Finanzdienste neigen in verstärktem Maße zu Fusionen, und die Auswirkungen neuer Technologien auf die

interne Arbeitsorganisation und den Kundendienst waren beträchtlich. Die Textilbranche war dagegen einem harten Konkurrenzkampf seitens anderer Volkswirtschaften – besonders asiatischer – ausgesetzt. Diese waren aufgrund der allmählichen Deregulierung in der Lage, billiger als die europäischen Hersteller zu produzieren und zu exportieren. Darüber hinaus wird die europäische Textilbranche durch einen unzulänglichen Schutz gegen unlautere Wettbewerbsmethoden (wie die Nachahmung italienischer Markenwaren durch Konkurrenten, die zu niedrigen Kosten produzieren) und durch die Auslagerung und Verlegung der Produktion in andere Länder geschwächt (im Falle der portugiesischen Textilindustrie).

In der europäischen Autoindustrie haben die Umstrukturierungen zwei bedeutende Formen angenommen: die Verlagerung

selbegriff für das Verständnis der neuen Produktionsanforderungen geworden, und zwar sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Ausgehend von der Annahme, dass die Flexibilität dabei ist, zu einer strukturellen Dimension der Arbeit zu werden, sollte diese in besserer Weise in die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern einbezogen werden, insbesondere auf der Ebene der Sektoren und der Firmen. So rückte der Begriff der „Flexibilität unter Wahrung der Arbeitssicherheit“ im Verlauf der Veranstaltung zunehmend in den Mittelpunkt der Diskussionen. Es ist notwendig, Arbeitgeber und Gewerkschaften entsprechend zu schulen, so dass sie erfolgreich über diese Themen verhandeln können. Darüber hinaus ist zwischen „interner Flexibilität“ (z. B. innerhalb der Firma) und „externer Flexibilität“ (außerhalb der Firma) zu unterscheiden. Interne Fle-



Quelle: EMCC-Monitor der Umstrukturierung in Europa (Eurofound). Beobachtungszeitraum: 1.1.2003 bis 31.12.2006. Stellenabbau erfasst bis 31.12.2006, und Cedefop (eigene Erstellung). Anmerkung: Im angegeben Zeitraum belief sich die Zahl der geplanten Stellenstreichungen auf 874 888, die Zahl der geplanten neu einzurichtenden Stellen dagegen auf 421 675. Die Gesamtzahl der ausgewerteten Erhebungsbögen beträgt 4 679. Weitere Anmerkungen zur Methodik sind abrufbar unter: www.erm.emcc.eurofound.eu.int/erm/index.php?template=help

der Produktionsstandorte in osteuropäische Länder und die schwindende Wettbewerbsfähigkeit europäischer Autos auf dem Weltmarkt angesichts der Produktionskapazität der asiatischen Automobilhersteller.

Grafik 2 gibt Aufschluss über den geplanten Stellenabbau und die geplante Einrichtung neuer Stellen in den einzelnen Ländern. Einige der oben aufgezeigten Trends lassen sich in der Beschäftigungsbilanz der einzelnen Länder bzw. im Ländervergleich beobachten.

Bewältigung der Folgen: Was bedeutet die Umstrukturierung für den sozialen Dialog in Bezug auf das lebenslange Lernen?

Im Laufe der Veranstaltung wurden viele Fragen und Hypothesen darüber aufgeworfen, welchen Weg wir zu beschreiten haben, um mit den neuen Herausforderungen fertig zu werden. Dabei ging es insbesondere darum, wie man die Sozialpartner darin unterstützen kann, die Aus- und Weiterbildung als eine Methode zur Bewältigung der Umstrukturierungsfolgen zu fördern. Einige Schlussfolgerungen und Reflektionen der *Peerlearning*-Veranstaltung in Lissabon ermöglichen es uns, Handlungsrichtlinien zu formulieren.

- Globalisierung ist ein unumkehrbares wirtschaftliches Phänomen, das von der Internationalisierung der Arbeiterschaft und ihres Wissensfundus begleitet wird. Aus diesem Grund ist – so eine der wichtigsten Schlussfolgerungen – die Entwicklung des sozialen Dialogs ein Schlüsselinstrument zur Bewältigung der negativen Folgen der Umstrukturierung, denn er mildert die Auswirkungen der Globalisierung für beide Seiten, Unternehmen und Arbeitnehmer, ab.

Außerdem ist klar, dass das Paradigma „Arbeit“ selbst einem schnellen Wandel unterworfen ist. „Flexibilität“ ist zu einem Schlüs-

xibilität, was bedeutet, bestimmte Flexibilitätsvorgaben einzuführen und für eine entsprechende Schulung zu sorgen, ist akzeptabel. Dies gilt jedoch nicht für externe Flexibilität, die in Wirklichkeit nichts anderes als ein beschönigender Ausdruck für die Kündigung von Mitarbeitern zur Lösung eines strukturellen Problems ist.

Flexibilität sollte daher auf der Grundlage der Prinzipien Fairness und Sicherheit neu definiert werden. Dadurch würde sie nicht nur zu einem Instrument, um Prozesse der Umstrukturierung und ihre Folgen in positiver Weise zu bewältigen, sondern auch zu einer guten Grundlage für die Entwicklung von Personalplanungsstrategien. Um dies zu erreichen, wäre eine Stärkung des sozialen Dialogs in einem Klima des gegenseitigen Vertrauens für alle Beteiligten erforderlich. Dies ist eine Herausforderung an die Gewerkschaften und diejenigen Arbeitgeber, die gewillt sind, ökonomisches Wachstum auf eine entsprechende Personalpolitik zu gründen. Für solch einen sozialen Dialog wäre es allerdings erforderlich, dass alle beteiligten Parteien ihre Einstellungen ändern: Der Dialog würde zu einem Motivationsinstrument für die Hauptakteure in den Unternehmen, sich aufeinander zu bewegen. Deshalb ist, wie gesagt, die Entwicklung von entsprechenden Fähigkeiten der Verhandlungsführung eine der wichtigsten Herausforderungen für beide Seiten der Sozialpartnerschaft.

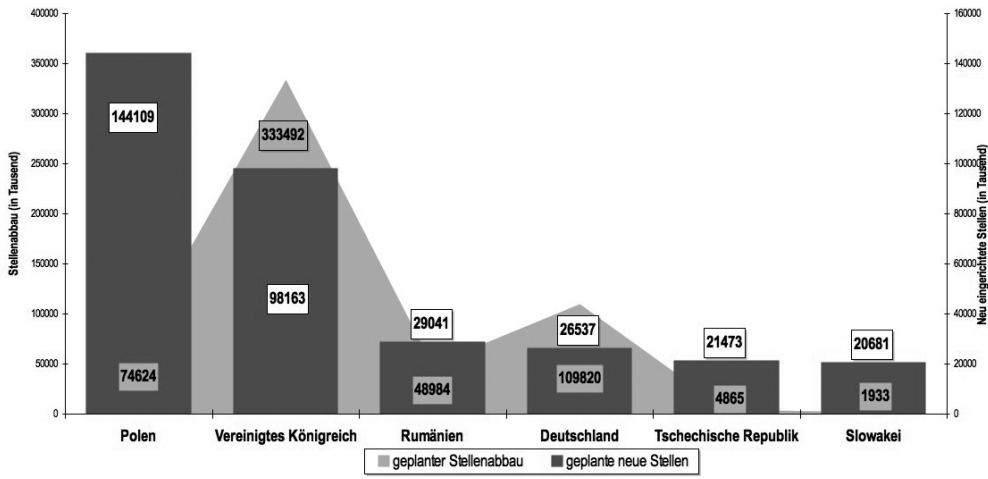
- Im Hinblick auf die politischen und wirtschaftlichen Folgen wird der Erfolg oder der Misserfolg der wieder aufgenommenen Lissabon- Strategie für Wachstum und Beschäftigung eine bedeutende Rolle für die Umstrukturierung in Europa spielen; dies gilt insbesondere für den weiteren Ausbau des Binnenmarktes. Wissen und Innovation sind

Ergebnisse einer *Peerlearning*-Veranstaltung

Fortsetzung von Seite 1

für die wirtschaftliche Umstrukturierung von zentraler Bedeutung. Das gleiche gilt aber auch für die Stärkung des europäischen Gesellschaftsmodells. Es bedarf einer geeigneten Innovationsstrategie, wenn Europa „vom Fleck kommen“ will, und Innovation sollte wiederum gleichbedeutend mit einer größeren Investition in Aus- und Weiterbildung

Grafik 2: Rückgang der Beschäftigung durch Umstrukturierung in den einzelnen Ländern (Stellenabbau von Januar 2003 bis Dezember 2006)



Quelle: EMCC-Monitor der Umstrukturierung in Europa (Eurofound). Beobachtungszeitraum: 1.1.2003 bis 31.12.2006. Stellenabbau erfasst bis 31.12.2006, und Cedefop (eigene Erstellung).
Anmerkung: Im angegeben Zeitraum belief sich die Zahl der geplanten Stellenstreichungen auf 874 888, die Zahl der geplanten neu einzurichtenden Stellen dagegen auf 421 675. Die Gesamtzahl der ausgewerteten Erhebungsbögen betrug 4 697. Weitere Anmerkungen zur Methodik sind abrufbar unter:
www.erm.emcc.eurofound.eu.int/erm/index.php?template=help

sein. Doch abgesehen vom technologischen Wandel sind Aus- und Weiterbildung auch ein Mittel, um der zunehmenden Ungleichheit vorzubeugen.

Obleich die industrielle Umstrukturierung vor allem ein wirtschaftliches und gesellschaftliches Phänomen ist, hat sie doch auch bedeutende „kulturelle“ Auswirkungen. In der Regel heißt Umstrukturierung, dass sich Organisationen und Personen an neue und unerwartete Situationen anpassen müssen. Der Erfolg oder Misserfolg solcher Initia-

tiven hängt in starkem Maße vom jeweiligen persönlichen, unternehmerischen und nationalen Umfeld ab.

Die Teilnehmer betonten, dass über einen stärkeren gesetzlichen Rahmen zur Regulierung von Marktpraktiken in Europa nachgedacht werden müsse, um die europäische Wirtschaft vor unlauterem Wettbewerb aus anderen Volkswirtschaften zu schützen - insbesondere in so bedeutenden Sektoren wie der Textilindustrie. Ein weiteres wichtiges strategisches Werkzeug für die Anpassung ist eine stärkere soziale Verantwortung der Gesellschaft, wofür die Einbeziehung aller Akteure, darunter auch öffentlicher Stellen, erforderlich ist. Hierbei sollten europäische Betriebsräte eine Rolle spielen.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Rolle der Sozialpartner in Bereichen wie der gesellschaftlichen Integration von Jugendlichen, dem Aufbau von Bürgernetzwerken oder der Vorbereitung und Unterstützung von Arbeitnehmern in Bezug auf die Aufnahme anderer Tätigkeiten (*Outplacement*) von großer Bedeutung. Außerdem ist es sinnvoll, die Erfahrungen, die das Europa der 15 mit dem sozialen Dialog gemacht hat, auf die neuen Mitgliedstaaten zu übertragen. Die Entwicklung von Schulungsprogrammen, die den durch Umstrukturierung und Betriebsverlagerungen entstandenen Erfordernissen gerecht werden, ist eine der großen Aufgaben des lebenslangen Lernens und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Der soziale Dialog – mit dem Ziel,

das Lernen zu fördern und den Zugang zu Aus- und Weiterbildung zu erweitern – ist von strategischer Bedeutung, wenn es darum geht, Arbeitnehmer und Unternehmen für die Komplexität der internationalen Wirtschaft im 21. Jahrhundert fit zu machen.

(¹) Das Europäische Zentrum zur Beobachtung des Wandels (EMCC) verwendet sieben Kategorien zur Klassifizierung der Umstrukturierung in Europa: Geschäftsausdehnung; interne Umstrukturierung; Konkurs/Betriebsschließung; Offshoring/Auslagerung; Betriebsverlagerung; Fusion/Übernahme und Outsourcing.
(²) Eine Literaturübersicht zum Thema Postfordismus findet sich bei: Coriat, Benjamin (1983,1990 und 1991) und in den Arbeiten von Boyer, R. and Duran J.P (1993) und Boyer, R. (1997).
(³) Einige interessante Arbeiten über Flexibilität im Arbeitsumfeld und Transformation der Massenproduktion in flexible Massenproduktion sind rezensiert in: Boyer, R. (1986); Sabel, Charles (1985) and Sabel, Charles & Piore, Michael J. (1984).
(⁴) Wichtige Quellen sind u.a.: Amtsblatt der Europäischen Union, Kommission der Europäischen Gemeinschaften: KOM (2005) 120 endg., Brüssel, 31.3.2005, und *Orientations for reference in managing change and its social consequences*, UNICE-UEAPME-CEEP-EGB, 16.10.2003.
(⁵) Der Titel des Seminars lautete: „Sozialer Dialog als Werkzeug zur Bewältigung des Wandels“ (28. März 2006). Programm und Präsentationen der gesamten Aktion sind abrufbar unter:
http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&scid=81&per_id=1405
(⁶) Zu den Arbeitsleitlinien siehe: Arbeitsprogramm der Europäischen Sozialpartner, 2003-2005 und 2006-2008 (UNICE-UEAPME-CEEP-EGB).

Weitere Informationen: jose-manuel.galvin@cedefop.europa.eu
Quelle: Cedefop/J. Manuel Galvin Arribas

Die Ecke der Studienbesuche

Peerlearning-Studienbesuch fördert Erkenntnisaustausch über soziale Eingliederung

„Strategien zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung junger Menschen haben allzu oft ihr Ziel erreicht, aber ihren Zweck verfehlt.“ (¹)
Professor Howard Williamson“

Die Berufsausbildung ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg ins Erwachsenenalter: Sie öffnet die Tür zur Beschäftigung und damit zur vollen Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Die Statistik zeigt einen klaren Zusammenhang zwischen mangelhafter Ausbildung einerseits und Arbeitslosigkeit, Abhängigkeit und Armut andererseits. Das bedeutet, dass alle Bürger Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben und durch lebenslanges Lernen auf dem neuesten Stand halten müssen – tun sie es nicht, sind sie von sozialer Ausgrenzung bedroht.

Mit Blick auf die Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses fordert das Maastricht-Kommuniqué u. a. dazu auf, das gegenseitige Lernen durch *Peer Reviews* über das vom Cedefop verwaltete Gemeinschaftliche Studienbesuchsprogramm zu fördern. Im Rahmen dieses Programms wurde deshalb damit begonnen, *Peerlearning*-Veranstaltungen, also Besuche zum Erkenntnisaustausch, zu organisieren, von denen drei für 2006 vorgesehen sind. Ihr Hauptziel ist die Förderung der wechselseitigen Wissensweitergabe und, als Resultat, ein vertieftes Verständnis der sozialen Ausgrenzung junger Menschen. Durch die Studienbesuche sollen die Teilnehmer dazu angeregt werden, voneinander zu lernen und sich über bewährte Verfahrensweisen aus Ländern mit ähnlichen Problemen zu informieren. So können sie ein gemeinsames Verständnis dafür entwickeln, welche Faktoren für die Verbesserung politischer Entscheidungen und die erfolgreiche Umsetzung von Reformen von Bedeutung sind.

Der erste Besuch zum Erkenntnisaustausch wurde vom Cedefop und der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und For-

schung (BMBF) und der deutschen nationalen Verbindungsstelle für das Besuchsprogramm, der InWEnt GmbH vom 6. bis 9. März 2006 in Bonn unter dem Motto „Berufliche Eingliederung benachteiligter Jugendlicher“ veranstaltet; das Hauptgewicht lag auf Deutschland und den zehn Teilnehmerländern (Zypern, Deutschland, Ungarn, Island, Irland, Lettland, die Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien und das Vereinigte Königreich). Gegenstand des Treffens, bei dem Vertreter aus Ministerien und Behörden, praktisch Tätige sowie und von den Generaldirektoren für Berufsbildung benannte Sachverständige zusammenkamen, war hauptsächlich die Zusammenstellung und Analyse aktueller nationaler Strategien und Initiativen zur Förderung der Integration benachteiligter Jugendlicher in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Durch die Zusammenstellung und Analyse von nationalen Beispielen für vorbildliche Verfahrensweisen sollten die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, die Ursachen für den Erfolg oder das Scheitern aktueller Strategien zu erkennen.

Zielgruppe waren benachteiligte junge Menschen: gering qualifizierte, aus dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft ausgegrenzte Jugendliche aus gefährdeten Gruppen. Mehr im Einzelnen standen sozial ausgegrenzte Jugendliche, Migranten (insbesondere der zweiten und dritten Generation), Behinderte, minderjährige Mütter, Schulabbrecher, jugendliche Straftäter und junge Menschen mit schwierigem familiären Hintergrund im Mittelpunkt der Diskussion. Mit den Worten von John Monks, EGB-Generalsekretär: „Wenn wir Millionen unqualifizierter junger Menschen ohne Arbeit lassen, [...] bremsen wir damit Europas wirtschaftliches Wachstum.“

Der Erkenntnisaustausch bot Gelegenheit, die Herausforderungen und Probleme der Länder bei der Umsetzung vorrangiger Maßnahmen zu verstehen und zu bewerten, be-

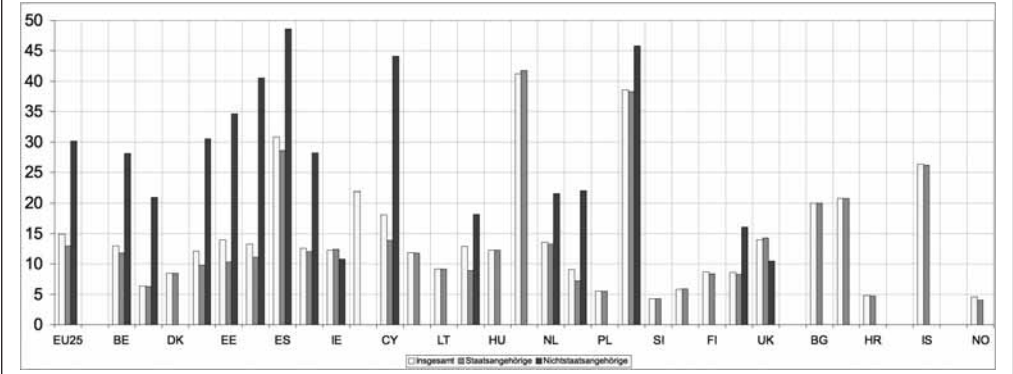
währte Verfahrensweisen und wirksame Strategien ausfindig zu machen und neue Daten, Überlegungen und Empfehlungen vorzutragen, die von den Teilnehmerländern weiter verfolgt werden können. Die Gruppe versuchte Möglichkeiten und Konzepte zu ermitteln, mit denen sich die Kluft zwischen benachteiligten und nicht benachteiligten Jugendlichen schließen lässt, indem man Schulabbrechern in einem institutionellen Rahmen eine zweite Chance gibt.

Die Hauptakteure auf nationaler Ebene, die sich zusammen mit den Sozialpartnern und/oder den Gemeindediensten um eine

verbesserte berufliche Eingliederung benachteiligter Jugendlicher bemühen, sind in der Regel die Bildungsministerien (Lettland, Ungarn, Zypern und Rumänien) oder von diesen abhängige Einrichtungen. Da Nichtregierungsorganisationen (NRO) auf öffentliche und private Mittel nicht oder nur unter Schwierigkeiten zugreifen können, bleibt ihre Beteiligung begrenzt. Solche Hindernisse erschweren die Entwicklung privater Initiativen, die sich um Möglichkeiten zur Integration benachteiligter Jugendlicher

Weiter auf Seite 20

Anteil von Schulabbrechern nach Staatsangehörigkeit, 2005 (Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung absolvieren, nach Staatsangehörigkeit, 2005)



	EU25		BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU
Insgesamt	14,9		13,0	6,4	8,5	12,1	14,0	13,3	30,8	12,6	12,3	21,9	18,1	11,9	9,2	12,9	12,3
Staatsangehörige	13,0		11,8	6,3	8,5	9,8	10,3	11,1	28,6	12,0	12,4	-	13,9	11,8	9,2	8,9	12,3
Nichtstaatsangehörige	30,1		28,1	21,0	-	30,5	34,6	40,5	48,6	28,2	10,8	-	44,1	-	-	18,2	-

	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK	BG	RO	HR	TR	IS	LI	NO
Insgesamt	41,2	13,6	9,1	5,5	38,6	4,3	5,8	8,7	8,6	14,0	20,0	20,8	4,8	-	26,3	-	4,6
Staatsangehörige	41,8	13,3	7,2	5,5	38,3	4,3	5,9	8,4	8,3	14,3	20,0	20,8	4,7	-	26,2	-	4,0
Nichtstaatsangehörige	-	21,6	22,0	-	45,8	-	-	-	16,1	10,5	-	-	-	-	-	-	-

Datenquelle: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung), 2005

Zusätzliche Hinweise:
- Felder, für die keine oder keine zuverlässigen Daten vorliegen, sind durch „-“ gekennzeichnet.
- Die Zuverlässigkeit des Anteils Nichtstaatsangehöriger wird für beide Quoten verwendet.
- Wegen der Umsetzung harmonisierter Erhebungskonzepte und -definitionen weisen folgende Zeitreihen Brüche auf: CZ, DK, EL, FR, IE, CY, LU, HU, AT, SI, SK, FI, SE, IS, NO (2003), BE, LT, MT, PL, PT, RO (2004) und ES (2005).
- DE: Daten für 2004
- LU, MT und UK (2005): vorläufige Daten

durch berufliche Bildung bemühen. Dennoch können solche Initiativen – von NRO, Ressourcenzentren, Programmen der zweiten Chance und von Beratungszentren – die nächste Fachkräftegeneration absichern, indem sie Jugendlichen, deren schulische Leistungen zunächst ungenügend sind oder die Lernschwierigkeiten haben, beim Erwerb der vom Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen helfen. Hilfsprogramme im Berufsbildungsbereich müssen also aus benachteiligten Jugendlichen qualifizierte Arbeitnehmer machen.

Die Diskussionsteilnehmer der *Peerlearning*-Veranstaltung versuchten, Strategien ausfindig zu machen, mit denen sich die soziale Eingliederung benachteiligter Jugendlicher über Berufsbildungsmaßnahmen auf allen Ebenen fördern lässt: national, regional und lokal. Da Beschäftigungschancen zunehmend von guten beruflichen Qualifikationen abhängen, sind Jugendliche ohne Ausbildung in einer besonders schwierigen Lage. Ein Ziel der Bildungspolitik ist deshalb, allen Jugendlichen Zugang zur Berufsbildung zu gewähren.

Von der Problembeschreibung muss die Politik offensichtlich zur Problemlösung übergehen. Die Umsetzung von Politik in die Praxis ist aber in allen Ländern eine Herausforderung und wird durch mehrere Faktoren behindert: das Ausmaß der Berufsbildungsreformen, kulturelle Barrieren und soziale Gegebenheiten, der Mangel an Programmen, die auf die Erfordernisse Jugendlicher zugeschnitten sind, ineffiziente Zusammenarbeit zwischen Schulen, Eltern und benachteiligten Jugendlichen, Fehlidentifizierung von Zielgruppenerfordernissen usw. Dabei bleibt festzuhalten, dass die Probleme in den alten Mitgliedstaaten hauptsächlich die Umsetzung auf lokaler und regionaler Ebene betreffen, während ihr Spektrum in den neuen Mitgliedstaaten breiter ist. Ganz generell müssen politische Entscheidungsträger aber dafür sorgen, dass die Förderstrategien und -instrumente für Jugendliche (Aufgabenstellung, Umsetzungsverfahren, Methoden und Systeme) eindeutig und kohärent sind und dass sie auf regionaler und lokaler Ebene mit den zuständigen Stellen bzw. Maßnahmen abgestimmt werden. Weitere wünschenswerte Qualitäten sind Strukturierung, Vorhersagbarkeit, Wirksamkeit und Zugänglichkeit.

Anlässlich des Erkenntnis-austauschs wurden einige bewährte Verfahrensweisen vorgestellt, die zur Förderung der sozialen Integration stärker auf die Berufsbildung setzen. Eine der wichtigsten ist die weithin bekannte Erfolgsgeschichte der Justizvollzugsanstalt Wiesbaden. Zu den erfolgreichen Instrumenten, die im Erkenntnis-austausch gewürdigt wurden, gehören die Kompetenzfeststellung (mit der auch die JVA Wiesbaden arbeitet) und die Netzwerkbildung.

Betreuung gilt als ein Instrument, mit dem junge Straftäter, aber auch potenzielle junge Straftäter bzw. von und Armut, Alkohol, Drogen, Gewalt und Aussichtslosigkeit betroffene Jugendliche gefördert werden können. In solchen Verhältnissen bleiben viele Jugendliche passiv und sehen sich nicht als Akteure ihrer eigenen Lebensgestaltung. Die wichtigsten hilfreichen Multiplikatoren sind gute Familienbeziehungen und soziale Netze.

Da Migranten unter den benachteiligten jungen Menschen zu den besonders gefährdeten Gruppen gehören, ist stärker auf ihre Befähigung zu achten. Hierbei kann die Anwendung effizienterer **Instrumente für die Kompetenzfeststellung** dem Einzelnen helfen, sich des eigenen Potenzials bewusst zu werden, und zur Anerkennung dieses Potenzials durch das Schulsystem führen.

Die ebenenübergreifende (national, regional und lokal) **Netzwerkbildung**, insbesondere zwischen Unternehmen und Schulen, könnte Unternehmen ermutigen, Jugendliche durch Bereitstellung einer betrieblichen Ausbildung zu fördern.



Besuch beim Internationalen Bund GmbH: In diesem Ausbildungszentrum erwerben junge Menschen mit oder ohne Schulabschluss soziale und berufliche Grundkompetenzen, die ihre Lebens- und Arbeitsperspektiven verbessern.

Um zu diesem Thema mehr Denkanstöße liefern zu können, möchten wir Sie als Leser bitten, uns Ihre Kommentare und Anregungen oder Beispiele für bewährte Verfahrensweisen zu übermitteln.

fertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen ist der Besuch von medienpädagogischen und IT-Kursen oder die Qualifizierung für einen Gabelstaplerführerschein möglich. Da viele Strafgefangene keine ausreichenden Deutsch-

**WENN DRUCK KEINEN AUSDRUCK
FINDEN KANN, WIRD DARAUS GEWALT.**



Foto: JVA Wiesbaden

**Beispiel einer bewährten Verfahrensweise: die
Jugendstrafanstalt Wiesbaden**

„In den letzten 20 Jahren sind verschiedene Themen europaweit immer wieder aufgetaucht. Dazu gehören die soziale Reproduktion, die Dominanz pathologischer Analysen und Reaktionen und die Herausforderung, bewährte Verfahrensweisen übergreifend anzuwenden. Wir verlassen uns beim Umgang mit Benachteiligung zu sehr auf Heldenmut. Wir müssen die Begriffe ‚Risiko‘ und ‚Prävention‘ überdenken. Wir müssen soziales Kapital aufbauen.“ (2)

Anlässlich des Erkenntnis-austauschs besuchte die Gruppe die JVA Wiesbaden. Dort wurde ihr das Pilotprojekt „Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten – Verbesserung der Wiedereingliederungschancen junger Strafgefangener“ vorgestellt. Dieses Projekt läuft von September 2002 bis August 2006. Finanziert wird es vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF). Ziel des Projekts sind Angebote zur beruflichen Qualifizierung der Gefangenen, die ihnen nach der Haftentlassung den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern.

In der JVA Wiesbaden sitzen etwa 370 männliche Strafgefangene im Alter von 20 bis 24 Jahren ein. Zwischen 50 und 70 % davon sind Ausländer, die sich auf mehr als 40 Nationalitäten verteilen. Ungefähr 46 % haben keinen Hauptschulabschluss, nur 6 % eine abgeschlossene Berufsausbildung, und gerade einmal 3 % waren vor der Inhaftierung dauerhaft berufstätig. Darüber hinaus sind mehr als 40 % drogenabhängig – damit gehören die meisten Strafgefangenen Gruppen an, die durch verschiedene Benachteiligungen aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind.

Der erste Teil des Projekts besteht aus einer Kompetenzfeststellung, in der die Fähigkeiten und Kenntnisse der Gefangenen unter besonderer Berücksichtigung der Erfahrungen ermittelt werden, die sich aus ihrem kulturellen Hintergrund ergeben. Diese Feststellung stützt sich auf den handwerklich-motorischen Test hamet2, einen Schuleignungstest, die Beobachtung des Verhaltens und eine Einzelfallanalyse nach dem MIVEA-Verfahren.

Je nach den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung wird ein persönlicher Entwicklungsplan mit den folgenden Qualifizierungs- und Ausbildungsangeboten erarbeitet:

- Der Gefangene kann an verschiedenen Qualifizierungskursen teilnehmen. Neben dem Erwerb von Grund-

kenntnisse besitzen, liegt der Schwerpunkt der Qualifizierungskurse im sprachlichen Bereich.

- Die Gefangenen können einen Sekundarschulabschluss erwerben.
- Wer einen Hauptschulabschluss besitzt und bestimmte andere Voraussetzungen erfüllt, kann reguläre Berufsausbildungskurse z. B. zum Elektrotechniker oder im metall- oder holzverarbeitenden Gewerbe oder im Hotel- und Gaststättengewerbe absolvieren. Da die durchschnittliche Haftdauer 12 Monate beträgt, ist die Verfügbarkeit solcher Module wichtig: wenn ein Gefangener einen sechsmonatigen Berufsausbildungskurs erfolgreich abschließt, kann ihm die Kammer ein offizielles Zeugnis ausstellen.
- Gefangene ohne konkretes Berufsziel können verschiedene Handwerke kennenlernen und darin Grundfertigkeiten erwerben.

Nach der Haftentlassung erhalten die Gefangenen für einen Zeitraum von sechs Monaten Beratung im **Übergangsmanagement**, das ihnen die Wiedereingliederung in die Gesellschaft erleichtern soll. Dabei muss eine Ausbildungsstelle gefunden werden, die dem Gefangenen den Abschluss der in der Haftanstalt begonnenen Ausbildung erlaubt; alternativ kann ihm auch bei der Arbeitsplatzsuche geholfen werden. Dieser Aspekt des Projekts stellt eine besondere Herausforderung dar. Hier wird die Hilfe von kooperierenden Partnern wie Arbeitsagenturen, Unternehmen und Freiwilligen benötigt. Damit das Projekt wirklich erfolgreich sein kann, ist die Erweiterung solcher Netze wichtig, denn nur so können sie zur Wiedereingliederung strafgefangener Migranten beitragen.

(1) Synthesbericht des Cedefop zur Maastricht-Studie, 2004: Nahezu 16 % der Jugendlichen in der EU brechen den Schulbesuch noch vorzeitig ab; im Hinblick auf die EU-Vorgabe für das Jahr 2010 von 10 % sind die Fortschritte also nur gering. Nahezu 20 % der 15-Jährigen haben weiterhin ernste Lese- und Schreibschwächen. Obwohl die EU-Vorgabe eine Reduzierung dieses Anteils um ein Fünftel vorsieht, konnten hier seit dem Jahr 2000 keine Fortschritte erzielt werden. 77 % der 18- bis 24-Jährigen haben die Sekundarstufe II abgeschlossen. Auch wenn einige Länder gute Fortschritte gemacht haben, ist der Abstand zur EU-Vorgabe von 85 % noch groß.

(2) Anmerkungen eines Teilnehmers.